



# Recrutement médical en réanimation : un point de vue MIR Extra-Universitaire

Jean-Philippe Rigaud  
Médecine Intensive Réanimation  
CH Dieppe

## Dieppe : évolution ?

- Dieppe : EDS support de GHT
- 2001 :
  - 8 lits Réa
  - 2 PH MIR – 1 interne DESAR – Aides CHU +++
- 2020 :
  - 10 lits Réa + 5 lits USC
  - 7 PH\* (5 MIR – 2 AR) – 6 internes DES – Aides 0

\* 5 anciens internes du service

## Dieppe : Comment ?

- Rapprochement avec le CHU (AR et MIR)
- Assistants Spécialistes Régionaux (1998)
- Logistique (logements, transports, etc.)
- Développement de l'attractivité du service :
  - Aménagement du temps de travail
  - Récupération des temps de garde (Weekend)
  - Création d'activités nouvelles (URC, CHPOT, suivi post-réanimation)
  - Implications institutionnelles des acteurs

# Dieppe : Etat des lieux en 2020 ?

- **Points forts**

- Existence du service
- Reconnaissance du service
- Existence de liens avec le CHU
- Implication/intégration des acteurs du service au sein de la SRLF, du SMR (ex SNMRHP), du CREUF, des réseaux de recherche (CRICS, Boreal), etc.
- Organisation congrès du CREUF 2019



# Dieppe : Etat des lieux en 2020 ?

- **Points faibles**

- Manque de liens formalisés avec le CHU (staffs communs (Visio ?), réunions scientifiques, biblio, liens conviviaux)
- Rareté des « visites » des U en CHG
- Disparition des internes en dernière partie de formation = perte des travaux collaboratifs de fin d'études

# Recrutement : quelles pistes explorer...?

- **Développer l'Attractivité intrinsèque (service)**
  - Développement d'activités cliniques nouvelles
  - Création de consultations (spécialités, post-réa)
  - Recherche Clinique, CHPOT
  - Travaux scientifiques
  - Organisation du temps de travail
  - Aménagement des plages de travail
  - Temps partagé (GHT ? - CHU +++)

# Recrutement : quelles pistes explorer...?

- **Développer l'Attractivité intrinsèque (service)**
  - Télétravail ? +++
    - Visio conférence
    - Staffs, formations, biblio, enseignement
    - Recherche clinique
    - Courriers
    - Téléconsultations
  - Culture de service (leadership, homogénéisation des pratiques, épanouissement individuel, etc.)



# Recrutement : quelles pistes explorer...?

- **Développer l'Attractivité extrinsèque (établissement)**
  - Aspects financiers
  - Activités de l'établissement – Plateaux techniques
  - Chambres/Logements intra-muros
  - Axes et moyens de communication
  - Logements en ville (+++)
  - Implications des municipalités (+++)

# Recrutement: quelles pistes explorer...?

- **RH : Affaires médicales**
  - Embauches facilitées (bannir les tracasseries)
  - Rémunérations (sans créer de l'iniquité entre les PH)
  - (Re)Valorisation du TT - Prise en compte de la pénibilité - Revalorisation des gardes (convention)

**Savoir retenir les acteurs présents  
= savoir attirer les futurs acteurs**



# Fragilité +++

- Problématique de **relations humaines**
- **Collaboration étroite** indispensable avec l'administration de l'établissement
- Equilibre fragile entre **dépendance** vis à vis du CHU de référence et **affirmation** de l'établissement non-Universitaire
- Affirmer/rappeler dans toute « négociation », le caractère **structurant** d'un service de réanimation au sein d'un CHG ou d'un GHT (SAU, SMUR, activités médicales et chirurgicales lourdes, implication institutionnelle des acteurs, relations avec le secteur privé, etc.).  
Et pas uniquement en situation de crise...