

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Additif à l'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : TSSN2407637V

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* de la République française le 8 mars 2024, texte n° 172 (NOR : TSSN2406966V), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter le poste suivant :

GROUPE III

I. – *Emploi de directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*

Centre hospitalier universitaire de Rennes et centre hospitalier de Brocéliande (Ille-et-Vilaine) (cf. Annexe I).

Conditions d'emploi

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi leur dossier de candidature, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE RENNES ET CENTRE HOSPITALIER DE BROCÉLIANDE
(ILLE-ET-VILAINE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Elaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement 2023-2027, en cours de consolidation et articulé autour de 5 orientations stratégiques : 1/ Attractivité/Fidélisation, 2/ Accès aux soins et parcours patient coordonnés, 3/ Recherche, innovation et partenariats, 4/ Prévention/promotion de la santé, 5/ Préparer le CHU de demain.

Projet de reconstruction de grande envergure avec l'enjeu de sécuriser la livraison et l'ouverture des opérations de la première phase : le Centre chirurgical et interventionnel (CCI) et plateforme logistique en 2024, le Pôle Femme-Mère-Enfant (FME) et réaménagement du parvis Pontchaillou en 2027/2028, l'Institut régional de cancérologie (IRC) en partenariat avec le CLCC Eugène Marquis en 2029.

Nombreuses coopérations, tant au sein du GHT Haute-Bretagne dont il est l'établissement support, qu'avec ses partenaires de la Métropole (CLCC, établissements FEHAP, cliniques). Il a été pilote avec la faculté de médecine de la mise en place d'antennes PASS - LAS délocalisées et d'une politique volontariste de coopération auprès de tous les établissements support de GHT et de subdivision d'internat.

Mise en œuvre d'une politique de recherche particulièrement dynamique et volontariste ainsi que de projets et de partenariats d'innovation structurants, fédérant l'ensemble de l'écosystème académique, scientifique et industriel. Implication dans le pilotage de la plateforme de données de santé des Hôpitaux universitaires du Grand Ouest (HUGO).

Dans le contexte d'une dégradation récente de la situation financière de l'établissement, mise en œuvre une politique de maîtrise des dépenses et de développement des recettes d'activité.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint dispose d'une autorité hiérarchique et fonctionnelle vis-à-vis de l'équipe de direction et est en relation permanente avec le corps médical, les responsables de pôle, l'encadrement, les représentants du personnel.

Il assure l'intérim de la direction de l'établissement en l'absence de la directrice générale, anime l'équipe de direction, et assure l'encadrement des directions fonctionnelles (DRH, DAF, DSN, ...) et la supervision de la mise en œuvre des fonctions support mutualisées du GHT : DSN, DIM, Achats, formation.

Il est amené à représenter le CHU en lieu et place de la directrice générale au sein comme à l'extérieur de l'établissement. A ce titre, il est régulièrement en relation avec les autorités de tutelle et autres institutions, et avec les autres établissements publics comme privés de l'agglomération rennaise, du groupement hospitalier de territoire Haute Bretagne, comme de la région Bretagne ou de l'inter région HUGO.

Il dispose d'une délégation large et permanente pour la conduite des affaires de l'établissement. Il assure en particulier le rôle de personne responsable des marchés (PRM) de première intention, sur l'ensemble des marchés du CHU, à l'exception des marchés conservés en direct par le chef d'établissement.

Il fait part à la directrice générale de ses avis sur tous les aspects de la vie institutionnelle et lui apporte son concours opérationnel dans tous les domaines.

Il est membre du directoire.

III. – Profil recherché

Il est attendu une expérience professionnelle ayant permis de mettre en exergue :

- des qualités de pilotage et de conduite de changement affirmées, en particulier en matière de projets hospitaliers de reconstruction de grande envergure ;
- des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement et d'impulser le changement ;
- des qualités d'écoute, de dialogue tant en interne qu'en externe ;
- des capacités à préparer les arbitrages et à les expliquer ;
- une capacité d'animation d'une équipe de direction composée d'une trentaine de collaborateurs ;
- des capacités à accompagner la dynamique de projets portés par les pôles.

Connaissances particulières :

- connaissances approfondies du système de santé, 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, de conduite d'opérations de reconstruction/restructuration hospitalière de grande envergure ;
- compétences en matière de gestion (finances, RH, investissement, etc) dans un contexte de dégradation de la situation financière de l'établissement.

Compétences professionnelles :

- 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 et la faire partager ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes tant en interne qu'en externe ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières ;
- savoir impulser des actions d'amélioration des conditions de vie au travail et d'attractivité pour les professionnels de santé ;
- savoir gérer les situations d'incidents ou de crise.