

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois non fonctionnel)

NOR : SPRN2229750V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

Emplois de directeur ou directrice

- Centres hospitaliers d'Albert et de Corbie (Somme) (cf. annexe I).
- Centre hospitalier de Saint-Amand-Montrond (Cher) (cf. annexe II).
- Centre hospitalier de Sainte-Foy-lès-Lyon (Rhône) (cf. annexe III).
- Centre hospitalier spécialisé de l'Yonne à Auxerre (Yonne) (cf. annexe IV).

Conditions d'emploi

Cet emploi est à pourvoir dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du grade : elle est comprise entre 26 830 € et 74 438 €.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les postes de chef non fonctionnels, les plafonds de la part fonction varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 29 880 € et 35 280 €. La part résultats se situe entre 19 920 € et 23 520 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonction est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est : le directeur général de l'Agence régionale de santé.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour cet emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française :

- un dossier de candidature à adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;

- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel France transfert, téléchargeable sur <https://france-transfert.numerique.gouv.fr/upload> ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures :

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; un membre du département de gestion des directeurs du Centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du conseil de surveillance de l'établissement.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRES HOSPITALIERS D'ALBERT ET DE CORBIE EN DIRECTION COMMUNE (SOMME)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les centres hospitaliers d'Albert et de Corbie sont en direction commune par voie de convention depuis le 4 septembre 2017 et sont tous deux labellisés hôpitaux de proximité.

Le site d'Albert dispose d'une activité de médecine, d'HAD, de SSR ainsi que d'EHPAD.

Le site de Corbie dispose d'une activité de médecine, de SSR adultes et enfants, d'USLD ainsi que d'EHPAD.

La bonne dynamique en termes de stratégie qui a présidé à la mise en place d'une direction commune se poursuit.

Les deux structures, du fait de l'amélioration de leurs situations financières ont pu enclencher les projets de restructuration et de modernisation nécessaires.

Les deux établissements appartiennent à un GHT dynamique et participent aux travaux des filières et de leurs animations.

Les deux structures sont très bien implantées sur leur territoire et travaillent en synergie avec leur environnement.

Le site de Corbie est reconnu comme un site de référence pour la prise en charge des soins médicaux et réadaptation (SMR) dans le cadre du partage d'activité avec le CHU Amiens Picardie et au travers du partenariat et du plateau technique public/privé du GCS.

II. – Description du poste

Il s'agit dans le cadre de la direction commune, d'assurer le fonctionnement de chaque établissement, sa pérennité et son développement au sein de son territoire.

Il assurera dans ce cadre :

- le pilotage stratégique ;
- la gestion administrative, financière et budgétaire ;
- les missions de représentation et de promotion ;
- le management et la gestion des ressources humaines ;
- la gestion opérationnelle courante.

Le directeur est le représentant légal de l'établissement, son rôle est très transversal, il met en œuvre le projet d'établissement et assure le règlement des affaires générales des structures.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- aptitudes managériales confirmées, idéalement sur un établissement multisite ;
- projets architecturaux ;
- coopérations ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- solides connaissances techniques dans les divers domaines de la gestion hospitalière (ressources humaines, finances, qualité et logistique).

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- être rigoureux dans l'organisation et la gestion ;
- répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- être force de persuasion ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- savoir être réactif ;
- capacité à prendre des décisions en tenant compte de positions et de points de vue différents et savoir en expliquer les raisons ;
- capacité à fédérer les équipes autour des projets médicaux ;
- organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en œuvre de la politique régionale sur les plans :
 - sanitaire (développement d'alternatives à l'hospitalisation...) ;
 - médico-social.

Au vu des projets de modernisations sur les structures, le candidat devra avoir une expérience dans la conduite et le suivi de projet.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-AMAND-MONTROND (CHER)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Situé au sud du département du Cher, le centre hospitalier de Saint-Amand fait partie du groupement hospitalier de territoire du Cher (le territoire du GHT correspond au département) dont l'établissement support est le centre hospitalier Jacques Cœur de Bourges. Ce GHT réunit en outre les centres hospitaliers George Sand de Bourges (prises en charges psychiatriques), de Vierzon (MCO) et de Sancerre (ex hôpital local).

C'est un établissement de taille moyenne (568 lits et places dont 299 chambres d'EHPAD) disposant de services d'urgences, SMUR, maternité (niveau 1 – 15 lits), médecine polyvalente et gériatrique (80 lits), SSR (79 lits). Il accueille une clinique (Les Grainetières) et un laboratoire privé au sein de ses murs. Le budget consolidé est de 49 millions d'euros. Les ETP médicaux s'élèvent à 28 (hors intérim) et les non-médicaux à 610.

Le Centre hospitalier de Saint-Amand-Montrond est en direction commune avec l'EHPAD de Sancoins depuis avril 2018.

Le centre hospitalier de Saint Amand assure l'intérim de l'EHPAD de la Guerche depuis octobre 2020 en vue d'une future direction commune.

Dans le contexte défavorable de démographie des professionnels de santé, particulièrement accru dans le Cher, le centre hospitalier de Saint-Amand souffre d'une fragilité due à une faible démographie médicale en ville, en clinique et à l'hôpital. L'année 2021 est, cependant, marquée par le maintien de l'équilibre budgétaire, aussi bien sur le budget principal que sur les budgets annexes. La Trésorerie est importante (8 millions d'euros).

Cet établissement a un rôle déterminant dans l'accès aux soins d'une population en grande partie rurale et défavorisée.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- membre du GHT18 dans le cadre duquel il faut renforcer la coopération ;
- poursuite de l'élaboration du Projet d'Etablissement 2020-2025 suite à la validation du nouveau Projet Médical ;
- redynamisation de l'activité sur les fondements du recrutement médical ;
- appliquer le plan de performance dans le cadre de la restauration des capacités financières.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- les organigrammes seront remis sur demande.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...):

- développement des liens avec l'offre de premier recours (clinique et ville);
- appartenance au GCS offre chirurgicale avec la clinique des Grainetières;
- travaux en cours avec la CPTS du secteur.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...):

- sur le volet financier : l'établissement bénéficie d'aides de la part des pouvoirs publics au titre de la restauration des capacités financières, des actions d'amélioration de gestion;
- sur le volet financier : l'établissement bénéficie d'aides de la part des pouvoirs publics au titre de la restauration des capacités financières, des actions d'amélioration de gestion sont en cours de consolidation;
- sur le volet RH : l'enjeu réside quasi exclusivement dans la capacité à recruter et fidéliser les ressources médicales et non médicales nécessaires à son bon fonctionnement, rendre l'établissement attractif auprès des professionnels.

Principaux projets à conduire :

- contribuer à l'émergence d'une CPTS du Sud du département en étant acteur de la CPTS;
- retrouver les équilibres financiers sur le budget principal;
- améliorer l'efficacité d'activité par le développement de la nouvelle activité d'IRM;
- développer la coopération avec l'HAD;
- conforter l'usage de la télémédecine au sein du CH mais également dans le cadre du GHT;
- renforcer les liens avec George Sand, notamment sur les consultations en urgence et la télémédecine;
- contribuer à faire vivre le GCS comme acteur indispensable du système.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé ;

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite de changements ;
- modernisation de plateaux techniques ;
- coopérations réussies entre établissements de santé ;
- pilotage de Plans performance ou de trajectoires de retour à l'équilibre d'un établissement en difficulté financière ;
- approche projet dans le cadre de la nouvelle gouvernance ;
- veille sociale.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance ;
- connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...).

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- capacité à décider en situation complexe ;
- capacité à porter une vision stratégique et à anticiper et innover ;
- savoir piloter, diriger et porter les décisions ;
- force de conviction (leadership) ;
- capacité à obtenir des résultats concrets ;
- capacité d'écoute et de compréhension des enjeux des acteurs du territoire ;
- qualités relationnelles, capacités à communiquer ;
- capacité à construire des relations de confiance, à impulser une dynamique de coopération ;
- compétences de négociation ;
- susciter l'adhésion des équipes en interne et des partenaires en externes ;
- sens de l'intérêt général.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER DE SAINTE-FOY-LÈS-LYON (RHÔNE)

Directeur ou directrice*I. – Description de l'établissement*

Présent sur le territoire de la métropole de Lyon depuis 120 ans et situé à seulement 6 km de son centre, le centre hospitalier de Sainte-Foy-lès-Lyon se trouve à l'ouest du département du Rhône. Il appartient au territoire du GHT Rhône Centre dont l'établissement support sont les Hospices civils de Lyon.

Il dispose d'un pôle maternité et un pôle gériatrie. Ce dernier intègre un service de médecine, un service de soins de suite et de réadaptation et un EHPAD. Il répond à une offre de soins de proximité pour la population de l'ouest lyonnais qui compte environ 119 400 habitants répartis sur 47 communes.

Cette offre est complétée par un service de radiologie ouvert au public. L'établissement bénéficie d'un accès en bus ligne C19 et d'un parking dédié gratuit.

L'établissement compte 33 lits maternité-gynécologie, 22 lits médecine HC, 32 lits SSR HC et 105 lits EHPAD.

Le CH de Sainte-Foy-lès-Lyon est un établissement dynamique, ayant développé ces activités au cours des dernières années afin de répondre aux besoins du territoire, tout en veillant à l'articulation et à la complémentarité avec les établissements du GHT et voisins.

Malgré un contexte démographique défavorable et la crise liée au covid, le nombre d'accouchements a progressé même s'il n'atteint pas l'objectif des 1 400 accouchements par an.

L'établissement est attractif puisque depuis juillet 2019, la maternité est engagée dans la démarche de labellisation « Maternité amie des bébés » et possède une salle d'accouchements physiologique.

Il est engagé dans des projets structurants aussi bien sur le territoire qu'en interne :

- participation au projet CPTS ;
- actualisation du projet médical partagé du GHT (HCL) ;
- adaptation du SSR à la réforme en cours, aussi bien sous l'angle de sa spécialisation que sous l'angle de la tarification ;
- reconstruction du nouvel EHPAD ouvert depuis le 1^{er} juin 2022.

Le CH sera certifié en fin d'année 2022 (dernière certification : B avec recommandation d'amélioration en 2020).

II. – Description du poste

L'établissement est intégré au GHT Rhône Centre, aux travaux duquel le directeur participe activement. Il est attendu qu'il participe à l'évolution de l'offre sanitaire et médico-sociale sur le territoire de l'ouest lyonnais, en lien avec ses partenaires et élus. Il fait également partie de la filière gérontologique Lyon Nord.

L'établissement compte un directeur, encadrant une équipe administrative, une équipe médicale composée de 26 praticiens et de 244 personnels paramédicaux. Le tout pour un effectif total de 236,61 ETP.

L'ensemble des instances est en place et fonctionne selon les exigences réglementaires.

L'établissement est intégré aux différents réseaux existants :

- le réseau AURORE ;
- le GHT Rhône Centre ;
- la filière gérontologique ;
- la CPTS.

Il travaille en outre en coopération avec les établissements voisins.

L'établissement travaille en partenariat étroit avec les Hospices civils de Lyon. Dans ce cadre, il participe à la graduation de la prise en charge en partenariat avec l'hôpital de la Croix-Rousse pour les futures mamans aux grossesses sans risque afin d'optimiser l'offre sur le territoire.

Le dialogue social au sein de l'établissement est riche et constructif. Sur le plan financier, la situation est saine.

Principaux projets à conduire :

- participation au projet CPTS ;
- actualisation du projet médical partagé du GHT (HCL) ;
- réforme des autorisations (Médecine, SSR, Gynéco-obstétrique) et adaptation du SSR aussi bien sous l'angle de sa spécialisation que sous l'angle de la tarification ;
- finalisation du CPOM médico-social ;
- mise en œuvre et optimisation du fonctionnement du nouvel EHPAD ouvert depuis le 1^{er} juin 2022.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- management d'équipe d'établissement de taille similaire, dans une relation de proximité avec les équipes ;

- qualité de négociation et ouverture sur l'extérieur pour le développement des coopérations et l'intégration de l'établissement dans son environnement tant hospitalier qu'avec la ville.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance des champs à la fois sanitaire, du Handicap et du Grand Age (y compris domicile et résidence autonomie) ;
- connaissances approfondies en matière budgétaire et comptable ;
- connaissances en matière de conduite de projet ;
- connaissances sur le champ 1^{er} recours et la médecine de ville (libérale, CTPS...);
- connaissances à présenter ou à développer en matière de gestion des risques et politique qualité.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir positionner l'établissement et son offre dans un territoire de santé, et accompagner les évolutions, en lien avec des partenaires ;
- être exigeant en matière de qualité de prise en charge et attentif aux usagers et à leurs familles ;
- gestion d'un budget complexe du fait d'une multitude d'activités (modalités de tarification diverses, financeurs différents, comptabilité analytique, analyse financière).

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ DE L'YONNE À AUXERRE (YONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissement public de prise en charge psychiatrique sur l'ensemble du département de l'Yonne, le Centre hospitalier spécialisé de l'Yonne met à la disposition de la population icaunaise un équipement diversifié, des structures de soins adaptées et une équipe pluridisciplinaire qualifiée, au plus près du lieu de vie du patient, afin d'assurer le meilleur suivi possible de la population en matière de santé mentale et permettre à chacun de retrouver un état de bien-être. Le dispositif hospitalier du CHS de l'Yonne compte ainsi :

Un Pôle de Psychiatrie Adultes et un Pôle de Psychiatrie Infanto/Juvenile et Adolescents.

Ces deux pôles de psychiatrie couvrent l'ensemble du département de l'Yonne, à travers les sites intra-hospitaliers d'Auxerre et de Sens, sur lesquels se concentre l'essentiel de l'offre de soins en hospitalisation complète, et des structures intra et extrahospitalières d'accueil et/ou de consultations externes. Les patients ont alors la possibilité d'être accueillis dans la structure médicale la mieux adaptée et la plus proche de leur domicile, sans que ne soit toutefois remis en cause le principe du libre choix du praticien.

Une structure médico-sociale d'hébergement pour adultes handicapés valides

Implantée sur la commune de Vézelay, au sud du département de l'Yonne, la résidence Girard de Roussillon accueille actuellement 100 personnes adultes handicapées (60 en Foyer de vie et 40 en Foyer d'accueil médicalisé) qu'elle accompagne dans leurs gestes de la vie quotidienne, par le biais d'un programme de soins personnalisés.

Lits et places :

Hospitalisation temps plein : 254 lits.

Hospitalisation temps partiel : 127 places.

La description complète de l'établissement (organisation, activités) est consultable sur le site internet.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Le positionnement de l'établissement dans son territoire est ancré et doit être maintenu voire développé.

Le réseau hospitalier du CHS de l'Yonne comporte une filière :

- psychiatrie de l'adulte ;
- psychiatrie de l'enfant ;
- psychiatrie de l'adolescent ;
- addictologie.

Il comporte de plus une structure médico-sociale d'hébergement pour adultes handicapés.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

L'organisation du CHS de l'Yonne est stabilisée : les instances réglementaires sont actives.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...).

L'établissement est engagé dans des coopérations qu'il convient de maintenir voire de développer.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée : (Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

- exercice des fonctions de chef d'établissement hospitalier ou un solide parcours professionnel de fonction diversifiée sera considéré ;
- expérience professionnelle dans le secteur de la santé mentale serait un atout indéniable.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- connaissances relatives à la conduite et au suivi d'opérations immobilières ;
- connaissances des politiques publiques et des enjeux du secteur de la psychiatrie ;
- connaissances des acteurs œuvrant dans le domaine de la santé mentale, de la psychiatrie et du handicap psychique.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- maîtrise du pilotage médico-économique d'un établissement de santé ;
- qualités relationnelles et capacité à conduire un dialogue social de qualité ;
- capacité de négociation avec les autres acteurs de la filière ;
- réactivité dans le cadre de la gestion de situation de crise.