

Fiche de poste

INTITULE DU POSTE ⁽¹⁾

Chargé(e) de mission Performance

Nom du titulaire actuel

Poste susceptible d'être vacant

Références à prendre dans le [Répertoire des emplois-types des Administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative](#)

Famille professionnelle ⁽³⁾ : Santé

Emploi-type ⁽⁴⁾ : Conseiller/ Conseillère technique qualité et performance (SAN-60-A)

ou à défaut

Administrateur / Administratrice de Santé (SAN-10-A)

Responsable de projet (CPM-30-A)

Références [RIME Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat](#)

Domaine fonctionnel ⁽³⁾ :

Métier ou emploi-type ⁽⁴⁾ :

Références [Répertoire des Métiers de l'UCANSS](#)

Métier :

FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI

Fiche N°

(à renseigner par la mission
Recrutement et Formation)

Code poste : 2019-6

Catégorie Etat: A B C

Corps et grade : AAE / IASS

Catégorie Assurance-maladie : Agent de direction Praticien conseil
Informaticien Cadre Employé

Niveau : A partir du niveau 7

Cotation
(Groupe de fonctions du
poste s'il y a lieu, pour les
corps ayant adhéré au
RIFSEEP) :

Corps : IASS Corps : AAE
 Groupe 1 Groupe 1
 Groupe 2 Groupe 2
 Groupe 3 Groupe 3

Date de mise à jour :
(jj/mm/aaaa)

11/02/2019

LOCALISATION ADMINISTRATIVE ET GEOGRAPHIQUE

Direction : Direction des Politiques Régionales de Santé

Département : Mission Performance

Service : Sites : ARS Siège / DD (à préciser)

DESCRIPTION DU SERVICE

Missions du service (la notion de service est entendue au sens de l'unité d'affectation au sein duquel exerce l'agent) (6):

La mission performance, placée au sein de la direction des politiques régionales de santé, développe ses compétences transversales en appui aux directions métiers et aux délégations dans les champs de la stratégie territoriale, du soin, de la perte d'autonomie et de la prévention et diffuse la culture de la performance dans le traitement des projets et des dossiers.

Techniquement, toutes les dimensions sont explorées, en lien avec les médecins référents, l'ingénieur régional de l'équipement, le conseiller technique en soins infirmiers, les pharmaciens et le département des Etudes afin d'apporter une expertise et participer à l'élaboration des recommandations sur les axes de progrès.

Dans ce cadre, la mission conçoit et développe les orientations et moyens nécessaires à l'amélioration de l'efficacité médico-économique du système de santé : performance financière et économique ; performance opérationnelle de l'organisation ; performance des ressources humaines / gouvernance / management ; vision territoriale.

Sur le champ sanitaire, la mission performance assure le pilotage médico-économique des établissements de santé qui se déploie autour de 4 axes :

- accompagner l'ensemble des établissements dans la recherche d'une meilleure performance de leur organisation interne et territoriale, de manière à contribuer à leur attractivité et à préserver leur capacité à investir pour adapter leur réponse aux besoins de la population.
- détecter rapidement les situations de difficulté financière et à agir en lien avec les délégations territoriales auprès de ces établissements pour qu'ils prennent les mesures adaptées (PRE, CREF), à les accompagner dans les conséquences éventuelles en résultant sur le plan des ressources humaines, et à assurer un suivi régulier de leurs objectifs
- sécuriser l'allocation de ressources en privilégiant l'équité – s'appuyant sur l'expertise financière et des données comparatives - et l'incitation à l'adaptation de l'offre aux besoins de la population notamment dans le cadre des objectifs de la stratégie nationale de santé et la transformation
- contribuer à la réalisation de diagnostics territoriaux. Participer à l'analyse des organisations territoriales de l'offre de soin et proposer les évolutions adaptées aux besoins.

A cette fin, la mission exerce une action et une expertise qui se décline opérationnellement selon les modalités suivantes :

- Coordination de la campagne EPRD des établissements de santé
- Contribution en lien avec la DOS et la DGOS à l'instruction et au suivi des dossiers présentés au comité interministériel de la performance et de la modernisation de l'offre de soins hospitaliers (COPERMO performance et investissement)
- Production et suivi des tableaux de bord régionaux retraçant la situation financière, l'activité des établissements de santé et le benchmarking à partir du retraitement comptable
- Appui au calibrage et au suivi des enveloppes versées au titre des MIG, AC, DAF, FIR
- Elaboration et le cas échéant pilotage des contrats de retour à l'équilibre financier des établissements de santé et contribution pour les contrats relevant du champ médico-social
- Pilotage de la politique régionale d'aide à l'investissement
- Déclinaison en région des projets nationaux d'amélioration de la performance (hors PHARE) : FIDES, certification et fiabilisation des comptes, OPHELIE, SIMPHONIE
- Contribution à l'appel à projets performance et au déploiement au niveau régional des projets performance portés par l'ANAP

Par ailleurs, dans une démarche de transversalité, elle apporte un appui et un accompagnement des acteurs en interne à l'agence pour consolider la culture de la performance dans les autres secteurs (médico-sociale, prévention, premier recours) et en diffuser les outils et techniques selon les besoins et sous différentes formes : formation et tutorat, expertises, développement d'outils...

DESCRIPTION DU POSTE

Encadrement : Oui Non

Nombre de personnes à encadrer : sans objet

Activités principales (7) :

Le chargé de mission performance a pour activités principales :

- Assurer une connaissance approfondie et actualisée de la situation financière et médico-économique des établissements de santé suivis, et tout particulièrement des EPS dans une dimension territoriale : réalisation de notes de situation, réalisation de diagnostics médico-économiques et financiers, analyses le cas échéant des EPRD et PGFP en appui aux équipes des délégations départementales, expertise des projets d'investissements (au plan financier)...
- Conduire des projets dans le champ de l'amélioration de l'efficacité et de la performance des établissements de santé : élaborer/négocier et le cas échéant suivre et évaluer des CREF ou de PRE ; élaborer, piloter et suivre des contrats de performance ; suivre et évaluer des projets d'appui à la performance ; conduire des expertises médico-économiques sur divers champs et en particulier les dossiers d'investissement ; participer au pilotage et au suivi des projets de coopération conduits par les DD. Ces missions sont réalisées dans le cadre régional dans celui du COPERMO.
- Contribuer à la consolidation de la culture de la performance en interne et de manière transversale par un accompagnement technique auprès des délégations départementales et des directions métiers
- Participer à la conception de la politique régionale d'amélioration de l'efficacité des établissements et d'appui à la performance et piloter sa déclinaison en lien avec les délégations au niveau des établissements et/ou des territoires suivis

Activités annexes (7) :

- Participation au développement des outils d'analyse et de diagnostic.
- Participation ou réalisation de travaux relatifs au financement des établissements, dans un objectif d'optimisation de l'allocation des ressources, en appui du service de la régulation financière et des référents thématiques.

Partenaires institutionnels (8) :

En interne : DOS, DD, CTR

En externe : la DGOS, l'ANAP, l'ATIH, les fédérations hospitalières, les directions des établissements de santé, la DRFIP.

Spécificités du poste / Contraintes (9)

Disponibilité pour déplacement en région et sur le territoire national de façon plus exceptionnelle

Poste soumis à déclaration publique d'intérêt

PROFIL SOUHAITE

Compétences requises sur le poste :

Le Répertoire des emplois types ministériel (à défaut RIME ou Répertoire des Métiers de l'UCANSS), complété du Dictionnaire des compétences, mis en ligne sur l'intranet, sont à votre disposition pour vous aider à identifier les compétences et leur mise en œuvre attendues.

Attention :

Seules celles concernant les connaissances et les savoir-faire sont caractérisées et explicitées selon un niveau de mise en œuvre attendu, classées de 1 à 4, comme suit :

Expertise (niveau 4)

E – domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer – capacité à former et/ou à d'être tuteur.

Maîtrise (niveau 3)

M – connaissances approfondies – capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles

Application (niveau 2)

A – connaissances générales – capacités à traiter de façon autonome les situations courantes

Notions (niveau 1)

N - connaissances élémentaires – capacité à faire mais en étant tutoré

	Niveau de mise en œuvre attendu			
Connaissances⁽¹⁰⁾ E : expert / M : maîtrise / A : application / N : notions	E	M	A	N
Règles générales d'organisation et de fonctionnement des établissements		X		
Environnement institutionnel et administratif			X	
Outils bureautiques et informatiques		X		
Règles de la gestion budgétaire et comptable publique		X		
Règles de la gestion financière et comptable privée			X	
Financement du système de santé		X		
Règles d'allocation de ressources		X		
Savoir-faire⁽¹⁰⁾ E : expert / M : maîtrise / A : application / N : notions	E	M	A	N
Travailler en partenariat		X		
Recueillir et traiter de l'information		X		
Accompagner-conseiller	X			
Réaliser un diagnostic / une analyse	X			
Concevoir et utiliser un tableau de bord		X		
Utiliser les techniques rédactionnelles	X			
Planifier des activités et des échéances		X		
Travailler en mode projet		X		
Conduire un projet		X		
Concevoir un plan d'action et les outils adaptés		X		
Avoir une vision stratégique et anticipatrice		X		
Utiliser les techniques de communication		X		
Mettre en œuvre les techniques de la négociation professionnelle		X		
Analyser et maîtriser les risques			X	
Concevoir et proposer des solutions innovantes		X		
Conduire le changement		X		
Procéder à une analyse comptable et financière d'un établissement		X		

Savoir-être nécessaire ⁽¹¹⁾ (il est recommandé de mettre en gras la ou les compétences clés attendues)

Avoir le sens de l'écoute et du dialogue

Avoir le sens de la diplomatie/médiation

Faire preuve d'adaptation professionnelle

Travailler en équipe

Etre réactif

Faire preuve de rigueur

Travailler en autonomie

Avoir le sens de la pédagogie