

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 fonctionnels)

NOR : SPRN2313247V

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 :

Groupe I

I. – Emploi de directeur ou directrice :

Grand Hôpital de l'Est Francilien à Meaux et Centre hospitalier de Jouarre (Ile de France) (cf. annexe I).

Groupe II

I. – Emplois de directeur ou directrice :

Centre hospitalier « Jacques Cœur » de Bourges (Cher) (cf. annexe II) ;

Centres hospitaliers de Valence, de Crest, de Die, de Tournon et du Cheylard et des EHPAD de Satilieu et de Saint-Martin-De-Valamas (Drôme) (cf. annexe III) ;

Centres hospitaliers d'Auxerre, Avallon, Tonnerre et Clamecy (Yonne) (cf. annexe IV).

II. – Emploi d'adjoint ou d'adjointe au directeur :

Centre hospitalier universitaire de Toulouse et Centre hospitalier de Lavaur (Haute-Garonne) (cf. annexe V).

III. – Emploi d'adjoint ou d'adjointe de groupe hospitalo-universitaire de l'Assistance Publique – hôpitaux de Paris.

AP-HP. Université de Paris-Saclay (Ile-de France) (cf. annexe VI).

Groupe III

I. – Emplois de directeur ou directrice :

Centre hospitalier Montperrin à Aix-en Provence et IME « Le Colombier » à La Roque d'Anthéron (Bouches-du-Rhône) (cf. annexe VII) ;

Centre hospitalier Spécialisé Gérard Marchant de Toulouse (Haute-Garonne) (cf. annexe VIII) ;

Centres hospitaliers du Puy-en-Velay et de Craponne-sur-Arzon et des EHPAD de la Chaise-Dieu, d'Allègre et de Saint-Paulien (Haute-Loire) (cf. annexe IX) ;

Centre hospitalier intercommunal « Hôpitaux du Massif des Vosges » (Vosges) (cf. annexe X) ;

Centre hospitaliers de Sens et de Joigny (Yonne) (cf. annexe XI).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. 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 groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 €, pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés

à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

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 emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions 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 :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

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 chaque 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 par établissement 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 indiciaire ;
- 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 ; deux membres appartenant à l'administration 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 président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

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.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>.

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

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 L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

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

GRAND HÔPITAL DE L'EST FRANCILIEN (GHEF), À MEAUX

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

Le GHEF est l'établissement de santé le plus important d'Ile-de-France hors AP-HP, avec un excédent pour l'exercice 2020 de 305 000 € et des prévisions de recettes de 525 M€ pour l'année 2021. Il se situe sur le territoire nord 77, qui compte près de 800 000 habitants et s'inscrit dans une forte croissance démographique, + 10 % attendus en 2030. Ce territoire constitue sa principale zone de recrutement. C'est l'établissement de recours et référence en cancérologie (seul établissement du 77 répondant aux critères de la mention B), en gynéco-obstétrique (maternité de type III), en neuro-vasculaire (seul établissement du 77 avec une unité neuro-vasculaire). Il constitue à lui seul la partie publique du GHT Nord 77. C'est l'un des GHT les plus intégrés, avec une gradation des soins entre les différents sites, 12 pôles inter-sites et 4 fédérations de territoire. Il est en convention de partenariat avec plusieurs GHU de référence de l'APHP.

Le GHEF regroupe 6 sites hospitaliers et 40 sites extrahospitaliers. Il se compose de 2 323 lits et places, répartis sur 140 services de soins et unités médicales dans lesquels exercent 900 médecins (dont 150 internes) et 5 450 autres professionnels de santé. En 2020, il comptabilise 95 193 séjours MCO, 7 111 naissances, 451 230 consultations. Il développe une offre de soins de qualité (robot chirurgical assisté), avec des filières d'excellence, et parvient à recruter des médecins, même si leur fidélisation est un enjeu important.

La densité en médecins généralistes est très faible et en baisse sur le territoire (85 % de la population en zone d'intervention prioritaire). Les difficultés d'accès au premier recours font peser une charge importante sur les urgences.

Le projet de reconstruction a pour objectif de moderniser les bâtiments des années 60/70, le plateau technique et l'hôtellerie (70 % de chambres seules). La livraison du bâtiment est prévue en septembre 2024 et la rénovation en décembre 2025 pour atteindre 625 lits et places.

II. – Description du poste

Assurer le développement du GHEF et du GHT :

Assurer le développement de la santé publique en participant notamment à la prévention des maladies chroniques.

Développer les conventions d'association avec les GHU de l'APHP.

Adapter les SAU au regard de la très forte sollicitation par la population et identifier de dispositifs type MMG à construire en lien avec la ville.

Consolider l'offre de proximité et de recours sur chacun des 4 sites principaux.

Pilotage du GHT en lien avec les autres acteurs du territoire et notamment avec la ville.

Amélioration des parcours de soins et identification des filières de prise en charge du GHEF.

Anticipation des périodes de tension saisonnières.

Développement de l'offre de santé du GHEF.

Assurer la conduite générale de l'établissement :

Assurer la conduite générale du GHEF dans les domaines financiers, des ressources humaines, la qualité et la sécurité des soins, du fonctionnement des instances dans le cadre d'un dialogue permanent.

Maintenir un dialogue social constructif et apaisé.

Maintenir des relations régulières et de confiance avec les élus.

Assurer la mise en œuvre de la décision de certification de la HAS (décembre 2021) et son suivi. Prochaine certification en mars 2025.

Poursuite de la rénovation architecturale des sites.

Renforcement de l'attractivité du GHEF pour les professionnels de santé et leur fidélisation.

Poursuite et finalisation des travaux de reconstruction et de modernisation du site de Meaux.

Poursuite de la montée en charge de l'activité sur le site Carré Haussmann à Jossigny et réorganisation de l'activité sur le bâtiment principal.

Mise en œuvre des projets de développement de l'offre de santé du GHEF : psychiatrie, santé publique.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau, fonctionnaire ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années 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.

Solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier, en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité.

Expérience de gouvernance d'établissements multi-sites ou groupes hospitaliers.
Démarche de projet de développement en lien avec les universités.
Expérience dans le pilotage d'opérations immobilières d'envergure.
Expérience de négociation et conduite de dialogue social, conduite et pilotage de politique RH (médicaux et paramédicaux).
Mise en œuvre de projets stratégiques et d'investissements majeurs.
Expérience de dialogue de gestion.
Conduite de projets complexes.
Gestion de conflits.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissance en gestion des ressources humaines médicales et non médicales.
Technique de gestion de projets et de négociations.
Capacité de conduite d'un projet immobilier.
Connaissances approfondies dans le domaine de la santé publique et du système de santé.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Expérience managériale confirmée et capacités d'écoute permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières.
Grandes capacités relationnelles (diplomatie, aptitudes à la négociation...)
Savoir expliquer la stratégie institutionnelle, la partager et en définir les implications et les déclinaisons.
Disposer d'une maîtrise avérée de conduite de projet.
Gérer la complexité du jeu des acteurs internes et externes.
Vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales en faisant preuve de qualités visant au consensus et à la fédération.
Sens aigu du dialogue social et de communication interne et externe (médias, collectivités territoriales etc.) dans un contexte d'accompagnement au changement institutionnel.
Les relations de ce directeur avec l'ARS s'inscriront dans un schéma partenarial, incontournable pour la réussite du projet.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER « JACQUES-CŒUR » DE BOURGES (CHER)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre hospitalier Jacques-Cœur de Bourges est l'établissement support du Groupement hospitalier de territoire du Cher, composé, en outre, des établissements suivants :

- Centre hospitalier George Sand à Bourges ;
- Centre hospitalier de Saint-Amand-Montrond ;
- Centre hospitalier de Sancerre ;
- Centre hospitalier de Vierzon,

Les objectifs du GHT, établis au travers du projet médical partagé, sont de :

- maintenir et renforcer l'offre de soins actuelle dans le contexte de désertification médicale ;
- développer l'attractivité et les complémentarités des établissements publics de santé du Cher tout en renforçant les relations avec les autres acteurs de santé ;
- accroître les liens entre les établissements sanitaires et médico-sociaux afin de décloisonner les parcours patients ;
- formaliser des filières de soins afin d'offrir aux patients une offre de santé complète et graduée ;
- rendre lisible au sein du territoire de santé, l'offre proposée par le groupement tant pour les patients que pour les professionnels de santé.

Plusieurs fonctions mutualisées ont été mises en place au sein du GHT et dont la gestion est confiée à l'établissement support (achats, systèmes d'information, information médicale, enseignement).

Le centre hospitalier Jacques-Cœur est l'établissement de référence du GHT du Cher, département fortement marqué par un déficit de professionnels soignants qui confère à l'offre hospitalière publique un positionnement central dans l'offre de soins à la population.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Positionner l'établissement comme l'établissement de référence et de recours au sein du territoire, mais aussi de la région Centre-Val de Loire.

Un axe important de travail sera de développer l'attractivité et la fidélisation des professionnels médicaux, dans un contexte de démographie médicale particulièrement faible en région et dans le département.

Mise en oeuvre du projet d'établissement avec le concours d'une équipe de direction où tous les postes sont occupés.

De nombreux projets sont à mener au sein de l'établissement, notamment la restructuration du SAU et son organisation en lien avec les équipes médicales.

Au niveau du Groupement hospitalier de territoire, l'enjeu sera de mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire sur un projet médical commun, de manière à ce que la population du département puisse bénéficier d'une offre de soins en adéquation avec ses besoins.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de dix années d'activités professionnelles diversifiées en établissement de santé, 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 :

(Projets de coopération, mise en oeuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...).

Expérience :

- de direction d'un centre hospitalier ;
- de coopérations réussies entre établissements de santé ;
- de conduite de changements ;
- pilotage de plans performance ou de trajectoires de retour à l'équilibre d'un établissement en difficulté financière.

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, 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

CENTRES HOSPITALIERS DE VALENCE, DE CREST, DE DIE, DE TOURNON
ET DU CHEYLARD ET DES EHPAD DE SATILIEU ET DE SAINT-MARTIN-DE-VALAMAS (DRÔME)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Valence est l'établissement de référence du territoire de santé Drôme-Ardèche, territoire de plus de 800 000 habitants répartis transversalement sur l'Ardèche et la Drôme ; de recours pour les établissements des deux départements (maternité de niveau 2B, prise en charge AVC, cardiologie interventionnelle, neurochirurgie en lien avec CHU Saint-Etienne).

Celui-ci a développé des coopérations comme des FMIH urgence, chirurgie et soins palliatifs, de la télémagerie avec les centres hospitaliers de Die, Nyons et Buis-les-Baronnies, du télé-AVC, de la chimiothérapie sur site associé, l'intervention d'équipes mobiles et des sous-traitance diverses.

Il est l'établissement support du GHT Drôme-Ardèche-Vercors, regroupant 19 établissements de santé, dont le projet médical partagé est structuré autour des 6 filières de recours que sont la cardiologie aiguë, la neurologie aiguë, la cancérologie, la maternité et périnatalité, les urgences et les transports urgents ainsi que les soins critiques adultes et pédiatriques avec pour ambition d'améliorer concrètement la prise en charge et le parcours des patients. Son développement s'accompagne d'un schéma d'investissement.

En complément de ces recours, la proximité représente l'essentiel du besoin des habitants, notamment la prise en charge des personnes âgées.

L'autonomie de chaque établissement pivot est renforcée, afin d'assurer ces prises en charge de proximité avec les établissements de son territoire.

De nombreux défis restent à relever :

- internes : développement et consolidation des compétences médicales, poursuite des projets immobiliers, maintien d'une trajectoire financière ;
- de direction commune ;
- de territoire : pilotage des travaux du GHT Drôme Ardèche Vercors, mise en œuvre de nouvelles autorisations pour conforter le territoire et accès à certaines disciplines spécialisées et très techniques (Thrombectomie, Tep scan...).

II. – Description du poste

L'établissement est situé dans la ville de valence, première ville de la Drôme et occupe une place stratégique dans la vallée du Rhône. Il est l'établissement support du GHT créé le 01/01/2023.

Toutes les principales spécialités médicales sont présentes sur le CH et il réalise également les activités de recours : Unité Neuro Vasculaire, cardiologie interventionnelle, neurochirurgie avec le CHU de Saint-Etienne.

Le projet d'établissement est en cours de validation par les instances.

Conduite générale de l'établissement :

Management général de la direction commune : 6 établissements.

Avec en particulier les missions de :

- définition et portage de la stratégie générale, interne et externe des 6 établissements ;
- définition et portage des projets d'investissements majeurs et schémas immobiliers pluriannuels, en déclinaison des orientations stratégiques ;
- présidence du comité stratégique du le GHT ;
- pilotage général des autres coopérations et des relations ville-hôpital ;
- pilotage des activités et des équilibres budgétaires et financiers.

Principaux projets à conduire :

COOPÉRATION TERRITORIALE :

Faire du GHT un outil fédératif de coopération, avec pour ambition d'améliorer concrètement la prise en charge et le parcours des patients.

Finaliser la direction commune avec le CH de Lamastre.

Poursuivre la consolidation/extension du fonctionnement en direction commune concernant plusieurs champs fonctionnels.

SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS, CONDITIONS D'ACCUEIL DES USAGERS :

Poursuivre les travaux d'amélioration des conditions d'accueil des patients.

Sécuriser l'établissement.

Poursuivre l'élaboration et mise en œuvre des volets « gouvernance et management » et « projet social » dans les différents établissements.

PORTABILITÉ BUDGÉTAIRE et PERFORMANCE DES ORGANISATIONS :

Maitrise des équilibres budgétaires et financiers.

S'assurer de la performance des organisations.

POURSUITE DES TRAVAUX DU SCHÉMA DIRECTEUR, RECONSTRUCTION.

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'activité 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 :

Expérience de chefferie d'un établissement public de santé (chefferie ou intérim).

Expérience professionnelle :

Expérience dans les différentes directions fonctionnelles d'un établissement de santé.

Expérience dans l'élaboration et le pilotage de coopérations : GHT, GCS, direction commune, réseau ville-hôpital, etc.

Pratique managériale.

Expérience du dialogue social en établissement.

Compétences professionnelles requises :

Aptitude à la conduite d'un établissement de santé relevant d'un emploi fonctionnel.

Définition de la stratégie de l'établissement au sein de son territoire.

Gestion optimisant les moyens et développant la performance de l'établissement.

Animation d'une équipe de direction répartie en multi-sites et à assurer le pilotage des établissements en direction commune.

Aptitude à mener les projets, à piloter une équipe projet.

Capacité à impulser une dynamique de changement.

Compétences en matière de management et de dialogue social.

Capacité à négocier et décider.

Compétences en matière de communication.

Aptitude à assurer le pilotage du Groupement hospitalier de territoire :

Capacité d'analyse de l'environnement et des enjeux territoriaux, d'anticipation des évolutions du territoire de santé, de construction de la stratégie territoriale au regard des enjeux de la politique nationale de santé.

Capacité d'animation des travaux partenariaux.

Compétences à coordonner les acteurs d'un territoire.

Compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis.

Aptitude relationnelle requise et diplomatie.

Aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques.

ANNEXE IV

CENTRES HOSPITALIERS D'AUXERRE, AVALLON, TONNERRE ET CLAMECY (YONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH d'Auxerre est un établissement public de santé, support du GHT Unyon qui couvre le territoire sud Yonne – haut Nivernais. Il est en direction commune avec les établissements d'Avallon, de Tonnerre et de Clamecy.

A ce titre, il a plusieurs missions :

- diagnostic des maladies ;
- traitement avec ou sans hospitalisation ;
- prévention des états pathologiques ;
- enseignement, pour les professions médicales et paramédicales ;
- recherche médicale et paramédicale.

Le Centre hospitalier d'Auxerre dispose des autorisations de soins de médecine, chirurgie, traitement des cancers (digestif, sein, urologie, gynécologie, chimiothérapie), gynécologie-obstétrique, urgences (service d'accueil, SAMU/SMUR), urgences pédiatriques, néonatalogie avec soins intensifs, traitement de l'insuffisance rénale chronique, activités interventionnelles sous imagerie médicale en cardiologie, réanimation et SSR (non spécialisé et affections de la personne âgée).

La population, prise en charge, est à plus de 85 % originaire de l'agglomération et des communes situées dans un rayon de 20 kilomètres. Compte-tenu du vieillissement et de la baisse de la population, les personnes prises en charges sont plutôt âgées (âge moyen 62 ans) toutes activités confondues. C'est également la seule maternité de son GHT (1 750 naissances, chiffre en baisse continue depuis 10 ans).

Les Centres hospitaliers périphériques (Avallon, Tonnerre et Clamecy) ont, tous les trois, été labellisés Hôpitaux de proximité. Ils assurent des missions de premier niveau de la graduation des soins, ainsi que des missions de prévention, de continuité et de permanence des soins. Ils permettent un accès aux soins dans les territoires, fluidifient les filières de prise en charge et favorisent le maintien dans les lieux de vie.

II. – Description du poste

Pilotage du site pivot, le Centre hospitalier d'Auxerre ainsi qu'une supervision des directeurs délégués faisant partie de la direction commune (Avallon, Tonnerre et Clamecy).

Stratégie :

Développer les coopérations intra et inter GHT ;

Mettre en oeuvre le projet médical partagé ;
Assurer un dialogue social serein avec l'ensemble des instances et des établissements du GHT ;
Maintenir une étroite collaboration avec les tutelles.

RH :

Maintenir voire consolider la politique de recrutement PM/PNM permettant d'assurer la qualité et la sécurité des soins de l'établissement.

Immobilier :

Conduire les projets d'investissements en cours.

Finances :

Maintenir une trajectoire financière permettant la mise en oeuvre des projets structurants.

L'établissement doit principalement renforcer son engagement dans la coopération avec le second GHT du territoire, le GHT Nord-Yonne.

Des travaux de coopération avec la Maison départementale de retraite de l'Yonne (M.D.R.Y) seront à prolonger de façon à ce qu'une complémentarité de l'offre de soins (sanitaire et médico-social) soit organisée sur le territoire.

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

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.

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

- connaissance approfondie du secteur sanitaire, de ses enjeux et de ses évolutions ;
- connaissances des politiques publiques ;
- maîtrise de la conduite de projet ;
- maîtrise du pilotage médico-économique d'un établissement de santé dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents ;
- maîtrise en finance et en performance hospitalière ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines ;
- connaissances relatives à la conduite et au suivi d'opérations immobilières.

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

- aptitude à la négociation et à la construction d'un dialogue social de qualité ;
- aptitude au management d'équipes multidisciplinaires ;
- aptitude à gérer une situation de crise ;
- savoir positionner l'établissement dans une stratégie territoriale ;
- aptitude à négocier avec les autres acteurs de la filière ;
- aptitude à diriger, arbitrer et prendre des décisions ;
- aptitude à expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE
ET CENTRE HOSPITALIER DE LAVAU (HAUTE-GARONNE)

Adjoint ou adjointe au directeur

I. – Description de l'établissement

Au cœur de la région Occitanie Ouest et d'une agglomération au taux de croissance démographique soutenu, le Centre hospitalier universitaire de Toulouse est la structure sanitaire de référence. Constitué de plusieurs sites répartis au nord et au sud de la ville (Purpan, Rangueil, Larrey, Oncopôle outre l'Hôtel-Dieu et La Grave) le CHU de Toulouse est un des premiers employeurs de la région, accomplissant ses missions de soins, prévention, enseignement et recherche grâce à 4 000 médecins et 12 000 personnels hospitaliers (soit 16 000 personnes au service de la santé).

Il prend en charge environ 280 000 malades et 800 000 consultants chaque année, ce qui les situe au 4ème rang des hôpitaux français en ce qui concerne son activité. Seul CHU de la région Occitanie Ouest, les soins de recours représentent plus de 50 % de son activité, grâce à des plateaux techniques et des équipes de haute qualité.

Le CHU de Toulouse est établissement support du groupement hospitalier de territoire de la Haute-Garonne et du Tarn ouest. Le GHT est le premier des 14 GHT de la région Occitanie en termes d'activité et de masse budgétaire.

Le directeur général et la présidente de la CME ont engagé une démarche d'élaboration du projet d'établissement pour la période 2023-2027. Dans ce cadre, l'élaboration du projet médical et du projet de management ainsi que la poursuite de la dynamique projet au sein du CHU constituent une priorité. Cette démarche de projet se complète d'une dimension territoriale à consolider par des actions de coopération dans le cadre de projets communs ou d'équipes médicales communes avec les établissements du GHT comme avec ceux de l'hémi-région Ouest d'Occitanie. Enfin, le partenariat avec les acteurs de la ville sera développé.

Le CHU de Toulouse mène enfin une restructuration d'envergure, avec la réalisation des opérations majeures du Grand Hôpital Régional des Enfants et du Nouvel Hôpital Rangueil, opérations majeures retenues dans le cadre du Ségur.

II. – Description du poste

Le directeur ou la directrice générale adjointe est en charge d'assister le directeur général dans la conduite générale du CHU et d'assurer la continuité de la fonction de direction générale.

A ce titre, le DGA assure l'animation de l'équipe de direction et coordonne l'ensemble des directions fonctionnelles et directions référentes de pôle pour la gestion et la mise en oeuvre des projets prévus au sein du projet d'établissement. Il ou elle participe, sous l'autorité du directeur général, à la définition de la ligne stratégique du CHU.

Missions :

- anime et coordonne les travaux de l'équipe de direction sous l'autorité du directeur général ;
- dirige les services dans son périmètre et par délégation, met en oeuvre, régule, contrôle et évalue les plans d'actions dont il a la charge ;
- assure la continuité de la direction générale ;
- participe à la définition des orientations stratégiques du CHU et des différents projets parties au projet d'établissement ;
- met en oeuvre des politiques préalablement définies dans sa sphère de délégation ;
- impulse et coordonne des projets stratégiques et transversaux, mobilise et optimise les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions nécessaire à leur avancement ;
- assure la gestion de situations de tension ou de crise.

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.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Le poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit pouvoir comprendre des expériences sur diverses directions fonctionnelles.

Il est attendu des expériences professionnelles ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités et de la loyauté ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique et opérationnel lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- un esprit d'équipe ;
- un sens de la discrétion.

Qualités professionnelles requises/prévues :

Le directeur général adjoint doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec le directeur général. Il possède des aptitudes à la coordination d'équipes importantes. Des qualités d'écoute et de négociation sont également attendues. Enfin, le profil du poste justifie des qualités managériales importantes.

Contraintes particulières :

Participation à tour de rôle à la continuité de la fonction de direction générale en semaine, week-end et vacances.

ANNEXE VI

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP, UNIVERSITÉ DE PARIS-SACLAY

Adjoint ou adjointe au directeur*I. – Description de l'établissement*

Dans le cadre de la « Nouvelle AP-HP », de nouveaux groupes hospitaliers mieux articulés avec les universités et leur territoire ont été mis en place. Depuis le 3 juillet 2019, les hôpitaux Antoine-Béclère (Clamart), Hôpital maritime de Berck, Bicêtre (Kremlin-Bicêtre), Paul-Brousse (Villejuif), Ambroise-Paré (Boulogne-Billancourt), Raymond Poincaré (Garches), et Sainte-Périne (Paris XVI^e) constituent le nouveau Groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Université Paris-Saclay.

En lien avec les universités Paris-Saclay et Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines auxquelles ils sont rattachés (avec une évolution dans le cadre de la création de l'Université Paris-Saclay), ces sept hôpitaux de l'AP-HP portent une stratégie commune aussi bien pour les soins que pour la recherche et l'enseignement. Quatre instituts de formation du personnel paramédical accueillent chaque année plus de 1 350 étudiants.

Le GHU AP-HP. Université Paris-Saclay rassemble près de 13 000 professionnels et représente un budget de 1,2 milliard d'euros, dont 51,9 M€ d'investissement hors opérations majeures (Nouveau Garches à Ambroise Paré, Plateau technique interventionnel, à Bicêtre...). Il est un acteur majeur de la recherche clinique et de l'innovation.

II. – Description du poste

L'adjoint au directeur du GHU, travaille en binôme avec le directeur du GHU pour la conception, la mise en œuvre et la réussite du projet du groupe hospitalo-universitaire. Plus spécifiquement en charge des hôpitaux de l'ex périmètre ouest du GHU, à savoir Ambroise-Paré (Boulogne-Billancourt), Raymond Poincaré (Garches), Sainte-Périne (Paris XVI^e) et l'Hôpital maritime de Berck, il est également particulièrement investi sur la coordination de l'équipe de direction et le suivi des projets.

Il est amené à assister et suppléer le cas échéant le directeur du Groupe hospitalo-universitaire dans l'ensemble de ses fonctions vis-à-vis des directions générales et fonctionnelles de l'AP-HP, des médecins, des équipes du GHU, des représentants des organisations syndicales. A ces différents titres, il assure les fonctions suivantes :

- seconder et suppléer le cas échéant le directeur de GHU dans la vie quotidienne et les projets majeurs du groupe, le remplacer en cas d'absence ;
- mener les projets stratégiques spécifiques confiés (notamment le NGAP en lien avec le directeur de projet) ;
- assister le directeur du GHU dans le pilotage stratégique du GHU ;
- assurer la supervision des pôles des directions fonctionnelles (pôle ressources humaines – soins – qualité - transformation) ;
- être responsable de la revue des projets transversale du GHU ;
- superviser les sites Ambroise-Paré (Boulogne-Billancourt), Raymond Poincaré (Garches), l'Hôpital maritime de Berck et Sainte-Périne (Paris XVI^e) ;
- présider certaines instances du GHU par délégation du directeur du GHU et en son absence ;
- conduire le projet performance dans le cadre des thématiques prioritaires de l'AP-HP ;
- animer et coordonner le fonctionnement des directions fonctionnelles (circuits décisionnels transversaux, process de travail, définition des périmètres) ;
- contribuer à l'animation des partenariats et réseaux répondant aux besoins stratégiques du GHU en matière d'activité.

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.

Les connaissances particulières requises

Connaissance du milieu hospitalier.

Les qualités professionnelles requises

- vision stratégique ;
- expérience en matière de gestion de projet et de conduite de changement ;
- capacité à s'intégrer dans un projet collectif ;
- capacité à animer et à encadrer des équipes ;
- aptitude à l'écoute, à la négociation et au dialogue social ;
- capacité à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser ;
- réactivité et disponibilité.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER MONTPERRIN À AIX-EN PROVENCE ET IME « LE COLOMBIER »
À LA ROQUE D'ANTHÉRON (BOUCHES-DU-RHÔNE)**Directeur ou directrice**I. – *Description de l'établissement*

Le Centre hospitalier Montperrin, spécialisé dans la prise en charge des pathologies psychiques et le handicap mental, est un établissement de référence, dont les secteurs de psychiatrie générale et de psychiatrie infanto-juvénile couvrent 91 % de la partie Nord des Bouches du Rhône, vaste territoire en forte expansion démographique. Le centre possède notamment une activité de CMP, de CATTP mais également un CSAPA financé par des crédits médico-sociaux.

L'hôpital couvre 6 secteurs de psychiatrie générale et 3 inter-secteurs de psychiatrie infanto-juvénile.

Il dispose d'un budget annuel (CRPP) de 95 millions et d'un effectif de 1 193 ETP dont 81 postes médicaux.

Le centre hospitalier MONTPERRIN doit poursuivre sa forte implication dans la construction du GHT (participation aux groupes de travail et pilotage de la filière psychiatrique). Après le volet médico-soignant, les autres axes du projet d'établissement doivent être produits.

Il doit relever aussi la problématique des difficultés de recrutement de psychiatres et mettre en œuvre son plan pluri annuel d'investissement massif sur 10 années.

II. – *Description du poste*

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

Le centre hospitalier MONTPERRIN doit poursuivre sa forte implication dans la construction du GHT (participation aux groupes de travail et pilotage de la filière psychiatrique). Après le volet médico-soignant, les autres axes du projet d'établissement doivent être produits.

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

Il convient d'assurer le fonctionnement normal des instances et d'assurer la revue des contrats de pôles.

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

Les partenariats en cours avec le CHIAP concernant notamment les urgences psychiatrique et la périnatalité constituent une priorité. La direction commune avec l'IME et le SESSAD « Le Colombier » doit être confortée.

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

La situation budgétaire et financière est maîtrisée. Le principal enjeu concerne le recrutement de pédopsychiatres afin d'assurer la plénitude des missions de l'établissement en matière de pédopsychiatrie et de soins sous contrainte.

* Principaux projets à conduire :

- finalisation du projet d'établissement ;
- mise en œuvre des appels à projets pour lesquels l'établissement a été sélectionné ;
- conduite du projet de périnatalité avec le CHIAP ;
- mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement ;
- réouverture des unités fermées.

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 souhaitées :

Le candidat devra avoir une solide expérience de conduite et de pilotage d'un établissement de santé de taille similaire. Ceci implique tout particulièrement un fort investissement dans l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre du projet d'établissement. En externe le candidat devra posséder les aptitudes requises pour conduire des actions de partenariat, tant au niveau local, notamment avec le Centre hospitalier intercommunal d'Aix-Pertuis, qu'à l'échelle du GHT des Hopitaux de Provence.

Des compétences affirmées sont nécessaires pour animer la politique de ressources humaines dans un contexte de pénurie médicale. Un pilotage financier rigoureux sera également attendu.

La chefferie du CH de Montperrin comporte la gestion directe d'un ITEP et d'un SESSAD ainsi qu'une direction commune avec un IME. Une appétence pour le secteur médico-social serait donc souhaitée.

Une attention particulière devra être apportée au dialogue social interne.

Au regard des missions de l'établissement le candidat devra avoir les qualités souhaitées pour se positionner sur les enjeux actuels de la psychiatrie et tout particulièrement :

- la pédopsychiatrie ;

- les soins sans consentement ;
- la démarche qualité ;
- la réforme du financement de la psychiatrie.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ GÉRARD MARCHANT DE TOULOUSE (HAUTE-GARONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Situé à Toulouse, le Centre hospitalier Gérard Marchant (CHGM) est un établissement public de santé spécialisé dans la prise en charge des pathologies en santé mentale. Il est de ressort départemental et s'adresse à la population haute-garonnaise. Ses services, répartis dans l'enceinte du Centre hospitalier et à l'extérieur sur tout le territoire départemental sont compétents en psychiatrie générale, psychiatrie infanto-juvénile et psychiatrie en milieu pénitentiaire.

En Haute-Garonne, il existe huit secteurs de psychiatrie générale, trois secteurs de psychiatrie infantojuvénile et un secteur de psychiatrie en milieu pénitentiaire :

- pour la psychiatrie générale (adulte), sept de ces secteurs sont gérés par le Centre hospitalier Gérard Marchant et un par le Centre hospitalier universitaire ; le sud du département, correspondant à l'arrondissement de St Gaudens, étant rattaché au Centre hospitalier de Lannemezan ;
- pour la psychiatrie infanto-juvénile, trois secteurs se partagent le territoire départemental, gérés l'un par le Centre hospitalier Gérard Marchant, l'autre par le Centre hospitalier universitaire de Toulouse et le troisième par l'association ARSEAA ;
- pour la psychiatrie en milieu pénitentiaire, l'organisation des soins repose également sur l'existence d'un secteur en charge de la population carcérale écrouée à la maison d'arrêt de Seysses et au centre de détention de Muret. Ce secteur dénommé Service Médico-psychologique Régional est géré par le Centre hospitalier Gérard Marchant ; il coordonne également les soins psychiatriques dispensés dans les établissements pénitentiaires de la partie ouest de la région Occitanie (ex-MidiPyrénées) et offre en milieu libre la possibilité de suivi psychiatrique à l'adresse notamment de la population sous-main de justice. Le pôle pénitentiaire de l'établissement gère également une UHSA de 40 lits qui dessert l'ensemble des centres de détention de l'Occitanie.

Les établissements parties au GHT délèguent à la communauté psychiatrique de territoire (CPT) l'élaboration du projet médical partagé pour la filière de psychiatrie et de santé mentale. L'animation et la coordination de cette filière relèvent de la CPT et de son établissement support, le centre hospitalier Gérard MARCHANT. Le CHGM est un des pôles santé-justice le plus attractif de la région Occitanie.

Le CHGM est doté d'une USLD de 80 lits, installée dans des locaux neufs depuis mars 2018, comprend une UHR de 14 lits, une unité de psycho-gériatrie de 22 lits et 44 lits de gériatrie.

II. – Description du poste

Le directeur du CHGM doit assurer l'animation et la coordination de la filière de la psychiatrie et de la santé mentale dans le cadre de la CPT. La CPT fédère les acteurs qui la composent afin d'offrir aux patients des parcours de soins coordonnés et sans rupture et afin d'apporter des réflexions conjointes à des problématiques identifiées et concertées.

Dans cet objectif, il développe des coopérations et des partenariats afin de garantir des parcours de soins et de vie individualisés respectant les droits des patients.

L'adaptation aux besoins de soins en psychiatrie et santé mentale doit être priorisée, en adéquation avec les stratégies nationales et régionales.

La mise en œuvre de la réforme du financement et de la réforme des autorisations va constituer une part importante des missions sur 2023 et sur les années à venir. Les conséquences de ces réformes représentent un enjeu majeur pour le CHGM quant aux impacts sur la déclinaison de son offre de soins. Dans ce cadre, le directeur du CHGM doit accompagner les mutations à venir de l'établissement.

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.

Le candidat ou la candidate devra pouvoir arguer d'une expérience concluante de mise en œuvre de transformation de l'offre de soins ainsi que d'une expérience concluante managériale. Il ou elle doit également avoir une bonne connaissance et compréhension des relations inter-administrations en valorisant une expérience acquise.

Le candidat ou la candidate devra disposer d'une forte aptitude au management et à l'animation d'équipes pluridisciplinaires, ainsi que des capacités de dialogue et une réelle aptitude à la concertation et à la négociation.

Le candidat ou la candidate devra posséder de grandes capacités relationnelles, d'écoute, un sens aigu de l'organisation et un esprit d'initiative et d'innovation associé à une grande sùreté de jugement.

- forte expérience hospitalière (gestion des organisations et relations avec le corps médical en particulier) ;
- forte expérience en tant que directeur ;
- connaissances des activités de santé mentale ;
- capacité à impulser la stratégie et les projets de l'établissement en lien avec le Groupement hospitalier de territoire et la Communauté psychiatrique de territoire.

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

- connaissances des réformes en cours ;
- aptitude à la négociation sociale (plan d'actions en cours, tensions budgétaires) ;
- connaissances financières.

ANNEXE IX

CENTRES HOSPITALIERS DU PUY-EN-VELAY ET DE CRAPONNE-SUR-ARZON ET DES EHPAD DE LA CHAISE-DIEU, D'ALLÈGRE ET DE SAINT-PAULIEN (HAUTE-LOIRE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Emile Roux est situé au Puy en Velay, à 75 km de Saint-Etienne (1 heure en voiture et en train) et 120 km de Clermont-Ferrand, préfecture de la Haute-Loire avec 19 000 habitants et qui dispose d'un environnement naturel et patrimonial exceptionnel.

Le CH Emile Roux est l'établissement support du GHT Haute-Loire qui comprend le CH de Brioude, le CH d'Yssingeaux, CH de Craponne sur Arzon et CH de Langeac.

L'établissement dispose de la seule maternité du département et 1 des 2 seuls services d'urgence (avec Brioude). Il est en charge du seul IFSI du département.

Le CHER dispose d'un patrimoine immobilier récent et en bon état, d'un environnement technique moderne. C'est un établissement attractif pour le personnel médical notamment par ses installations chirurgicales récentes, la variété des spécialités médicale et une activité en constante évolution.

II. – Description du poste

Stratégie :

- développer les coopérations et les partenariats stratégiques, ;
- conforter le positionnement de l'établissement sur les filières sanitaires (MCO) et médico-sociales ;
- poursuivre la croissance des activités par le soutien à l'attractivité des offres de soins.

Le projet d'établissement est en cours de rédaction en vue de la certification HAS, l'ancien (2016-2021) ayant été prolongé jusqu'en 2023.

Principaux projets à conduire :

- déployer les autorisations acquises dans le cadre de la filière imagerie du GHT ;
- poursuivre la structuration des filières médicales ;
- mener à leur terme les restructurations de la chirurgie ambulatoire, de la pharmacie, de la stérilisation, du laboratoire et l'extension de la réanimation, juridiquement acquise ;
- sécuriser le fonctionnement de l'aide médicale urgente ;
- déployer le SAS en lien avec les acteurs territoriaux ;
- externaliser le pôle Santé public en lien avec les enjeux de prévention ;
- améliorer les partenariats avec le CH Sainte-Marie (établissements sectorisés de psychiatrie) ;
- inscrire l'établissement et le GHT dans la contribution aux démarches en cours de développement sur le territoire.

Les autres projets :

- structurer la filière addictologie ;
- projet territorial de télémédecine avec les EHPAD ;
- projet territorial « urgences » ;
- optimisation de l'accès à l'imagerie dans le territoire.

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.

L'expérience professionnelle sera appréciée en particulier sur :

- les sujets sanitaires en milieu hospitalier de type MCO ;
- les projets de coopérations ;
- la mise en œuvre des projets médicaux ;
- le fonctionnement des GHT.

Une polyvalence sera particulièrement appréciée sur les domaines suivants : finances, stratégie hospitalière actuelle (offres de soins, partenariats).

Les compétences professionnelles suivantes sont requises :

- capacité à concevoir et mettre en œuvre de nouveaux projets ;
- capacité à appréhender le fonctionnement d'un établissement sanitaire dans son ensemble ;
- capacité à travailler en réseau ;
- animation des équipes et du GHT notamment.

ANNEXE X

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL « HÔPITAUX DU MASSIF DES VOSGES » (VOSGES)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissement unique depuis la fusion au 1^{er} janvier 2022, les Hôpitaux du Massif des Vosges (HMOV) regroupent, un site MCO à Saint-Dié-Des-Vosges (maternité IHAB, 5 blocs, un pôle de cardiologie, diabétologie, plateau MPR, SAU/SMUR), un hôpital de proximité à Gérardmer équipé d'un centre de soins non programmés et d'un SMUR (fonctionnement 9h/19h 7j/7), un pôle gériatrique comprenant 6 EHPAD, 2 USLD, 4 SSR, 3 SSIAD et une HAD.

Implantés dans une zone de moyenne montagne, les établissements se situent à l'Est du département et bénéficient d'un bon ancrage territorial.

Membre du GHT8-Vosges, le CHI-HMOV prend part aux travaux autour de la gériatrie, du groupe des DAM ou encore le GCS du Kemberg pour la gestion des DASRI et de la blanchisserie inter-hospitalière.

Le site MCO de Saint-Dié-des-Vosges est composé de 6 pôles médicaux et medico-techniques :

Pôle de soins aigus.

Pôle chirurgie.

Pôle Femme-enfant.

Pôle médecin.

Pôle médico-technique.

Pôle autonomie.

Les enjeux liés à cet établissement, sont ceux d'un redressement de la situation financière, de la consolidation de l'offre dont accès aux soins spécialisés, de coopération avec le GHT8 dans une approche globale de schéma d'organisation de l'offre et de renforcement stratégique de la politique RH et d'attractivité des professionnels.

II. – Description du poste

Stratégie :

Mise en oeuvre du nouveau projet d'établissement.

Mise en oeuvre des objectifs du CPOM.

Mise en oeuvre et suivi du contrat d'assainissement financier.

Mise en oeuvre des objectifs du PMP du GHT8.

Organisation :

Animation et conduite de l'équipe de direction.

Animation et conduite de la filière autonomie en partenariat avec les acteurs externes (EHPAD et SSR privés).

Accompagnement et développement du Pôle de formation paramédicale.

Coordination externe et interne.

Participation au développement des objectifs et actions du GHT8.

Participation aux travaux et actions des CPTS Hautes-Vosges et Vallée de la Meurthe.

Partenariats avec le CHS Ravenel dans le cadre du PTSM.

Conduite générale de l'établissement :

Mise en oeuvre de la politique d'attractivité dynamique dans un territoire isolé en zone de moyenne montagne.

Consolidation des équipes soignantes.

Poursuite du redressement de la situation financière, capacité d'investissement.

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 :

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 conduite et pilotage d'un établissement de santé dans un contexte budgétaire et financier dégradé.

Expérience de gestion en établissements multisites.

Projets de coopération en santé.

Partenariats ville/hôpital, public/privé.

Elaboration et mise en oeuvre de projets médicaux, médico-sociaux.

Conduite du dialogue social.

Conduite et suivi du dialogue de gestion interne et externe.

Projets d'investissement immobilier.

Préparation et mise en oeuvre des objectifs du PMP-GHT.

Connaissances requises :

Aptitude à conduire une politique d'investissement pluri-partenarial.

Aptitude à mettre en oeuvre un projet de développement durable sanitaire et médico-social.

Coopérations hospitalières et médico-sociales.

Gestion de crise, des tensions hospitalières.

Gestion budgétaire et financière des établissements sanitaires et médico-sociaux.

gestion de carrières médicale et aptitude au recrutement, développement de l'attractivité.

Aptitude au relationnel et développement du dialogue social.

Compétences professionnelles requises :

Aptitude à la conduite du changement et ouverture de l'hôpital sur la ville.

Aptitude à la conduite du dialogue social.

Qualités managériales (dialogue social, motivation de l'équipe autour d'un projet, binôme directeur/PCME).

Qualités de négociation et de diplomatie.

Gestion de crise.

ANNEXE XI

CENTRES HOSPITALIERS DE SENS ET DE JOIGNY (YONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre hospitalier de Sens est un établissement public de santé, support du GHT Nord Yonne. Il est en direction commune avec le Centre hospitalier de Joigny.

A ce titre, il a plusieurs missions :

- diagnostic des maladies ;
- traitement avec ou sans hospitalisation ;
- prévention des états pathologiques ;
- enseignement, pour les professions médicales et paramédicales ;
- recherche médicale et paramédicale.

L'établissement totalise 684 lits et places répartis sur 3 pôles d'activités cliniques et médico- techniques : le pôle médecine - femme mère enfant ; le pôle chirurgie, oncologie et services médico-techniques ; le pôle gériatrie autonomie.

Un nouveau projet médico-soignant partagé est en cours d'élaboration par le GHT qui produit un état des lieux et un plan d'actions pour chaque filière de soins identifiée, dans lesquels les deux établissements ont toute leur place.

Le Centre hospitalier de Sens dispose des autorisations suivantes :

- chirurgie/chirurgie ambulatoire ;
- médecine ;
- réanimation ;
- I.R.C ;
- gynécologie – Obstétrique/néonatalogie ;

- urgences/urgences pédiatriques/SMUR ;
- chirurgie des cancers : sein, digestif, urologie ;
- traitement des cancers : chimiothérapie ;
- SSR non spécialisé en hospitalisation complète ;
- SSR pour les mentions spécialisées des affections de la personne âgée, polyopathologique, dépendante ou à risque de dépendance en hospitalisation complète ;
- 2 IRM.

Le Centre hospitalier de Joigny, quant à lui, bénéficie du label « Hôpital de proximité ». Il assure des missions de premier niveau de la graduation des soins, ainsi que des missions de prévention, de continuité et de permanence des soins. Il permet un accès aux soins dans les territoires, fluidifient les filières de prise en charge et favorisent le maintien dans les lieux de vie.

II. – Description du poste

Pilotage du Centre hospitalier de Sens ainsi qu'une supervision du Centre hospitalier de Joigny, par le biais de la direction commune.

Stratégie :

Décliner les orientations du PMP du GHT ;

Mettre en œuvre le projet d'établissement ;

Assurer un dialogue social serein avec l'ensemble des instances et des établissements du GHT ;

Maintenir une étroite collaboration avec les tutelles.

Organisation :

Instaurer un dialogue constructif avec les instances internes de l'établissement ;

Mise en œuvre de la direction commune et la décliner dans un organigramme.

Coordination externe et interne, coopérations :

Renforcer les complémentarités et les mutualisations entre les établissements du GHT dans le respect de leur autonomie, de leurs missions spécifiques, des principes de qualité, de sécurité, de proximité et d'égalité d'accès aux soins ;

Consolider, voir construire, les coopérations avec le GHT Unyon ainsi qu'avec les autres établissements du territoire ;

Inscrire les établissements du GHT dans les grandes orientations nationales ;

Optimiser et sécuriser la prise en charge des patients et résidents en améliorant la régulation des parcours entre les établissements ;

Organiser la continuité et la permanence des soins ;

Conforter voire améliorer la réponse aux besoins de la population ;

Favoriser les complémentarités et les mutualisations des moyens medicotechniques, logistiques et administratifs nécessaires à l'amélioration de l'efficacité des établissements.

Conduite générale de l'établissement :

Le directeur des deux établissements coordonne la gestion opérationnelle desdits établissements ; il est le garant du bon fonctionnement au quotidien de l'ensemble des installations et des prestations communes.

Il supervise le fonctionnement des instances des établissements. Il est l'interlocuteur privilégié des équipes mais aussi des institutions et collectivités locales intéressées au fonctionnement desdits établissements.

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.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance approfondie du secteur sanitaire, de ses enjeux et de ses évolutions ;
- connaissances des politiques publiques ;
- maîtrise de la conduite de projet ;
- maîtrise du pilotage médico-économique d'un établissement de santé dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents ;
- maîtrise en finance et en performance hospitalière ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines ;
- connaissances relatives à la conduite et au suivi d'opérations immobilières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à la négociation et à la construction d'un dialogue social de qualité ;

- aptitude au management d'équipes multidisciplinaires ;
- aptitude à gérer une situation de crise ;
- savoir positionner l'établissement dans une stratégie territoriale ;
- capacité à développer des partenariats avec les acteurs du territoire
- capacité à assurer une coopération active avec les autorités de tutelle
- aptitude à négocier avec les autres acteurs de la filière ;
- aptitude à diriger, arbitrer et prendre des décisions ;
- aptitude à expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons.