



ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES DANS LE POST-INTERNAT

SUJET 2024 DE L'ENQUÊTE ANNUELLE DE L'ANAINF
PRÉSENTÉE LE 19 JANVIER 2024 AUX J2N

Institut du Cerveau, Paris



Dr Pierre-Andréa CERVELLERA

Dr junior
Amiens



Le 30 juin 2021, l'Académie nationale de médecine émettait un rapport face au constat de la perte d'attractivité des carrières hospitalo-universitaires. Il nous a donc paru essentiel de s'intéresser à la neurologie et en particulier aux jeunes neurologues qui se positionnent sur des postes après l'internat. L'objectif de notre enquête était de comprendre les souhaits et les motivations concernant les choix de carrière afin de rendre plus attractif les différents types d'exercices en ciblant les éléments importants pour les internes.

Méthodes

Les données de cette étude ont été collectées via une enquête en ligne volontaire et anonyme, destinée aux membres de l'ANAINF et diffusée par e-mail et sur les réseaux sociaux.

Cette enquête a été réalisée par le bureau de l'ANAINF et hébergée sur la plateforme Limesurvey®.

La période de collecte des réponses était limitée à un mois (du 10 décembre 2023 au 7 janvier 2024) afin d'être présentée au Collège des Enseignants de Neurologie et lors de la Journée des Jeunes Neurologues et de la Recherche Clinique (J2N) en janvier 2024.

L'enquête comprenait 15 questions portant sur :

- L'identification du profil des répondants (données sociodémographiques, statut, région de formation).

- Le type de poste souhaité après l'internat.
- Les motivations pour le choix de l'équipe avec laquelle travailler.
- Leur perception des trois principaux types de carrières connues (hôpital universitaire, hôpital général ou pratique privée).

Pour les questions relatives à la perception des types de carrières, chaque participant devait écrire les trois premiers mots qui lui venaient à l'esprit (du plus évocateur au moins évocateur).

Un auteur a standardisé les réponses en regroupant les synonymes afin de générer un nuage de mots (les mots les plus fréquemment cités apparaissent en plus grand).

Une analyse descriptive a été réalisée à partir des données exportées de Limesurvey® vers Excel®.



Résultats

Caractéristiques de l'échantillon des jeunes neurologues

Nous avons obtenu 125 réponses, ce qui représente environ 20 % des internes ou chefs de clinique-assistants en neurologie en France.

La majorité des répondants était des femmes (61 %), 53 % en couple ou union civile ; 31 % célibataires, et 10 % déclaraient avoir des enfants.

La répartition géographique des participants était homogène à travers la France métropolitaine :

- 26,4 % en Île-de-France ;
- 8 % dans le nord-est (Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté) ;
- 12 % dans le nord (Hauts-de-France) ;
- 19,2 % dans le nord-ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire et Normandie) ;
- 4 % dans le sud-ouest (Nouvelle-Aquitaine) ;

- 18,4 % dans le centre-est (Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- 7,2 % dans le sud-est (Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
- 3,2 % dans le sud-ouest central (Occitanie) ;
- 2,4 % aux Antilles-Guyane et à La Réunion.

Concernant leur formation et leur expérience :

- 56 % sont encore internes et n'ont pas soutenu leur thèse ;
- 12 % sont en première année d'internat ;
- 14,4 % en troisième année ;
- 2,4 % en quatrième année ;
- 18,4 % en cinquième année ;
- 8,8 % en sixième année.

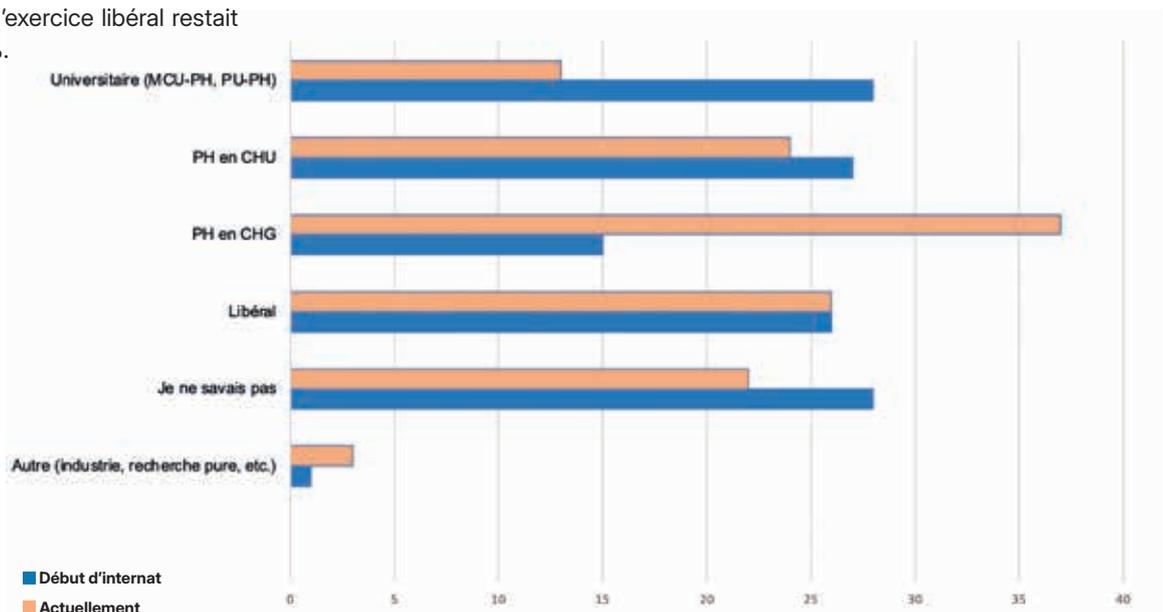
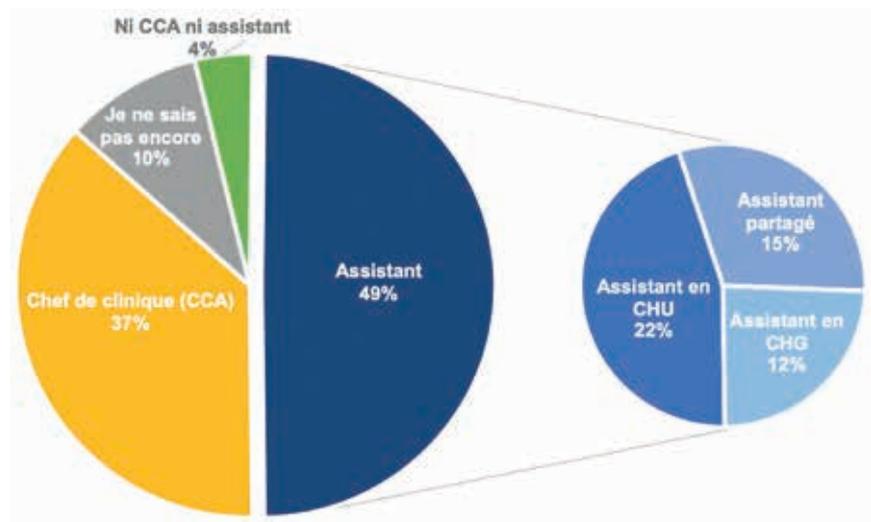
Par ailleurs, 14,4 % sont chefs de clinique-assistants et 9,6 % sont des jeunes neurologues en exercice.

Souhaits de carrière

Presque la moitié des répondants souhaitaient devenir assistants, majoritairement dans un hôpital universitaire. En revanche, seulement 37 % voulaient devenir chefs de clinique et 4 % ni l'un ni l'autre.

Concernant le type d'exercice futur :

- 22 % des répondants souhaitaient avoir initialement une carrière universitaire, mais ce chiffre tombait à 10 % en fin d'internat.
- La proportion de ceux désirant devenir praticiens hospitaliers dans un hôpital universitaire diminuait plus l'internat avançait (22 % contre 19 %), tandis qu'elle augmentait pour les hôpitaux généraux (12 % contre 30 %).
- Le choix de l'exercice libéral restait stable à 21 %.





Motivations derrière les choix de carrière : quels éléments sont considérés comme les plus importants dans la réflexion sur le choix de carrière au long cours ?

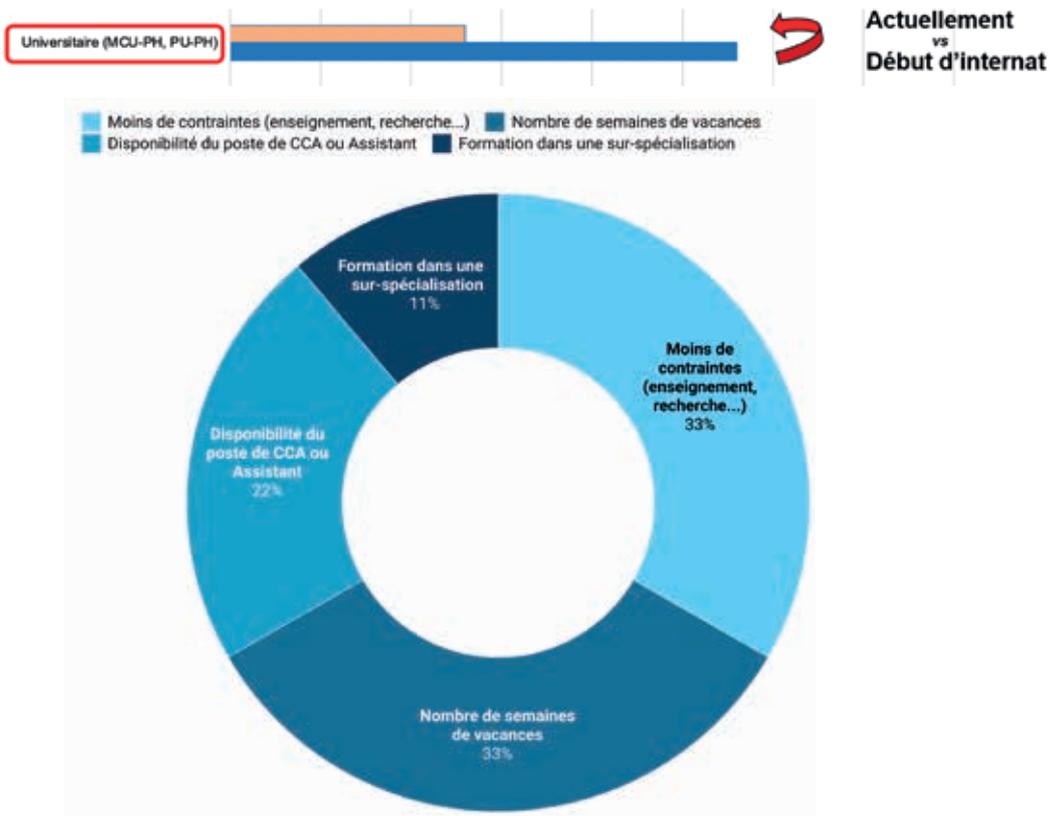
Chef de clinique : La principale motivation pour devenir chef de clinique est l'opportunité de faire de la recherche (28 %), dans l'optique d'une carrière académique (23 %). L'enseignement des étudiants en médecine arrive en troisième position (18 %).

Assistant hospitalier : 30 % des répondants choisissent ce poste pour avoir moins d'obligations (enseignement, recherche), 25 % pour bénéficier de plus de jours de congés, 20 % pour une meilleure compatibilité avec la vie familiale et 10 % selon la disponibilité du poste.

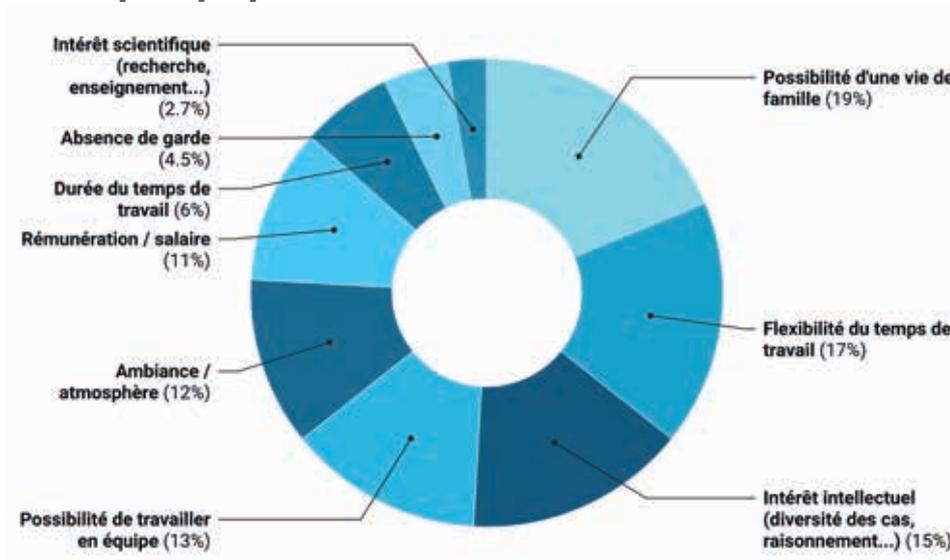
Carrière universitaire : 85 % des répondants évoquent un intérêt scientifique et intellectuel comme raison principale. 8 % apprécient la diver-

sité des patients et le raisonnement clinique ; la rémunération et le salaire représentait également 8 % des répondants.

Point important : Les raisons évoquées par les internes ayant renoncés à une carrière universitaire au cours de l'internat sont représentées sur la figure suivante :



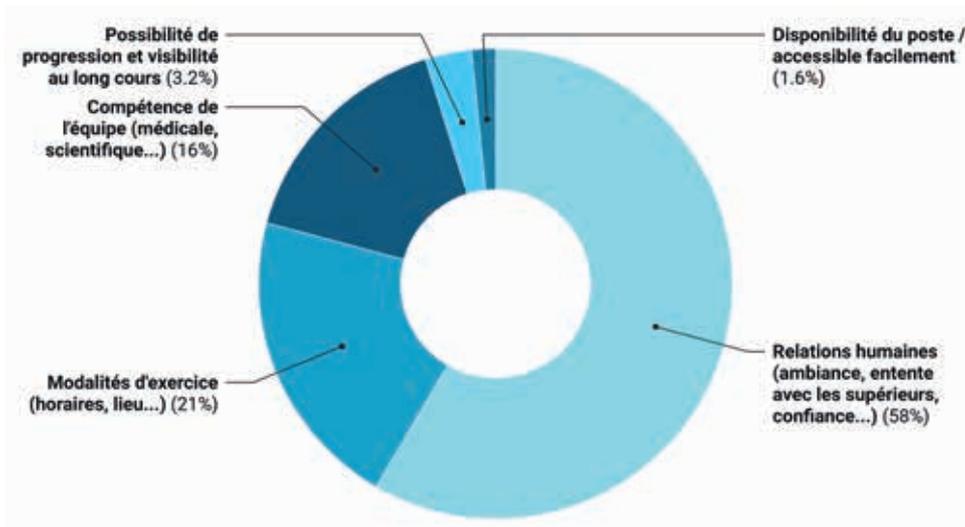
Hôpital général ou pratique privée



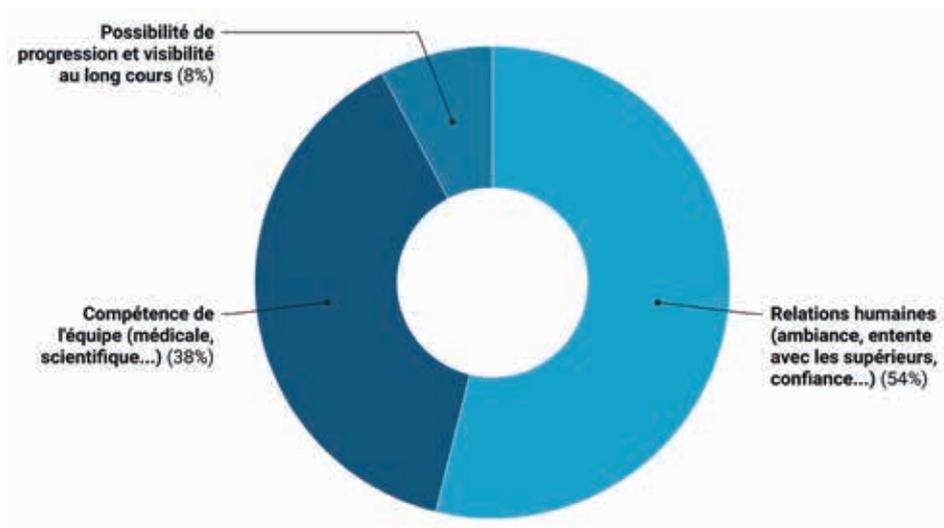


Motivations derrière le choix de l'équipe dans laquelle travailler

Concernant l'ensemble des répondants



Parmi les futures universitaires



Exploration qualitative

Nous avons ensuite demandé quels étaient les 3 mots qui venaient à l'esprit lorsque l'on évoquait les trois types de carrières.

Carrière universitaire : recherche, enseignement puis temps de travail.





Carrière en hôpital général : équipe, gardes, flexibilité, sécurité.



Carrière libérale : liberté, flexibilité puis rémunération.



Conclusion

Volonté de carrière

Il existe une diminution de l'attrait universitaire à la faveur des postes de praticien hospitalier en centre hospitalier général et un intérêt croissant du poste d'assistant en raison des moindres contraintes.

Parmi les facteurs motivationnels, la qualité de vie apparaissait plus importante que la rémunération parmi les non-universitaires, y compris parmi les personnes quittant l'hôpital et la recherche compte plus que l'enseignement dans le choix d'une carrière universitaire.

Attrait des services

La qualité des relations humaines notamment la relation aux supérieurs est le facteur le plus important pour le choix d'équipe et de service ; plus importante même que l'expertise médicale, y compris chez les futurs universitaires.

