

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSN2406966V

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 II

I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier Sud Gironde La Réole, centres hospitaliers de Bazas, de Cadillac-sur-Garonne, de Monségur et centre de soins et maison de retraite de Podensac (Gironde) (cf. annexe I).

Centre hospitalier intercommunal d'Aix-Pertuis (Bouches-du-Rhône) (cf. annexe II).

II. – *Emploi de directeur ou directrice des services centraux ou de groupe hospitalier de centre hospitalier régional*

Groupement hospitalier centre, Hospices civils de Lyon (Rhône) (cf. annexe III).

GROUPE III

I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier de Moulins-Yzeure et maison d'accueil spécialisée d'Yzeure (Allier) (cf. annexe IV).

Centre hospitalier spécialisé « Saint-Ylie-Jura » à Dôle, établissement public éducatif et social de Dôle, centre hospitalier de Novillars, EHPAD de Mamirolle et EPSMS « Solidarité Doubs handicap » à Besançon (Jura) (cf. annexe V).

Centre hospitalier de l'Ouest Guyanais de Saint-Laurent-du-Maroni (Guyane) (cf. annexe VI).

Centre hospitalier d'Abbeville, centre hospitalier intercommunal de la Baie de Somme et EHPAD de Cayeux-sur-Mer (Somme) (cf. annexe VII).

Centre hospitalier d'Arcachon (Gironde) (cf. annexe VIII).

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

Groupe hospitalier de la région de Mulhouse et Sud-Alsace (Alsace) (cf. annexe IX).

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 du 31 juillet 2020 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 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

CENTRE HOSPITALIER SUD GIRONDE DE LA RÉOLE, CENTRES HOSPITALIERS DE BAZAS, DE CADILLAC-SUR-GARONNE, DE MONSÉGUR ET CENTRE DE SOINS ET MAISON DE RETRAITE DE PODENSAC (GIRONDE)

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

La direction commune (avec le CH de Cadillac, Bazas et Podensac) comprend cinq établissements, 1 594 lits et 296 places, 2 913,82 ETP pour un budget de 218 M€.

Le CH sud Gironde compte 572 lits et places qui couvrent toute la palette du MCO, de la santé mentale et du médico-social. Il est en direction commune avec :

- le CH de Cadillac (psychiatrie) ;
- le CH de Bazas (méd-SSR et 1 EHPAD) ;
- le CSMR de Podensac (USLD, EHPAD) ;
- PPMS de Monségur (EHPAD, FAM, SSIAD).

Le CH Sud Gironde a sur Langon 1 EHPAD et une offre sanitaire MCO HAD et sur La Réole 1 EHPAD, 1 MAS, 1 FAM et 1 CEAP (centre pour enfants et adolescents polyhandicapés) et une offre sanitaire à orientation gériatrique en médecine et SSR.

II. – Description du poste

Responsable de la gestion d'un établissement public, le directeur organise la vie de la structure sur les plans financiers, économiques et humains. Il dirige et coordonne les services de l'établissement. Il impulse les projets de développement pour garantir l'efficacité des services proposés.

Pilote de l'activité de l'établissement, il participe à la définition et à la mise en œuvre du projet de restructuration majeure de la structure (aidé dans le cadre des projets structurants SEGUR). Il met en œuvre les politiques publiques pour répondre au mieux aux objectifs définis avec les autorités de tutelle et le conseil d'administration.

Il assure également le développement de l'établissement (définition des stratégies d'avenir, mise en œuvre de projets innovants) et veille à la qualité et à l'efficacité des prestations proposées.

Il devra assurer les missions suivantes :

- dans le cadre du renforcement de la direction commune :
 - poursuivre l'ancrage de la direction commune sur le territoire ;
 - mettre en place et développer une politique médico-soignante cohérente à l'échelle de la direction commune sur les secteurs Handicap et Personnes âgées ;
 - favoriser la transversalité à travers les projets médico-soignants des établissements de la direction commune ;
- dans le cadre des coopérations :
 - renforcer le lien ville/hôpital et mettre en œuvre le centre public de santé de Captieux ;
 - renforcer les coopérations entre le CH de Cadillac et le CH Charles Perrens à Bordeaux ;
 - poursuivre et développer les projets stratégiques au sein du PTSM 33 et le GCS PP33, en particulier la restructuration des filières à l'échelle du département (gérontopsychiatrie, accès aux soins somatiques, case-management pour réduire les prises en charge au long cours...) ;
 - promouvoir le développement des coopérations avec le CHU de Bordeaux (postes partagés, projets de filières) ;
- dans le cadre des projets d'activités de soin :
 - décliner de façon opérationnelle les axes stratégiques du projet d'établissement (accélération du virage ambulatoire par la mise en œuvre des 3 CMP pivots, schéma directeur immobilier, travailler à une meilleure attractivité de l'établissement, concrétiser les projets innovants : case management et prise en charge au long cours, accès aux soins somatiques en lien avec les CPTS, déploiement de la télé psychiatrie, ...) ;
 - mettre en place le projet SMR de territoire porté par le centre hospitalier Sud Gironde et le centre hospitalier de Bazas ;
 - réorganiser et optimiser l'activité de biologie du centre hospitalier Sud Gironde et positionner l'établissement comme le site de référence du territoire sur cette activité ;
- dans le cadre des projets immobiliers :
 - mener à bien le projet immobilier du centre hospitalier Sud Gironde financé dans le cadre du Ségur ;
 - mener à bien le projet du centre hospitalier de Cadillac financé dans le cadre du Ségur (UMD et unités BROCA/PINEL) ;

- mener à bien la fin de la restructuration immobilière du CSMR de Podensac ;
- mener à bien le regroupement de l’EHPAD de Villandraut et de l’EHPAD de Bazas ;
- mener à bien le projet de rénovation/réhabilitation des EHPAD de Langon et La Réole ;
- dans le cadre de la situation financière :
 - dessiner une trajectoire financière saine pour le centre hospitalier Sud Gironde et le centre hospitalier de Bazas ;
 - maintenir une situation financière équilibrée pour le CH Cadillac.

III. – Profil recherché

Avoir mené à bien un plan performance, un projet d’investissement d’envergure et une expertise établie en termes de dialogue social de qualité seraient de vrais atouts dans le cadre des missions du futur directeur de la direction commune.

Avoir une expérience probante de chefferie de direction commune serait également un plus.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL D’AIX-PERTUIS (BOUCHES-DU-RHÔNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l’établissement

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le centre hospitalier du pays d’Aix/centre hospitalier intercommunal Aix-Pertuis regroupe les hôpitaux d’Aix-en-Provence et de Pertuis (fusion). Il est l’établissement de référence sur le Pays d’Aix et plus largement pour le nord du territoire des Bouches du Rhône et pour le sud des Alpes de Haute Provence. Il fait partie des 50 plus gros établissements de France.

Le CHIAP est membre du GHT 13 « Hôpitaux de Provence Groupement hospitalier et universitaire des Bouches du Rhône ».

Son activité s’inscrit dans un environnement concurrentiel avec deux établissements privés sur le territoire aixois.

L’établissement comprend :

- le site d’Aix-en-Provence 733 lits et places ;
- le site de Pertuis 150 lits et places ;
- le centre Roger Duquesne : 40 lits de SMR, 60 lits d’USLD et 64 lits d’EHPAD ;
- une Unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP) au sein de la Maison d’Arrêt de Luynes.

Un projet immobilier de reconfiguration du CHI d’Aix-Pertuis est en cours, comprenant la restructuration globale de ses capacités d’hospitalisation à hauteur de 71 M€. Il a été validé dans le cadre du COPERMO-investissements en 2015. Il est financé notamment pour 23 M€ par l’Etat et 29 M€ par la Métropole Aix-Marseille-Provence. Dans le cadre de ce projet un bâtiment regroupant l’ensemble des activités d’hospitalisation conventionnelle de médecine a été mis en service en décembre 2019 et deux autres bâtiments seront réhabilités à horizon 2026.

Depuis la crise sanitaire il est constaté une perte d’activité notamment en chirurgie et en cardiologie interventionnelle. Par ailleurs l’établissement est confronté à un problème récurrent de saturation de son service d’urgence.

Ainsi, les enjeux majeurs pour le CHIAP sont les suivants :

- la reprise des parts de marché du CHIAP sur son territoire ;
- la consolidation des filières de cancérologie et de neurologie ;
- la réhabilitation des secteurs des urgences adultes et pédiatriques.

II. – Description du poste

Les missions essentielles du chef d’établissement s’articulent autour des thèmes suivants :

- pilotage et conduite stratégique, managériale et financière de l’établissement ;
- mener à bien le projet immobilier de l’établissement ;
- poursuite de la politique d’efficience ;
- veiller à engager et à maintenir un dialogue social de qualité au travers d’une communication constructive.

Plus spécifiquement dans le cadre du projet COPERMO :

- respecter le calendrier des opérations ainsi que les enveloppes budgétaires concernant les travaux des pavillons Jacques Delaroque et Cézanne ;
- poursuivre les opérations de travaux des urgences adultes en vue d’une réalisation en 2024 ;

- finaliser le plan de financement des urgences pédiatrique notamment en ce qui concerne la participation de la ville d'Aix en Provence et lancer les travaux de réhabilitation des urgences pédiatriques ;
- finaliser la rédaction du projet médical et d'établissement 2024-2029.

La revue de projet de décembre 2023 a permis d'actualiser et de fiabiliser le coût du projet mais a mis en évidence une trajectoire financière non soutenable à moyen terme qui doit conduire à interroger les éléments de construction de cette trajectoire.

Une attention particulière doit être attachée également au partenariat développé dans le cadre du GHT mais également sur le plan territorial avec le centre hospitalier de Salon ainsi qu'avec le centre gérontologique Saint Thomas de Villeneuve.

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, l'attractivité de l'établissement doit être renforcée afin d'assurer le recrutement des praticiens hospitaliers et des personnels soignants dans les filières sensibles (urgences -SMUR -filiale neuro).

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 :

- expérience de chef d'établissement particulièrement souhaitable ;
- mise en œuvre de coopérations structurantes ;
- connaissances particulières requises/prévues :
- connaissance des secteurs sanitaire et médico-social ;
- conduite de changement et accompagnement des projets ;
- compétences professionnelles requises/prévues ;
- sens de l'animation ;
- aptitude au dialogue ;
- aptitude à motiver et manager des équipes.

ANNEXE III

GROUPEMENT HOSPITALIER CENTRE, HOSPICES CIVILS DE LYON (RHÔNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Groupement hospitalier centre compte 1 105 lits et places et est composé de trois établissements :

- l'hôpital Edouard HERRIOT (855 lits et places), dans le 3^e arrondissement de Lyon ;
- le centre de soins dentaires (89 fauteuils) implanté dans le 7^e arrondissement de Lyon ;
- l'hôpital gériatrique des Charpennes (250 lits et places) situé à Villeurbanne.

Il recouvre 4 pôles d'activité médicale :

- le pôle de chirurgie (335 lits et places) ;
- le pôle de médecine (217 lits et places) et des unités de services de santé publique (PASS, Planning familial, etc...) ;
- le pôle URMARS regroupant le SAMU69, les urgences, les services d'anesthésie réanimation (183 lits) ;
- le pôle d'odontologie organisé sur deux établissements :
 - le centre d'enseignement et de soins dentaires ;
 - les urgences dentaires et l'odontologie hospitalière situées sur l'hôpital Edouard HERRIOT ;
- des services de médecine gériatrique situés sur le site principal (114 lits) et sur le site de l'hôpital des Charpennes (221 lits et 24 places) intégrant des lits de court séjour et de SSR, rattachés à l'Institut du vieillissement.

Chiffres clés :

- 12 000 passages aux urgences ;
- près de 100 000 séjours hospitalisation et ambulatoires ;
- budget annuel d'exploitation s'élève à 340 M€ hors titre 4, le chiffre d'affaires de 330 M€ ;
- effectifs non médicaux : près de 3 500 ETP ;
- effectifs médicaux : plus de 500 ETP (seniors).

Le groupement a une forte identité de recherche et de recours constituant les éléments structurants d'un campus hospitalo-universitaire :

- la dimension universitaire se traduit par l'accueil des 237 internes et 500 étudiants paramédicaux ;
- quatre centres de référence de maladies rares et 2 centres de compétences ;
- le GHC accueille de nombreuses unités de recherches : INSERM, laboratoire commun de recherche, plateforme de séquençage, instituts des substituts cutanés et des laboratoires concourant aux axes stratégiques de la recherche des HCL (HCERES) ;
- l'hôpital Edouard Herriot accueille des structures d'innovations technologiques (start up, plateforme translationnelle).

L'hôpital Edouard Herriot, hôpital pavillonnaire conçu par l'architecte Tony Garnier et inauguré en 1933, fait d'objet d'un projet de modernisation financé au titre des crédits de soutien à l'investissement concernant les plateaux ambulatoires et l'hospitalisation impliquant tous les pôles d'activité médicaux et est engagé dans la modernisation des parcours. Ce projet se déroulera jusqu'en 2035, dans le cadre d'une conduite de projet immobilier structurante dans la réorganisation du site, représentant de l'ordre de 200 M€ sur 10 ans.

II. – Description du poste

Le directeur du GHC est placé sous l'autorité directe du directeur général des HCL, avec des liaisons étroites avec les directeurs généraux adjoints. Il est l'interlocuteur des responsables médicaux et assure l'animation générale du groupement.

Outre le directeur, l'équipe de direction est constituée de :

- un directeur de GH adjoint ;
- trois directeurs de pôles d'activité médicale ;
- une directrice chargée des ressources humaines médicales et non médicales ;
- une directrice en charge du pilotage du projet de modernisation immobilière de l'hôpital Edouard Herriot ;
- une coordonnatrice générale de soins.

Le directeur assure :

- la coordination et l'animation des projets stratégiques et opérationnels du Groupement en lien notamment avec le président de la CMEL, le Comité de gouvernance locale et les pôles d'activités médicales ;
- la mise en oeuvre des actions d'efficacité définies en coordination avec les directions fonctionnelles et la direction générale permettant d'améliorer la trajectoire financière du groupement et des HCL, en considérant l'enjeu de transformation des organisations, au service de l'activité médicale et du renforcement de la position de recours du CHU ;
- la gestion et l'animation des instances locales ;
- l'animation de la démarche qualité et des démarches de certification sur le groupement ;
- la mise en oeuvre du plan de modernisation immobilière du groupement ;
- le pilotage, en liens avec la direction des coopérations et de la stratégie territoriale des HCL, des coopérations sur le territoire de l'EST de l'agglomération Lyonnaise notamment et des départements limitrophes ;
- le développement des relations avec l'université et des partenaires industriels, en cohérence avec les orientations stratégiques définies par les HCL ;
- la gestion des situations de tensions ou de crise ;
- la réponse aux appels à projet nationaux ou diligentés par l'ARS dans les disciplines et les domaines d'activités impliquant le groupement en lien avec les directions transversales ou fonctionnelles des HCL.

Le directeur est responsable de l'exécution budgétaire annuelle sur les titres de dépenses T1, T2, T3, propose et pilote la mise en oeuvre des objectifs annuels en lien avec les projets d'efficacité transversaux fixés par la direction générale. Il coordonne en lien avec les directions transversales, logistiques et fonctionnelles, mais également l'organisation et le fonctionnement des établissements sous sa responsabilité.

Le directeur participe à l'élaboration de la stratégie d'établissement et aux projets structurants et transversaux des Hospices civils de Lyon, il est membre du directoire des HCL et du comité de direction exécutif (CODEX) présidé par le directeur général.

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 et du milieu hospitalo-universitaire.

Principales qualités et expériences professionnelles attendues :

- expérience en CHU souhaitée ;
- stratégie et conduite du changement, compétences managériales et d'animation ;
- capacité d'adaptation, de travail, de force de proposition, d'esprit d'initiative, de représentation, de communication, sens de l'organisation, des responsabilités, des priorités après une analyse rapide ;

- capacité à décider et à négocier en interne (personnels médicaux et dialogue social) et externe (ARS, diverses institutions ...);
- capacités managériales avancées et à l'animation de collectifs;
- disponibilité;
- aptitude au reporting.

Le présent profil est susceptible d'évolutions en fonction de l'expérience des candidats.

La connaissance de l'organisation des HCL est indispensable pour l'exercice des missions. Elle s'organisera à la prise de poste.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER DE MOULINS-YZEURE ET MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE D'YZEURE (ALLIER)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH de Moulins-Yzeure (budget : 167 M€) est l'un des trois établissements MCO de l'Allier avec Vichy et Montluçon. Le CHMY est réparti sur deux sites : Moulins (MCO) et Yzeure (psychiatrie).

Le CHMY est membre du GHT « Territoires d'Auvergne » dont le CHU de Clermont-Fd est établissement support, il couvre une ZSP de 114 000 habitants, offre une large palette d'activités sanitaires : SAU (34 180 passages/an), SMUR (1 136 sorties/an), MCO adultes (297 lits et places), maternité (niveau 2b, 925 acc/an) ; PSY (198 lits et places, 23 % des capacités du CHMY), et une filière gériatrique complète et conséquente : SSR, USLD, EHPAD.

Le CH représente également un recours pour une minorité de patients de Saône et Loire ou du Cher, départements voisins. Il dispose également d'une HAD, et met en œuvre 3 Unités sanitaires Centre Pénitentiaire à Yzeure.

En terme d'équipement matériels lourds, le CHMY est équipé de 2 scanners, d'1 IRM (installé en mai 2023), d'1 mammographe. Via le GCS de radiothérapie, le site CH Moulins accueille également 2 accélérateurs à particules et 1 second IRM.

Le territoire du CHMY est couvert par la CPTS Nord Allier. Le SAS, initié, est à mettre en place sur le territoire en lien avec les 4 CPTS du département.

2 projets immobiliers majeurs sont lancés et soutenus par l'Agence :

- le projet RESURGENCE : reconstruction des urgences et restructuration partielle des bâtiments destinés aux services d'hébergement MCO du site de Moulins ;
- le projet PSYSALIDE : mise aux normes techniques du site d'Yzeure et rénovation des voiries ainsi que le réaménagement et la modernisation de la filière psychiatrique (construction de 2 nouveaux bâtiments psychiatrique).

La direction du CH de Moulins-Yzeure assure également la direction de la MAS le Belvédère (78 places).

II. – Description du poste

Poursuivre l'élaboration du projet d'établissement.

Consolider le positionnement de l'établissement comme CH de référence dans le bassin de Moulins et au-delà sur l'ensemble du territoire Nord-Allier, dont les partenariats ville/Hôpital sur les sujets du parcours patient et sur le SAS.

Poursuivre la consolidation des équipes médicales et fédérer les équipes existantes afin de remédier à une démographie médicale fragile (psychiatrie, oncologie, odontologie, gynécologie – obstétrique).

Mettre en œuvre et suivre les projets immobiliers « Résurgences » et « Psysalide ».

Assurer un suivi rapproché de la trajectoire financière de l'établissement en développant notamment le contrôle de gestion.

Maintenir le dialogue social.

Principaux projets à conduire :

- pilotage et réalisation des investissements structurants et prioritaires : Résurgences et Psysalide ;
- poursuite de la consolidation des filières prioritaires ;
- poursuite des réflexions et actions en lien avec les médecins libéraux du territoire permettant la mise en place du SAS ;
- mettre en œuvre la réforme des autorisations des activités de soins en concertation avec le territoire et en cohérence 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 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 : Expérience dans la gestion d'un centre hospitalier et notamment en chefferie d'établissement, conduite de projets, de coopération, de projets architecturaux, aptitude au dialogue social, au pilotage et à l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement dans toutes ses composantes projet médical, médico-soignant, schéma directeur. Capacité à travailler en réseau (établissements de l'Allier et GHT).

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du secteur sanitaire et médico-social ;
- maîtrise des fondamentaux en matière de gestion d'un établissement ;
- travail en réseau et filière ;
- conduite de projet et travail en équipe ;
- capacité à savoir impulser une dynamique visant à restaurer l'attractivité médicale de l'établissement.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à définir la stratégie de l'établissement au sein de son territoire ;
- aptitude à mener une gestion rigoureuse en optimisant les moyens et développant la performance de l'établissement ;
- aptitude à construire et animer une équipe de direction 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 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 ;
- sens du dialogue ;
- compétences en matière de communication.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ « SAINT-YLIE-JURA » À DÔLE, ÉTABLISSEMENT PUBLIC ÉDUCATIF ET SOCIAL DE DOLE, CENTRE HOSPITALIER DE NOVILLARS, EHPAD DE MAMIROLLE ET EPSMS « SOLIDARITÉ DOUBS HANDICAP » À BESANÇON (JURA)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHS Saint-Ylie Jura et l'ETAPES sont situés à Dole, à égale distance de Dijon et Besançon. Le CH de Novillars est situé dans le Doubs à un peu plus de 10 km de Besançon. Les deux centres hospitaliers se situent à un peu moins de 1 heure de route l'un de l'autre. L'EPSMS Solidarité Doubs Handicap est situé à Besançon même et l'EHPAD de Mamirolle à proximité de Besançon.

Le CHS Saint-Ylie Jura et le CH de Novillars ont rejoint le Groupement hospitalier de territoire Centre Franche-Comté (CFC) le 1^{er} janvier 2020. Ils sont les acteurs de référence en psychiatrie et en santé mentale pour leurs territoires desservis respectifs.

Le volet psychiatrie et santé mentale du projet médical partagé V2 du GHT CFC est en cours d'élaboration sur le premier semestre 2024.

Le Groupement psychiatrie et médico-social Doubs-Jura est caractérisé par un fort dynamisme en termes de projets sur l'offre de soins et médico-sociale, notamment sur le volet immobilier :

- projets immobiliers sectoriels du CHS Saint-Ylie Jura : appartements passerelles (1 million d'euros), centre ambulatoire de pédopsychiatrie d'Arbois (2 millions d'euros), bâtiment dédié à l'addictologie et à la dépression (9 millions d'euros) ;
- projet de nouveau foyer de l'ETAPES ;
- projet de reconstruction de l'offre d'hospitalisation complète du CH de Novillars (40 millions d'euros) et modernisation du parc ambulatoire (6 millions d'euros) ;
- projet de réhabilitation de l'EHPAD de Mamirolle (évalué à 20 millions d'euros) ;
- projet de construction d'un nouveau foyer de vie pour SDH (évalué à 6/7 millions d'euros).

Ces projets ambitieux appellent à une maîtrise budgétaire et financière avec des situations différenciées.

Des tensions fortes sont constatées sur les ressources médicales dans le Jura, avec des réorganisations fortes de l'offre de soins depuis 2021. Les établissements sont plus généralement confrontés aux tensions générales sur les effectifs infirmiers.

II. – Description du poste

Missions principales :

- définition et validation du cadre d'action stratégique des 5 établissements (PMP, projet d'établissement, CPOM...);
- garant des grands équilibres économiques des établissements au service d'une dynamique d'investissement permettant aux établissements de répondre aux besoins de leurs usagers ;
- renforcement de la dynamique de coopération actuelle entre les 5 établissements ;
- optimisation de l'offre de soins en santé mentale ;
- recherche de modalités opérationnelles concrètes d'amélioration des collaborations entre les acteurs du champ sanitaire et du champ médico-social ;
- mise en commun dans un but d'optimisation de fonctions administratives, techniques et logistiques ;
- travail sur des directions déléguées affirmées.

Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre des projets d'établissement 2023-2027 des deux établissements sanitaires ;
- élaborer le volet psychiatrie et santé mentale du PMP du GHT CFC ;
- faire un bilan sur la gouvernance de la direction commune et proposer des évolutions au besoin ;
- travailler activement sur la politique d'attractivité et de fidélisation des professionnels médicaux et soignants ;
- sécuriser et renforcer les coopérations ;
- renouvellement des PTSM 25 et 39 ;
- poursuivre les actions permettant d'améliorer la performance médico-économique du CHS ;
- sécurisation des investissements (CHS St ylie et EHPAD Mamirolle) ;
- mettre en œuvre les opérations d'investissement prévues ;
- mettre en œuvre la réorganisation de l'offre médico-sociale personnes âgées sur le bassin dolois en coopération avec le CH Dole ;
- mener le projet de restructuration de l'EHPAD de Mamirolle ;
- mettre en œuvre le projet foyer d'ETAPES ;
- mettre en œuvre le projet foyer de vie de SDH ;
- travailler à l'amélioration du parcours de soins des personnes détenues hospitalisées ;
- mettre en œuvre les projets retenus au titre des appels à projets nationaux et régionaux.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles appréciées :

- connaissance approfondie du secteur sanitaire (psychiatrie), et médico-social (acteurs institutionnels, instances et associations locales...);
- conduite de projet ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- stratégie et organisation/conduite du changement ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de psychiatrie, et du secteur médico-social (personnes âgées et personnes en situation de handicap) ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines.

Connaissances particulières requises/prévues :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et psychiatrique, social et médico-social et savoir positionner l'établissement au sein de son territoire ;
- 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 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 ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétence) afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à la négociation et au dialogue social ;
- aptitude à la gestion de projet ;
- aptitude au management d'équipes.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER DE L'OUEST GUYANAIS DE SAINT-LAURENT-DU-MARONI (GUYANE)

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

L'établissement fait partie du GHT Guyane dont l'établissement support est le CH de Cayenne. A ce titre, il sera rattaché au CHRU de Guyane, dès que ce dernier sera officialisé en janvier 2025. Les modalités d'intégration de l'établissement seront arbitrées en cours d'année, l'établissement CHOG bénéficiera d'un statut particulier garantissant la pleine prise en compte des spécificités de son territoire de pertinence. L'établissement prendra toute sa part dans la mise en œuvre du projet de transformation GHT+.

L'établissement fait partie du GHT Guyane dont l'établissement support est le CH de Cayenne. A ce titre, il sera rattaché au CHRU de Guyane, dès que ce dernier sera officialisé en janvier 2025. Les modalités d'intégration de l'établissement seront arbitrées en cours d'année, l'établissement CHOG bénéficiera d'un statut particulier garantissant la pleine prise en compte des spécificités de son territoire de pertinence. L'établissement prendra toute sa part dans la mise en œuvre du projet de transformation GHT+.

Ce centre hospitalier prend en charge la population de l'ouest de la Guyane (environ 90 000 habitants mais aussi représente l'établissement de recours pour la population surinamienne frontalière (Surinam).

Les grands enjeux de l'établissement pour les 5 années à venir sont les suivants :

- agrandissement des capacités en médecine ;
- agrandissement des capacités en réanimation ;
- passage de la maternité au niveau 3 ;
- poursuite de la politique qualité en capitalisant sur l'avènement du DPI ;
- mise en place d'une gestion des lits.

Le CHOG bénéficie de deux atouts majeurs :

- une forte dynamique projet portée par les acteurs de l'hôpital ;
- un dialogue fructueux et constructif avec l'ARS et plus globalement avec les acteurs institutionnels du territoire.

Lits et places :

- MCO 190, SSR 14 ;
- EHPAD 47 ;
- PSYCHIATRIE 36.

Effectif dec 2023 :

- PM : 130 ;
- PNM : 970.

Budget EPRD 2023 : Le budget de fonctionnement pour l'exercice 2023 s'élève à 120 millions d'euros.

II. – Description du poste

Le directeur a pour missions de :

- conduire la politique générale de l'établissement en cohérence avec la politique de santé sur le territoire, permettant une prise en charge optimale des populations ;
- garantir le bon fonctionnement et de la performance globale de l'hôpital (gestion des risques, qualité environnementale, sociale et économique...);
- avoir autorité sur l'ensemble des personnels, médicaux et non-médicaux dans le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions de santé. ;
- conduire l'adaptation, et, le cas échéant, la transformation, des structures et des organisations de manière participative ;
- veiller à la cohérence institutionnelle, à la cohésion des équipes et à la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et à la qualité du dialogue social ;
- représenter l'établissement vis-à-vis des usagers, de leur famille et des personnes de confiance ;
- communiquer et impulser une politique de communication, valoriser l'image de son établissement auprès des partenaires internes et externes ;
- manager des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Les principales activités du directeur :

- stratégique : positionner l'hôpital comme acteur d'une démarche globale de santé publique, contribuer à la conception et au pilotage du projet d'établissement, conduire une politique efficiente et permanente de développement de la qualité des soins ;

- opérationnelle : proposer un management adapté à la conduite du changement dans un contexte réglementaire mouvant et un cadre budgétaire contraint, veiller à la bonne organisation des services, à la gestion des ressources humaines, financières, économiques et logistiques, favoriser le dynamisme de l'établissement via des projets, des politiques de communication et un système d'information adapté.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Ce profil s'adresse à des collègues ayant une solide expérience dans le management d'équipe et la gestion de projets et la volonté de s'impliquer fortement dans la transformation des organisations et la mise en place du futur CHU de Guyane en janvier 2025. Des compétences professionnelles :

- capacités relationnelles ;
- sens de la responsabilité ;
- esprit de décision et d'initiative ;
- autonomie ;
- disponibilité ;
- capacité à travailler en équipe ;
- discrétion ;
- pragmatisme ;
- le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale et la capacité à en décliner les principes dans le management (transparence, équité, lutte contre les discriminations, égal accès de tous aux soins) ;
- coopération internationale (avec Suriname) ;
- grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.

Des compétences particulières requises :

- bonne connaissance des règles de la comptabilité publique ;
- maîtrise du droit comptable et budgétaire ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets ;
- ouverture d'esprit et à la différence culturelle ;
- techniques de communication et de négociation.

Contraintes :

- poste dans un environnement complexe, éloigné de plus de trois heures du chef-lieu du département ;
- une grande disponibilité est requise.

Avantages :

- poste diversifié dans ses pôles d'intérêt ;
- poste ouvert sur la diversité culturelle de la Guyane ;
- poste alliant action de terrain et travail de réflexion.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER D'ABBEVILLE, CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE LA BAIE DE SOMME ET ETABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES DE CAYEUX-SUR-MER (SOMME)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les deux établissements sont situés sur le territoire de la Picardie maritime qui connaît de fortes variations du fait de l'afflux touristique en période estivale.

Le CHA est un établissement de recours infrarégional. Il présente une offre de soins complète, avec un service d'accueil et d'urgences, 2 équipes de SMUR, 352 lits et places en MCO, 60 lits de psychiatrie, 57 lits et places de SMR, 30 places d'HAD et 356 lits d'EHPAD pour un budget de près de 163 millions d'euros (dont 143 millions au titre du budget H).

Il est engagé dans un important projet de modernisation. Ce projet a vu sa phase 1 s'achever en octobre 2022, par l'ouverture d'un nouveau bâtiment, sur site (12 000 m² et 47,5 millions d'euros).

Une phase 2 avec construction d'un nouveau bâtiment (28,4 M€) est prévue, ainsi que deux projets pour la psychiatrie (14,2 M€), en ambulatoire et en hospitalisation complète. Ces projets seront financés à hauteur de 20 millions d'euros dans le cadre des investissements Ségur. Le projet d'établissement 2023-2028 a été validé par les instances dans le dernier trimestre de l'année 2023. Il impulse une nouvelle dynamique renforcée par une nouvelle gouvernance interne et des dialogues de gestion réguliers.

On constate une dynamique d'attractivité médicale (moyenne d'âge de 42 ans).

Le CHIBS est né de la fusion en 2014 des hôpitaux de Rue et de Saint-Valery-sur-Somme.

Au vu des autorisations d'activités sanitaires et médico-sociales dont il dispose, le CHIBS organise, au profit de la population locale âgée, la filière de soins gériatriques, avec du court, moyen et long séjour à Saint-Valéry-sur-Somme, un SSIAD et un secteur hébergement de 237 lits à Rue. Le CHIBS a mené des travaux de modernisation importants, qui se sont achevés en 2016.

Il est labellisé hôpital de proximité.

Les deux établissements sont membres du GHT Somme Littoral Sud, qui s'étend sur la Somme et le Pas-de-Calais et dont l'établissement pivot est le CHU Amiens-Picardie.

II. – Description du poste

Il s'agit dans le cadre de la direction commune, d'assurer le fonctionnement des structures, leur pérennité et leur développement au sein du territoire.

Il assurera dans ce cadre :

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

Il devra être en capacité de :

- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- être rigoureux dans l'organisation et la gestion ;
- répondre aux préoccupations et aux besoins de la structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- mettre en œuvre des capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- être force de persuasion ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires.

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

Conduite générale de l'établissement :

- mise en œuvre et suivi du dialogue de gestion ;
- maîtrise de la masse salariale à poursuivre ;
- déclinaison opérationnelle du projet social ;
- mise en œuvre d'une politique d'attractivité ;
- mise en œuvre de la politique hôtelière.

Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre et suivi du projet d'établissement ;
- déclinaison opérationnelle des contrats de pôle signés en décembre 2018 ;
- mise en œuvre du projet pour les EHPAD ;
- mener à bien la certification de l'établissement ;
- renforcement de la cyber sécurité.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnel, ou 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.

En l'absence d'expérience en chefferie d'établissement, le candidat devra justifier d'une réelle expérience en direction thématique.

Le candidat devra préférentiellement avoir une expérience acquise au pilotage de projets de réorganisations complexes, impliquant des coopérations tant avec des établissements de santé qu'avec des acteurs médico-sociaux. Une expérience d'animation de projets de territoire est indispensable, complétée par une expérience en direction multi site.

Au vu du projet de modernisation et des actions d'amélioration de l'efficacité à poursuivre, le candidat devra avoir une expérience dans la conduite et le suivi de projet. Une expertise des projets architecturaux sera privilégiée.

Il devra posséder de solides connaissances techniques dans les divers domaines de la gestion hospitalière (ressources humaines, finances, qualité et logistique). Le candidat aura préférentiellement une connaissance des politiques de santé et médico-sociales.

Il est attendu une rigueur budgétaire compte tenu des enjeux financiers liés aux investissements en cours.

Il devra également posséder les compétences suivantes :

- pilotage stratégique, forte aptitude au management collectif ;
- gestion institutionnelle ;
- rigueur budgétaire compte tenu des enjeux financiers liés aux investissements en cours ;
- recherche et développement des partenariats ;
- dialogue/coaching afin d’accompagner l’ensemble des communautés du CH durant la période de travaux qui aura des impacts sur le fonctionnement de l’établissement.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER D’ARCACHON (GIRONDE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l’établissement

L’établissement est autorisé en médecine, chirurgie, obstétrique, soins de suite et de réadaptation et soins de longue durée.

184 lits d’hospitalisation complète et 12 places : médecine (102), chirurgie (40), obstétrique (22), SSR (20 lits, orientation orthopédique et neurologique).

Il dispose d’un service d’accueil des urgences dont 6 lits d’UHCD et SMUR. Il abrite une maternité de niveau 2A.

GCS Imagerie (2 IRM, 1 scanner).

EML : 1 Scanner.

Autres activités :

- unité de surveillance continue de 8 lits ;
- unité neuro-vasculaire de 12 lits dont 4 lits de soins intensifs neurovasculaire ;
- 5 lits identifiés de soins palliatifs (LISP) en médecine ;
- 1 équipe mobile de soins palliatifs (EMSP) ;
- 1 équipe mobile de gériatrie (EMOG) ;
- 1 permanence d’accès aux soins de santé (PASS) ;
- 1 équipe de liaison et de soins en addictologie (ELSA) ;
- 1 consultation douleur (structure douleur chronique) ;
- 1 consultation mémoire.

Il comporte également un secteur médico-social avec un EHPAD Larrieu et un EHPA Eyssartier, ainsi qu’un IFAS et une antenne IFSI.

Le CH d’Arcachon appartient au GHT Groupement hospitalier de Territoire Alliance de Gironde

Ce GHT est composé de 10 établissements publics du département et l’établissement support est le CHU de Bordeaux. Ses organes de gouvernance se réunissent régulièrement.

Le centre hospitalier d’Arcachon est un acteur majeur du paysage sanitaire local (Sud Bassin et Nord des Landes).

Face à la hausse constante de l’activité, notamment pendant la période estivale, les leviers portent notamment sur les solutions d’aval.

II. – Description du poste

En lien avec sa gouvernance, le directeur définit et met en œuvre la stratégie de l’établissement.

En externe, Il est l’interlocuteur privilégié de tout partenaire ainsi que des autorités institutionnelles Il oriente l’action de son établissement au regard des stratégies définies nationalement et régionalement, il accompagne la mise en œuvre des politiques de santé en adaptant son offre de soin.

Il poursuit et conforte les coopérations avec l’établissement support de GHT dans différentes spécialités mais aussi avec la médecine de ville (MSP, CPTS Sud Bassin) ; il poursuit également les relations établies au cœur du territoire avec les acteurs publics et privés - clinique d’Arcachon - du département.

Il appuie avec ses ressources les structures du secteur médico-sociales du territoire.

Il participe au contrat local de santé du Pays Barval et au conseil local de santé mentale (CLSM).

L’établissement est impliqué dans de nombreux réseaux et de interfaces avec l’ensemble des partenaires du territoire. L’établissement est également impliqué dans de plusieurs programmes de prévention en santé publique.

L’équipe de direction est au complet. Les directions fonctionnelles et les instances fonctionnent normalement.

Les instances se réunissent régulièrement et le futur projet d’établissement devra être rédigé en 2025.

La démarche de délégation de gestion et des crédits aux pôles dans un climat de confiance avec la gouvernance médicale est engagée et devra être poursuivie.

Principaux projets à conduire :

- poursuite du schéma directeur ;
- poursuite de la déclinaison du projet médical ;
- consolidation des équipes médicales ;
- nouveau projet d'établissement en 2025.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Expérience de direction ou de direction adjointe d'un centre hospitalier.
Expérience en matière de gestion hospitalière notamment sur le volet financier.
Expérience en matière de coopération inter hospitalière et/ou territoriale et notamment public/privé dans le cadre du pôle de santé d'Arcachon.
Expérience du dialogue social en établissement de santé.
Expérience en gestion et recrutement du corps médical.

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

Capacité à animer une équipe de direction.
Aptitude à mener des projets d'ampleur.
Capacité d'analyse de l'environnement de l'établissement, anticipation des évolutions du territoire de santé et développement d'une stratégie.
Aptitude à la négociation et à la coopération avec un établissement de santé privé.

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

Compétences en matière de management d'équipe pluridisciplinaire complexe.
Compétence en matière de gestion du corps médical.
Compétences financières et de gestion.
Capacité à la prise de décision.
Aptitudes relationnelles, diplomatie.
Capacité de négociation.

ANNEXE IX

GROUPE HOSPITALIER DE LA RÉGION DE MULHOUSE ET SUD ALSACE (ALSACE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le GHRMSA est l'établissement support du GHT de Haute-Alsace qui comporte 2 autres établissements.
Cet établissement de taille importante (6 000 salariés, 2 600 lits et places, budget de 570 M€, 800 étudiants en santé accueillis dans un institut de formation aux métiers de la santé) organise son activité sur tout le sud-Alsace. Il est certifié « qualité des soins confirmée » depuis juin 2023.
Son projet d'établissement couvre la période 2021-2025.
Il s'est accompagné de nouveaux axes managériaux en lien avec les pôles cliniques et medicotechniques : réorganisation des pôles à l'automne 2021 (réduction de 21 à 12 pôles), contractualisation interne confortée et délégations de gestion.
L'organisation de l'offre de soins territoriale, l'innovation, l'attractivité et l'élaboration d'une politique renouvelée de prise en charge des personnes âgées, font partie des axes prioritaires de l'établissement.
La situation financière de l'établissement amène, dans le cadre d'une démarche performance, à réinterroger les organisations actuelles et à identifier de nouveaux axes de performance, alliant innovation et agilité, pour continuer à investir et préparer l'avenir de l'établissement.

Parmi les grands enjeux à venir figurent notamment les dossiers suivants :

- poursuivre et densifier la politique d'attractivité et de fidélisation des professionnels de santé ;
- lancer les opérations immobilières restructurantes : construction d'un bâtiment unique regroupant les urgences, les réanimations, les soins critiques (estimation : 36 M€) ;
- regrouper les EHPAD-USLD et SSR gériatrique sur le site mulhousien (estimation : 36 M€) ;
- mettre en œuvre le SDSI du GHT 12 et lancer la procédure de choix d'un nouveau DPI à l'échelle du GHT 12 en 2024 ;

- arrêter le schéma directeur immobilier ;
- déployer une politique de maîtrise des dépenses d'énergie adaptée aux enjeux climatiques et financiers dans le cadre de la politique de développement durable de l'établissement.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint (emploi de groupe 3) :

- anime et coordonne les travaux de l'équipe de direction ;
- représente la direction générale dans la vie courante de l'établissement et assure la continuité de la direction générale en l'absence du chef d'établissement ;
- participe à la définition des orientations stratégiques de l'établissement ;
- pilote les politiques définies dans le projet d'établissement et veille à leur mise en oeuvre par les différents acteurs ;
- conduit, avec l'appui des directions fonctionnelles concernées, le contrat performance de l'établissement ;
- assure le suivi des chantiers de restructuration de l'établissement ;
- coordonne la politique de sécurité de l'établissement et coordonne la gestion de crise ;
- veille au dialogue social au sein de l'établissement et préside la FSCT.

III. – Profil recherché

1. Compétences professionnelles requises/prévues

Ce poste nécessite une expérience significative en établissement de santé public. Il est attendu de ce cadre une expérience réussie en management d'équipes et de projets, une vision stratégique des enjeux de la politique de santé publique et une capacité à identifier les enjeux territoriaux.

La maîtrise des enjeux financiers et une capacité à traduire et à mettre en oeuvre des politiques d'efficience sont des compétences recherchées.

Le candidat aura eu, au cours de son parcours professionnel, l'expérience du pilotage de grands secteurs fonctionnels (RH, travaux, finances) et/ou la conduite de projets importants.

2. Les qualités requises

- un sens élevé des responsabilités ;
- la capacité d'anticiper, de prendre des initiatives et d'assurer un reporting fiable et régulier au chef d'établissement ;
- la capacité à piloter et à animer le travail d'une équipe de direction ;
- la capacité à piloter des projets d'envergure ;
- des capacités de communication, d'innovation, de mobilisation des équipes autour des projets institutionnels ;
- l'aptitude au dialogue social.

3. Les connaissances requises

Les enjeux liés à ce poste nécessitent un profil expérimenté sur des fonctions diverses et un intérêt pour :

- la conduite de projets/d'opérations ;
- la stratégie financière ;
- l'innovation et les outils de coopération ;
- la gestion de crise.