UNIVERSITE DE NANTES

_____

FACULTE DE MEDECINE

_____

Année 2021 N° 2021-76

THESE

pour le

DIPLOME D'ETAT DE DOCTEUR EN MEDECINE

DES de MEDECINE GENERALE

par

Sarah Costanza

_____

Présentée et soutenue publiquement le 15 juin 2021

_____

Efficacité d'une méthode de recrutement de nouveaux maitres de stage universitaires par mail groupé et comparaison à une méthode par appel téléphonique et déplacement

_____

Présidente du Jury : Madame la Professeure Elise LAUNAY

Directrice de thèse : Madame la Professeure Céline BOUTON

Membres du Jury : Monsieur le Professeur Cyrille VARTANIAN

Monsieur le Docteur Nicolas BARIL

Monsieur le Professeur Rémy SENAND

Remerciements

Merci à Céline de m'avoir accompagnée dans ce travail, avec constance, rigueur et bienveillance. Cette thèse a été réalisée avec plaisir.

Merci à Madame la Professeure Elise Launay, Monsieur le Professeur Cyrille Vartanian et Monsieur le Docteur Nicolas Baril de m'avoir fait l'honneur d'accepter de participer à mon Jury de Thèse.

Merci au Professeur Rémy Senand pour ces trois années passées à travailler à vos côtés. Votre vision de la médecine est stimulante et enrichissante. Merci d'avoir accepté de participer à mon Jury.

Merci à l'URML, et tout particulièrement à Madame Karine Retière, pour m'avoir aidé aussi efficacement à l'envoi et au traçage de ces mails de recrutement.

Merci aux Docteurs Laurent Brutus et Franck Amelineau : vous m'avez beaucoup appris durant ces six mois passés dans vos cabinets. Il y a beaucoup de votre médecine dans la mienne.

Remerciements personnels

Merci à ma mère, pour m'avoir élevée dans l'idée d'être une femme forte, indépendante et autonome, que tu es. Merci pour ta bienveillance et ton écoute constantes, merci d'être là quoi qu'il arrive.

Merci à mon père, pour m'avoir élevée avec l'envie de me transmettre l'importance des débats, des opinions multiples et de l'esprit critique. Merci d'avoir été et d'être un papa aussi présent.

Merci à ma sœur, d'être depuis le premier jour ma meilleure amie, ma première confidente et mon premier recours. Merci d'être aussi intelligente, vive, forte, à l'écoute et de m'aider à l'être.

Merci à tous les trois de m'avoir offert une enfance et une adolescence heureuses, emplies d'amour, de curiosité, de culture, de créativité, de voyages et de rires. Je mesure pleinement la chance que j'ai eue.

Je suis fière de vous.

Merci à la troupe des Gens Heureux : Anceline, Axelle, Cynthia, Lucas et Nina. Merci pour votre amitié à toute épreuve et si importante pour moi. Merci pour cet espace que vous m'offrez pour être pleinement moi, sans crainte. Merci pour votre humour, votre grain de folie.

Merci à Matthieu pour m'avoir autant apporté pendant trois ans. Merci de m'avoir poussé à avoir confiance en moi, à me dépasser et à viser plus haut. Merci pour ta complicité. Merci d'être toujours là.

Merci à Linda, pour ta tranquille solidité, ta présence évidente et ton éternelle bonne humeur.

Merci à Astrid pour ton écoute, ton amitié rassurante et enveloppante.

Merci à Tommy et Amélie, mes compagnons d'aventure et d'expériences. Merci de continuer à faire vivre notre trio.

Merci à Hélène, pour ton amitié épistolaire, les plus belles grand-mères sont celles qu'on choisit.

Table des matières

Liste des abréviations **5**
Introduction **6**
1- La médecine générale au sein du système de santé **6**
2- Création de la discipline universitaire Médecine Générale **7**
3- Réforme du Troisième Cycle de 2017 ..... **9**
4- Variation des besoins en MSU au fil des ans **10**
a) Age des MSU 11
b) Fin du Numérus Clausus 12
c) Une quatrième année d'Internat 13
d) Diversification des besoins en stages ambulatoires localement 13
5- Techniques de recrutement **14**
6- Une précédente étude de recrutement à Nantes **15**
Matériels et Méthodes **17**
1- Type d'étude **17**
2- Population de l'étude **17**
a) Critères d'inclusion 17
a) Critères d'exclusion 18
3- Méthode d'envoi du mail **18**
4- Critère de jugement principal de l'étude **19**
5- Analyse de données **19**
Résultats **21**
1- Inclusion des Médecins Généralistes **21**
2- Suivi des mails URML **23**
3- Résultats du recrutement **24**
a) Résultats bruts 24
b) Temps / efficacité 26
c) Caractéristiques des MSU recrutés 27
Discussion **29**
1- Concernant les résultats de l'étude **29**
2- Forces de l'étude **31**
3- Faiblesses et biais de l'étude **32**
4- Perspectives **33**
Conclusion **36**
Bibliographie **37**
Annexe **39**

Liste des abréviations

ANDPC	Agence Nationale du Développement Professionnel Continu
CGELAV	Collège des Généralistes Enseignants de Loire Atlantique Vendée
CNGE	Collège National des Généralistes Enseignants
CRGE	Collège Régional des Généralistes Enseignants
DES	Diplôme d'Etudes Spécialisées
DMG	Département de Médecine Générale
LA	Loire Atlantique
Loi HPST	Loi Hôpital Patients Santé Territoire
ML	Maine et Loire
MSU	Maitre de Stage Universitaire
SAFE	Stage Ambulatoire Femme Enfant
SASPAS	Stage Autonome en Soins Primaires Ambulatoire Supervisé
RPPS	Répertoire Partagé des Professionnels de Santé
URML	Union Régionale des Médecins Libéraux
V	Vendée

Introduction

On assiste depuis quelques années à une restructuration profonde de l'organisation de la Médecine Générale, aussi bien au niveau de son rôle de premier recours et de coordinations des soins autour du patient qu'au niveau de son enseignement.

La mise en place de stages en médecine ambulatoire, résultante de cette réorganisation, est primordiale pour la formation des étudiants en Médecine. Elle permet effectivement aux étudiants de Deuxième Cycle d'appréhender l'exercice médical ambulatoire, ainsi que de choisir leur future carrière en toute connaissance de cause. Elle permet également aux étudiants de Troisième Cycle de se former au mieux à leur futur exercice.

1- La médecine générale au sein du système de santé

La loi HPST (Hôpital Patients Santé Territoire) de juillet 2009 (1) redéfinit le rôle du médecin généraliste. Celui-ci a pour principales missions de :

« Contribuer à l'offre de soins ambulatoire, en assurant pour ses patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement et le suivi des maladies ainsi que l'éducation pour la santé,

Orienter ses patients, selon leurs besoins, dans le système de soins et le secteur médico-social,

S'assurer de la coordination des soins nécessaire à ses patients »

Cette loi place donc le médecin généraliste au cœur de la prise en charge du patient, et en fait le référent de la coordination ville hôpital ainsi que de l'ensemble des soins de premier recours.

Elle précise également qu'une des missions du médecin généraliste est de «*Contribuer à l'accueil et à la formation des stagiaires de deuxième et troisième cycles d'études médicales*». Le médecin généraliste a donc non seulement une mission de soins mais aussi d'enseignement et de transmission de son savoir.

2- Création de la discipline universitaire Médecine Générale

La Médecine Générale est une spécialité universitaire relativement jeune (créée en 2004). Pendant des années les médecins généralistes étaient principalement formés dans les hôpitaux, sans réelle vision de leur future activité, de leur besoin de formation et sans enseignement ni stage dédié.

Le Conseil National des Généralistes Enseignants (CNGE) a été créé en 1983, et est chargé de mettre en place un enseignement universitaire de la Médecine Générale. Les premiers Départements de Médecine Générale (DMG) sont créés dans les années 1990, avec les nominations des premiers enseignants universitaires associés en médecine générale (2).

Dans les suites, la formation des médecins généralistes est sortie des hôpitaux avec la création de stages ambulatoires, aussi bien durant le Deuxième Cycle que le Troisième Cycle des études médicales :

Concernant le Deuxième Cycle des études médicales, le décret du 4 mars 1997 détermine que chaque étudiant doit effectuer pendant la deuxième partie du deuxième cycle des études médicales un stage d'initiation à la médecine générale dont la durée et les modalités sont fixées par arrêté (3).

Concernant le Troisième Cycle des études médicales, dit Internat, un stage ambulatoire auprès d'un Médecin Généraliste – Maitre de Stage Universitaire (MSU) a été rendu obligatoire par un décret du 16 mai 1997 (4).

La médecine générale devient une spécialité médicale avec l'arrêté du 22 septembre 2004, ayant permis la création du Diplôme d'Etudes Spécialisées (DES) en Médecine Générale. Ce décret définit une maquette devant être réalisée afin de valider ce DES (5).

La maquette fixée par ce décret comprend 6 semestres, pour une durée totale de 3 ans. Cette première maquette comprend un stage ambulatoire auprès d'un Médecin Généraliste-MSU. Un deuxième stage en médecine ambulatoire, intitulé Stage Autonome en Soins Primaires Ambulatoires Supervisés ou SASPAS, peut être réalisé de façon facultative.

Un MSU est donc un médecin généraliste exerçant en ambulatoire dans un cabinet de ville et accueillant des étudiants en médecine à son cabinet afin de leur enseigner la pratique de la médecine générale. Il est chargé d'accueillir aussi bien des étudiants de Deuxième que de Troisième Cycle pour des stages allant de quelques demi-journées en Deuxième Cycle à des stages de 6 mois en autonomie supervisée à la fin du Troisième Cycle. Il est recruté par le DMG sur dossier de candidature et agréé lors d'une commission ayant lieu une fois par semestre.

Les MSU d'une même région se regroupent en association locale. Pour Nantes il s'agit du CGELAV (Collège des Généralistes Enseignants de Loire-Atlantique et Vendée), qui a pour principales fonctions la représentation des MSU et leur formation.

3- Réforme du Troisième Cycle de 2017

La réforme du Troisième Cycle, encadrée par l'arrêté du 21 avril 2017, divise la maquette du DES de médecine générale en 2 phases (6) :

- Une phase socle de 2 semestres, comprenant un stage en médecine d'urgence et un stage en médecine générale réalisé auprès d'un ou plusieurs Maitre(s) de Stage Universitaire(s) en Médecine Générale, dit stage praticien de Niveau 1.
- Une phase d'approfondissement de 4 semestres comprenant un stage SASPAS ainsi qu'un stage en médecine polyvalente, un stage en santé de la femme et/ou un stage en santé de l'enfant et/ou un stage dit libre.

La réforme du Troisième Cycle a donc rendu obligatoire le stage SASPAS et la réalisation d'au minimum un an de stage en ambulatoire, auprès de Médecins Généralistes – MSU.

Cette réforme a donc nécessité une augmentation majeure du nombre de MSU, pour accueillir en stage praticien de niveau 1 à la fois les internes de première année et les promotions plus anciennes n'ayant pas encore validé ce stage, ainsi que pour rendre obligatoire pour tous les internes le stage SASPAS, qui ne l'était pas auparavant.

4- Variation des besoins en MSU au fil des ans

Entre la création du stage ambulatoire en Médecine Générale en 1997 et la Réforme du Troisième Cycle de 2017 sanctuarisant la nécessité de réaliser un an de stage ambulatoire sur les 3 ans d'internat, il s'est passé vingt ans, période durant laquelle il a fallu recruter de façon massive des MSU afin de faire face à la demande croissante de terrains de stage.

En France, entre 2014 et 2017, le nombre de MSU est passé de 7666 à 9440 (2).

A Nantes, l'augmentation du nombre de stages ambulatoires nécessaires fut importante le temps de mettre en place la Réforme du Troisième Cycle. Traditionnellement les stages de praticien Niveau 1 étaient pris par des internes plus âgés et les stages de SASPAS étaient facultatifs, tous les internes n'y ayant pas accès faute de place. La période de transition pour atteindre l'objectif de la nouvelle maquette a donc nécessité une augmentation importante des stages SASPAS pour les rendre obligatoires, mais aussi des stages de praticien Niveau 1 pour qu'ils soient à la fois accessible aux internes de première année de la nouvelle maquette mais aussi aux internes plus vieux de l'ancienne maquette n'ayant pas encore réalisé ce stage. Cette nouvelle maquette sera bientôt mise place pour tous les internes de Médecine Générale ce qui entrainera une stabilisation des besoins avec en moyenne un besoin de 55 terrains de stage ambulatoires de praticien Niveau 1 et 55 terrains de stage SASPAS par semestre. Pourtant le besoin de recrutement de MSU ne semble pas devoir diminuer dans les années à venir.

a) Age des MSU

A Nantes, sur les 447 MSU recevant des étudiants en 2019, dit actifs, l'âge n'est connu que pour 312 d'entre eux. Pour ces 312 MSU actifs en 2019, l'âge moyen est de 48,4 ans (écart type à 10,5) un âge minimum de 30 ans et un âge maximum de 73 ans (Figure 1).

Cela montre une population relativement équilibrée avec un très grand panel d'âge. Il existe néanmoins un pic légèrement plus important de MSU âgés de 30 et 40 ans correspondant probablement à des jeunes MSU recrutés afin d'ouvrir les stages aux étudiants du Deuxième Cycle. Les jeunes MG installés se déclarant souvent plus à l'aise pour accueillir des étudiants de Deuxième Cycle.

Le nombre de MSU ayant 60 ans et plus, et donc partant à la retraite dans les années à venir est de 61 (Figure 2). Ce qui présage d'un besoin de renouvellement relativement constant et harmonieux des MSU dans les années à venir.

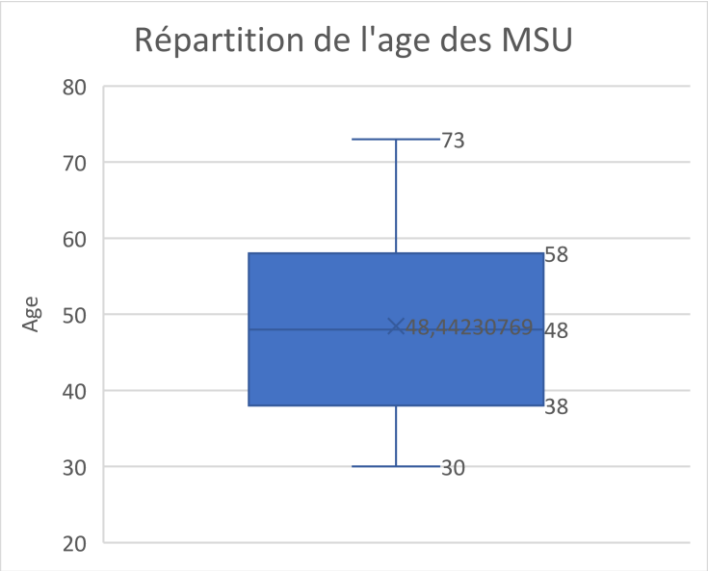

Figure 1 - Boîte à moustache de la répartition des MSU en fonction de leur âge (N = 312)

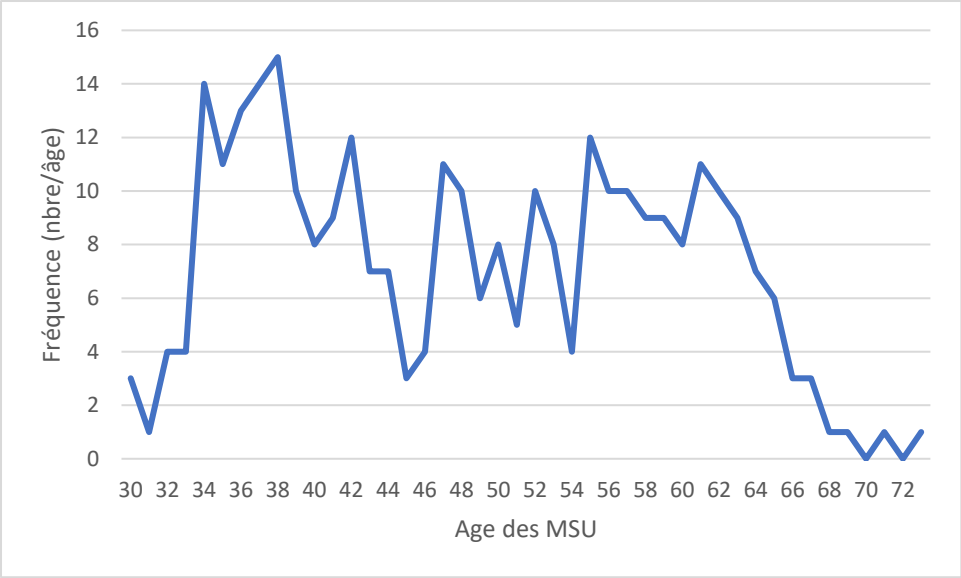

Figure 2 - Courbe de répartition des MSU en fonction de leur âge

b) Fin du Numérus Clausus

La dernière loi santé de 2019 met fin au Numerus Clausus dans le but d'élargir le nombre d'étudiants accueillis et formés chaque année en faculté de médecine (7). Pour la rentrée universitaire 2020-2021, première année de mise en place de la réforme, le nombre de places a été fixé à 294 places (8) par rapport à un numérus clausus à 230 (9) pour Nantes pour la rentrée universitaire 2019-2020 et un numerus clausus à 223 (10) pour la rentrée universitaire 2018-2019. Les besoins en stages ambulatoires devraient donc augmenter dès la rentrée 2025 pour le Deuxième Cycle et à partir de la rentrée 2026 pour le Troisième Cycle.

c) Une quatrième année d'Internat

La mise en place d'une quatrième année d'Internat de Médecine Générale est en cours d'élaboration depuis plusieurs années, cette réforme étant fortement soutenue par le CNGE. Celle-ci pourrait voir le jour dès la rentrée universitaire 2025.

Nous ne savons pas définitivement quels stages comporteraient ces 4 ans d'Internat de Médecine Générale, mais est envisagé en plus du maintien de la maquette actuelle en 3 ans, un stage d'un an ou deux stages de six mois dit « professionnalisants », c'est-à-dire en accord avec le futur projet professionnel de l'étudiant et se déroulant dans un cabinet de médecine générale, à mi-chemin entre un SASPAS et un remplacement.

Il est bien évident que si cette quatrième année devait avoir lieu, il faudrait augmenter de façon importante les capacités de stage et donc le nombre de MSU.

d) Diversification des besoins en stages ambulatoires localement

De nouveaux besoins de stages ambulatoires apparaissent :

- Pour le moment les internes n'ont accès qu'à un stage soit pédiatrique soit gynécologique seul, sans possibilité de combiner les deux, faute de lieux de stages hospitaliers suffisants. Ce pourquoi il a été lancé en 2019 un stage « SAFE » Stage Ambulatoire Femme Enfant. Il s'agit d'un stage ambulatoire en cabinet de Médecine Générale, encadré par des MSU et destiné à l'apprentissage spécifique de la pédiatrie et de la gynécologie, comme prévu dans la maquette. Ces stages en cabinet de ville existent déjà dans certaines régions. Leur généralisation à Nantes permettrait d'augmenter l'offre de stages

et ainsi le nombre d'internes pouvant accéder à la fois à un stage de gynécologie et de pédiatrie, comme il est prévu dans la maquette.

- Le besoin d'offres de stage au niveau du Deuxième Cycle est constant avec un stage obligatoire en sixième année. Ce qui implique la nécessité d'un grand nombre de MSU destinés au Deuxième Cycle.
- Une réflexion sur l'encadrement et la formation des futurs Infirmiers de Pratiques Avancées est en cours au DMG de Nantes, tâche qui pourrait également être partagée par les Médecins Généralistes-MSU.

Ce qui augure d'un besoin de recrutement des MSU réel et constant dans les années à venir au niveau de la Faculté de Médecine de Nantes.

5- Techniques de recrutement

Devant le besoin croissant de MSU, les DMG ont dû mettre en place des techniques de recrutement, pour parvenir à offrir les stages nécessaires à chaque étudiant. En 2016 Florent Di Méo compile les différentes techniques de recrutement réalisées par les DMG dans sa thèse «*Recrutement des Maitres de Stages Universitaires : synthèse des stratégies employées au sein de douze DMG et CRGE* » (11).

Il y distingue :

- Les méthodes dites classiques : appels téléphoniques et envois de courriers postaux, envois de mails. Avec le problème du manque d'une base de données contenant les coordonnées des Médecins Généralistes et la nécessité de faire appel à une aide extérieure, généralement l'Union Régionale des Médecins Libéraux (URML) ou le Conseil de l'Ordre des médecins.

- La cooptation ou le contact de proche en proche de façon informelle, par connaissance, technique la plus utilisée par les DMG actuellement.
- L'organisation de réunions dédiées pour présenter la Maitrise de stage.
- La création d'une pépinière : liste de contacts de Médecins Généralistes potentiellement intéressés dans le futur (sortant de la faculté, pas encore installés, pas encore prêts).
- La sensibilisation des internes à la question et recueil de leurs coordonnées à la fin de l'internat.
- L'utilisation de supports écrits ou vidéos, par exemple avec la réalisation de vidéos de MSU (12) présentant leur rôle mais aussi leurs craintes, mis en ligne sur le site medecinsmsu.com (13).

6- Une précédente étude de recrutement à Nantes

La thèse réalisée par Lise Blanchard et Clémence Vuillemenot en 2018 intitulée « *Evaluation d'une méthode de recrutement de Maîtres de Stage Universitaires en Loire Atlantique et Vendée »* (14) était basée sur un recrutement actif, d'abord par téléphone, puis en se déplaçant au cabinet, sur la population des Médecins Généralistes de Loire Atlantique et Vendée. Elles ont pu contacter 370 médecins généralistes et ont recruté au total 26 médecins généralistes grâce à leur étude, soit un gain supplémentaire de 50,9% de MSU par rapport au recrutement annuel des années précédentes.

Elles ont cependant calculé qu'un recrutement nécessitait en moyenne 2h34 minutes de travail, ce qui parait considérable, d'autant plus qu'aucun poste dédié au recrutement des MSU n'existe au DMG de Nantes pour le moment.

Nous nous sommes donc posé la question d'une méthode beaucoup moins chronophage, et permettant de contacter un très grand nombre de médecins généralistes : l'envoi d'un mail groupé.

L'envoi d'un mail groupé permet-il un recrutement efficace de nouveaux MSU ? Ce mode de recrutement est il plus efficace qu'une méthode de recrutement par appel téléphonique et déplacement ?

Matériels et Méthodes

1- Type d'étude

Il s'agit d'une étude prospective interventionnelle et quantitative.

2- Population de l'étude

a) Critères d'inclusion

La population cible était la population de médecins généralistes (MG) ambulatoires de Loire Atlantique et de Vendée issue de la liste de MG établie par Lise Blanchard et Clémence Vuillemenot lors de leur thèse réalisée en 2018

Elles avaient tout d'abord obtenue une liste de 1468 MG à partir de l'annuaire santé disponible en ligne (15).

A l'issue de leur travail, les auteurs avaient pu retirer de leur liste initiale :

- Ceux déjà MSU en 2018
- Ceux recrutés pendant le suivi de la thèse de 2018
- Ceux non intéressés définitivement
- Ceux non joignable en 2018
- Ceux retirés de la liste pour « insuffisance pédagogique », trop proche de la retraite ou avec un mode d'exercice particulier
- Ceux qui étaient intéressés par la maitrise de stage mais ne souhaitant pas devenir MSU avant 2020.

Il restait alors 717 MG listés qui n'avaient pas encore été contactés.

a) Critères d'exclusion

Pour débuter notre travail, initié fin mai 2019 et réalisé sur l'année 2020, nous avons alors retiré de cette liste de 717 MG :

- Les MG ayant demandé à devenir MSU dans l'intervalle
- Les MG ayant déjà été contactés par le DMG dans l'intervalle
- Les erreurs repérées dans l'intervalle (doublons)

3- Méthode d'envoi du mail

Pour obtenir les adresses-mail des Médecins généralistes ciblés, l'URML Pays de la Loire a été contactée. Cette dernière a accepté d'envoyer le mail à partir de sa base de données. En effet l'URML Pays de la Loire a une démarche pro-active concernant le recrutement de MSU de même que dans la lutte contre la désertification médicale et accepte de diffuser des mails pour certaines thèses en lien avec ce sujet.

Le recoupement entre la base de données de l'URML et la liste de MG s'est faite à partir du numéro du Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS), seul identifiant unique pour chaque médecin. Les numéros RPPS ont été récupérés sur l'annuaire santé en ligne (15). Les médecins de la liste n'ayant pas ou plus de RPPS valide ont été exclus.

Le mail de l'étude a été envoyé aux médecins qui avaient une adresse-mail valide. Pour ceux pour lesquels l'URML ne disposait pas de leurs coordonnées, ils ont été contactés par téléphone afin de leur demander leur adresse-mail et de leur envoyer le mail de l'étude.

A noter que l'URML dispose du logiciel Sarbacane ®, permettant d'envoyer un mail à une liste importante d'adresses sans être détecté comme un spam et permettant de suivre le nombre de mails ouverts et le nombre de clics effectués sur les liens présents à l'intérieur du mail. Malheureusement ce logiciel ne permet pas l'envoi de pièce jointe.

Le mail envoyé est présenté en *annexe 1*. Il contenait des liens permettant d'accéder au dossier à remplir pour postuler à la Maitrise de Stage présent sur le site du CGELAV ainsi que vers les adresses mails des responsables MSU au DMG.

4- Critère de jugement principal de l'étude

Le critère de jugement principal était le nombre de Médecins Généralistes contactés par mail et recevant l'agrément à la Maîtrise de Stage en 2020 (commissions de juin et décembre) et le temps moyen passé pour recruter un Maitre de Stage Universitaire**.**

5- Analyse de données

La description des données a été réalisée avec le logiciel Excel.

L'analyse des caractéristiques des deux populations, celle de la base de données des MSU actifs en 2019 et celle des MSU recrutés en 2020, avec une attention particulière aux MSU recrutés via le mail de cette étude, a été réalisée.

Les caractéristiques disponibles étaient : l'âge, le genre, le mode d'exercice rural ou urbain, et le département d'exercice Loire Atlantique (LA), Vendée (V) et Maine et Loire (ML).

L'analyse statistique de comparaison des âges des deux populations a nécessité un test de Student, réalisé grâce au site BiostatTGV (16).

Résultats

1- Inclusion des Médecins Généralistes

A l'issu de la thèse réalisée par Clémence Vuilleminot et Lisa Blanchard en 2018, il restait 717 médecins listés qui n'avaient pas encore été contactés.

Nous avons tout d'abord retiré de cette liste 65 MG ayant déjà été contactés récemment par le DMG. Sur les 652 MG restant nous avons retiré 2 doublons (Homonymes avec numéro RPPS identique).

Sur les 650 MG restant nous avons effectué un dernier passage pour retirer 4 derniers recrutements réalisés entre temps. Ce qui nous laisse 646 médecins généralistes à recruter.

Sur nos 646 MG, 564 avait bien un numéro RPPS, accessible sur l'annuaire santé mis à disposition en ligne (15).

Après recoupement de notre liste avec la base de données de l'URML nous avons pu envoyer le mail à 456 médecins généralistes (Figure 3).

Le mail de recrutement a été envoyé aux 456 MG le 13 janvier 2020 via l'URML.

Pour les 108 MG restant, l'URML ne disposait pas de leur adresse-mail dans sa base de données. Il a donc été décidé d'appeler leur secrétariat afin de récupérer leurs adresses-mail.

Sur les 108 MG, seulement 38 ont finalement pu être contactés (Figure 3).

Le mail de recrutement a été envoyé à ces 38 médecins généralistes le 14 février 2020 via l'adresse-mail universitaire de l'investigateur principal.

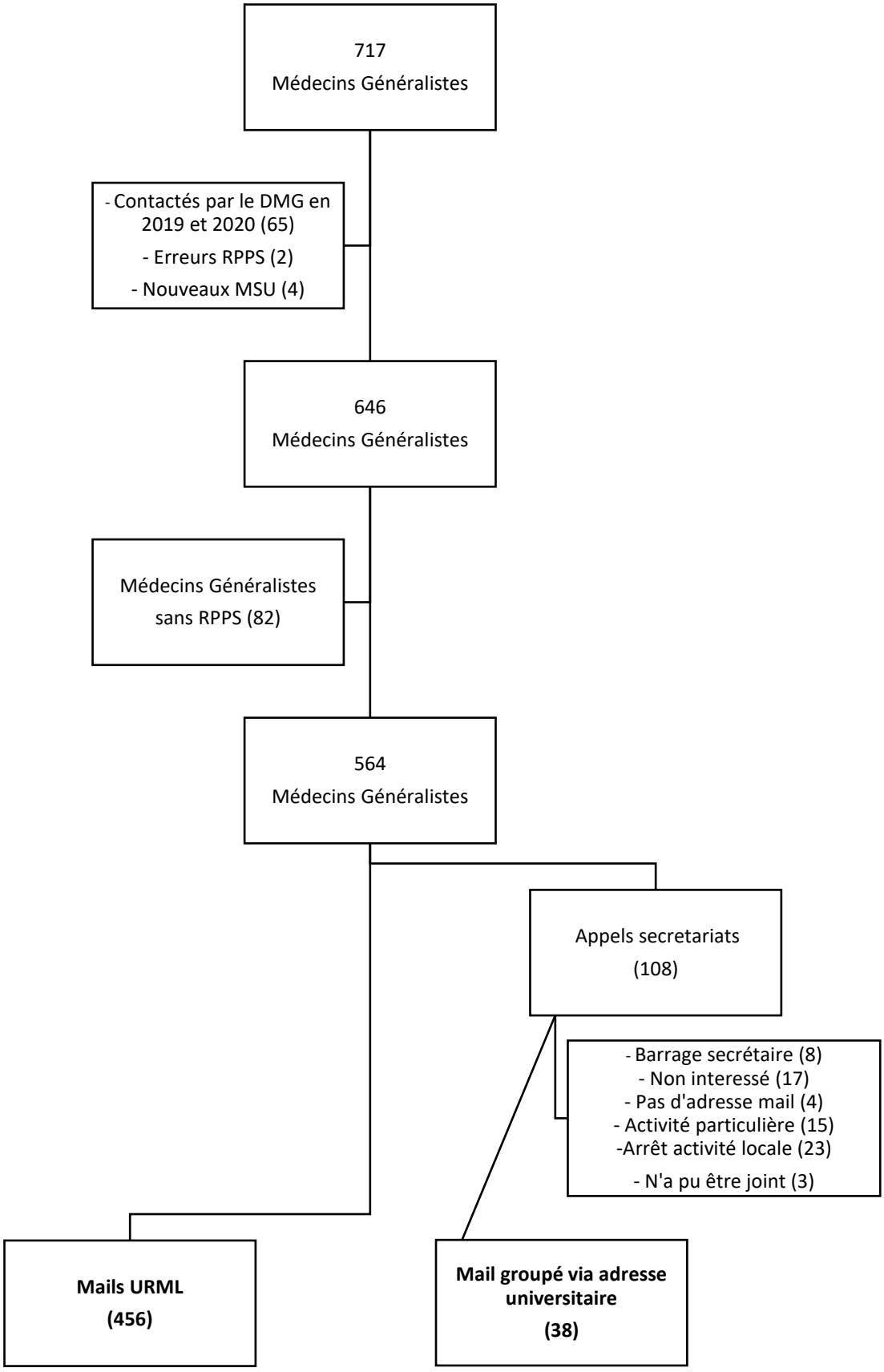

Figure 3- Diagramme de flux de la création de la liste d'envoi du mail de recrutement

Le même mail a été envoyé de nouveau à l'identique pour relance le 25 septembre 2020, selon la même méthode : 456 mails via l'URML, 38 via l'adresse mail universitaire de l'investigateur principal.

2- Suivi des mails URML

Le logiciel de l'URML qui a permis l'envoi du mail à 456 MG était équipé d'un système permettant le suivi à la fois du nombre de mails bien reçus par leur destinataire mais également le nombre de mails ouverts ainsi que le nombre d'ouverture des liens présents dans le mail (Figure 4).

A noter que ces mails ont été envoyés à 456 MG mais à 588 destinataires. En effet la base de données de l'URML possédait plusieurs mails pour certains MG et il a été décidé d'envoyer le mail à toutes les adresses disponibles afin de limiter le risque de l'envoyer sur une adresse-mail inactive et de perdre des destinataires.

Concernant le premier mail envoyé :

Il a été ouvert par 237 personnes sur 588 destinataires, soit 40,3% des mails envoyés ouverts. Sur ces 237 personnes 28 ont cliqué sur au moins un lien présent dans le mail, soit 4,8% des destinataires.

Concernant le deuxième mail envoyé :

Il a été ouvert par 368 personnes sur 586 destinataires (2 destinataires de moins qui se sont désinscrits de la mailing liste URML entre janvier et septembre 2020) soit 63% des mails envoyés ouverts. Sur ces 368 personnes, 216 personnes ont cliqué sur au moins un lien présent dans le mail, soit 37% des destinataires.

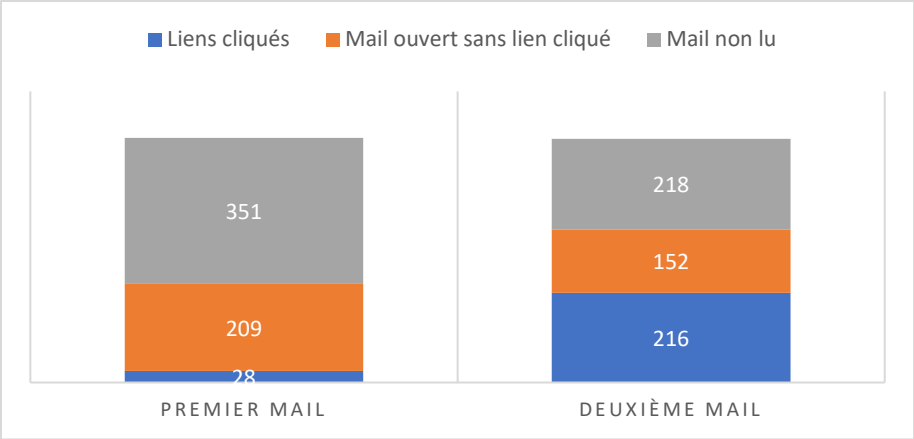

Figure 4 - Diagramme du suivi de l'intérêt porté au mail envoyé par l'URML (N = 588)

3- Résultats du recrutement

a) Résultats bruts

La première commission d'Agrément des MSU a eu lieu le 2 juin 2020 et a permis l'agrément de 8 nouveaux MSU. La deuxième commission a eu lieu le 1er décembre 2020 et a permis l'agrément de 19 nouveaux MSU. Soit un total de 27 MSU recrutés pour l'année 2020.

Sur ces 27 MSU recrutés, seulement 7 étaient sur la liste d'envoi du mail et ont donc reçu le mail réalisé lors de ce travail. Sur ces 7 MSU recrutés et qui ont bien reçu le mail, 5 ont été recruté lors du premier envoi du mail, 2 lors de la relance.

Un récapitulatif chronologique est présenté dans la figure 5.

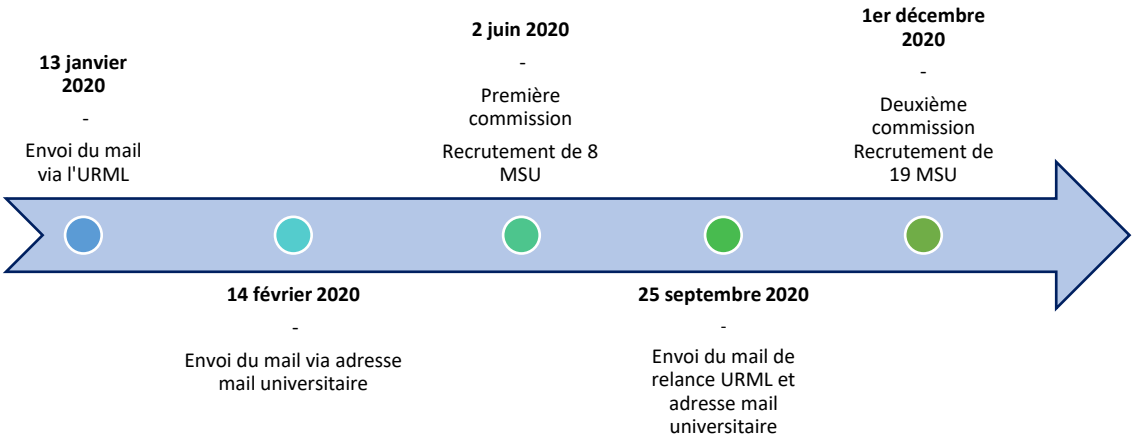

Figure 5 - Récapitulatif chronologique de l'étude menée

Un recrutement de 27 MSU est légèrement au-dessous de la moyenne annuelle de recrutement, celle-ci étant entre 2010 et 2017 de 31 MSU recrutés par an. Le recrutement réalisé lors de la thèse de 2018 avait permis un recrutement de 26 MSU via le travail mené, portant à un nombre exceptionnel de 77 MSU recrutés. Ce qui fait une moyenne de 35,7 agréments de MSU par an entre 2010 et 2020 (Figure 6).

En 2018 avait été calculé un gain de 50,6 % de recrutement par rapport à l'année précédente. En 2020, nous enregistrons un déficit de recrutement de 36 % par rapport à l'année 2019 et un déficit de recrutement de 64 % par rapport à l'année 2018.

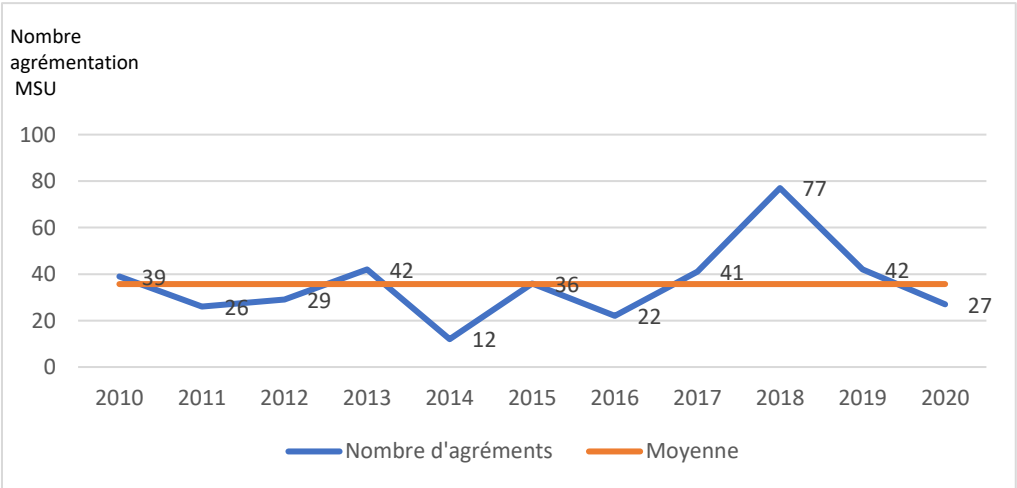

Figure 6 - Evolution du nombre d'agréments par an au DMG de Nantes

b) Temps / efficacité

Le temps passé pour l'envoi du premier mail via l'URML a été assez bref, évalué à 3 heures entre la rédaction du mail, l'appareillage entre nos données et celles de l'URML et l'envoi du mail via le logiciel. Le deuxième envoi de mail n'a pas nécessité de temps, l'URML ayant envoyé le même mail à la même mailing liste. Nous avons donc pu recruter 7 personnes en 3 h de travail. Soit un temps moyen de 26 minutes passées pour recruter une personne.

Le temps passé pour l'envoi du mail via l'adresse-mail universitaire de l'investigateur principal, pour les MG non présents dans la base de données URML fut beaucoup plus important, évalué à 12 heures d'appels téléphoniques et d'envoi de mails groupés. Il n'a pas permis le recrutement de MSU.

Pour rappel, le travail réalisé dans la thèse de 2018 avait permis le recrutement d'un MSU pour 2h34 de travail en moyenne (Figure 7).

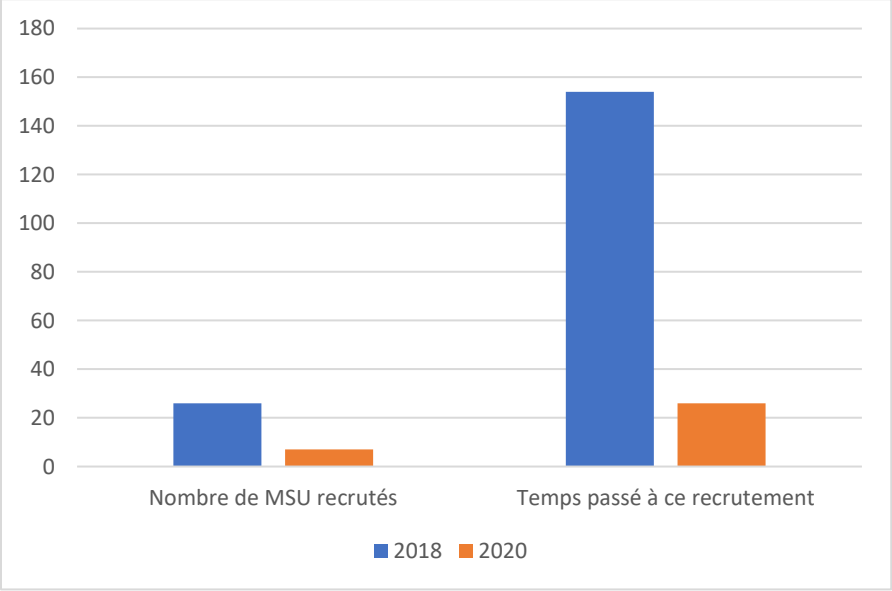

Figure 7 - Comparaison du nombre de MSU recrutés et du temps consacré à ce recrutement en 2018 et 2020

c) Caractéristiques des MSU recrutés

Les principales caractéristiques disponibles des différentes populations de MSU de cette étude étaient l'âge, le genre, le mode d'exercice et le département d'exercice Loire Atlantique (LA), Vendée (V) et Maine et Loire (ML). Elles ont permis de comparer deux populations, celle de la base de données des MSU actifs en 2019 et celle des 27 MSU recrutés en 2020 (Tableau 1).

La population des MSU recrutés est significativement plus jeune que la population de MSU déjà active : 37 ans (Ecart Type : 7,9) vs 48,4 ans (Ecart Type : 10,5) ($p = 1,861\ 10^{-8}$). Les autres caractéristiques diffèrent peu.

	MSU actifs en 2019 (447)	MSU recrutés en 2020 (27)
Moyenne d'âge	**48,4 ans** *(ET : 10,5)* *Données manquantes = 135*	**37 ans** *(ET : 7,9)*
Département d'exercice	LA = 304 (*68 %)* V = 135 (*30 %)* ML = 8 *(2%)*	LA = 17 (*63%)* V = 9 *(33%)* ML = 1 *(4%)*
Mode d'exercice	Rural = 159 *(56%)* Urbain = 126 *(44%)* *Données manquantes = 161*	Rural = 15 *(56%)* Urbain = 12 *(44%)*
Genre	Femmes = 234 *(52%)* Hommes = 213 *(48%)*	Femmes = 16 *(59%)* Hommes = 11 *(41%)*

Tableau 1 - Comparaison des profils de MSU recrutés par rapport à la base de données initiale

Concernant la population de 7 MSU spécifiquement recrutés par le mail de cette étude, l'âge moyen est de 41 ans (Ecart type 8,2). 5 exercent en LA (71%), 2 en Vendée (29%). De même 5 exercent dans un milieu rural (71%) et 2 dans un milieu urbain (29%). Il y a 6 femmes (86%) et 1 homme (14%). La population des 7 MSU recrutés est elle aussi significativement plus jeune que la population des MSU active : 41 ans vs 48,4 ans (p = 0,027).

Au total 10 MSU recrutés avaient moins de 33 ans, soit 37 %, 10 MSU avaient entre 33 et 38 ans soit 37% et 7 MSU avaient plus de 38 ans soit 26%.

Au contraire, dans la population de MSU déjà active en 2019, et dont nous connaissons l'âge, 89 ont moins de 40 ans, 77 entre 40 et 49 ans et 146 ont 50 ans ou plus (Figure 8).

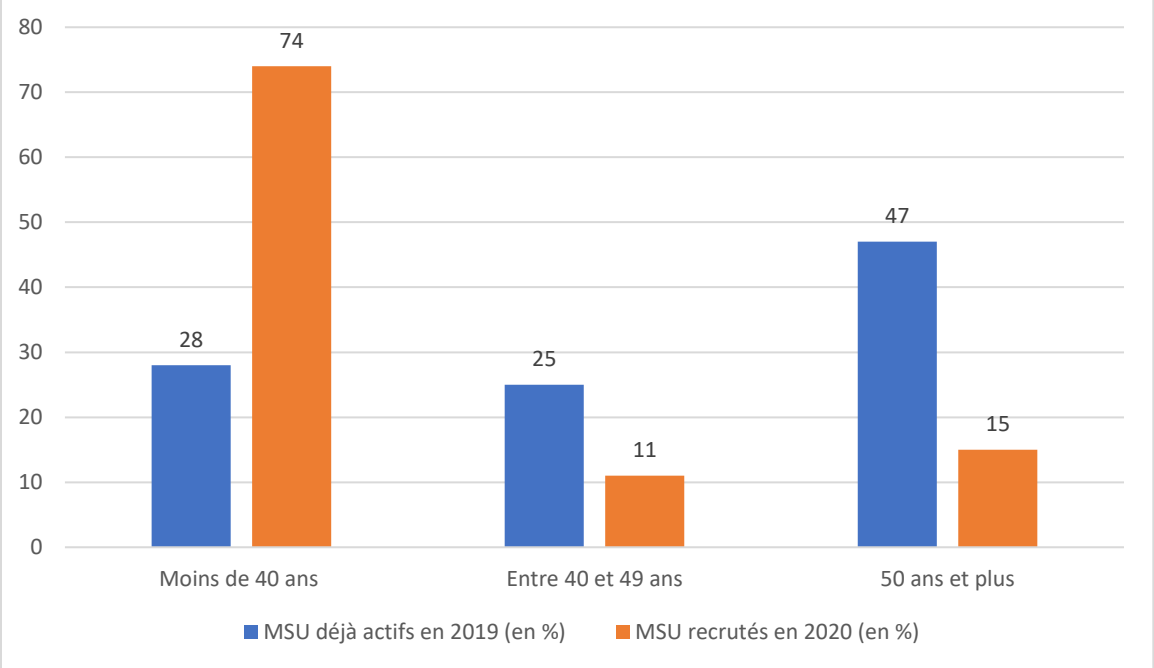

Figure 8 – Comparaison de la répartition par tranche d'âge entre les 312 MSU actifs en 2019 et les 27 MSU recrutés en 2020

Discussion

1- Concernant les résultats de l'étude

Cette étude a permis de recruter 7 MSU. Néanmoins elle a permis de recruter moins de MSU que l'étude de 2018 puisque le DMG enregistre un déficit de 64 % de MSU recrutés en 2020 (27 contre 77 MSU recrutés en 2018) et il a même recruté moins de MSU que le recrutement moyen sur les 10 dernières années (27 contre 35,7 MSU recrutés en moyenne).

A noter que cette étude a eu lieu durant l'année 2020 et a donc été impactée par le coronavirus. La période n'était peut-être pas la plus propice à un changement professionnel aussi important que celui de l'accueil d'un étudiant. En effet, ce contexte d'incertitude et d'absence de projections possible aussi bien professionnellement que personnellement, avec une demande de réadaptation constante des emplois du temps et une réorganisation des cabinets, laissait peu de place à la réflexion sur l'accueil d'un étudiant. Ce qui peut amener à nuancer les résultats moins bons du recrutement de MSU de l'année 2020.

En revanche le recrutement par mail est nettement plus efficace puisque 3 heures ont été nécessaires pour recruter 7 MSU via l'URML soit 26 minutes passées pour recruter un MSU, alors que l'étude de 2018 avait permis le recrutement d'un MSU en 2h34 de travail en moyenne.

Le recrutement par mail personnel via l'appel aux secrétariats n'est cependant pas du tout efficace avec aucun MSU recruté pour un temps important passé en appel. Probablement qu'il s'agit d'une population réfractaire à laisser ses coordonnées puisque refusant de les donner à l'URML.

Il est également intéressant de noter que le mail de relance envoyé en septembre a beaucoup plus intéressé que le premier mail envoyé en janvier puisque ayant entrainé l'ouverture d'au moins un lien présent dans le mail par 37% des destinataires contre 4,8% en janvier, même s'il a permis de recruter effectivement moins de MSU (seulement 2 contre 5 lors du premier mail). On peut se demander si les 5 MSU recrutés lors de la commission de juin avaient déjà bien avancé dans leur réflexion vis-à-vis de la maitrise de stage avant l'envoi du mail. On peut également extrapoler à partir du nombre de liens cliqués lors du mail de relance (1 destinataire sur 3 a cliqué sur au moins un lien) qu'il existe un nombre non négligeable de MG intéressés par la Maitrise de Stage mais qui ne sont pas encore prêts à passer le cap.

Un autre résultat de notre étude qui nous a semblé intéressant est l'âge des MSU recrutés. En effet, la moyenne d'âge des MSU recrutés en 2020 est significativement inférieure à celle des MSU déjà actifs. De plus, 64 % des MSU recrutés en 2020 avaient moins de 38 ans et 37% parmi eux avaient moins de 33 ans. Les jeunes générations semblent donc plus intéressées par la maitrise de stage, possiblement parce qu'elles ont elles même bénéficiées de ces stages lors de leur cursus universitaire.

2- Forces de l'étude

Tout d'abord il s'agit d'une étude de type recherche-action ayant permis concrètement le recrutement de MSU pour le DMG de Nantes et la sensibilisation à ce sujet des MG de notre bassin de population.

Il s'agit de la première étude à notre connaissance qui compare l'efficacité d'une méthode de recrutement en termes de temps dépensé. Peu d'étude ont comparé de façon objective deux méthodes de recrutement de MSU. La thèse de Emna Zarrad (12) « *Evaluation d'une méthode de recrutement des maitres de stage universitaire d'Ile de France et création du site internet www.devenirmsu.com* » réalisée en 2015, comparait une méthode de recrutement par envoi postal et une méthode de cooptation via la sensibilisation des internes de médecine générale et concluait à un meilleur recrutement par cooptation via les internes même si cette méthode s'était révélée très chronophage. La thèse de Juliette Vandendriessche réalisée en 2017 et intitulée « *Propositions et évaluations de deux méthodes de recrutement de maître de stage des universités auprès des jeunes médecins généralistes diplômés entre 2013 et 2015 de la Faculté de Médecine de l'Université Pierre et Marie Curie (ParisVI)* » (17) portait elle sur la comparaison de deux méthodes de recrutement par mail, l'une par envoi de mails successifs l'autre par l'envoi d'un questionnaire puis de 3 mails successifs et concluait à un meilleur recrutement quand était d'abord envoyé un questionnaire.

Les deux méthodes de recrutement comparées dans notre étude ont été utilisées sur un même bassin de population, à seulement deux années d'écart en utilisant deux sous parties différentes de la même base de données, sur des médecins généralistes jamais contactés auparavant. Ceci rend ces deux méthodes comparables.

Cette étude a été réalisée sur un grand nombre de MG puisque 564 MG ont été contactés sur les 717 qui n'avaient pas encore été approchés en 2019.

Les deux études successives de 2018 et 2020 ont permis de contacter presque tous les MG du bassin de population de Loire Atlantique et Vendée et d'avoir porté à leur connaissance l'existence de la Maitrise de Stage et du besoin de recrutement existant.

3- Faiblesses et biais de l'étude

Notre population d'étude était tirée de la base de données utilisée dans l'étude de 2018 à laquelle avait été soustrait ceux qui avaient déjà été recrutés lors de cette étude, et ceux recrutés entre temps. Or le recrutement réalisé n'avait pas été fait de manière aléatoire mais en ciblant les MG jeunes et ceux déjà connus par les membres du DMG donc potentiellement plus intéressés par une Maitrise de Stage. Ce qui a pu « assécher » un peu la base de données en laissant moins de MG potentiellement intéressés pour notre étude.

Ensuite la méthode par mail peut biaiser le recrutement par rapport à un recrutement par contact direct, surtout en fonction de l'âge des personnes recrutées. Les MG plus jeunes sont plus susceptibles d'adhérer à une méthode de recrutement par mail qui implique un contact uniquement dématérialisé, avec des informations disponibles, ainsi qu'un dossier de candidature à télécharger sur un site internet. Les MG plus âgés et donc potentiellement moins à l'aise avec ce fonctionnement ont pu être rebutés. Le mail peut paraitre désincarné, surtout comparé à la technique plus « humaine » et directe de 2018, pouvant être perçue comme plus engageante et permettant le

recrutement de plus de personnes intéressées une fois celles-ci « accrochées ». Un mail étant souvent remis à plus tard puis oublié.

4- Perspectives

Il semble donc pertinent d'envoyer un mail de recrutement une fois par an car même en ayant un recrutement modeste, cela reste une technique très peu chronophage. Dans cette optique, une mise à jour régulière de la base de données serait nécessaire, à partir de l'annuaire des professionnels présent en ligne ainsi qu'un accord pérenne avec l'URML. Une assistante est en cours de recrutement au DMG de Nantes afin d'aider à cette tâche du recrutement et du suivi des MSU.

La thèse réalisée par Emna Zarrad (12) avait dans un premier temps souligné l'utilité d'un site internet dans le recrutement des MSU grâce au site internet qu'elle avait créé à cette occasion : www.devenirmsu.com . La thèse réalisée par Maelle Kostuj en 2016 intitulée « *MedecinMSU.fr : création et évaluation qualitative d'un site internet à visée informative et promotionnelle de la maîtrise de stage en médecine générale dans la région niçoise* » (13) et celle réalisée en 2019 par Aude Vandenavière intitulée « *Recrutement de maitres de stage universitaires via la diffusion d'un site internet dédié* » (18) avaient toutes les deux permis de prouver que les plateformes vidéos et les sites internet étaient de bons outils de recrutement des MSU, ce grâce à leur site internet www.medecinmsu.fr, qui permet notamment de promouvoir l'exercice de MSU, de lister les principaux freins qui bloquent les MG à s'engager dans cette voie et d'y apporter des réponses et une réassurance.

Une hypothèse possible serait alors de combiner ces deux techniques en envoyant un mail par an incluant un lien vers ce site internet.

Ce travail a montré que les MSU recrutés sont plus jeunes que ceux déjà actifs, avec une différence d'âge significative. Cela pointe la pertinence de concentrer les efforts de recrutement sur les jeunes générations, celles-ci étant plus intéressées par la Maitrise de Stage et plus facilement recrutables. Leurs principales motivations sont de rester en lien avec la faculté, remettre à jour leurs connaissances mais aussi et avant tout de rendre ce qui leur a été donné, ayant elles-mêmes bénéficié de ces stages ambulatoires (19). Ceci va dans le même sens que les travaux réalisés sur ce sujet, notamment dans les thèses de Emna Zarrad (12), Juliette Vandendriessche (17) et Florent Di Méo (11), qui soulignent toutes l'importance des jeunes générations et de l'élaboration de pépinières dans le recrutement des futurs MSU.

Une pépinière semblerait donc le moyen le plus prometteur pour recruter d'autres MSU dans les années à venir, en visant spécifiquement les MG finissant leurs études. Un effort dans ce sens est déjà réalisé au DMG de Nantes avec le recueil systématique des adresses mails des internes lors de l'oral de validation de DES. Un accent mis sur l'importance de devenir MSU pourrait tout à fait être réalisé lors par exemple de cette validation de DES ou lors d'une remise de diplôme, puis la relance de ces jeunes médecins régulièrement par mail grâce à la base de données formée au fur et à mesure. Ce qui pourrait être suffisant pour renouveler de façon régulière et constante la population nécessaire de MSU.

Enfin, dans un contexte où les besoins concernant le recrutement des MSU encadrant les étudiants en médecine semblent devoir se stabiliser, permettant d'envisager

sereinement le renouvellement des MSU actifs, de nouveaux besoins de stage se dessinent, comme les stage SAFE ou l'accueil d'étudiants infirmiers en pratique avancée. Continuer les efforts de recrutement des MSU permettraient à ces nouveaux projets de voir le jour.

Conclusion

L’envoi d’un mail groupé aux médecins généralistes d’un bassin de population pour le recrutement de Maitres de Stage Universitaires semble donc moins pertinent quantitativement, c’est à dire en termes de nombre de Maitres de Stage recrutés mais plus pertinent en termes de temps passé au recrutement et donc somme toute plus efficace qu’une méthode de recrutement par appel téléphonique et déplacement.

Le recrutement sélectif centré sur les jeunes MG semblerait quant à lui plus pertinent pour le futur recrutement des MSU, par exemple en ciblant les internes sortant du DES, en créant une base de données de leurs coordonnées mails et en envoyant des mails de recrutement régulièrement.

Bibliographie

1. LOI n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. 2009-879 juill 21, 2009.

2. Collège National des Généralistes Enseignants [Internet]. [cité 16 déc 2019]. Disponible sur: https://www.cnge.fr/

3. Arrêté du 4 mars 1997 relatif à la deuxième partie du deuxième cycle des études médicales.

4. Décret n°97-495 du 16 mai 1997 relatif au stage pratique des résidents auprès des praticiens généralistes agréés. 97-495 mai 16, 1997.

5. Arrêté du 22 septembre 2004 fixant la liste et la réglementation des diplômes d'études spécialisées de médecine.

6. Arrêté du 21 avril 2017 relatif aux connaissances, aux compétences et aux maquettes de formation des diplômes d'études spécialisées et fixant la liste de ces diplômes et des options et formations spécialisées transversales du troisième cycle des études de médecine.

7. LOI n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé. 2019-774 juill 24, 2019.

8. Légifrance - Publications officielles - Journal officiel - JORF n° 0023 du 27/01/2021 [Internet]. [cité 27 avr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=HM8tsfJkzZU2q2L0x0I5VezfY6R1ltb1GqNb7as9jPM=

9. Légifrance - Publications officielles - Journal officiel - JORF n° 0118 du 14/05/2020 [Internet]. [cité 4 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Tj64qws_MYWEC-6xcUokYYPCIFRafx3LLgujSD-i24w=

10. Légifrance - Publications officielles - Journal officiel - JORF n° 0095 du 21/04/2019 [Internet]. [cité 4 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=xqu1ntKJQ_Qf10Fimh1S_4OIURU_fHHytH0XV8ClOKk=

11. Di Meo F. Recrutement des Maitres de Stage Universitaires : synthèse des stratégies employées au sein de douze DMG et CRGE [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université de Montpellier Faculté de Médecine de Montpellier - Nîmes; 2016.

12. Zarrad E. Evaluation d'une méthode de recrutement de Maitres de Stage des Universités en Ile de France et création du site internet www.devenirmsu.com [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université Pierre et Marie Curie - Paris VI Faculté de Médecine Pierre et Marie Curie; 2015.

13. Kostuj M. MedecinMSU.fr : création et évaluation qualitative d'un site internet à visée informative et promotionnelle de la maîtrise de stage en médecine générale dans la région niçoise [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université de Nice Sophia Antipolis Faculté de Médecine de Nice; 2016.

14. Vuillemot C, Blanchard L. Evaluation d'une méthode de recrutement de maitres de stage universitaires en Loire Atlantique Vendée [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université de Nantes Faculté de Médecine de Nantes; 2018.

15. Accueil - L'Annuaire Santé [Internet]. [cité 29 mars 2020]. Disponible sur: https://annuaire.sante.fr/

16. BiostaTGV - Statistiques en ligne [Internet]. [cité 15 avr 2021]. Disponible sur: http://biostatgv.sentiweb.fr/

17. Juliette Vandendriessche. Propositions et évaluations de deux méthodes de recrutement de maître de stage des universités auprès des jeunes médecins généralistes diplômés entre 2013 et 2015 de la Faculté de Médecine de l'Université Pierre et Marie Curie (ParisVI). [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université Pierre et Marie Curie - Paris VI Faculté de Médecine Pierre et Marie Curie; 2017.

18. Vandenbaviere A. Recrutement de maitres de stage universitaires via la diffusion d'un site internet dédié [Thèse d'Exercice pour le titre de Docteur en Médecine Générale]. Université de Bordeaux - Faculté de Médecine de Bordeaux - Bordeaux; 2019.

19. Jean-Sébastien Cadwallader, Vaillant-Roussel H, Boulet P, Paumier F, Bottet A, Dumoitier N. Motivations des Médecins Généralistes à devenir Maitres de Stage des Universités. Exercer. 2015;26(117):33.

Annexe

1- Mail envoyé pour le recrutement

DMG : Adoptez un étudiant en médecine, devenez maître de stage des universités !

A *l'attention des Médecins Généralistes Libéraux - Loire Atlantique - Vendée*

Bonjour,
La Faculté de médecine de Nantes cherche à recruter des maitres de Stage pour accueillir des internes de Médecine Générale ou des externes.

Pour former les étudiants à la Médecine Générale, le meilleur endroit d'apprentissage reste encore le cabinet de Médecine générale, auprès de leurs futurs confrères, seul lieu où l'étudiant se retrouve en situation authentique de soins.

Son apprentissage comprend désormais un stage obligatoire durant l'externat, et un an de stage durant l'internat de Médecine Générale.

Pour accueillir et former ces étudiants, nous avons besoin de médecins généralistes de terrain !!

Il s'agit d'accueillir un étudiant 1 jour par semaine. Une formation à l'encadrement d'étudiants est prise en charge (ANDPC hors quotas), de 2 jours, avant l'accueil des étudiants.

Si vous êtes intéressés, vous pouvez télécharger le dossier de candidature que vous trouverez sur le site du **CGELAV** et l'envoyer par mail à Laurence Retière laurence.retiere@univ-nantes.fr ; ou courrier à : 1 Rue Gaston Veil 44 035 Nantes Cedex.

Si vous souhaitez avoir plus d'informations :
- pour les questions concernant les externes : Pr Céline Bouton celine.bouton@univ-nantes.fr
- pour les questions concernant les internes : Pr Cyrille Vartanian cyrille.vartanian@univ-nantes.fr ou Dr Aline Van Cleef aline.vancleef@univ-nantes.fr

En vous remerciant pour votre implication,
Pour le Département de Médecine Générale, Sarah Costanza et le Pr Céline Bouton

Vu, la Présidente du Jury,
Professeure Elise LAUNAY

Vu, la Directrice de Thèse,
Professeure Céline BOUTON

Vu, le Doyen de la Faculté,

NOM : COSTANZA **PRENOM : Sarah**

Titre de Thèse : Efficacité d'une méthode de recrutement de nouveaux maitres de stage universitaires par mail groupé et comparaison à une méthode par appel téléphonique et déplacement

RESUME

Introduction

La mise en place progressive de stages ambulatoires en Médecine Générale dans les études médicales a entrainé le recrutement de MSU chargés d'encadrer les étudiants lors de ces stages. Les DMG font alors face à la nécessité de recruter de plus en plus de MSU pour assurer une formation de qualité. L'objectif de ce travail était de comparer l'efficacité entre une méthode de recrutement des MSU par mail et une méthode réalisée en 2018 par appel téléphonique et déplacement.

Matériels et méthodes.

Il s'agit d'une étude prospective interventionnelle et quantitative réalisée sur l'année 2020. Un mail de recrutement ainsi qu'un mail de relance ont été envoyés aux MG de Loire Atlantique et Vendée via l'URML et une adresse mail universitaire. Le critère de jugement principal était le nombre de MSU recrutés ainsi que le temps moyen passé pour le recrutement d'un MSU par rapport à l'étude de 2018. Une analyse des caractéristiques des MSU déjà actifs en 2019 et recrutés en 2020 a également été réalisée.

Résultats

27 MSU ont été recrutés en 2020 contre 77 en 2018 ce qui représente un déficit de 64% entre 2020 et 2018. Le temps moyen pour recruter un MSU par mail était de 26 minutes contre 2h34 avec une méthode par appel téléphonique et déplacement.

La population de MSU recruté en 2020 était significativement plus jeune que la population de MSU déjà actifs en 2019 avec une moyenne d'âge à 37 ans contre 48,4 an ($p<0,05$)

Conclusion

L'envoi d'un mail groupé aux médecins généralistes pour le recrutement de MSU semble donc moins pertinent quantitativement mais plus efficace en termes de temps dépensé. Le recrutement sélectif centré sur les jeunes MG semblerait plus pertinent pour le futur recrutement des MSU.

Mots clés

Maitres de Stages Universitaires - MSU - Stages Ambulatoires - Recrutement