

PASSERELLES



**Vous aussi, soyez fier-e
de faire ce choix :
rejoignez les équipes
du CHU de Bordeaux !**

Envoyez votre candidature à bienvenueauxsoignants@chu-bordeaux.fr



chu-bordeaux.fr



LE DOSSIER

**SOIGNANT-E-S :
LE CHU SE MOBILISE
POUR RECRUTER !**

LES MOTS

“

FIERTÉ & ATTRACTIVITÉ

Yann Bubien
Directeur général

Ces deux mots sont intimement liés. Nous sommes ainsi fiers de travailler au CHU de Bordeaux, un hôpital reconnu sur son territoire et au-delà, et réputé pour ses soins, sa recherche et sa formation.

Réciproquement, le CHU de Bordeaux doit son attractivité à la fierté des professionnels qui y travaillent et à celle de la population pour son CHU.

Personnellement, je suis fier de diriger le CHU de Bordeaux et d'y côtoyer autant de femmes et d'hommes de valeur.

SOMMAIRE

- 3 / **DÉCRYPTAGE**
Le plan d'actions des services : où en sommes-nous ?
- 4 / **UN CAFÉ AVEC**
Aurélie Mollar : psychologue du service réanimation
- 5 / **RESSOURCES**
Mise en place du Plan d'attractivité
- 6 / **LE DOSSIER**
Attractivité et fidélisation des soignants : le CHU se mobilise pour recruter !
- 8 / **SERVICE**
Les services Urgences
- 9 / **DEMAIN DURABLE**
Dispositif Supershow : un robot en urologie
- 10 / **EN POINTE**
Pauline Rivière, hépato-gastro-entérologue

Dean Lewis, élu président de l'université de Bordeaux
- 11 / **PROJET NOUVEAU CHU**
Un nouveau lactarium

Le CHU et le centre hospitalier Charles Perrens renforcent leur coopération

La transformation écologique, c'est...



8

« Unités durables » en cours de labellisation

Une des 9 priorités du Projet D'Établissement

21

ateliers Santé Environnement organisés auprès des patients et agents en 2021



filières déchets au sein du CHU

GES

La part des achats de médicaments et de dispositifs médicaux représente 50 % environ des émissions de gaz à effet de serre du CHU

30%

de déchets des convives en moins lors de la réorganisation des selfs (NOA)

1 122

professionnels bénéficiaires du Forfait Mobilités Durables (indemnité versée aux salariés privilégiant le vélo et/ou le covoiturage pour leur trajet domicile-travail)

29 492

journées télétravaillées

13

espèces protégées sur le site de Haut-Lévêque (dont l'emblématique Triton marbré)

1 318

unités de matériel informatique données à des associations du territoire

23

MWh solaires

produits pour l'eau chaude sanitaire sur le site de Xavier Arnozan

UN PLAN, EN ACTIONS !

Depuis quelques mois, les différents services du CHU de Bordeaux sont confrontés, comme de nombreux hôpitaux, à certaines difficultés de fonctionnement (vacances de poste, problèmes logistiques, fermetures de lits...) qui se cumulent au contexte de la pandémie liée à la COVID 19. Celles-ci ont pu perturber le quotidien des services de soins et des services supports. Pour faire face à cette situation, un plan d'actions a rapidement été engagé !

● La Direction générale a soumis un questionnaire aux services et aux unités de l'ensemble des pôles cliniques, médicotechniques et administratifs pour partager un état des lieux et formuler des propositions pour l'amélioration du fonctionnement quotidien. Plus de 100 réponses ont été reçues. Ce travail a été présenté aux instances, à l'encadrement

soignant et aux directions. Ces propositions des professionnels ont servi à construire un projet de plan d'actions permettant de répondre aux attentes soulevées par les services.

Ce plan d'actions a été co-construit avec les responsables médicaux, l'encadrement soignant et les directions en s'appuyant sur les propositions et contributions

des équipes. Il aborde différents sujets : attractivité, qualité de vie au travail, communication interne, convergence médico-soignante, parcours des patients... Il est composé de propositions concrètes et opérationnelles dont la mise en œuvre sera évaluée. Ces actions viennent compléter celles du nouveau projet d'établissement et du projet social.

Détail des actions décidées :

- **Améliorer l'attractivité du CHU :** recrutements directs en CDI et stagiairisation plus rapide pour certains métiers en tension, augmentation du nombre de promotions professionnelles et création d'une allocation d'étude pour les étudiants paramédicaux ;
- **Faciliter le fonctionnement quotidien des services :** simplifier les demandes d'intervention, améliorer la coopération entre les services de soins et fonctions supports,

améliorer et sécuriser la fonction linge, améliorer la ponctualité des transports ambulance ;

- **Développer un nouveau dispositif de gestion des parcours patients ;**

• **Clarifier les organisations et valoriser l'action collective :** mettre à jour des organigrammes détaillés et les rendre accessibles à tous, remanier l'intranet pour le rendre plus accessible, généraliser la charte de convergence médico-soignant.



Ce plan d'actions est en cours de mise en œuvre depuis le mois de janvier 2022.



Raphaël Yven, secrétaire général

Le plan d'actions a été élaboré à partir de plus de 100 réponses au questionnaire adressé aux responsables de l'ensemble des services de l'établissement. Ce plan est pragmatique et opérationnel, tout en restant ambitieux et cohérent avec les besoins exprimés par les services. Il sera évalué durant l'année 2022 et ses résultats régulièrement présentés aux pôles et aux services. »



Pr Nicolas Grenier, Président de la commission médicale

Ce plan d'actions est un travail collectif issu de la mobilisation des équipes médico-soignantes, mais aussi des directions fonctionnelles de notre établissement. C'est une feuille de route dont le bureau de la CME va s'emparer pour la faire vivre et évoluer dans la durée. »



Vanessa Guilmet-Vidor, Cadre de santé, Pôle neurosciences

Le plan attractivité émane d'un travail en concertation pour un recrutement, un accueil et une prise de postes personnalisés (stagiairisation, simplification du parcours, communication numérique, horaires adaptatifs, tutorat). En bref, un nouvel élan attractif et ajusté pour accueillir "nos nouveaux soignants" ! »



AURÉLIE MOLLAR, PSYCHOLOGUE DANS LE SERVICE DE MÉDECINE INTENSIVE, RÉANIMATION

Depuis juin 2020, Aurélie Mollar intervient dans le service de médecine intensive, réanimation, pour aider les malades et leurs proches.

Flash-back ! Quel est votre parcours pro ?

Aurélie : Étudiante, j'ai découvert la psychologie clinique de la santé. C'est-à-dire que j'ai appris à faire le lien entre les conséquences psychologiques des pathologies et à comprendre sur le long terme leur impact sur la qualité de vie et le bien-être des patients touchés par la maladie.

Pourquoi avoir choisi d'exercer en réanimation pour votre premier poste ?

Aurélie : C'est un service où les accompagnements sont variés. Il faut faire preuve de capacité d'adaptation et d'une forme de créativité pour répondre aux besoins

spécifiques des patients. Quand je suis arrivée au sein du service, on s'est rendu compte rapidement que l'ensemble des patients COVID et leur famille avaient besoin d'un suivi psychologique bien particulier.

Pouvez-vous nous expliquer ?

Aurélie : Nous sortions à peine de la première vague et nous n'avions pas encore de recul face aux conséquences physiques et psychologiques que pouvait engendrer la maladie. Il a donc fallu construire et adapter nos connaissances pour pouvoir accompagner les patients et leurs familles, en ayant recours à des méthodes psychothérapeutiques adaptées aux psychotraumatismes complexes.

C'est-à-dire ?

Aurélie : Les patients ne se souviennent pas des raisons pour lesquelles ils sont hospitalisés. La prise en charge consiste donc à les rassurer, à les resituer dans le temps et dans l'espace, notamment lorsqu'ils ont vécu une période de coma. Ils peuvent être soumis à un stress intense et la brutalité des événements engendre un vrai choc psychologique. En marge des soins médicaux, ils peuvent faire appel à moi. Ils déposent le temps d'un instant, le temps d'un entretien, leur vécu, leur ressenti... Je reste entre 45 minutes et 1 heure avec eux ou leur famille lors des séances.

Le mot de la fin ?

Aurélie : De fil en aiguille, mes missions au sein du service se sont élargies. Aujourd'hui, je prends en charge l'ensemble des patients et des familles qui sont confrontés à une hospitalisation en réanimation et aux soins continus, quelles que soient les problématiques. Pour moi, la réanimation a été une révélation professionnelle.

EN 1 MOT OU PRESQUE

CRÉER DU LIEN...

Avec les familles et les patients. J'essaie de créer du lien entre ce qu'ils sont en train de vivre en réanimation et le sens qu'ils vont pouvoir ensuite donner à cet événement de vie.

Attractivité et fidélisation : fil rouge de 2022 !



Julie Raude, Directrice de la communication et de la culture, Luc Durand, Coordonnateur général des soins et Perrine Caille, Directrice de l'organisation, de l'attractivité et de la fidélisation. Et en médaillon, Matthieu Girier, Directeur du pôle des Ressources humaines du CHU de Bordeaux.

En 2022, comme ces deux dernières années, les besoins sont particulièrement importants sur les postes de soignants. Il est donc plus que jamais nécessaire de faire de l'attractivité et de la fidélisation des soignants une des priorités fortes du CHU. Des mesures ont été mises en œuvre dans l'établissement sur la base des propositions de la direction des Ressources Humaines et de

la Coordination générale des soins afin d'améliorer les conditions de recrutement, de rémunération et les conditions de travail. Objectifs majeurs : mieux accompagner les carrières des professionnels et promouvoir les spécificités des métiers ainsi que l'intérêt de travailler au CHU de Bordeaux.

- Pour promouvoir ces nouvelles actions, le CHU a décidé d'engager une campagne de communication

d'envergure pilotée par la direction de la Communication et de la culture. Fruit d'un travail collaboratif, cette campagne a été précédée d'entretiens en lien avec le groupe attractivité du CHU de Bordeaux, qui se compose de soignants, de cadres, de professionnels du recrutement, de professionnels de la communication, de médecins...

Ce grand plan attractivité s'intègre entièrement dans le plan actions des services, détaillé en page 3 du journal.

DIRECTEURS DES SOINS : UN RÔLE MAJEUR SUR LE TERRAIN

Les directeurs de soins ont un rôle essentiel pour assurer la déclinaison du plan d'attractivité par site.



- **Qui sont-ils ? Présentation top chrono !**

- 1 Karine Carletta, Directrice des soins, GH Pellegrin
- 2 Fabrice Diot, Directeur des soins, GH Saint André
- 3 Latifa Scheirlinck, Directrice des soins, GH Sud

Leurs missions ?

Ils accompagnent au quotidien les cadres de proximité et assurent la convergence médico-soignante. Ils sont aussi les garants de la qualité de nos services de soins et coordonnent la logistique et le biomédical. En bref, Ils font le lien entre « plusieurs mondes » : le monde de l'encadrement, le monde médical, en particulier avec les comités consultatifs médicaux de site (CCM), et la direction.

Quelles sont leurs actions dans le cadre de la campagne attractivité ?

Dans le cadre du recrutement, ils ont un rôle d'alerte et de veille. Ils sont en lien direct avec les services de soins pour identifier les secteurs en tension ou en manque de personnels soignants, et pour aider à maintenir les lits ouverts.

Depuis plusieurs mois, ils participent au bon déploiement de la nouvelle plateforme de recrutement du CHU de Bordeaux, qui permet de largement diffuser nos offres sur les réseaux sociaux.

#bienvenue
auxsoignants

**SOIGNANT-E
SOIS FIER-E**

#bienvenue
auxsoignants

**Vous aussi, soyez fier-e
de faire ce choix :
rejoignez les équipes
du CHU de Bordeaux !**

Envoyez votre candidature à bienvenueauxsoignants@chu-bordeaux.fr

BORDEAUX CHU BDX CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE BORDEAUX

chu-bordeaux.fr



RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES SOIGNANTS : LE CHU SE MOBILISE POUR SON PERSONNEL !

Depuis 2 ans, l'hôpital public et ses professionnels sont en 1^{ère} ligne de la crise sanitaire. Cette période a pu accentuer certaines difficultés de l'hôpital, dont celle du recrutement. Il était donc nécessaire de faire de l'attractivité des postes et de la fidélisation des soignants une des priorités fortes du CHU. Un plan d'actions a rapidement été initié. Objectif : mieux accompagner les carrières des professionnels et promouvoir les spécificités des métiers et l'intérêt de travailler au CHU de Bordeaux.

Les mesures mises en œuvre au CHU de Bordeaux

> **De nouvelles conditions de recrutement et de rémunération plus attractives** : plus de souplesse dans les statuts, des salaires majorés grâce aux nouvelles grilles de rémunération revues en 2021 et aux primes...

> **De meilleures conditions de travail et de conciliation vie privée-vie professionnelle** : amplitudes de travail variées, équipes de suppléance...

> **Un accompagnement personnalisé tout au long de sa carrière** : offre de formation pour développer de nouvelles compétences chaque année, mobilités encouragées dans et

hors du CHU, sur des postes variés...

> **Des aides pour faciliter l'installation et la vie quotidienne** : aides à l'accès aux logements, participation aux frais de transport et carte de stationnement sur certains sites, comité des œuvres sociales...

> **Retrouvez toutes les mesures en ligne sur le site du CHU de Bordeaux grâce à ce flash code !**



Le CHU lance sa campagne de communication #bienvenue aux soignants

Depuis plusieurs mois, le groupe de travail dédié à l'attractivité au

CHU de Bordeaux se mobilise pour proposer des actions de recrutement. En novembre 2021, le CHU de Bordeaux était présent à Santexpo à Paris. Depuis, de nouvelles actions ont vu le jour ! Un forum de recrutement a été organisé à Xavier Arnozan le 25 mars. Un forum de recrutement digital sera organisé courant avril. Le recrutement s'affiche aussi sur les réseaux sociaux : diffusion de portraits de soignants, création d'une playlist YouTube dédiée à l'attractivité...

Une grande campagne d'affichage sera également lancée en avril dans la ville de Bordeaux ! Celle-ci sera relayée sur tous les réseaux du CHU et sur le compte de la ville.



Véronique Vacek,
responsable du
recrutement

« L'unité du recrutement se donne de nouveaux moyens pour relancer l'attractivité au sein du CHU de Bordeaux. Objectif : attirer de nouveaux professionnels qui apporteront dynamique et potentiel au CHU. Nous déployons également une nouvelle plateforme de gestion des offres d'emploi. Celle-ci permettra de candidater de façon rapide, simplifiée et en ligne. »



Régis Bernard,
Directeur de l'IMS

« L'institut des Métiers de la Santé (IMS) a pour objectif de susciter un véritable sentiment d'appartenance au CHU de Bordeaux dès l'entrée en formation des élèves et étudiants. Pour ce faire, nous allons multiplier les ponts entre les salariés et les apprenants. Selon moi, promouvoir les compétences des soignants du CHU en les incluant dans les enseignements, c'est aussi le moyen de reconnaître l'intérêt d'un parcours professionnel au regard de toutes les spécialités médicales existantes au sein de notre établissement. »

Rendez-vous à Paris

LE CHU DE BORDEAUX SERA
À SANTEXPO À PARIS LES 17,
18 ET 19 MAI ! RENDEZ-VOUS
SUR LE GRAND STAND
DES CHU DE FRANCE.



i NFO

Le CHU de Bordeaux se dote d'un nouvel outil pour publier et multidiffuser ses offres d'emploi, qui va centraliser l'ensemble des candidatures dans un espace collaboratif. Celui-ci permet de co-gérer le traitement et le suivi des candidatures. Le CHU de Bordeaux va gagner en visibilité sur son recrutement et sera plus attractif !

Attractivité : les soignants parlent du CHU



Céline Aussel,
cadre de santé
IBODE

« J'ai intégré un bloc innovant, une équipe pluridisciplinaire toujours dans la recherche d'une prise en charge de qualité et d'excellence pour les patients. J'ai été accompagnée ensuite pour des missions futures d'encadrement et de management, jusqu'à la possibilité de passer le diplôme de cadre de santé. »



Muriel Riou,
infirmière en
hématologie
au CHU de
Bordeaux

« Bordeaux est une super région, au niveau gastronomique mais également pour le paysage, l'océan tout proche. Plus sérieusement, j'ai choisi le CHU de Bordeaux puisque c'est un hôpital public et les missions répondent totalement à mes valeurs. C'est un CHU très grand, avec de nombreux services et, en tant qu'infirmière, ça permet à chacun d'exercer dans un domaine qui lui convient. »



Hannah Trickett,
infirmière en
gériatrie

« Dès mon arrivée dans le service, j'ai eu le plaisir de rencontrer une équipe dynamique, bienveillante et mettant tout en œuvre pour optimiser mon intégration ! Au CHU, j'approfondis tous les jours mes connaissances, mes compétences... »

AU CŒUR DE NOS URGENCES



À Pellegrin et à Saint-André, les urgences du CHU se mobilisent au quotidien. Immersion dans deux services qui ont été en première ligne pendant la crise sanitaire.

La qualité au centre du soin

Dans les services d'urgences, les derniers mois ont été marqués par des pics de fréquentation très importants. « Nous sommes la porte d'entrée de l'hôpital et le premier contact avec les patients qui arrivent. Notre objectif est de nous concentrer sur la qualité de la prise en charge des patients. Notre organisation doit s'ajuster autour de cette ambition, de même que la culture de la qualité doit pouvoir se renforcer au sein des équipes. », explique le **Dr Eric Tellier, responsable du service des urgences à Pellegrin**. Qualité dans les soins, mais aussi qualité de la vie au travail : une préoccupation commune des médecins et des soignants. Un point que confirme **Pascale Gaumé, cadre aux urgences de Saint-André** : « Nous menons de nombreux projets pour améliorer la qualité de la prise en charge : réorganisation de la zone d'accueil des urgences, questionnaire de satisfaction, affichage dynamique... Nous optimisons continuellement nos processus ».



Dr Eric Tellier, responsable du service des urgences à Pellegrin.

Au quotidien, l'inattendu et l'esprit d'équipe

La diversité des cas et des niveaux de gravité font la particularité des urgences. L'enjeu est d'adapter la prise en charge, dans certains cas de stabiliser les urgences vitales puis de positionner le bon patient dans le bon service. Pour le **Dr Isabelle Faure, responsable des urgences à Saint-André**, « nous avons la chance de travailler sur un site à taille humaine, ce qui facilite le parcours de soin du patient. Nous travaillons très bien avec tous les autres services, réanimation, cardiologie, oncologie, équipe mobile de gériatrie... ».

« Un des points satisfaisants de ce métier », indique le **Dr Jacquemin, médecin au service des urgences à Pellegrin**, « c'est le travail d'investigation : rechercher les causes de l'état du patient, repérer le patient qui n'a pas l'air grave et qui l'est. »

La polyvalence est l'un des points forts des équipes. Côté soignants, beaucoup de gestes techniques sont pratiqués au quotidien : pose de perfusions, de sondes... Ces compétences techniques sont alliées à un rôle relationnel et social primordial avec les patients et les familles.

« L'esprit d'équipe entre médecins, internes, externes, infirmiers et aides-soignants est particulièrement fort », indique **Marina Da Silva, cadre des urgences à Saint-André**. « Notre dynamique d'équipe et l'accent mis sur l'amélioration de nos pratiques sont nos points forts! ».

Côté passages
60 & **140**
 /JOUR /JOUR
 À SAINT-ANDRÉ À PELLEGRIN



Des travaux transitoires vont être prochainement réalisés aux urgences de Pellegrin afin de rénover et agrandir les locaux.

LE SERVICE D'UROLOGIE S'ÉQUIPE D'UN DISPOSITIF QUI AMÉLIORE LE TRAITEMENT DES LIQUIDES BIOLOGIQUES DE BLOC

Le bloc d'urologie a fait l'acquisition d'un dispositif qui traite les liquides biologiques issus du patient lors d'une intervention, et les élimine directement via les égouts plutôt qu'avec les DASRI (Déchets d'activités de soins à risques infectieux). Résultats : un gain en termes qualité de vie au travail pour les soignants (moins de manutention de matériels tels que les bidons), moins de coûts de collecte et de traitement, et un gain pour l'environnement (moins de liquides incinérés...).

● Auparavant, les liquides biologiques de bloc, recueillis pendant les interventions sur les patients étaient éliminés dans la filière DASRI. Les déchets étaient conditionnés, évacués puis incinérés dans des installations spécifiques, qui génèrent de grosses quantités de gaz à effet de serre et dont le coût de collecte et traitement était conséquent pour le CHU. Le bloc urologie avait estimé à 24 000 litres par an la quantité de liquides biologiques qui pourraient être traités différemment. Ce qui représente environ 42 000 € de traitement DASRI annuel, et 22 tonnes de CO₂ émises lors du traitement par incinération. Face à ce constat, l'équipe du bloc urologie a commencé à s'interroger il y a quelques années sur une élimination plus économe, plus écologique et pouvant apporter une meilleure qualité de travail aux personnels du bloc. Après comparatif de solutions et quelques tests, l'idée de l'achat de ce dispositif a vu le jour !



“

L'acquisition de ce nouveau système permet de traiter chimiquement ces déchets aspirés directement dans un réservoir mobile sans manipulation de contenants et de les verser une fois traités dans les évacuations standard vers les égouts. L'amortissement de l'achat du matériel, consommables compris, est prévu dès la première année d'utilisation.

En bref, moins de contraintes au travail, moins d'énergie dépensée et de pollution, pour un coût avantageux : un exemple à suivre... »

Pr Franck Bladou, urologue, chef du pôle de chirurgie



“

L'ŒIL DE...

Jeanne Blancand, ingénieure développement durable

Les équipes du bloc nous ont fait part de leur grande satisfaction, c'est un bénéfice indéniable pour la qualité de vie au travail (QVT) ! Au niveau environnemental, des consommables jetables et de l'électricité sont nécessaires au fonctionnement du dispositif, mais nous attendons un impact positif par rapport au fait d'incinérer ces liquides biologiques. Et pourquoi pas, à terme, équiper les blocs opératoires de systèmes de pompage des liquides directement vers les égouts, pour une élimination encore plus sobre ! »

PAULINE RIVIÈRE, HÉPATO-GASTRO- ENTÉROLOGUE



Quel est votre parcours ?

Pauline : Après un clinat de deux ans en hépato-gastro-entérologie, j'ai débuté en 2019 une thèse en immunologie entre l'Université de Bordeaux et l'Université McGill à Montréal. Je suis actuellement détachée de mes activités cliniques grâce à une bourse du CHU.

Vous avez bénéficié de deux financements d'appel d'offres interne (AOI, voir encadré).

Pouvez-vous nous dire un mot sur l'accompagnement des jeunes chercheurs par la DRCI* et le CHU de Bordeaux ?

Pauline : Ces AOI m'ont permis de financer mes projets de recherche, de bénéficier de la promotion et de l'aide du CHU de Bordeaux et d'être accompagnée par la direction de la recherche clinique (budget, rédaction du protocole, mise en place de tous les dispositifs réglementaires d'éthique...). Cet accompagnement personnalisé est primordial pour l'avancée et surtout la réussite de nos projets de jeunes chercheurs !

Qu'est-ce qu'un AOI ?

● Une enveloppe de 300 000 € est allouée sur les ressources propres du CHU pour favoriser l'accès à la recherche clinique de jeunes chercheurs du CHU de Bordeaux dans le domaine médical et paramédical. Cette action démontre depuis plusieurs années l'intérêt de mobiliser les plus jeunes sur les sujets de recherche, leur ouvrant ainsi la voie à une reconnaissance scientifique, à l'opportunité de publier et à de nouvelles études de plus grande dimension.

Pouvez-vous nous faire une présentation express du Projet ITAC et du projet MIST ?

Pauline : Pour commencer le projet ITAC : Il s'agit d'étudier une forme particulièrement grave de poussée de recto-colite hémorragique qui se manifeste par des épisodes de diarrhée sanglante. Nous cherchons à identifier les facteurs qui peuvent déclencher ces poussées graves, dans le microbiote des patients, l'alimentation ou leur patrimoine génétique pour mieux les prévenir et les traiter. Enfin, le projet MIST étudie l'impact des traitements que l'on donne dans les maladies inflammatoires chroniques de l'intestin ou dans le rhumatisme inflammatoire sur le microbiote.

Des conseils ou un mot d'encouragement pour les jeunes chercheurs du CHU de Bordeaux ?

Pauline : On peut apporter aux patients ce que l'on a appris dans nos recherches et à nos recherches ce que l'on apprend auprès de nos patients.

* Direction de la recherche clinique et de l'innovation.

Dean Lewis, élu président de l'université de Bordeaux

Le lundi 24 janvier 2022, le conseil d'administration de l'université de Bordeaux a élu Dean Lewis en tant que président.



© Arthur Pequignot

● Professeur d'électronique, vice-président du conseil d'administration de l'université de Bordeaux de 2014 à 2018, puis vice-président en charge des ressources humaines de 2018 à 2022, Dean Lewis succède à Manuel Tunon de Lara pour un mandat de 4 ans. Au cours de cette séance, Catherine Gauthier, professeure de droit public a été élue vice-présidente du conseil d'administration, sur proposition de Dean Lewis. Elle succède ainsi à Antoine de Daruvar. Le 3 février 2022, le conseil académique s'est réuni pour élire son vice-président, les vice-présidents de la Commission formation et vie universitaire et de la Commission de la recherche ainsi que le vice-président étudiant.

CAP SUR UN NOUVEAU LACTARIUM

Un nouveau lactarium* s'apprête à être construit au Groupe hospitalier Sud.



Le projet
1370 m²
Marché de conception réalisation avec
MAS BTP, retenu en février 2022

● Le site de l'hôpital Haut-Lévêque accueillera en 2024 un nouveau lactarium doté d'un équipement de nouvelle génération. L'enjeu ? Conforter la place du CHU de Bordeaux comme le plus important lactarium au niveau national. Implanté depuis 1978 à Marmande pour l'activité de production de lait, le lactarium est aujourd'hui vétuste. Les travaux de modernisation à apporter exigent qu'il soit entièrement reconstruit. C'est le site de Haut-Lévêque, à proximité de la plateforme de distribution qui a été retenu. « C'est une localisation qui permettra d'avoir une forte proximité avec les services supports, en particulier logistiques » indique Dr Delphine Lamireau,

responsable du lactarium.

Au cœur du projet, un nouveau lyophilisateur assurera une production de lait lyophilisé d'excellente qualité, destiné à être envoyé dans les Territoires d'Outre-mer (spécificité du CHU au niveau national). L'autre partie du lait collecté sera, comme aujourd'hui, congelée pour être distribuée aux centres hospitaliers de métropole.

L'activité du lactarium implanté au groupe hospitalier Pellegrin ne sera pas modifiée et continuera à proposer des soins autour de l'allaitement.

* Les lactariums sont des banques de lait maternel dont la principale mission est de collecter, préparer, qualifier, traiter, conserver, délivrer et distribuer du lait humain.



Le lactarium c'est
18 000

LITRES DE LAIT COLLECTÉS PAR AN :
ENVIRON LA MOITIÉ DU LAIT UTILISABLE
EST VENDUE ET L'AUTRE MOITIÉ EST
CONGELÉE POUR ÊTRE STOCKÉE.

et **18**
COLLECTRICES MOBILISÉES
AUPRÈS DES JEUNES MÈRES.



Dr Lamireau, responsable du lactarium et Julie Cauhape, Directrice référente du pôle pédiatrie.

TOUJOURS PLUS PROCHES !

Le CHU et le centre hospitalier Charles Perrens renforcent leur coopération.

● Signée le 9 février dernier, la convention cadre de coopération entre les deux établissements marque une étape de plus dans des relations de travail déjà étroites. Le patient est placé au cœur de ce partenariat : l'objectif est en effet de proposer une prise en charge globale alliant soins somatiques et soins psychiatriques.

Des collaborations sont déjà bien en place : au pôle Inter-établissement en addictologie, où le parcours patients bénéficie de l'expertise des deux établissements, mais aussi par exemple à l'hôpital des Enfants du CHU, où l'équipe de liaison de Charles Perrens assure les soins de pédopsychiatrie pour les patients de pédiatrie.



De gauche à droite : Dr Sébastien Gard, président de la CME du CH Charles-Perrens, Thierry Biais, Directeur du CH Perrens, Yann Bubien, DG du CHU de Bordeaux, Nicolas Grenier, Président de la CME du CHU de Bordeaux.

C'est aussi l'occasion pour les deux établissements de conforter leurs missions de prévention, de recours, de formation et de recherche. Deux nouveaux projets sont également en cours de lancement : des appels à projets communs pour la recherche, un dispositif ambulatoire associant la neurologie et la psychiatrie...



#bienvenue
auxsoignants

DONNEZ DU SENS À VOTRE PROFIL !

Quel que soit votre profil, vous trouverez votre place au CHU de Bordeaux et, surtout, vous donnerez un sens à votre travail et votre avenir. **Un sens profond**, car vous participerez à l'accueil et aux soins de milliers de personnes. **Un sens humain**, car vous vous engagerez aux côtés de professionnels exemplaires, solidaires et bienveillants. Du bon sens aussi, puisque vous rejoindrez un groupe hospitalier performant et innovant !

**Alors, donnez du sens à votre profil,
dès aujourd'hui : rejoignez nos équipes !**

OUI J'AI LE PROFIL !

Consultez les nombreuses offres d'emploi sur chu-bordeaux.fr
Envoyez votre candidature spontanée à bienvenueauxsoignants@chu-bordeaux.fr

