



PROFIL DE POSTE

Directeur(trice) adjoint(e) à la Direction des Ressources Humaines

PRESENTATION, LOCALISATION ET RATTACHEMENT

PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET SYNTHÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Acteur de référence dans la région Bretagne, le CHU de Rennes offre une capacité d'hospitalisation de 1607 lits et de 203 places et est doté d'un budget de 650 M€. Avec en 2015 près de 133 600 hospitalisations et 492 000 consultations en médecine, chirurgie et gynécologie obstétrique, le CHU de Rennes dénombre près de 106 200 passages aux urgences dont près de 50 200 aux urgences médico-chirurgicales adultes et 43 820 interventions chirurgicales dont 34% en ambulatoire. 8 400 professionnels travaillent au CHU, le positionnant comme le premier employeur de Bretagne.

Le CHU de Rennes est classé parmi les 10 meilleurs établissements de France, il se situe au 4ème rang national pour l'attractivité auprès des internes et au 12ème rang national en matière de recherche.

Le CHU est l'établissement siège du GHT de Haute Bretagne qui comporte 11 établissements.

PRESENTATION GENERALE DU SECTEUR D'ACTIVITE

Direction des Ressources Humaines

L'action de la direction des ressources humaines s'inscrit dans le cadre des objectifs définis par la direction générale, notamment le projet d'établissement. Elle est placée sous la responsabilité du DRH, qui est assisté d'un directeur adjoint.

La direction des ressources humaines assure la responsabilité directe de la gestion des ressources humaines non médicales du CHU, la gestion des effectifs non médicaux et de la masse salariale, le recrutement non médical, la gestion des carrières, la formation initiale continue (instituts et écoles), la veille juridique et du contentieux, la démarche de qualité de vie au travail et l'organisation de la délégation aux pôles en matière de gestion des ressources humaines.

Le contexte actuel du CHU est marqué par la finalisation, pour début 2017, d'un nouveau projet d'établissement et d'un nouveau projet social en cours d'élaboration. Le CHU de Rennes doit engager de manière renforcée le contrôle de l'évolution de sa masse salariale, conformément aux objectifs du plan triennal de ralentissement des dépenses d'assurance maladie, tout en maintenant un dialogue social de qualité, et en répondant aux objectifs d'amélioration de la qualité du suivi rendu aux usagers et de mise en œuvre de son projet médical.

Par ailleurs, un schéma directeur immobilier va conduire à un projet de reconstruction in situ des activités MCO du CHU pour permettre la modernisation de ses installations, ce qui nécessite de disposer d'outils de gestion et de projection RH performants.

Pôles et projets

Le CHU de Rennes est structuré en 12 pôles hospitalo-universitaires dont 9 pôles cliniques et 3 pôles médico-techniques. L'organisation polaire de l'établissement a été intégralement revue au printemps 2015 pour mieux refléter la cohérence médicale et hospitalo-universitaire des activités du CHU. Chaque pôle rapproche des disciplines médicales complémentaires au regard des enjeux de prise en charge des patients et du projet médical tout en intégrant les missions inhérentes à l'ensemble du CHU. Elle renforce ainsi les liens fonctionnels entre les pôles autour du parcours patient, améliore la lisibilité interne et externe de la structuration du CHU en matière d'enseignement et de recherche et facilite le portage des projets structurants.

LIEU D'EXERCICE

- Hôpital Pontchaillou, CHU de Rennes (en direction commune avec les Centres Hospitaliers de Montfort sur Meu et Saint Méen Le Grand)

RATTACHEMENT HIERARCHIQUE : positionnement du poste dans l'organigramme

- Directeur des Ressources Humaines

RELATIONS FONCTIONNELLES PRINCIPALES

- Membres de l'équipe de direction du CHU, en particulier la Direction des Soins
- Cadres supérieurs de santé des pôles et cadres de santé
- Chefs de pôle et praticiens des pôles
- Responsable des professionnels de santé à l'ARS Bretagne
- Conseil Régional
- Préfecture de Région
- Trésorerie

ACTIVITES

MISSIONS

Sur sa **fonction de directeur adjoint des ressources humaines**, et sous l'autorité du directeur des ressources humaines, le directeur adjoint est chargé :

- de la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (conditions de travail, CHSCT, prévention des risques professionnels) et de sa mise en œuvre ;
- de la politique de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de sa mise en œuvre ;
- de la politique d'accompagnement social dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle et de sa mise en œuvre ;
- de la supervision des instituts et des écoles en lien avec la coordinatrice des Instituts de formation ;
- de la politique de communication de la DRH.

Il est associé à la gestion administrative, statutaire et budgétaire des personnels ainsi qu'aux relations avec les partenaires sociaux et participe à la mise en œuvre du projet social et de la politique de gestion des ressources humaines du CHU.

Il est l'interlocuteur privilégié sur les thématiques formation initiale et formation continue/DPC dans le cadre des travaux du GHT.

Des dossiers spécifiques peuvent lui être confiés.

Il participe au réseau des DRH de CHU et au réseau des DRH de Bretagne.

Le DRH adjoint pourra se voir confier également la **fonction de directeur délégué de pôles**.

Le cas échéant, il recevra délégation du directeur général pour accompagner le pôle qui lui est rattaché dans la gestion de ses projets, l'optimisation de leurs moyens et l'évolution de ses activités.

Le pôle dont la direction pourra être confiée au candidat retenu sera défini en lien avec le candidat et son expérience, dans le cadre d'un organigramme de direction en évolution.

ACTIVITES PRINCIPALES

Directeur adjoint en charge des Ressources humaines

- Gestion en lien avec le DRH des différentes instances RH : CHSCT, commission de formation...
- Animation de la politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels
- Animation de la politique sociale, de la politique de formation, de la politique d'emploi des travailleurs handicapés,
- Pilotage en lien avec le DRH des groupes thématiques RH mis en place au sein du Groupement Hospitalier de Territoire
- Elaboration de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

EXIGENCES DU POSTE
<u>DIPLÔME(S) SOUHAITE(S)</u> Membre du corps des directeurs d'hôpital (filière de formation des directeurs d'hôpital de l'EHESP)
<u>FORMATION(S) REQUISE(S) OU SOUHAITEE(S)</u>
<u>EXPERIENCE ET SAVOIR-FAIRE SOUHAITES :</u> ▪ Capacité à manager une équipe ▪ Conduite du dialogue social ▪ Appropriation des méthodes de négociation et de résolution des conflits ▪ Maîtrise des conduites de projet ▪ Une expérience avérée dans le champ des ressources humaines
<u>QUALITES REQUISES</u> ▪ Aisance relationnelle et aptitude à la communication ▪ Leadership et force de persuasion ▪ Esprit de synthèse et d'analyse ▪ Qualités de rigueur, d'anticipation et de réactivité ▪ Compétences rédactionnelles
<u>CONDITIONS D'EXERCICE</u> • Poste à 100% • Logement de fonction • Participation aux gardes de direction

**CE PROFIL DE POSTE PEUT ETRE MODIFIE EN FONCTION
DES EVOLUTIONS DU SERVICE OU INSTITUTIONNELLES**