

Correspondance Répertoire  
des métiers de la FPH

**45C85**  
PARTIELLEMENT

# Directeur·rice référent·e de pôle(s) ou de filière(s)

## → DÉFINITION

Décliner et relayer auprès des équipes la stratégie de l'établissement dans son domaine de délégation (pôle(s), filière(s)), notamment en pilotant des projets structurants et dans le cadre d'une gestion opérationnelle des structures internes

## → AUTRE APPELLATION

Non applicable

## → ACTIVITÉS

- Contribution à la mise en œuvre de la politique de l'établissement au sein des pôles, filières et services
- Accompagnement du chef de pôle, cadre supérieur et cadre administratif de pôle dans le pilotage du pôle et la gestion des moyens délégués, le cas échéant
- Arbitrages dans les domaines qui relèvent de la responsabilité du directeur (relations extérieures et ARS, Région, engagement des dépenses, politique RH, cadrage des projets)
- Coordination entre le pôle, les directions fonctionnelles, les filières, les activités transversales et avec les autres pôles, y compris inter-établissements
- Remontée et traitement des alertes et des problématiques à la direction
- Participation au bon fonctionnement courant du pôle : dossiers d'autorisations d'activités de soins et d'équipements matériels lourds, ouvertures et fermetures de lits ou de vacances opératoires, suivi des démarches qualité et sécurité des soins, traitement des inspections, plaintes et réclamations, etc.
- Contribution à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du projet et du contrat de pôle
- Préparation avec le pôle de l'EPRD annuel
- Suivi de l'activité, de l'utilisation des ressources et des indicateurs de performance et de qualité
- Représentation du chef d'établissement pour les relations internes et externes dans son domaine de délégation
- Appui à la gestion des projets portés par le pôle ou au sein de la filière
- Participation à la gestion des relations sociales, présidence du CSE local, le cas échéant
- Participation aux gardes de direction



## → SAVOIR-FAIRE

- Traduire les orientations en plans d'actions et en assurer le suivi régulier
- Concevoir, piloter et évaluer un projet/un processus relevant de son domaine de compétence
- Fixer des objectifs, mesurer les résultats et évaluer les performances collectives et/ou individuelles
- Conduire et animer des réunions
- Évaluer, motiver et favoriser le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs
- Piloter, animer, communiquer et motiver une ou plusieurs équipes
- Planifier, gérer, coordonner et adapter les moyens mis à disposition (ressources financières, humaines, techniques, documentations, etc.)
- Argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance
- Animer la dynamique territoriale
- Arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné
- Formaliser divers types de documents (rédaction de courriers, de notes, de synthèses, de dossiers de demandes de financement, de supports de présentation, etc.)

## → SAVOIR-ÊTRE

- Respect de la charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la FPH
- Aisance relationnelle, sens des relations humaines, sociales et de la diplomatie
- Capacité à travailler en équipe
- Sens de l'analyse et esprit de synthèse
- Sens du *reporting*
- Sens de la pédagogie
- Esprit d'initiative
- Sens de l'écoute, du dialogue et de l'empathie

## → CONNAISSANCES REQUISES

- Stratégie et organisation/ conduite du changement **(CA)**
- Management **(CO)**
- Conduite de projet **(CA)**
- Organisation et fonctionnement interne de l'établissement **(CA)**
- Communication/relations interpersonnelles **(CO)**
- Santé publique **(CO)**
- Gestion administrative, économique et financière **(CO)**
- Contrôle de gestion et comptabilité analytique **(CO)**
- Droit hospitalier et des établissements médico-sociaux **(CO)**
- Droit de la fonction publique **(CO)**
- Vocabulaire médical **(CG)**

**CONNAISSANCES APPROFONDIES (CA) :** connaissances théoriques et pratiques approfondies dans un champ donné. Maîtrise des principes fondamentaux du domaine, permettant la modélisation. Une partie de ces connaissances sont des connaissances avancées ou de pointe. Durée d'acquisition de deux à quatre ou cinq ans.

**CONNAISSANCES OPÉRATIONNELLES (CO) :** connaissances détaillées, pratiques et théoriques, d'un champ ou d'un domaine particulier incluant la connaissance des processus, des techniques et procédés, des matériaux, des instruments, de l'équipement, de la terminologie et de quelques idées théoriques. Ces connaissances sont contextualisées. Durée d'acquisition de quelques mois à un ou deux ans.

**CONNAISSANCES GÉNÉRALES (CG) :** connaissances générales propres à un champ. L'étendue des connaissances concernées est limitée à des faits et des idées principales. Connaissances des notions de base et des principaux termes. Savoirs le plus souvent fragmentaires et peu contextualisés. Durée d'acquisition courte de quelques semaines maximum.

## → INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

### Relations professionnelles les plus fréquentes

Chef d'établissement, équipe de direction, président de la CME, agence régionale de santé, chefs de pôle et chefs de service, cadres administratifs et supérieurs de pôle, encadrement soignant de pôle et de proximité, DIM, organisations syndicales, établissements du territoire dans le cadre des filières, professionnels de santé de ville (CPTS, etc.)

### Nature et niveau de formation pour exercer le métier

- Niveau 6 ou supérieur
- École des hautes études en santé publique

### Correspondances statutaires éventuelles

Catégorie A - encadrement supérieur

### Passerelles

- Autres directions fonctionnelles
- Chefferie d'établissement