

Directeur·rice de la stratégie, des coopérations territoriales et/ou de la coordination du GHT

→ DÉFINITION

Accompagner la définition et la mise en œuvre, en lien avec la gouvernance, de la stratégie au sein de l'établissement et du territoire et/ou du groupement hospitalier de territoire

→ AUTRE APPELLATION

Non applicable

→ ACTIVITÉS

- Réalisation du diagnostic stratégique et territorial de l'offre de soins, des besoins de santé et d'accompagnement de la population, et anticipation des évolutions dans un environnement pouvant être concurrentiel
- Coordination, élaboration et suivi des documents stratégiques de l'établissement (projet d'établissement, contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, etc.)
- Participation à la coordination, à l'élaboration et au suivi du projet médical et soignant partagé
- Pilotage et accompagnement de la mise en place de filières de prise en charge sur le territoire ou le GHT
- Suivi de la mise en place des fonctions supports mutualisées ou du travail en synergie des directions du territoire
- Conseil aux chefs d'établissement et aux équipes de direction concernant les choix, les projets et les activités du domaine d'activité
- Coordination, élaboration et suivi des conventions de coopération avec les partenaires extérieurs
- Coordination, élaboration et suivi des contrats de pôle, notamment inter-établissements
- Participation au dialogue de gestion
- Impulsion et conduite des projets stratégiques, intégrant innovation, efficacité des services, responsabilité sociale et impact de l'établissement en matière de développement durable
- *Reporting* au chef d'établissement des informations stratégiques ou sensibles
- Suivi des principaux indicateurs de gestion
- Suivi et préparation des instances GHT et spécifiques en interne
- Élaboration, gestion et suivi des dossiers d'autorisation et des visites de conformité et d'inspection des activités et équipements
- Participation aux gardes de direction



→ SAVOIR-FAIRE

- Diagnostiquer la situation stratégique de l'établissement dans son territoire (positionnement concurrentiel et réponse aux besoins de la population)
- Arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné
- Traduire les orientations en plans d'actions et en assurer le suivi régulier
- Construire, utiliser et évaluer des outils de pilotage (critères, indicateurs/tableau de bord)
- 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
- Animer et développer un réseau professionnel
- Piloter, animer, communiquer et motiver une ou plusieurs équipes
- Évaluer, motiver et favoriser le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs
- Animer la dynamique territoriale
- Argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance

→ SAVOIR-ÊTRE

- Respect de la charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la FPH
- Sens de l'analyse et esprit de synthèse
- Faire preuve de *leadership* (arbitrer, décider, communiquer, fédérer, animer)
- Capacité à travailler en équipe
- Sens de l'écoute, du dialogue et de l'empathie
- Aisance relationnelle, sens des relations humaines, sociales et de la diplomatie
- S'exprimer aisément et avec clarté en public
- Capacité à innover ou à accompagner l'innovation et le changement
- Sens du *reporting*

→ CONNAISSANCES REQUISES

- Stratégie et organisation/conduite du changement **(CA)**
- Conduite de projet **(CA)**
- Management **(CA)**
- Communication/relations interpersonnelles **(CO)**
- Organisation et fonctionnement interne de l'établissement **(CA)**
- Organisation et fonctionnement des institutions, établissements et acteurs de santé du territoire **(CA)**
- Santé publique **(CO)**
- Droit hospitalier et des établissements médico-sociaux **(CA)**
- Gestion administrative, économique et financière **(CO)**

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

Chefs d'établissement, équipes de direction, présidents de commission médicale d'établissement (CME)/commission médicale de groupement (CMG), présidents de CSIRMT de territoire, chefs de service et de pôle, cadres supérieurs de santé, encadrement non soignant, agence régionale de santé, agences diverses (agence de la biomédecine, autorité de sûreté nucléaire, etc.), établissements publics et privés de santé ou médico-sociaux du territoire, élus, professionnels de santé en ville et leurs représentants, dispositifs de coordination des professionnels de santé

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