

FICHE DE POSTE DE DIRECTEUR ADJOINT  
(directeur d'hôpital)

Document de référence : Référentiel métier de directeur d'hôpital

A remplir par le chef d'établissement ou le directeur intérimaire

Fonctions (profil proposé)

Directeur-adjoint des relations humaines à la DRH

Cotation de la part fonctions de la PFR :

(Classe normale ou hors classe)

Classe normale : 2,6

Hors classe : 2,7

**Centre hospitalier** (ou direction commune) :

CHU de Limoges dans le cadre d'une direction commune avec les centres hospitaliers de Saint-Yrieix, de Saint-Junien et l'EHPAD de Rochechouart

**Adresse** : CHU de Limoges 2, avenue Martin Luther King - 87042 LIMOGES Cedex

**Personne à contacter** : M. Jean-François LEFEBVRE, Directeur Général  
(Tél. 05.55.05.61.13)

Présentation générale et synthétique de l'établissement

**Présentation générale de l'établissement :**

Le CHU de Limoges a été créé en 1974 et a trois missions : les soins, l'enseignement, la recherche et l'innovation. Près de 6500 personnels (y compris les internes et FFI) exercent au sein de ses 4 hôpitaux, d'un EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes) et d'un Centre de Recherche et de Biologie en santé.

Son budget consolidé s'élève à 517 millions d'euros en 2016.

Le CHU conduit un vaste programme de réorganisation parallèlement à un programme d'investissement d'envergure de 500 millions d'euros, retenu par le COPERMO.

Le CHU de Limoges est l'établissement support d'un Groupement Hospitalier de Territoire de 18 établissements publics de santé qui s'étend sur l'ensemble du territoire de l'ex-région du Limousin.

**Présentation des services** (nombre de lits, effectifs, budget...) :

L'ensemble des équipes médicales et soignantes sont organisées au sein de 6 pôles hospitalo-universitaires accompagnés par 3 pôles médico-administratifs.

Le CHU de Limoges présente 1996 lits et places : 1056 de MCO, 293 d'EHPAD, 248 d'USLD, 275 de SSR, 32 postes de dialyse, 40 places d'HAD et 32 places de SSIAD.

En 2016, le CHU de Limoges compte 5494 personnels non médicaux (hors contrats aidés, 524 personnels médicaux et 363 internes).

Ses dépenses d'exploitation s'élèvent en 2016 à 493,8 millions d'euros (compte de résultat principal).

Identification du poste

**Position dans l'organigramme de direction :**

➔ Liaisons hiérarchiques :

- Autorité hiérarchique : Directeur général, Directeur général adjoint

- Autorité fonctionnelle : directeur des relations humaines

➤ Liaisons fonctionnelles :

Equipe de direction du CHU, responsables des pôles HU, partenaires de territoire et ARS, Chefs de service / d'unité fonctionnelle, organisations syndicales.

La direction des ressources humaines s'articule autour de deux postes de direction : un directeur et un directeur-adjoint.

**Missions générales, permanentes et spécifiques :**

Le directeur-adjoint contribue à la préparation et la mise en œuvre de la politique de l'établissement définie par le Directeur général en lien avec le Directoire, dans le respect des missions du Conseil de surveillance.

Il conduit plus particulièrement les politiques de son domaine de responsabilité en application de la feuille de route de sa Direction, issue du projet d'établissement et manage à cet effet, les équipes placées sous sa responsabilité, dans l'objectif d'efficience des moyens et de performance des résultats.

Il bénéficie dans ce but d'une délégation de compétence traduite par la décision de délégation de signature du Directeur général. Son action s'inscrit dans le cadre managérial défini par la Direction générale.

Une politique RH de territoire au sein de la direction commune réunissant les 3 CHU-CH se met en place progressivement. La direction des ressources humaines du CHU - DRH et DRH adjoint - porte cette démarche en lien avec les directeurs délégués aux directions des CH. Plus largement, les politiques RH menées par le CHU vont s'inscrire dans une dimension territoriale notamment dans le cadre du GHT.

**Principaux projets à mener dans le périmètre du poste :**

Le directeur-adjoint bénéficie d'une large autonomie pour mener à bien ses missions de gestion courante et de pilotage de projets.

Missions en qualité de chef de projet :

- Animer et coordonner la politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels : préparation et suivi du CHSCT, animation des groupes de travail relatifs à la démarche qualité de vie au travail et au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, pilotage et suivi des plans d'actions relatifs à ces sujets
- Animer la politique d'accueil, de recrutement et d'attractivité des personnels,
- Animer et coordonner la politique de gestion du temps de travail : suivi des sujets portant sur les CET, la gestion des heures supplémentaires, des astreintes, suivi des dossiers d'évolution des règles de gestion du temps de travail, pilotage du projet de changement de logiciel de temps de travail
- Réviser et restructurer l'ensemble du suivi des postes financés hors T2A et assurer le suivi des personnels de la recherche clinique en lien avec la DAMRI
- Assurer la gestion des écoles du CHU (IFSI, IFAS, IFA, école de cadres, école de sage-femme, IADE et IBODE) et coordonner la démarche au sein du GHT. Développer la valorisation et la communication sur les écoles de formation, s'impliquer dans les travaux relatifs à l'universitarisation des formations.
- Développer les actions fixées dans le projet social et dans le projet managérial en lien avec le directeur des relations humaines, proposer de nouveaux projets ressources humaines à développer
- Assurer la coordination des psychologues
- Développer les relations avec des partenaires extérieurs dans son champ d'exercice

Missions d'appui :

- Participer au travail de réflexion et au plan d'action sur les réorganisations et le redimensionnement capacitaire de l'établissement
- Contribuer à la politique de maîtrise de la masse salariale et à la mise en œuvre des actions prévues dans le COPERMO
- Participer à l'élaboration de l'EPRD et à sa mise en œuvre
- Contribuer au dialogue social en lien avec le Directeur des Relations Humaines
- Participer à la démarche de certification des comptes sur le cycle personnel

**Nature des délégations associées au poste :**

Le directeur-adjoint exerce son activité en coordination avec le directeur des relations humaines.

Pour chacune de ces missions, il convient d'assurer la sécurisation des décisions au regard de la réglementation, de l'arbitrage sur les décisions de gestion, du contrôle de la bonne réalisation des processus de gestion. Il appartient également d'anticiper la communication des projets auprès des équipes et des partenaires internes en mobilisant les instances et les structures institutionnelles de dialogue.

Profil souhaité du candidat

**Expérience professionnelle appréciée :**

Directeur d'hôpital, formation EHESP

**Connaissances particulières requises / prévues :**

- Intérêt pour la gestion des ressources humaines
- Maîtrise des logiques budgétaires et financières et du contrôle de gestion RH
- Capacité de négociation et d'animation
- Gestion de projet
- Connaissances juridiques

**Compétences professionnelles requises / prévues :**

Savoir-faire :

- Capacités rédactionnelles (notes, procédures, relevés de conclusions)
- Rigueur et esprit de synthèse
- Management d'équipes hétérogènes et animation de réunions
- Excellentes capacités relationnelles avec l'ensemble des acteurs hospitaliers, diplomatie, sens de la relation avec les organisations syndicales
- Qualités d'écoute et de dialogue
- Polyvalence et capacité d'adaptation
- Aptitudes pédagogiques et attitude portée à la communication

Savoir-être :

- Anticiper les situations
- Capacité à travailler en équipe / capacité à manager des cadres dont les niveaux de connaissance peuvent être hétérogènes
- Entretenir un réseau de relations avec l'ensemble des interlocuteurs
- Elaborer des liens avec des acteurs multiples : Pôles Cliniques et Médico-Techniques, Directions fonctionnelles et déléguées
- Disponible, réactif et dynamique

Autres informations

**Contraintes et avantages liés au poste :**

- organisation des présences/absences avec le directeur des ressources

humaines pour assurer une continuité

- participation aux astreintes de direction/logement de fonction