

Directeur·rice de groupement hospitalier, d'établissement au sein d'une direction commune, ou délégué·e de site

→ DÉFINITION

Dans le cadre de la délégation et du périmètre définis par le chef d'établissement, animer et contribuer à la stratégie du groupement, de l'établissement en direction commune ou du site, et aux échanges transversaux avec le personnel hospitalier, conduire le dialogue social local, assurer avec les directions fonctionnelles et les directions de pôle la gestion opérationnelle de proximité

→ AUTRE APPELLATION

Non applicable

→ ACTIVITÉS

- Déclinaison de la stratégie de l'établissement au sein du groupement, de l'établissement en direction commune ou du site
- Évaluation des besoins de la population sur le territoire et anticipation d'évolution de l'offre de soins et d'accompagnement
- Définition et déclinaison du projet d'établissement, notamment du projet médical élaboré avec le PCME
- Management, gestion, développement des compétences et évaluation de l'équipe sous sa responsabilité, le cas échéant de son équipe de direction
- Impulsion et conduite des projets stratégiques, intégrant innovation, efficacité des services, responsabilité sociétale et impact de l'établissement en matière de développement durable
- *Reporting* au chef d'établissement des informations stratégiques ou sensibles
- Animation, selon l'organisation retenue par l'établissement, des instances et commissions locales
- Conduite des négociations dans le cadre du dialogue social et prévention des conflits sociaux
- Gestion de proximité variant selon la taille de l'entité
- Planification des activités et des moyens de ses services pour garantir la continuité et améliorer la satisfaction des utilisateurs, y compris, et par anticipation, dans les situations sanitaires exceptionnelles ou de crise
- Pilotage, en lien avec le chef d'établissement, du groupement, de l'établissement en direction commune ou du site en cas de situation sanitaire exceptionnelle ou de crise, et communication de crise
- Garant de la diffusion d'une culture commune
- Accompagnement de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins, et des conditions d'accueil et de prise en charge des usagers
- Accompagnement de la mise en place de filières de prise en charge au sein de l'établissement et sur le territoire
- Mise en place de relations étroites avec les partenaires externes
- Mise en place des processus de décision, des délégations de signature, et contrôle du respect de la réglementation
- Rôle de conciliation, de recours ou d'arbitre en cas de conflits
- Représentation du chef d'établissement dans la communication externe
- Participation aux gardes de direction



→ SAVOIR-FAIRE

- Arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné
- Décliner localement la politique générale de l'établissement
- Identifier et analyser les évolutions et leurs impacts sur les activités, les systèmes relatifs à son domaine de compétence
- Concevoir, piloter et évaluer un projet/un processus relevant de son domaine de compétence
- Établir, évaluer et optimiser un budget relatif à son domaine de compétence
- Évaluer, motiver et favoriser le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs
- Fixer des objectifs, mesurer les résultats et évaluer les performances collectives et/ou individuelles
- Piloter, animer, communiquer et motiver une ou plusieurs équipes
- Traduire les orientations en plans d'actions et en assurer le suivi régulier
- Conduire le changement
- 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
- Capacité à prendre de la hauteur, à se projeter et anticiper
- Sens du service public et de l'intérêt général
- Sens du *reporting* et loyauté
- Faire preuve de *leadership* (arbitrer, décider, communiquer, fédérer, animer)
- S'exprimer aisément et avec clarté en public
- Gérer ses émotions et son stress
- Sens de l'écoute, du dialogue et de l'empathie
- Capacité à travailler en équipe
- Aisance relationnelle, sens des relations humaines, sociales et de la diplomatie
- Sens de l'analyse et esprit de synthèse
- Capacité à innover ou à accompagner l'innovation et le changement
- Intelligence des situations

→ CONNAISSANCES REQUISES

- Management **(CA)**
- Stratégie et organisation/conduite du changement **(CA)**
- Éthique et déontologie professionnelles **(CO)**
- Droit hospitalier et des établissements médico-sociaux **(CA)**
- Droit de la fonction publique **(CA)**
- Droit administratif **(CO)**
- Santé publique **(CO)**
- Communication/relations interpersonnelles **(CA)**
- Médiation et conciliation **(CO)**
- Gestion des situations sanitaires exceptionnelles/gestion de crise **(CA)**
- Gestion administrative, économique et financière **(CA)**

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, représentants locaux des directions fonctionnelles (le cas échéant), président de la CME (le cas échéant), doyens de faculté (le cas échéant), établissements de santé et médico-sociaux du territoire, agence régionale de santé, préfet, encadrement médical (chefs de pôle, chefs de service), encadrement soignant et non soignant, organisations syndicales, élus locaux ou nationaux, usagers et leurs représentants, médias locaux ou nationaux, acteurs de santé de la ville

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