

FICHE DE POSTE

Directeur général du Centre Hospitalier Universitaire DIJON BOURGOGNE et directeur du Centre Hospitalier d'Auxonne, du Centre Hospitalier d'Is-sur-Tille et de l'EHPAD de Mirebeau-sur-Bèze

Sommaire

1. Présentation de l'établissement.....	1
2. Le projet régional de santé.....	2
3. Positionnement géographique.....	3
4. Missions et activités du CHU Dijon Bourgogne.....	3
5. Axes stratégiques.....	4
6. Chiffres clefs sur l'établissement (rapport activité 2021).....	5
7. Profil du candidat attendu.....	5

1. Présentation de l'établissement

Directrice générale actuelle : Nadiège BAILLE

Président de CME : Pr Alain Bonnin

Présidente du Conseil de surveillance : M. François REBSAMEN

Doyen : Pr Marc Maynadié

Directions communes : Centre Hospitalier d'Auxonne, Hôpital d'Is sur Tille et EHPAD de Mirebeau sur Bèze

GHT : 21/52

Présentation générale de l'établissement : voir chiffres clés.

Le Centre Hospitalier Universitaire de Dijon-Bourgogne dispose d'une offre de soins répartie au sein de 13 pôles médicaux et médico techniques avec une capacité d'accueil de 1 774 lits et places. Une large offre de soins en médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, gériatrie, soins de suite et de réadaptation et maison de retraite est proposée.

Doté d'un budget d'exploitation de 660 M€, le CHU de Dijon emploie 8 880 agents (personnel médical et non médical).

Le CHU Dijon Bourgogne assure la direction commune des CH d'Auxonne, d'Is-Sur-Tille et l'EHPAD de Mirebeau-sur-Bèze.

Engagé dans un large programme d'investissement et de modernisation, le CHU a regroupé l'ensemble de ses capacités MCO sur un site unique depuis avril 2015.

Il est engagé dans un nouveau projet médical 2018/2022, avec des projets structurants (salles multimodales, développement du bloc ambulatoire dédié, forte augmentation de l'ambulatoire, extension de l'USINV, création d'une unité de soins continus péri et post opératoire, création d'un institut de la fertilité, mise en place d'un institut de médecine génomique...)

Son projet de management est construit autour de la satisfaction du patient et des personnels, dans une démarche Lean, et s'appuie sur la mise en œuvre de l'amélioration continue, source d'efficience, et le dialogue de gestion.

Etablissement support du GHT 21-52, le CHU Dijon Bourgogne pilote et anime une forte dynamique de coopération territoriale dans un territoire sous dense médicalement (développement des temps médicaux partagés, labellisation, hôpitaux de proximité, poursuite du déploiement des directions supports (Achats, DSI...)). Il anime également une politique de coopération engagée avec les établissements publics de l'ex. région Bourgogne qui se traduit par une structuration de filières de soins organisés et le développement de temps médicaux partagés.

Le CHU de Dijon est structuré en 13 pôles cliniques et médicotechniques :

- Anesthésie, réanimation chirurgicale, urgences, médecine légale

- Biologie et pathologie
- Cœur, poumons, vaisseaux,
- Gynécologie, obstétrique, biologie de la reproduction,
- Imagerie,
- Neurosciences, chirurgie réparatrice et psychiatrie
- Pathologies médicales
- Pédiatrie
- Personnes âgées
- Pharmacie
- Pôle médico- chirurgical, digestif, endocrinien et urologique
- Recherche et santé publique
- Rééducation et réadaptation

2. Le projet régional de santé

La région Bourgogne-Franche-Comté compte près de 2 819 800 habitants soit 59 habitants au km², avec une très forte disparité infra-départementale. Ainsi, à l'échelle infra-départementale, la densité varie de 11 habitants au km² (principalement en dehors des principales agglomérations telles que Dijon, Besançon, Mâcon, Belfort, Montbéliard et Nevers) à 1 034 habitants au km² dans la communauté d'agglomération Dijonnaise.

La population des 60 ans et plus représente 27,1% de la population régionale contre 24,2% en France métropolitaine. De même, la région compte près de 116 700 personnes âgées de 75 ans et plus vivant seules, soit 39,2% de cette population contre 38,5% en France (source : INSEE RP 2013).

En 2015, 9 % des assurés du régime général bénéficient de la couverture maladie universelle-complémentaire en région, soit un taux inférieur de 2 points à celui observé en France.

Par ailleurs, la région se caractérise par une surmortalité générale par rapport à celle observée en France métropolitaine et ceci en particulier chez les hommes, avec des disparités infra-départementales observées très fortes allant du simple au double. Cette surmortalité observée en région se retrouve au niveau des données de mortalité prématurée et de mortalité prématurée évitable.

Les densités pour 10 000 habitants de professionnels de santé, libéraux ou mixtes, de la région sont inférieures à celles observées en France. 18,9 % des communes de la région ont une accessibilité potentielle localisée (APL) en médecin généraliste inférieure à la moitié de l'APL nationale et 32,6 % des communes ont une APL supérieure à la moitié de l'APL nationale mais insuffisante pour couvrir une consommation annuelle de 3 consultations chez un médecin généraliste par habitant (source : Statiss 2016, ARS BFC).

Face à ces différents constats, le cadre d'orientation stratégique du PRS de Bourgogne-Franche-Comté identifie 5 défis majeurs auxquels notre système de santé est confronté :

1. Le vieillissement.
2. Les maladies chroniques.
3. La psychiatrie et la santé mentale.
4. La démographie déficitaire des professionnels de santé.
5. L'environnement.

Pour y répondre, le schéma régional de santé de Bourgogne-Franche-Comté priorise 5 orientations régionales:

1. Faire le choix de la prévention et agir tôt et fortement sur tout ce qui a une influence sur notre santé.
2. Favoriser l'autonomie des personnes âgées et/ou en situation de handicap dans le respect des choix de vie de chacun.
3. Organiser une offre de santé de proximité, coordonnée, centrée autour de l'utilisateur et en garantir l'égal accès.
4. Faire progresser la performance et la qualité du système de santé en particulier par le soutien

- à l'innovation.
5. Renforcer la démocratie en santé.

L'ARS de Bourgogne-Franche-Comté a engagé les travaux de révision du Projet régional de santé avec les partenaires, il est attendu la publication du nouveau schéma régional de santé entre le 1^{er} juin et le 1^{er} novembre 2023.

3. Positionnement géographique

Le CHU Dijon Bourgogne est l'établissement de référence et de recours de l'ex. région Bourgogne, dont il est le premier établissement sanitaire. Etablissement support du GHT 21-52, le CHU Dijon Bourgogne a la particularité d'animer le seul GHT bi régional, en répondant aux besoins de recours, voire de proximité pour le sud du département de la Haute Marne. Le GHT 21-52 est composé par le CH de la Chartreuse, CH de Semur, CH de Haute Côte d'Or (Chaumont/ Langres/ Bourbonnes les Bains). Pour des raisons patrimoniales, les Hospices Civils de Beaune ne sont pas membre du GHT 21-52 mais anime son propre GHT sur le sud de la Côte d'Or. Toutefois, les GHT élaborent et suivent de concert leurs projets médicaux partagés.

Dans une Région marquée par de grandes tensions médicales, tant libérales qu'hospitalières, le CHU Dijon Bourgogne poursuit une politique volontariste et dynamique de coopération médicale, en investissant toutes les modalités possibles de coopération médicales : assistants partagés, activité d'intérêt général, mise à disposition, PET....

Le CHU Dijon Bourgogne est situé principalement sur le site dit du « Bocage » ou appelé également « site Hôpital François Mitterrand » sur lequel se situe également le centre de lutte contre le cancer, le Centre Georges François Leclerc, avec qui les coopérations sont étroites. La proximité sur le campus de l'Université de Bourgogne, de l'EPST INRAE, permet d'entretenir une dynamique soutenue de recherche et de publication qui place le CHU Dijon Bourgogne dans la première moitié des CHU en termes d'indicateurs de recherche.

Les principaux acteurs de santé privés sont l'Hôpital Privé Dijon Bourgogne à Dijon (groupe Ramsay), à vocation essentiellement chirurgicale, et la clinique de Talant (Mutualité Française).

Un projet de coopération renforcé est en cours de structuration avec la Mutualité Française avec en perspective la réflexion à la co - construction d'un nouvel établissement au sud de la métropole de Dijon.

Les CHU Dijon Bourgogne et de Besançon irriguent leurs propres territoires d'attractivité, mais partagent certaines activités d'ultra recours : greffes cardiaques à Dijon, greffes hépatiques à Besançon. Plusieurs appels à projet de missions régionales ont fait l'objet de réponses conjointes des deux établissements ces dernières années.

4. Missions et activités du CHU DIJON BOURGOGNE

Le CHU Dijon Bourgogne assure 3 missions principales :

- Un service public d'accueil des Urgences, de diagnostic, de soins et de prévention,
- Des programmes de recherche qu'il développe seul ou dans le cadre de partenariats avec d'autres établissements de santé, organismes scientifiques, ou avec le secteur industriel,
- Une dynamique universitaire, sur la base d'une convention avec la Faculté de Médecine lui permettant de former de futurs médecins généralistes et spécialistes. Le CHU gère en outre 8 écoles et instituts de formations paramédicales et de sages-femmes et reçoit, à ce titre, une subvention de fonctionnement du Conseil Régional de Bourgogne.

Ces missions de soins, enseignement et recherche sont assurées dans la quasi-totalité des spécialités médicales, chirurgicales et obstétricales, à l'exception de la radiothérapie (autorisation délivrée au Centre Georges François Leclerc), de la greffe hépatique (assurée par le CHU de Besançon), les allogreffes hématologiques (mais forte activité d'autogreffe). Première maternité de la région, le CHU est également le premier acteur dans le traitement du cancer, et est aussi le premier établissement régional quant aux nombres de centres de maladies rares labellisés. Il dispose d'une offre médico - sociale.

5. Axes stratégiques

Projet d'établissement :

Le projet d'établissement validé en 2018 arrive à échéance en 2023. La réflexion sur les axes stratégiques a été initiée au dernier trimestre 2022.

La période du projet d'établissement en cours a été marquée par la gestion de la crise COVID qui a fortement impacté le CHU Dijon Bourgogne. La mobilisation de la totalité de la capacité de soins critiques, d'une capacité importante de médecine, en particulier gériatrique, a amené le CHU à conduire des réajustements réguliers de l'offre pour répondre aux tensions épidémiques, tout en assurant la prise en charge des patients non COVID en progression constante.

Dans un contexte pluriannuel de dynamique d'activité soutenue, les enjeux du projet écoulé ont porté sur l'amélioration de l'offre médicale en post urgences (ouverture d'une nouvelle unité de médecine polyvalente interne gériatrique), le déploiement du projet S@S pour une meilleure réponse à la prise en charge des urgences, l'accompagnement du développement des activités de recours en développant l'offre ambulatoire, le soutien au développement de l'activité chirurgicale (extension de plages opératoires, développement de nouvelles modalités interventionnelles), l'appui au développement d'offres innovantes pour la rééducation des patients (projet Article 51 (DIVA) en post AVC et infarctus, projet Réadaptic ..). Les projets accompagnés sont recensés dans un programme « TOP 30 » suivi par l'instance de pilotage des projets (IPP).

Le projet managérial constitue un volet central de la démarche projet. Il poursuit des objectifs de formation, d'appui et d'accompagnement de l'ensemble des professionnels en responsabilité managériale de l'établissement. Le déploiement du Lean Management constitue dans ce cadre un levier de développement du management par l'amélioration continue impliquant l'ensemble des collectifs de travail.

Projets d'investissement majeurs :

Le CHU Dijon Bourgogne a actualisé sa trajectoire d'investissement suite à la contractualisation Ségur signée en 2021 et à l'appui de projets d'investissements structurants par le FEDER.

Les principaux projets sont :

- Readaptic, bâtiment innovant qui accueillera les activités de rééducation en 2026 (financement FEDER, Métropole)
- Rénovation Hôpital d'Enfants (projet pluriannuel en site occupé)
- Bâtiment Bocage Nord Est (accueil des urgences neuro vasculaires entre autres)
- Salles multimodales et développement de l'offre scanner/ IRM
- Nouvel EHPAD de 90 lits (en substitution des services non rénovés)
- Institut de la Fertilité
- 2ème hélistation
- Extension du pôle de biologie
- ...

Projet médical partagé du GHT :

Le projet médico soignant partagé est en cours d'actualisation. Il s'appuie sur l'évaluation des actions conduites par filière de soins dans le cadre du précédent projet médical. Certaines filières ont fait l'objet de réalisations très positives (cardio vasculaire, gériatrie, pharmacie...). Le CHU est fortement investi dans la réflexion conduite sur la réorganisation de l'offre de soin du Sud Haute Marne pilotée

par l'ARS Grand Est et la Préfecture.

L'articulation avec la Haute Cote d'Or, pourtant principale bénéficiaire des coopérations médicales, fait actuellement l'objet de discussions avec les élus locaux.

Situation financière :

Depuis plusieurs années, les résultats sont excédentaires. Le résultat de l'exercice 2021 s'est établi à +23,9 M€, avec un taux de marge brute de 10,94%, ce qui correspond à un résultat globalement équivalent à l'exercice 2020 (+21,7 M€, soit +3,34% et TMB de 11,76%).

Les comptes ont été certifiés sans réserve.

L'établissement est engagé dans une stratégie pluriannuelle de désendettement, accentué par l'apurement obtenu dans le cadre du Ségur (66 M€).

6. Chiffres clefs sur l'établissement (rapport activité 2021, édition 2022)

Effectifs :

- 8 880 professionnels au service des patients (6610 personnels non médicaux et 2 270 personnels médicaux)
- 2 196 étudiants médicaux et paramédicaux

Recherche :

- 1 227 recherches en cours

Activité :

- 435 141 journées d'hospitalisation complète
- 28 269 séances de chimiothérapie
- 304 206 consultations
- 77 413 patients accueillis aux urgences
- 3 118 naissances
- 45% Taux de séjour en chirurgie ambulatoire
- 31 530 examens de scanner
- 2 263 patients pris en charge COVID

7. Profil du candidat attendu

Expérience professionnelle appréciée :

Il est attendu du futur directeur du CHU Dijon Bourgogne une expérience professionnelle lui ayant permis de mettre en exergue :

- Un sens élevé des responsabilités,
- Des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement,
- Des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de :
 - Inscire résolument l'établissement sur son territoire dans une volonté de coopération avec les autres établissements et acteurs du système de soins, tant au sein du GHT qu'avec d'autres GHT de la région et les établissements privés. La dynamique de coopération engagée notamment au cours des derniers mois dans le cadre de la crise sanitaire puis face aux problématiques de tension en ressources humaines doit être poursuivie et développée.
 - Affirmer le positionnement de l'offre du CHU Dijon Bourgogne dans l'offre hospitalière globale publique et privée et veiller à renforcer les liens de collaboration avec la médecine de ville et le secteur médico-social ;
 - Renforcer les liens et coopérations avec le CHU de Besançon. Les CHU Dijon Bourgogne et de Besançon

irriguent leurs propres territoires d'attractivité. Toutefois les problématiques de démographie médicale de la région Bourgogne-Franche-Comté conduisent à accentuer les coopérations sur les domaines d'ultra recours. La présence de deux CHU sur une région fusionnée induit notamment le développement de projet en commun sur des missions régionales. Plusieurs appels à projet ont fait l'objet de réponses conjointes des deux établissements ces dernières années. Cette dynamique est à poursuivre et développer.

- Piloter le groupement hospitalier de territoire en cohérence avec les objectifs du PMP et du Projet régional de santé ;
 - Finaliser le projet d'établissement, avec l'ensemble des professionnels, puis le mettre en œuvre ;
 - Poursuivre le projet managérial initié
 - Conduire et poursuivre les opérations d'investissement majeurs contractualisées dans le cadre du Ségur de la santé.
- Un manager expérimenté, déterminé et créatif sachant :
- Développer des relations de co-construction avec le corps médical et le corps soignant concernant la stratégie et le pilotage de l'établissement ;
 - Etre attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives des personnels ;
 - Donner une ligne politique claire en s'inscrivant dans la mise en œuvre des objectifs du PRS ;
 - Etre à l'écoute de chacun dans un contexte de post-crise et vigilant sur la qualité de vie au travail ;
 - Associer à la vie institutionnelle les différents partenaires, tant les usagers que les élus.
- Des qualités de dialogue tant en interne qu'en externe notamment en interaction avec les partenaires institutionnels, notamment l'ARS et les élus.

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

- Connaissances approfondies dans le domaine de la santé publique et une bonne connaissance de l'organisation du système de santé dans son ensemble, avec une ouverture aux nouvelles formes d'activité, et à l'innovation organisationnelle et technologique.
- Techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.
- Capacité de conduite d'un projet immobilier d'ampleur.

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

- Avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales.
- Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement.
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.
- Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes.
- Savoir susciter l'adhésion des équipes tant en interne que celle des partenaires en externe.
- 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.
- Savoir gérer les situations d'incidents ou de crise (pouvant mettre en danger les usagers).