



FICHE DE POSTE

DIRECTEUR DU PÔLE RESSOURCES HUMAINES – ORGANISATION DES SOINS – FORMATION – RELATIONS SOCIALES

Direction Générale du Centre Hospitalier Universitaire de Reims

Adresse :

CHU de Reims – Hôpital Maison Blanche
45 rue Cognacq-Jay
51092 Reims cedex

contact : secretariatdg@chu-reims.fr - 03 26 78 74 06

Présentation générale de l'établissement

Pôle de référence, le CHU de Reims assure l'activité de proximité pour tout le territoire Marnais et prend en charge les pathologies les plus complexes à l'échelle de l'ex-région Champagne-Ardenne (chirurgie cardiaque, greffes de rein, urgences et SMUR pédiatriques...) et de la région Grand-Est.

Le CHU de Reims dispose de 2400 lits et places, dont 1120 en MCO. Il a aussi une activité de psychiatrie, de SSR et d'EHPAD-SLD. Il a un budget de 500 millions d'euros, toutes activités confondues et 6 200 agents dont 600 médecins.

Organisé en 15 pôles d'activités cliniques et médico-techniques, il est associé aux Unités de Formation et de Recherche (UFR) de Médecine, Pharmacie et Odontologie de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA). Il gère également un Institut Régional de Formation (IRF), qui abrite douze écoles et instituts de formations médicales et paramédicales.

Son projet d'établissement et notamment ses projets social et managérial (www.chu-reims.fr) s'établit sur la période 2016-2020.

Inscrit dans une dynamique de modernisation de son offre de soins et de son patrimoine, notamment dans le cadre d'un dossier COPERMO qui a comme objectif la reconstruction de l'ensemble de l'activité MCO (hors Pôle Femme-Parents-Enfant), le CHU de Reims est l'établissement support du GHT regroupant notamment les hôpitaux de Châlons-en-Champagne et d'Epernay.

Depuis septembre 2016, le Centre Hospitalier d'Epernay, le CH de Montmirail, l'EHPAD d'Ay est en direction commune avec le CHU. Depuis le 1^{er} avril 2017, l'EHPAD d'Avize est également en direction commune.

Fonctions (profil proposé) : Directeur du Pôle Ressources Humaines – Organisations des soins – Formation – Relations sociales

cotation PF : s 2,6 CN / 2,7 HC

Position dans la structure :

- ➡ Liaisons hiérarchiques : Directrice Générale, Directeur Général Adjoint
- ➡ Liaisons fonctionnelles : Coordonnateur général des soins et Directeur des soins, Ensemble des directions fonctionnelles, Directeurs délégués de pôles, Chefs de pôles, Cadres supérieurs et Cadres de santé

Les enjeux du poste

Le titulaire du poste contribue, en lien avec la direction générale, à la définition de la stratégie de gestion des ressources humaines non médicales de l'ensemble des établissements de la Direction commune, à sa déclinaison et à son évaluation.

Il contribue également à la mise en œuvre du projet social et managérial du projet d'établissement et au portage de la fonction RH du Groupement Hospitalier de Territoire en lien avec les DRH des établissements membres du GHT.

Il est en charge du développement des liens dans son domaine fonctionnel avec les autres partenaires de santé du territoire (y compris à l'échelle régionale).

Missions

- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie ressources humaines du CHU, du CH d'Epervanay, du CH de Montmirail et de l'EHPAD d'Aÿ et d'Avize, l'évaluer et l'ajuster
- Assurer la gouvernance du Pôle dans un cadre élargi et de ses directeurs adjoints de façon à encadrer et coordonner des directions et des actions du Pôle (DRH des établissements, DSIRMT, Institut Régional de formation)
- Coordonner les politiques RH (recrutement, formation initiale et continue, carrières, développement des talents, qualité de vie au travail, etc.) et s'assurer de leur cohérence sur l'ensemble de la direction commune
- Participer à la mise en œuvre de la fonction RH du GHT, l'évaluer et l'ajuster en lien avec les DRH du territoire
- Animer le dialogue social sur l'ensemble de la direction commune et la coordination des instances
- Elaborer l'EPRD sur le titre 1 PNM et à s'assurer de sa mise en œuvre
- Garantir la maîtrise de la masse salariale et des prévisions budgétaires au moyen du contrôle de gestion sociale et contribuer à la certification des comptes sur le cycle personnel
- Optimiser les organisations (notamment de soins) en lien avec la Direction des soins ou les autres directions fonctionnelles, par un travail de réflexion et une mise en œuvre d'actions sur les réorganisations et le redimensionnement capacitaire de l'établissement
- Développer et mettre en œuvre les actions fixées dans le projet social et dans le projet managérial 2016-2020 et animer les collectifs d'encadrement
- Développer des techniques innovantes en matière de management, de formation (ex : FOAD, e-learning, etc.) ou de marketing RH
- Développer la valorisation et la communication des actions des professionnels et des ressources du CHU (programmes de DPC, expertise, etc.)
- Développer les relations avec des partenaires extérieurs et du territoire (ex : ARS, Conseil Régional, Université, ANFH, FIPHFP, etc.) et veiller à l'implication du CHU dans les partenariats avec les acteurs de la fonction RH sur le territoire régional (Collège des DRH, ANFH, CGOS, ADH, AFDS, etc.)
- Représenter au besoin la direction générale dans différentes instances et auprès de différents partenaires

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 vous appartient également d'anticiper la communication des projets auprès des équipes et l'association des partenaires internes en mobilisant les instances et les structures institutionnelles de dialogue (organisations syndicales, encadrement, agents, médecins du travail) ou externes afin de conduire la réflexion, engager la ou les négociations ou d'organiser la communication.

Compétences requises

Expérience

Expérience confirmée de directeur d'hôpital

Compétences

- Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire
- Avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé, connaître les enjeux de la fonction RH et savoir positionner l'établissement dans ce cadre afin de le valoriser
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons
- Savoir développer un équilibre permanent entre une logique de performance économique et sociale, de qualité de vie au travail et de qualité-sécurité des soins
- Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes
- Savoir susciter l'adhésion des équipes en interne et des partenaires en externe
- Avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences, à gérer les sollicitations multiples et à déployer une cohérence des actions

Capacités attendues

- Avoir le sens du service public et de l'intérêt général
- Avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation, rechercher le consensus
- Etre capable d'arbitrer et de décider
- Etre capable d'impulser une dynamique et de gérer des équipes hétérogènes
- Savoir s'adapter à différentes situations et différents interlocuteurs et développer d'excellentes capacités relationnelles avec l'ensemble des acteurs hospitaliers (diplomatie, sens de la relation avec les partenaires sociaux des établissements et du territoire)
- Avoir des aptitudes à la communication, à la pédagogie des décisions
- Savoir faire preuve de rigueur, d'esprit de synthèse et de réactivité

Sujétions

- Multiplicité des interlocuteurs et des relations de travail
- Gestion de l'urgence et de l'exposition de la fonction RH
- Technicité des dossiers
- Déplacements fréquents sur la direction commune et le Groupement Hospitalier Universitaire de Champagne
- Participation aux astreintes de direction