

L'ATTRACTIVITE DES JEUNES MEDECINS  
A L'HOPITAL PUBLIC, DES MESURES  
PRIORITAIRES POUR LES INTERNES

*François KRABANSKY*  
*Chargé de mission pour l'ISNI*

*17 novembre 2016*

## Table des matières

I. Introduction.....	4
II. Contexte .....	4
a. Le recrutement médical dans les hôpitaux publics.....	4
b. Les travaux nationaux en rapport avec l'attractivité de l'exercice médical dans les établissements publics, synthèse et évolution au cours du temps.....	6
c. Analyse des mesures proposées par les différents travaux .....	9
III. Méthodologie de l'enquête .....	10
IV. Caractéristiques des répondants.....	13
a. Caractéristiques générales.....	13
b. Caractéristiques par discipline.....	17
c. Caractéristiques en fonction du sexe.....	21
V. Analyse de l'importance des mesures d'attractivité pour les internes.....	24
a. Importance des mesures d'attractivité en fonction des caractéristiques des répondants .....	24
i. Importance des mesures d'attractivité pour les internes .....	24
ii. Importance des mesures d'attractivité en fonction du sexe.....	26
iii. Importance des mesures d'attractivité en fonction de l'ancienneté.....	28
iv. Importance des mesures d'attractivité pour les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier .....	33
v. Importance des mesures d'attractivité en fonction du secteur souhaité .....	35
vi. Importance des mesures d'attractivité en fonction du souhait d'une carrière universitaire.....	37
vii. Importance des mesures d'attractivité en fonction du post- internat.....	39
b. Importance des mesures d'attractivité en fonction des disciplines .....	45
i. Spécialités chirurgicales .....	45
ii. Spécialités médicales .....	46
iii. Médecine générale.....	47
iv. Anesthésie-réanimation .....	48
v. Radiologie – Médecine nucléaire .....	50
vi. Psychiatrie.....	51
vii. Biologie – Génétique – Anatomopathologie .....	52
viii. Médecine du travail .....	53
ix. Santé publique .....	54
VI. Conclusion .....	56
a. Un intérêt pour l'exercice hospitalier public qui n'est pas concrétisé.....	56

b.	Des mesures d'attractivité pertinentes, certaines à prioriser .....	56
c.	D'autres pistes issues des caractéristiques des répondants .....	60
VII.	Propositions pour l'attractivité des jeunes médecins à l'hôpital public .....	62
a.	Des mesures concrètes .....	62
i.	Prioriser les mesures portant sur les conditions de travail et la formation lors de l'internat .....	62
ii.	Améliorer la gestion du temps de travail .....	63
iii.	Revaloriser les rémunérations dans le secteur publique .....	64
iv.	Mettre en place les autres mesures d'attractivité .....	64
b.	Des axes stratégiques .....	64
1.	Créer des statuts cohérents avec les pratiques et les attentes actuelles .....	64
2.	Donner une plus grande marge de manœuvre aux établissements .....	65
<b>Annexes</b>	.....	<b>66</b>
	Répartitions des répondants par spécialité .....	66
	Classement de la totalité des mesures en fonction des caractéristiques des répondants .....	67
	Totalité des internes .....	67
	Importance des mesures d'attractivité en fonction du sexe .....	68
	Importance des mesures d'attractivité en fonction de l'ancienneté .....	71
	Importance des mesures d'attractivité pour les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier .....	79
	Importance des mesures d'attractivité en fonction du secteur souhaité .....	80
	Importance des mesures d'attractivité en fonction du souhait d'une carrière universitaire .....	83
	Importance des mesures d'attractivité en fonction du post internat .....	86
	Classement de la totalité des mesures en fonction de la discipline .....	94
	Spécialités chirurgicales .....	94
	Spécialités médicales .....	95
	Médecine générale .....	97
	Anesthésie-réanimation .....	98
	Radiologie-Médecine nucléaire .....	100
	Psychiatrie .....	101
	Biologie-Génétique-Anatomopathologie .....	103
	Médecine du travail .....	104
	Santé publique .....	106
<b>Bibliographie</b>	.....	<b>108</b>

## I. Introduction

La notion d'attractivité médicale est assez récente. Elle est apparue en marge des difficultés démographiques rencontrées au cours des dernières années du fait notamment de l'augmentation des besoins de santé liée au vieillissement de la population et à la meilleure prise en charge des maladies chroniques. Cette augmentation des besoins n'a pas été anticipée par la régulation des flux de formation des médecins.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette difficulté de recrutement. La régulation des flux de médecins très rigide et un examen national classant mal adapté avant les choix de spécialité en sont pour partie responsables. Les places des spécialités ne sont pas définies en fonction des besoins en médecins mais des capacités de formation des différentes subdivisions. De plus, la concurrence avec le secteur privé pèse sur le recrutement dans les établissements publics. Bien que l'exercice y semble moins diversifié et n'incluant pas ou peu les aspects de la pratique tournés vers la recherche et l'enseignement, les rémunérations plus importantes et les conditions de travail avantageuses semblent compenser ce manque.

Dans ce contexte, plusieurs travaux ont été lancés par le ministère des affaires sociales et de la santé, par le CNG, par la FHF ou encore par les représentants des internes afin d'identifier quelles pistes pourraient être envisagées pour améliorer le recrutement des médecins dans les hôpitaux en travaillant sur leur attractivité.

Parmi les mesures proposées par ces instances, il existe deux axes principaux, l'un est d'attirer les médecins dans les établissements et le second est de les garder. Les internes en médecine représentent une cible privilégiée pour les établissements car leur recrutement peut se faire au cours de l'internat. De plus, il s'agit de recrutements qui apportent une certaine sécurité car la pratique des internes peut être évaluée au cours des stages et les propositions de poste faites à des internes qui sont déjà connus voire intégrés dans les équipes médicales.

La question qui se pose alors est de savoir quelles sont les mesures qui sont les plus à même d'avoir un impact sur l'attractivité des internes à l'hôpital public.

L'ISNI a réalisé une enquête afin que les mesures les plus pertinentes en termes d'attractivité des jeunes médecins à l'hôpital public puissent être mises en application.

## II. Contexte

### a. Le recrutement médical dans les hôpitaux publics

Le recrutement des praticiens hospitaliers dans les hôpitaux est très règlementé ce qui complique en soit le recrutement ne serait-ce que par le manque de lisibilité par les internes qui auront du mal à se projeter et construire un plan de carrière. Il existe plusieurs phases

avec différents statuts permettant d'exercer dans les hôpitaux publics. Les internes sont les premiers à exercer dans les hôpitaux avec un statut double de praticien et d'étudiant.

---

*« L'interne est un agent public. Praticien en formation spécialisée, il consacre la totalité de son temps à sa formation médicale, odontologique ou pharmaceutique en stage et hors stage. » Art 6153-2 du code de la santé publique »*

---

Après l'internat, plusieurs statuts sont accessibles dans les établissements publics. Ces statuts ont un rôle triple. Tout d'abord, ils permettent pour certaines spécialités de compléter leur formation à l'issue de l'internat. Ce constat est surtout vrai pour les spécialités techniques telle que la chirurgie, les chirurgiens devant réaliser un nombre important d'interventions avant de pouvoir pratiquer en totale autonomie. Ils permettent aussi de temporiser l'accès à un poste de praticiens hospitaliers (PH). En effet, l'accès au statut de praticien hospitalier n'est possible qu'en passant un concours de la fonction publique. Le post-internat permet de donner le temps nécessaire à la préparation du concours. Enfin, pour les médecins souhaitant exercer en libéral, l'accès à un exercice conventionné en secteur 2 permettant des dépassements d'honoraires n'est accessible qu'après la réalisation d'un post-internat.

---

*« Les praticiens hospitaliers exercent leurs fonctions à temps plein. Ils assurent les actes médicaux de diagnostic, de traitement, de soins d'urgence dispensés par le service public hospitalier. » Art R6152-2 du code de la santé publique »*

---

Les principaux statuts du post-internat sont les statuts de Chef de clinique assistant (CCA) ayant une valence universitaire et le statut d'Assistant spécialiste (AS). Il existe des variantes de ces statuts pour les médecins généralistes du fait de leur exercice en ambulatoire dès la fin de l'internat et pour les spécialités non-cliniques telles que la biologie et la santé publique. Les postes de CCA ont une partie de leur activité universitaire avec des enseignements à la faculté et de la recherche, alors que les postes d'assistant sont complètement tournés sur la pratique dans les services. De même, les financements des postes de CCA sont pour partie assurés par l'université et pour l'autre par l'établissement alors que les postes d'AS sont totalement financés par les établissements. Afin de répondre à la difficulté de recrutement de certains établissements de petite taille, un statut d'Assistant spécialiste à temps partagé a été créé. Il permet d'exercer dans deux établissements sous le statut d'AS. Généralement, l'un des lieux d'exercice est le CHU de formation du jeune médecin et l'autre est un plus petit centre hospitalier de la région. Ces différents statuts du post-internat sont à forts enjeux pour le recrutement. Certains statuts sont plébiscités par les internes, notamment celui de CCA qui apporte des avantages en termes de rémunération et de type d'exercice. Les statuts du post-internat bien que très utilisés pour l'attractivité des jeunes médecins, ne sont toutefois pas toujours suffisants.

Le principal statut pour un exercice en tant que médecin dans les hôpitaux publics est celui de PH. Ce statut peut être agrémenté de modulations universitaires, tel que maître de

conférences universitaire (MCU) et Professeur universitaire (PU) accessible par une succession de concours devant les collèges nationaux universitaires. D'autres statuts ont été créés afin de répondre au mieux aux besoins des établissements et aux demandes des médecins. Ainsi, il existe un statut de praticien attaché permettant à un médecin extérieur à l'établissement de venir y faire des vacations et un statut de praticien hospitalier contractuel ne nécessitant pas l'obtention du concours PH mais moins valorisé d'un point de vue salarial. L'accès à la plupart de ces statuts est régulé par le centre national de gestion (CNG). Le nombre de postes de PH, de CCA et d'AS est donc limité. Afin de temporiser, les établissements utilisent parfois les statuts de PHC avant l'accès au statut de PH et dans certaines villes le statut de « médaille d'or » à l'issue de l'internat avant l'accès à un poste de CCA ou d'AS.

**Le recrutement dans les hôpitaux publics est donc au croisement de ces statuts, de la régulation de certains d'entre eux, de l'attractivité de l'établissement, des besoins en professionnels médicaux en fonction de l'activité, du nombre de médecins formés et d'une évolution permanente des pratiques.**

#### **b. Les travaux nationaux en rapport avec l'attractivité de l'exercice médical dans les établissements publics, synthèse et évolution au cours du temps**

Le sujet de l'attractivité des hôpitaux publics est une problématique investie par plusieurs organismes. En l'occurrence, la Fédération hospitalière de France (FHF), l'Inter Syndicat National des Internes (ISNI) mais aussi le CNG et le ministère des affaires sociales et de la santé qui a missionné le sénateur Jacky Le Menn d'un rapport sur ce sujet.

Plusieurs rapports ont donc été produits portant sur l'attractivité de l'exercice médicale à l'hôpital public. Tout d'abord, en 2011, Madame Danielle Toupillier, Directrice Générale du CNG, publie un rapport sur demande de la Ministre chargée de la santé qui avait souhaité engager une réflexion sur l'exercice médical à l'hôpital public. Ce rapport est nommé « Exercice médical à l'hôpital, un système de santé recomposé, un hôpital public en mouvement, des citoyens mieux soignés, des praticiens plus reconnus ». L'objectif était, à l'instar d'une rédaction médicale, de poser un diagnostic sur le sujet, l'éclairer par des examens complémentaires et de proposer un chemin thérapeutique capable de fonder un exercice médical renouvelé à l'hôpital public. Pour cela, le CNG a organisé des auditions, des débats interrégionaux et une enquête auprès des effectifs du personnel médical de 305 établissements publics de santé. Le questionnaire a été rempli par 1975 praticiens hospitaliers. Les participants étaient questionnés sur l'importance et la satisfaction de mesures portant sur 5 grands thèmes :

- L'envie d'une carrière médicale à l'hôpital,
- La cohérence entre le projet individuel et le projet collectif à l'hôpital,
- Les missions et les conditions de l'exercice médical à l'hôpital,
- L'inscription dans une approche métiers, compétences et qualifications,

- L'évolution des modes d'exercices, du temps de travail et la valorisation de la carrière et de la rémunération.

Le rapport conclu sur plusieurs mesures pour « une thérapeutique urgente et coordonnée ». Il préconise d'identifier, organiser et valoriser les équipes médicales. Puis de choisir, construire et adapter sa carrière médicale à l'hôpital grâce à une carrière modulable des praticiens titulaires ou probatoires gérés nationalement pour la sécuriser, une unification des statuts de praticiens contractuels gérés localement, une adaptation du temps de travail à organiser et une contractualisation locale pour intégrer le projet individuel du praticien dans le projet d'équipe. Il préconise aussi de repenser la valorisation financière de l'activité médicale, d'améliorer les conditions de vie au travail, promouvoir la prévention des risques médicaux et des conflits, améliorer le dialogue social et enfin d'assurer une mise en œuvre rapide des mesures proposées par un protocole-cadre d'objectifs explicites. Le rapport propose ensuite des « étapes thérapeutiques » qui correspondent à des mesures en faveur de l'exercice médical à l'hôpital public. Ces mesures reprennent les grands thèmes explorés dans l'enquête.

Puis en 2013, l'ISNIH (ancienne dénomination de l'ISNI) publie un document dans le cadre du pacte de confiance pour l'hôpital public mené par Edouard Couty nommé « Attractivité Hôpital Public ». Le pacte de confiance pour l'hôpital demandé par la Ministre des affaires sociales et de la santé, afin d'engager une réflexion concertée sur la nécessité de renforcer la dimension humaine et globale de la prise en charge des patients et des personnes accueillies et de restaurer des relations loyales et confiantes entre les institutionnels, les professionnels et l'état. L'une des organisations contactées a été l'Inter Syndicat National des Internes Hospitaliers qui a donc proposé via son document plusieurs mesures visant à améliorer l'attractivité des carrières à l'hôpital public. Les propositions de l'ISNIH sont déclinées en 11 parties :

- Diminuer la lourdeur des tâches administratives pour les médecins et retrouver du temps médical,
- Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle,
- L'exercice médical,
- La rémunération attractive,
- Le souhait et la nécessité de s'impliquer dans l'institution,
- Les perspectives hospitalières et hospitalo-universitaires réelles,
- Les carrières et modularités de carrières,
- La communication auprès des jeunes médecins,
- L'ouverture des stages d'internat en hospitalisation privée,
- La gouvernance hospitalière.

La FHF prend aussi part à la réflexion en 2014 avec un rapport sur l'amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des médecins à l'hôpital public. Devant le nombre important de postes vacants de personnel médical dans un certain nombre d'établissements publics et

dans de nombreuses spécialités, la FHF identifie de nombreux effets pervers dont le risque de détérioration de la qualité, de la sécurité et de la continuité des soins des patients, le recours massif à l'intérim médical, une difficulté de recrutement liée au grand nombre de postes vacants avec l'instauration d'un cercle vicieux et l'augmentation de souffrance au travail et de burn-out. Une commission permanente a donc été chargée de mieux comprendre la situation et de faire des propositions aux pouvoirs publics pour renforcer l'attractivité pour les médecins et chirurgiens des établissements sanitaires et médico-sociaux. Le rapport préconise 10 grandes propositions :

- Mieux communiquer sur les carrières à l'hôpital public au cours de la formation initiale,
- Accompagner individuellement le développement des carrières des médecins en formation,
- Garantir de bonnes conditions d'accueil et de formation des internes,
- Créer une plateforme de recrutement et d'information pour les carrières médicales à l'hôpital public « Bourse aux postes »,
- Valoriser et adapter l'organisation du post-internat,
- Développer les coopérations et les équipes territoriales,
- Rénover le régime des rémunérations,
- Favoriser la qualité de vie au travail,
- Gérer les carrières et dynamiser les parcours professionnels,
- Développer les capacités des managers médicaux.

Enfin, en 2015, la Ministre des affaires sociales et de la santé missionne le sénateur Jacky Le Menn, ancien premier Vice-président de la commission des affaires sociales du Sénat et ancien Vice-président de la Mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale de réaliser un rapport sur l'attractivité de l'exercice médical à l'hôpital public. Le rapport succède à une mission qui, suite à une large consultation, propose « 57 propositions pour donner envie aux jeunes médecins d'exercer à l'hôpital public et à leurs aînés d'y rester ». Les 57 propositions s'intègrent dans 10 volets :

- Pallier le choc démographique dans le corps des praticiens hospitaliers par des mesures immédiates,
- Relever le défi de l'emploi médical temporaire,
- Simplifier et fluidifier le recrutement dans les établissements publics de santé,
- Dynamiser les carrières des praticiens hospitaliers,
- Dynamiser les parcours professionnels,
- Préciser les règles de décompte du temps de travail,
- Retrouver l'esprit originel du développement professionnel continu,
- Améliorer les conditions de travail et favoriser la qualité de vie au travail,
- Revaloriser le rôle du corps médical dans la gestion de l'hôpital,
- Porter les plateaux techniques et équipements médicaux des établissements publics de santé au plus haut niveau de l'excellence et stimuler en permanence la réactivité

des décisions, internes et externes, permettant d'atteindre cet objectif prioritaire pour améliorer l'attractivité de l'exercice médical à l'hôpital public et pleinement satisfaire ses usagers.

Quelques mois plus tard en novembre 2015, le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits de la femme publie un dossier de presse intitulé « Attractivité de l'exercice médical, plan d'action pour l'hôpital public ». Ce plan d'action s'appuie sur la base des préconisations formulées dans le rapport du sénateur Jacky Le Menn, il est décrit comme le pendant du pacte territoire santé qui vise à favoriser l'exercice des jeunes professionnels libéraux dans les territoires médicalement fragiles. Il propose des mesures articulées autour de 3 axes incluant 12 engagements :

Axes 1 – Favoriser l'engagement dans la carrière médicale hospitalière

- Faciliter l'entrée des jeunes praticiens dans la carrière hospitalière,
- Homogénéiser les droits sociaux et d'exercice en début de carrière,
- Inciter à l'engagement dans la carrière hospitalière dans les zones sous-denses en tension.

Axe 2 – Fidéliser les professionnels et favoriser leur implication dans les projets médicaux de territoire

- Soutenir les dynamiques d'équipes médicales de territoire,
- Améliorer la valorisation du temps de travail médical,
- Accompagner l'évolution des modes d'exercice médical,
- Dynamiser les parcours professionnels par la diversification des missions confiées aux praticiens,
- Compléter les dispositions statutaires pour relever les défis de la démographie médicale.

Axe 3 – Renforcer l'animation des équipes et améliorer les conditions de travail à l'hôpital

- Promouvoir le management des équipes médicales,
- Développer le volet « personnel médical » des projets sociaux des établissements de santé,
- Impulser une nouvelle dynamique autour des conditions et de la qualité de vie au travail des personnels médicaux,
- Impliquer les professionnels médicaux dans les démarches d'actualisation de leurs connaissances, de développement de leurs compétences et d'amélioration des pratiques.

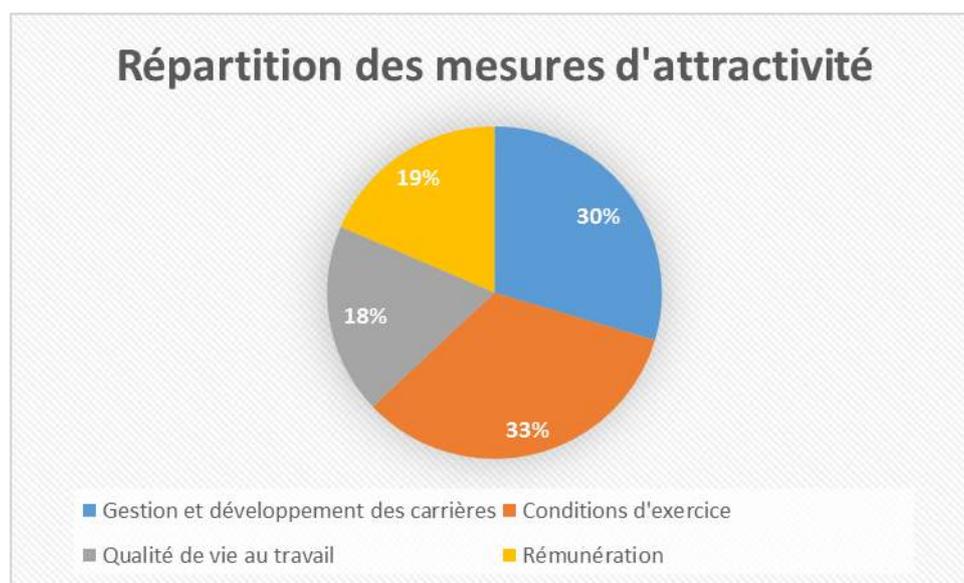
### c. Analyse des mesures proposées par les différents travaux

L'ensemble de ces travaux a fourni 172 mesures concernant l'attractivité hospitalière. On peut en compter 38 issues du rapport du CNG, 36 du document de l'ISNIH, 10 du rapport de la FHF, 58 du rapport de Jacky Le Menn (une de plus que les 57 propositions car une proposition comprenait 2 mesures) et 30 du plan d'action pour l'hôpital public du ministère des affaires sociales et de la santé. Bien entendu, des mesures proposées issues de

différents rapports, bien que n'ayant pas le même intitulé, recoupent les mêmes domaines ou proposent des actions similaires.

Parmi les 172 mesures, 64 concernent plutôt les directions ou les tutelles en proposant des actions managériales ou de gestion. Les 108 restantes concernent directement l'exercice des praticiens. Étonnamment, il n'existe que 5 mesures ayant un impact sur la période de l'internat.

De façon arbitraire mais néanmoins pertinente, il est possible de classer les mesures dans quatre grandes catégories. Ainsi les mesures concernent soit la gestion et le développement des carrières, les conditions d'exercice, la qualité de vie au travail ou la rémunération. La différence entre les conditions de travail et la qualité de vie au travail peut être subtile. L'une est directement liée à l'exercice professionnel alors que la seconde tient plus de l'environnement de travail. En répartissant de la sorte les mesures qui concernent directement les praticiens au sein de ces 4 catégories, on compte 32 mesures de gestion et développement des carrières, 36 de conditions d'exercice, 20 de qualité de vie au travail et 20 de rémunération.



### III. Méthodologie de l'enquête

Les internes sont les premiers concernés par les mesures d'attractivité. En effet, avant même la fin de l'internat, ils sont amenés à rechercher des postes pour leur exercice futur. De plus, ils réalisent leurs stages dans les établissements pouvant les recruter. Ils sont donc les cibles privilégiées des mesures d'attractivité qui sont mises en place pour recruter des médecins dans les hôpitaux publics.

L'ISNI a réalisé au cours de l'année 2016 une enquête auprès des internes en médecine de toute la France afin de déterminer quelles sont pour eux, les mesures d'attractivité les plus

importantes. Cette enquête a aussi permis de déterminer le lien entre certaines caractéristiques des répondants et l'importance des mesures.

A cette fin, un questionnaire a été réalisé pour mesurer l'importance de diverses mesures d'attractivité par les internes. Le questionnaire a été envoyé à tous les internes de France par le biais des associations et syndicats locaux d'internes. Le questionnaire a été numérisé et envoyé aux internes à l'aide d'un logiciel d'enquête en ligne.

Dans une première partie, le questionnaire renseigne sur les caractéristiques des répondants ; le sexe, la spécialité, l'avancement dans le cursus caractérisé par l'année en cours, la carrière envisagée soit dans le public soit dans le privé, à l'hôpital ou en ambulatoire et si un statut de chef de clinique ou d'assistant est souhaité. Ces caractéristiques n'ont pas été plus complétées afin de respecter l'anonymat des répondants. Il ne semblait pas pertinent de croiser les données avec d'autres informations, notamment la localisation géographique, car il s'agit d'avoir une vision nationale permettant une adaptation locale. La deuxième partie du questionnaire consiste à évaluer l'importance de diverses mesures d'attractivité. Il était demandé aux répondants de noter de 1 à 10 une série de mesures favorables à l'attractivité. La note de 1 signifiant que la mesure est inutile et la note de 10 qu'il s'agit d'une mesure extrêmement pertinente pour améliorer l'attractivité.

Le choix des mesures proposées dans le questionnaire a fait l'objet d'une méthodologie précise. Dans un premier temps, toutes les mesures issues des rapports et travaux concernant l'attractivité de l'exercice médicale à l'hôpital public ont été répertoriées. Les mesures qui ne concernaient pas directement les praticiens mais étaient plutôt sur le versant managérial à visée des directions ou les tutelles ont été exclues. Toutes les mesures issues de ces rapports ont ensuite été classées dans quatre catégories. Les catégories étaient, gestion et développement des carrières, conditions d'exercice et organisation des services, qualité de vie au travail et enfin, rémunérations. Certaines mesures étant redondantes mais ayant des intitulés différents, elles ont été synthétisées en une dénomination unique. Ce travail avait pour but de réduire le nombre de mesures proposées dans le questionnaire et d'éviter les doublons. Une dernière partie concernant des mesures spécifiques au cours de l'internat a été ajoutée. Cela a été nécessaire devant le peu de propositions émanant des rapports et travaux concernant l'internat. Ces mesures sont issues des discussions et échanges collégiaux des représentants des internes au niveau national et portant sur les problématiques actuelles.

Les mesures proposées aux internes participant à l'enquête afin d'être évaluées étaient les suivantes :

#### **Gestion et développement des carrières**

- Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers
- Simplifier l'accès aux carrières hospitalières
- Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après

- Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général
- Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (mêmes critères pour tout le monde)
- Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que vous soyez universitaire ou non
- Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée

### **Conditions d'exercice et organisation des services**

- Diminuer la lourdeur des tâches administratives
- Améliorer l'organisation de la permanence des soins
- Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)
- Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipe pluridisciplinaire et pluri professionnelle
- Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)
- Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques
- Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement
- Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie

### **Qualité de vie au travail**

- Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle
- Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier
- Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie
- Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux
- Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines
- Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche

### **Rémunérations**

- Augmenter les rémunérations dans le secteur public
- Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes

- Valoriser les rémunérations à l'embauche
- Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management
- Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années
- Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande

#### **Questions spécifiques concernant l'internat**

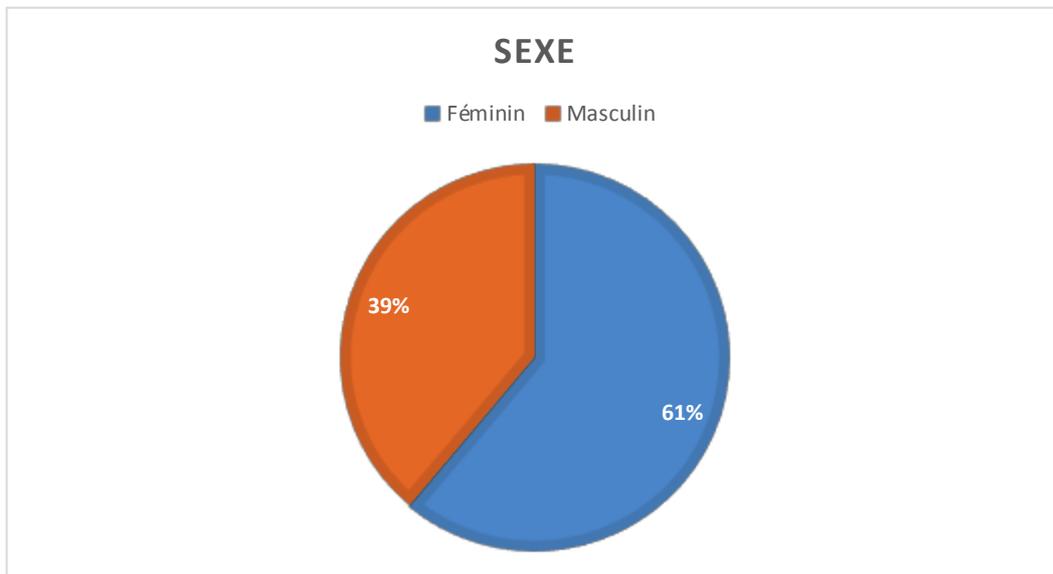
- Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation
- Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes
- Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)
- Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations
- Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services
- Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier
- Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service
- Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement
- Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)
- Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)
- Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages
- Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir

## **IV. Caractéristiques des répondants**

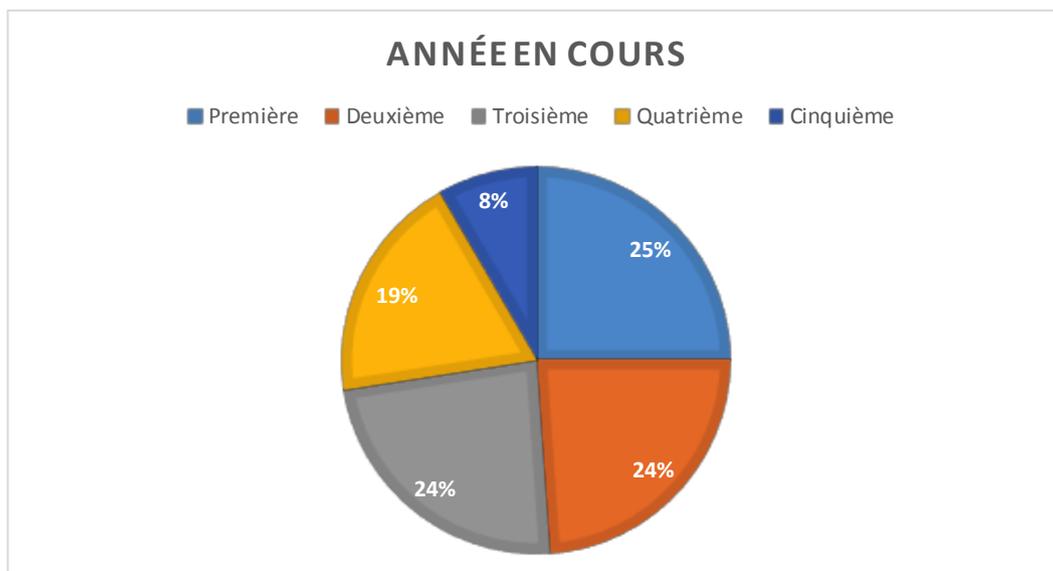
### **a. Caractéristiques générales**

La réalisation de l'enquête, bien que portant prioritairement sur l'évaluation de l'importance des mesures favorables à l'attractivité auprès des internes, a permis de faire un état des lieux des souhaits des répondants. L'analyse des caractéristiques des répondants à l'enquête permet à elle seule d'éclairer certaines décisions et certains axes stratégiques en termes d'attractivité.

La répartition des répondants semble représentative avec une cohérence en ce qui concerne la répartition par sexe et par ancienneté. On observe qu'une majorité de répondants était des femmes ce qui confirme l'évolution de la féminisation de la profession médicale.

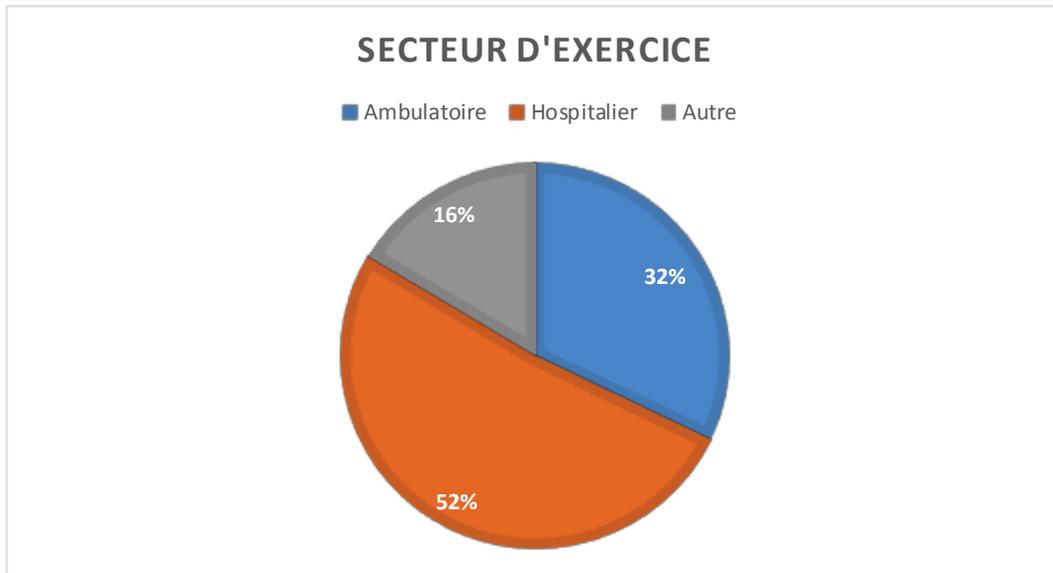


La répartition des répondants en fonction de leur année d'internat est homogène. Le plus petit nombre de répondant en cinquième année s'explique par le fait que la durée de l'internat varie en fonction des spécialités et que seules certaines ont une durée de 5 ans. La part un peu plus faible de 4<sup>e</sup> année, s'explique de la même manière par une participation importante des internes en médecine générale dont la durée d'internat est de 3 ans.

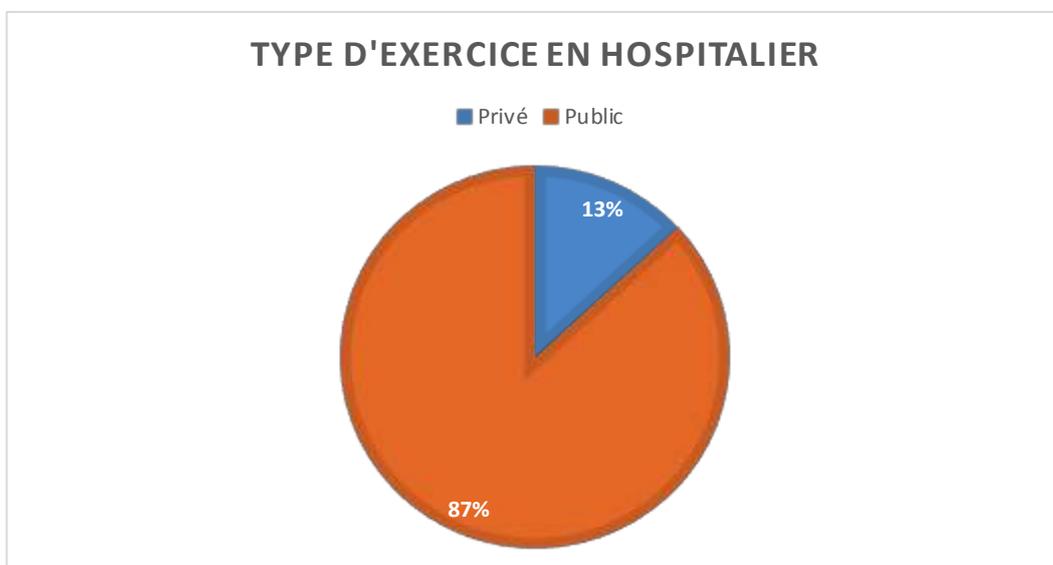


En questionnant sur le secteur d'exercice que souhaitent les internes, on observe qu'une majorité à 52% envisage un exercice en milieu hospitalier. Ce constat légitime d'autant plus l'intérêt de cette enquête et de la nécessité de mettre en place des mesures d'attractivité. Il

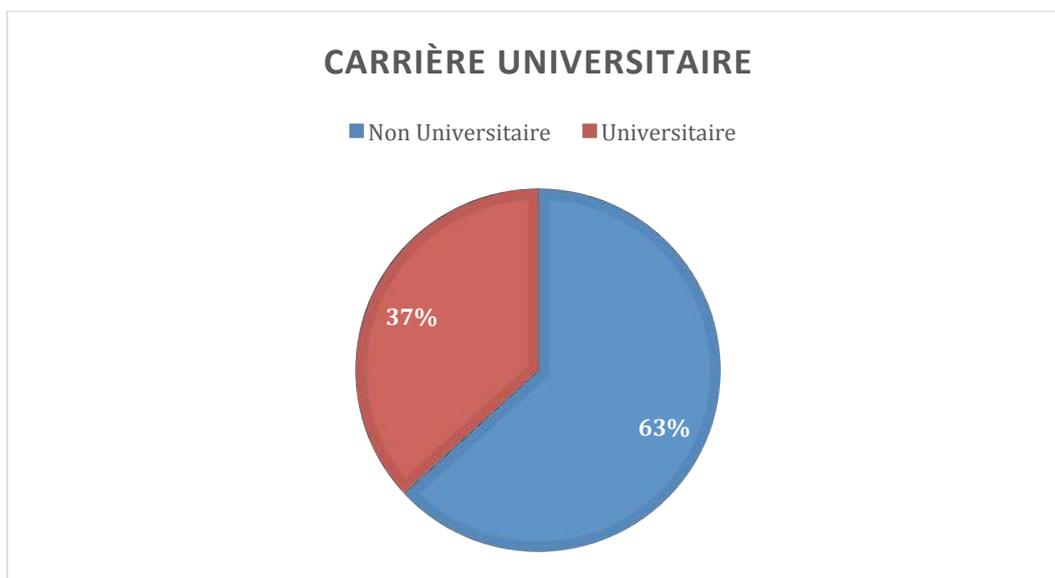
est aussi cohérent avec le fait que les internes étant encore formés très majoritairement à l'hôpital, s'imaginent plus facilement y exercer plutôt que d'envisager un exercice ambulatoire qu'ils connaissent mal. Les 16% qui envisagent un exercice autre qu'hospitalier ou ambulatoire touche toutes les spécialités. Cette constatation pose la question de cette prise de distance avec l'exercice médical en fin d'internat mais peu aussi être le reflet du souhait d'un exercice mixte.



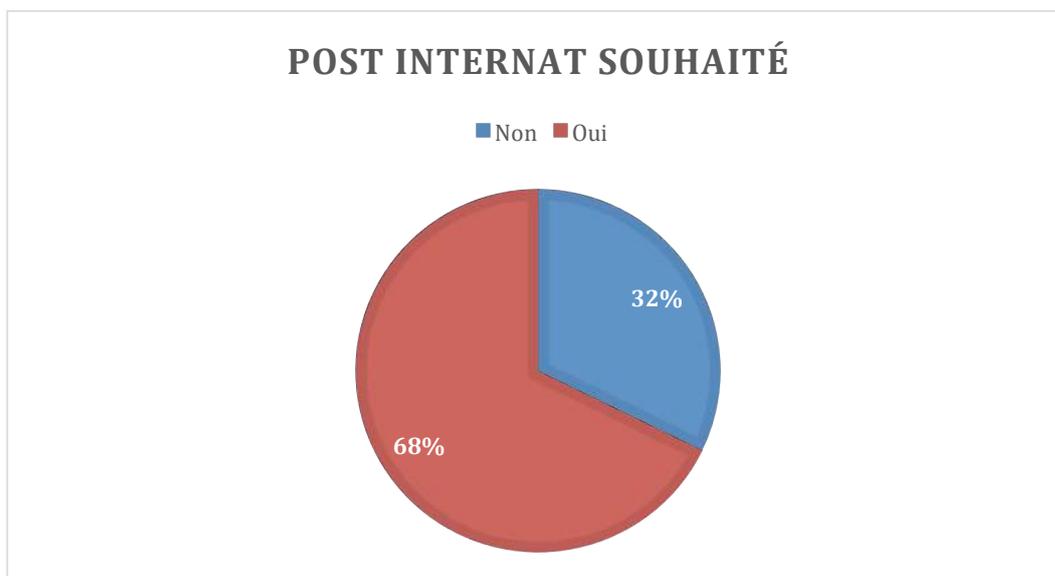
Parmi les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier, 87% souhaitent évoluer dans le secteur public. Il y a donc une très forte volonté des internes de faire leur carrière dans le publicu cours de l'internat. Cela peut aussi être la cause d'une connaissance limitée de l'exercice dans le secteur privé par manque de terrain de stage. Cependant, concernant l'attractivité à l'hôpital public, il appuie le fait que la volonté d'exercer dans le secteur hospitalier public est présente et qu'il est possible de faciliter le recrutement en mettant en place des mesures d'attractivité adéquates.



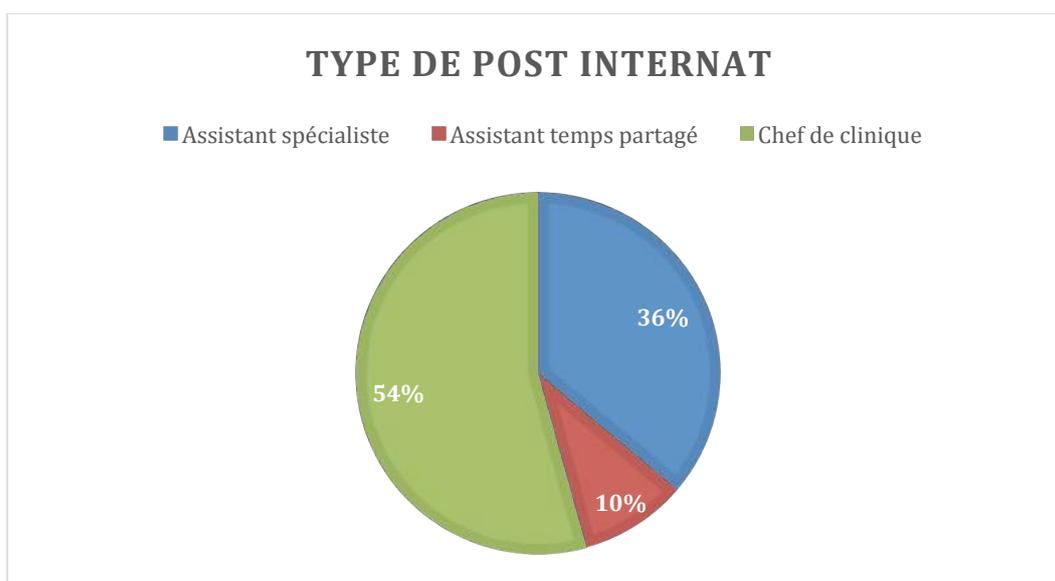
Il est intéressant de constater que les internes souhaitant un exercice hospitalier public, sont 37% à ne pas souhaiter avoir une carrière universitaire. Cette observation est importante car elle indique que les mesures favorisant les travaux de recherche et d'enseignement ne touchera qu'une part minoritaire des futurs praticiens. Cela pose aussi la question de l'attractivité des carrières universitaires en médecine.



La voie du post-internat est encore considérée comme une évidence pour 63% des internes souhaitant un exercice hospitalier. Cette donnée est déjà largement utilisée dans la pratique par les établissements et les ARS pour garder les internes grâce aux différents types de statuts du post-internat. On observe tout de même 32% d'internes qui ne sont pas intéressés par un post-internat. Pour ces derniers, les pistes d'attractivité utilisant la possibilité de bénéficier d'un post-internat sont sans intérêt.



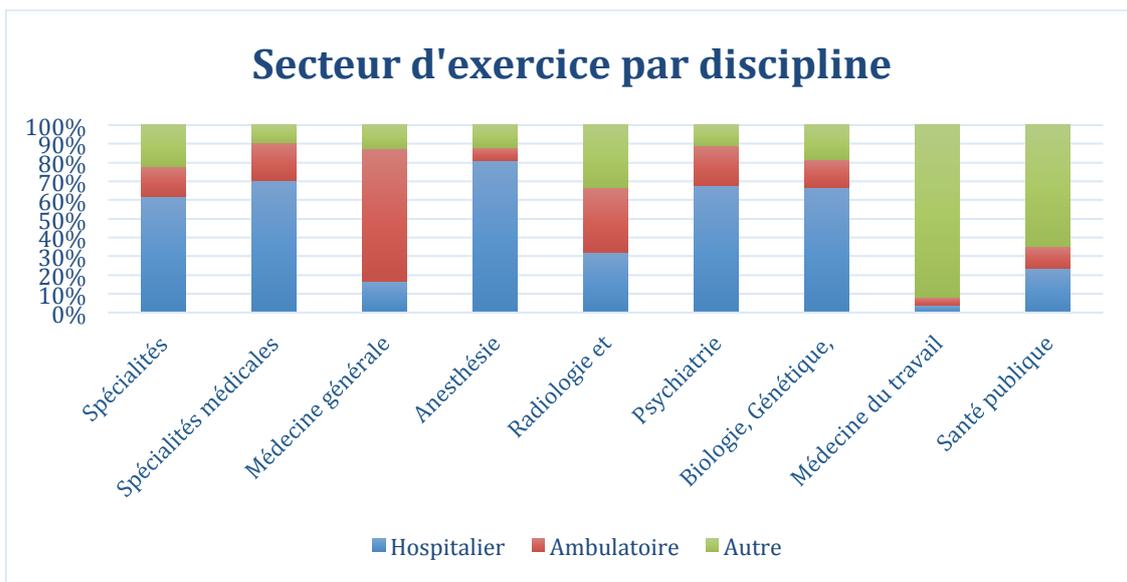
Le statut du post-internat plébiscité par les internes reste le poste de CCA qui est espéré par 54% des répondants. En second, ce sont les postes d'assistants spécialistes qui sont espérés par les internes souhaitant effectuer un post-internat. Le statut d'assistant à temps partagé est encore peu souhaité. On peut toutefois penser que ce nouveau statut manque de visibilité auprès des internes qui n'ont pas ou peu de retour d'expérience d'anciens internes ayant déjà expérimenté le statut d'assistant à temps partagé. Il semble trop tôt pour affirmer que ce statut n'a pas une réelle utilité auprès des internes souhaitant effectuer un post-internat.



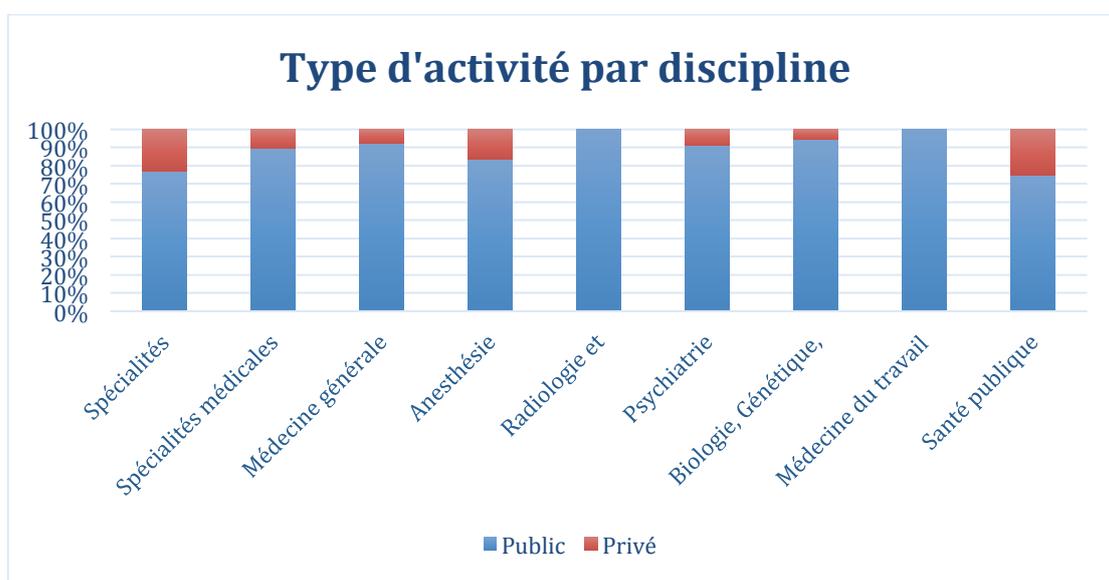
### b. Caractéristiques par discipline

Les disciplines explorées dans ce chapitre ne respectent pas celles décrites dans le dernier décret révisant les filières de formation du troisième cycle des études médicales. Les regroupements ont été fait selon les types d'exercice similaires entre les différentes spécialités. Ainsi, c'est volontairement que la spécialité de médecine générale est séparée des autres spécialités, tout comme l'anesthésie réanimation, la psychiatrie, la radiologie et médecine nucléaire, la médecine du travail et la santé publique.

Le secteur d'exercice varie fortement d'une discipline à l'autre. Sans surprise, le secteur majoritairement espéré par les internes en médecine générale est ambulatoire. Mais il est intéressant de noter qu'environ 15% souhaitent travailler en secteur hospitalier et un peu plus de 10%, ni en hospitalier, ni en ambulatoire. Cette part d'internes ne souhaitant exercer ni en secteur hospitalier, ni en ambulatoire se retrouve dans toutes les spécialités. Bien qu'il semble logique que les internes en médecine du travail et en santé publique souhaitent travailler dans des entreprises, des administrations ou d'autres institutions, on peut s'interroger sur les souhaits des autres disciplines.

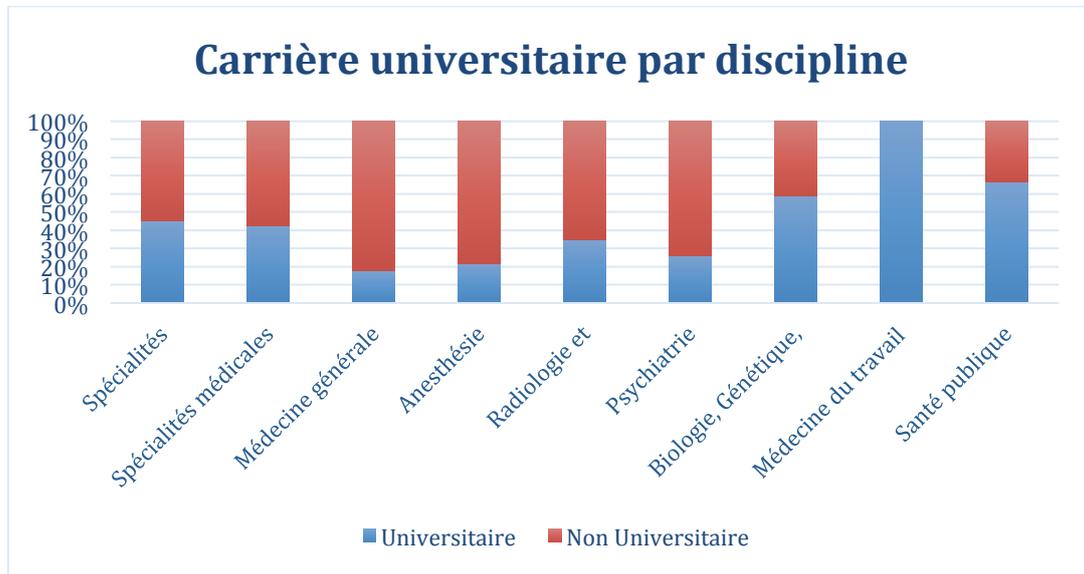


Il y a peu de surprise dans la répartition du type d'activité par discipline pour ceux souhaitant travailler dans le milieu hospitalier. La grande majorité des internes souhaitent travailler dans le secteur public. Les spécialités ayant une plus grande part d'internes souhaitant travailler dans le secteur hospitalier privé sont la chirurgie, la santé publique et l'anesthésie réanimation.

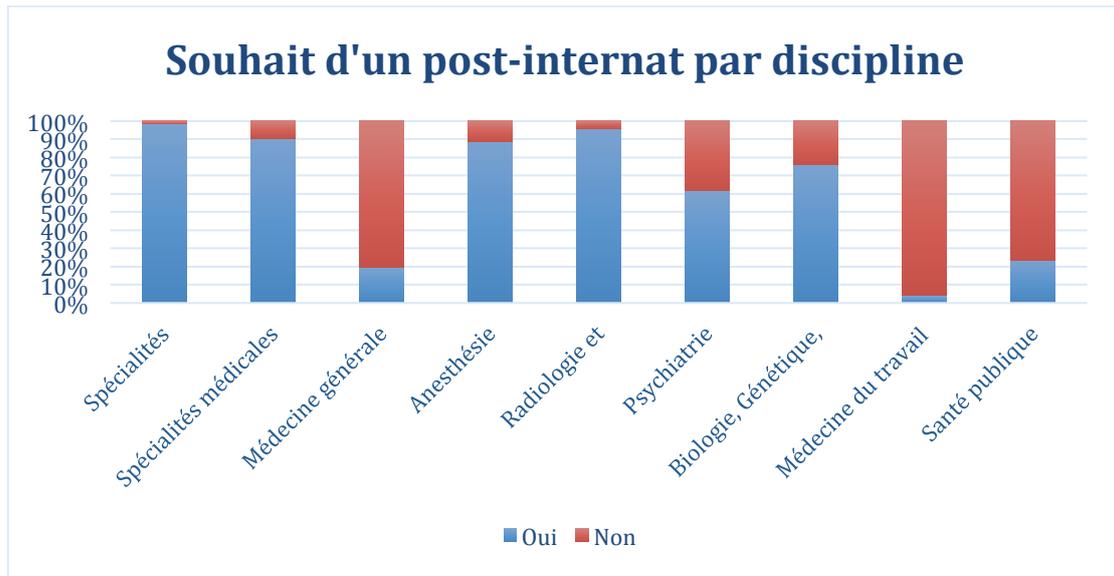


Parmi les internes souhaitant un travail dans le secteur hospitalier public, les disciplines qui ont une plus grande proportion de vocations universitaires sont ; la médecine du travail, la santé publique et la biologie médicale et génétique. Il semble donc que les internes de ces disciplines qui choisissent la voie de l'hospitalisation publique le fassent principalement pour parvenir à un poste universitaire. Ce n'est pas le cas des autres disciplines qui se voient très majoritairement exercer en tant que praticien sans activité de recherche ou d'enseignement. Les disciplines les moins intéressées par les carrières universitaires sont la

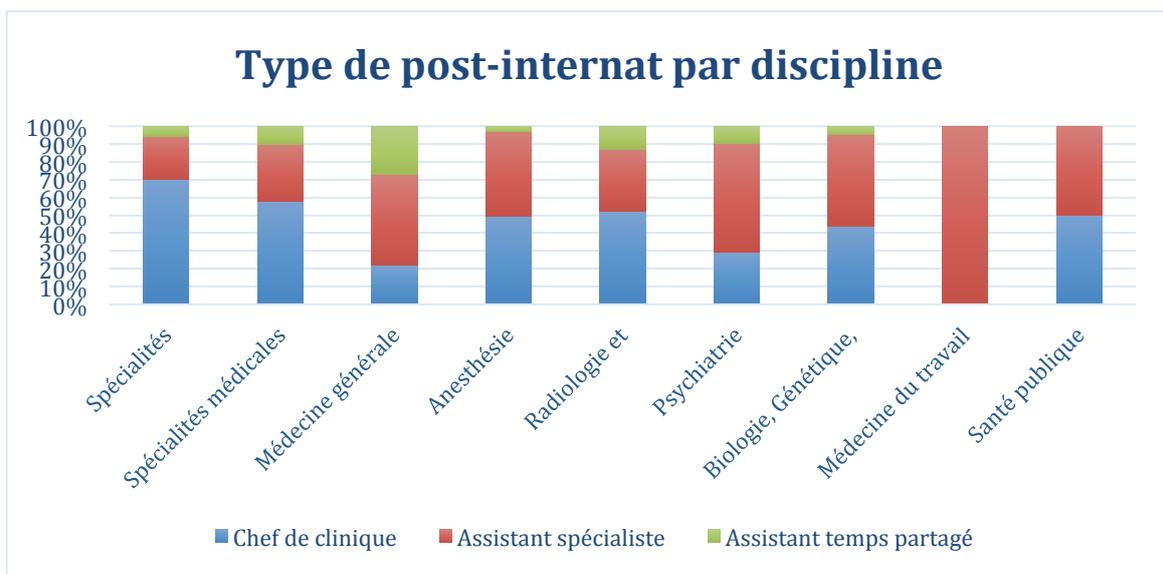
médecine générale et l'anesthésie-réanimation. Ces chiffres ne concernant que les internes souhaitant un exercice hospitalier, il se peut que la faible proportion d'internes de médecine générale ne soit pas représentative de la réelle volonté des internes de pratiquer l'enseignement et la recherche qui peut désormais l'être en ambulatoire.



Le souhait de bénéficier d'un post-internat est très hétérogène en fonction des disciplines. Il semble toutefois assez logique que les internes de médecine du travail et de santé publique qui ont peu de souhait de suivre une carrière universitaire et aucun exercice en secteur 2 soient peu intéressés par le sujet. La chirurgie et la radiologie sont, au contraire, très demandeuses d'un post-internat. Dans une moindre mesure mais tout de même une part importante, les autres spécialités médicales et l'anesthésie réanimation souhaitent très majoritairement avoir accès à un post-internat. La psychiatrie, les spécialités de laboratoire souhaitent de façon plus restreinte mais toujours majoritaire un accès à post-internat. Bien que cela représente une faible proportion de l'effectif total, environ 20% des internes de médecine générale souhaitent réaliser un post-internat, ce qui est intéressant au vu de sa récente création pour cette spécialité.



Les souhaits en termes de type de statut du post-internat sont très différents en fonction des disciplines. C'est en médecine générale que le souhait d'assistant à temps partagé est le plus important. Les disciplines souhaitant le plus avoir accès à des postes de CCA sont celles des spécialités chirurgicales et, dans une moindre mesure, les spécialités médicales, la radiologie et médecine nucléaire, l'anesthésie réanimation et la santé publique. Il existe une certaine incohérence entre le nombre de carrières universitaires souhaitées et le nombre de postes de CCA dans certaines disciplines. Il peut alors y avoir une méconnaissance du statut de CCA par les internes ou un détournement des postes de CCA qui ont vocation à former des futures universitaires. Cela peut s'expliquer de différentes façons ; la première étant que les avantages permis par ce statut sont supérieurs à ceux des AS, ou encore une mauvaise connaissance des différents statuts du post-internat par les internes, celui de CCA étant le plus réputé.

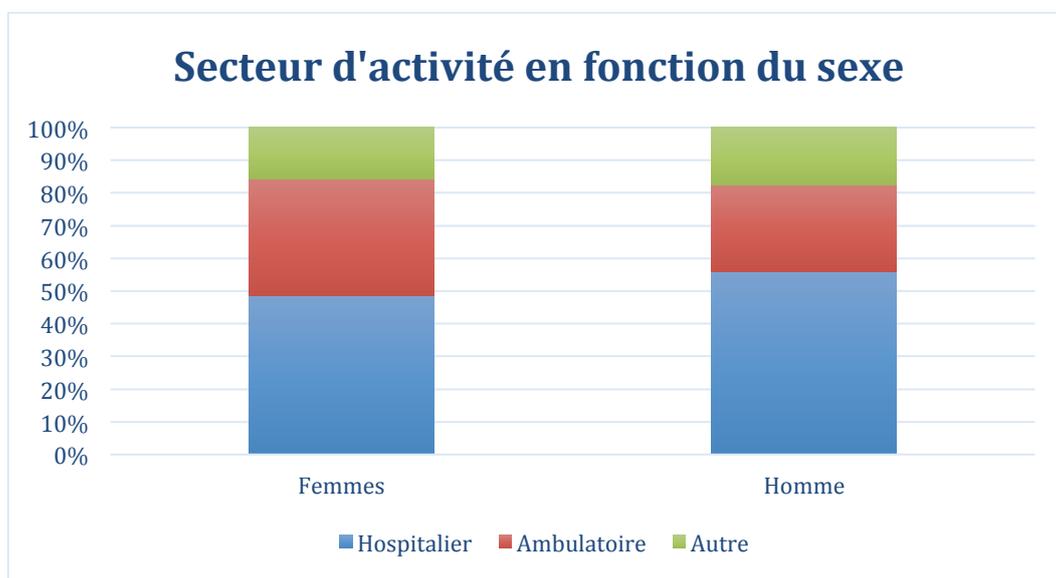


### c. Caractéristiques en fonction du sexe

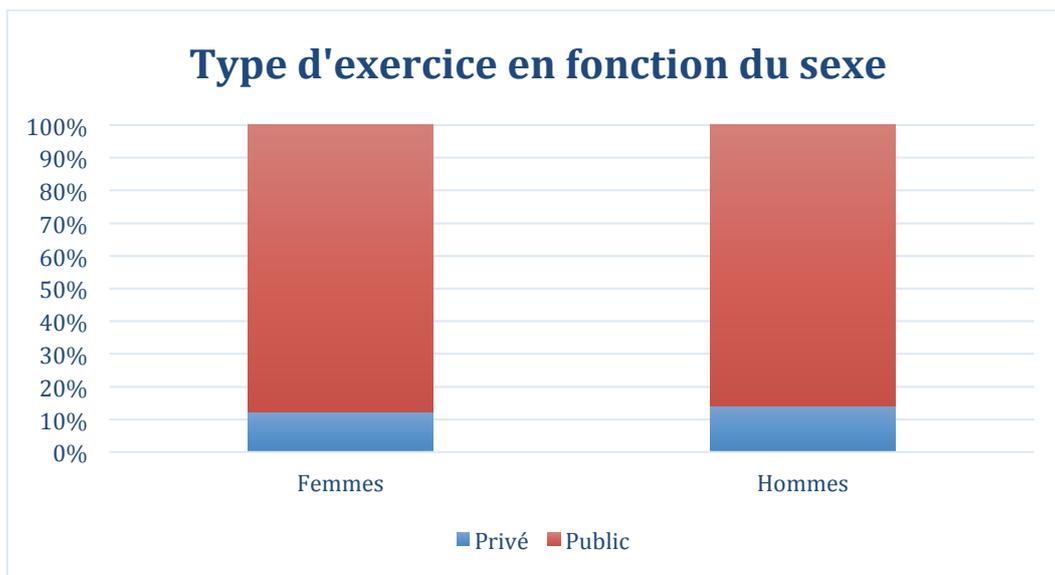
Il est souvent considéré que les attentes en termes d'exercice et de conditions de travail sont différentes en fonction du sexe. La féminisation de la profession médicale changerait les modes d'exercice, donc les évolutions de carrières et par conséquent les mesures d'attractivité.

De ce fait, il semblait intéressant de comparer les souhaits et attentes des internes en fonction du sexe afin de déterminer les potentielles différences en termes de souhait de carrière.

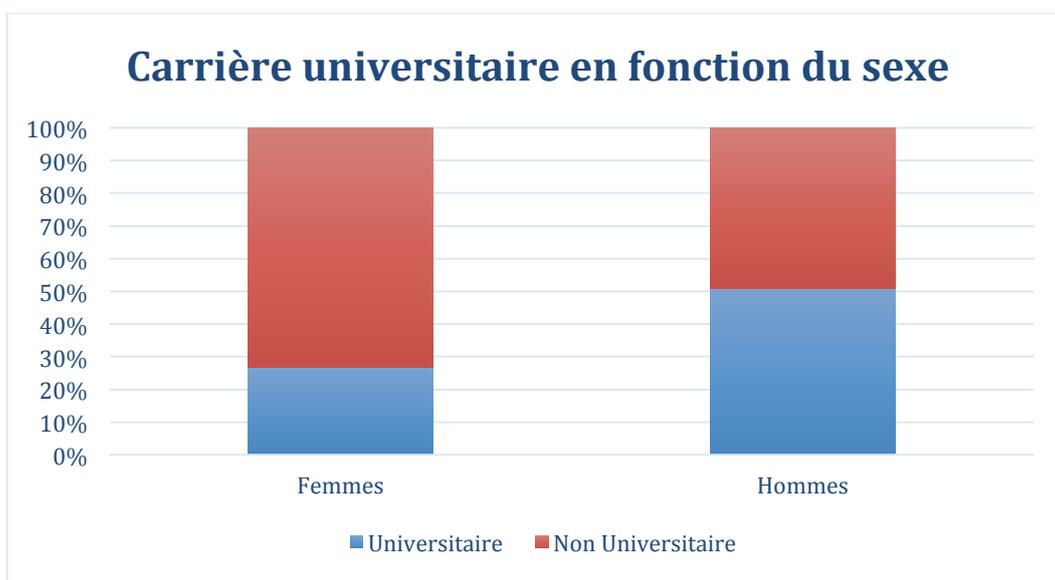
Concernant le secteur d'activité, on remarque qu'il y a une part légèrement plus importante de femmes souhaitant exercer en ambulatoire alors qu'une part légèrement supérieure d'hommes souhaite évoluer en milieu hospitalier.



Que ce soit les femmes ou les hommes, comme vu précédemment, une part écrasante des internes souhaite travailler dans un hôpital public plutôt que privé. Il n'y a pas de différence notable entre femmes et hommes dans leur souhait de travailler dans le secteur public ou privé.

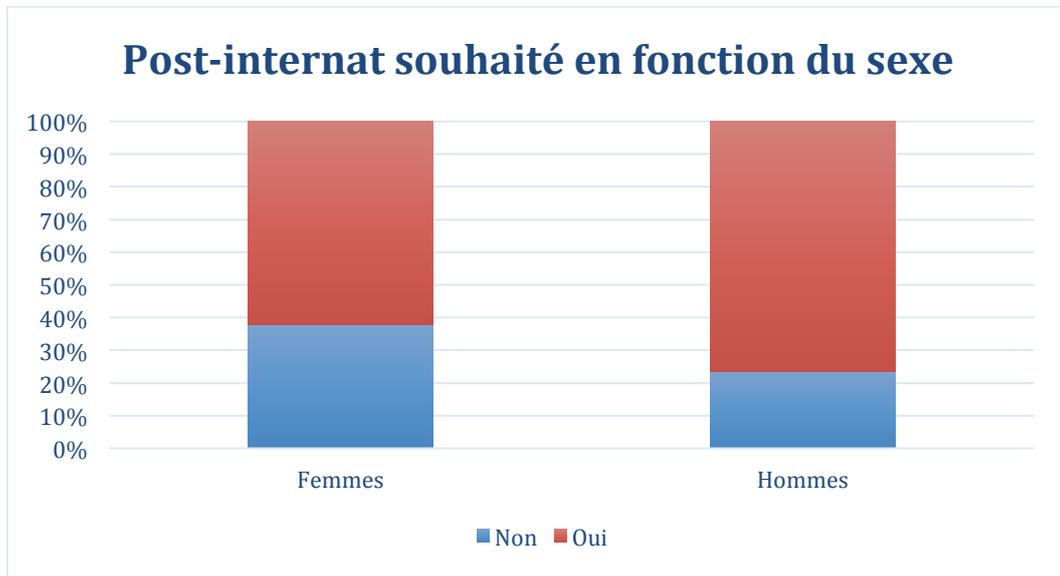


En termes de carrières universitaires par contre, les hommes semblent plus attirés par la voie de l'enseignement et la recherche que les femmes. Les hypothèses pour expliquer cette situation peuvent être nombreuses, on peut évidemment envisager le fait que la charge de travail ne correspond pas aux attentes des femmes en ce qui concerne l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, ou qu'elles sont confrontées à une certaine auto-inhibition du fait de la difficulté d'accès à ces carrières, mais l'explication est probablement multifactorielle. Dans tous les cas, il semblerait que la féminisation de la profession aura un impact sur l'attrait des carrières universitaires.

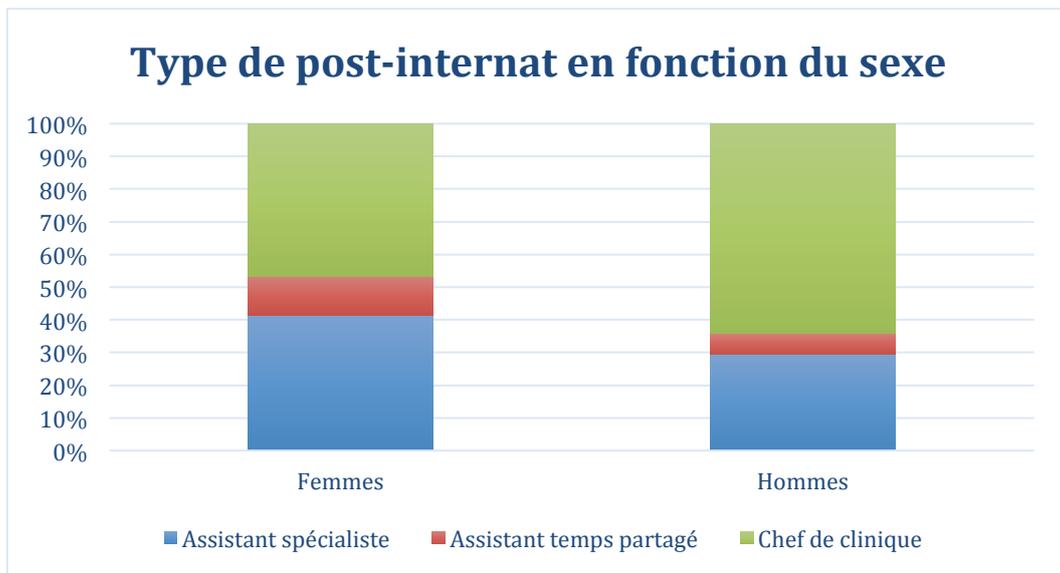


Dans le souhait de réaliser un post-internat, on peut voir une légère différence entre les femmes et les hommes. Ainsi, une part plus importante d'homme souhaite réaliser un post-internat. Ici aussi, les hypothèses précédentes concernant le souhait d'une carrière universitaire pourraient expliquer en partie cette différence. On ne peut pas non plus

exclure qu'il existe un lien entre la part plus importante d'hommes souhaitant avoir une carrière universitaire et la réalisation d'un post-internat qui est une condition nécessaire pour cette voie.



Conformément au souhait plus important des hommes d'avoir accès à une carrière universitaire, ils souhaitent également avoir accès en plus grand nombre au statut de CCA. Il est intéressant de noter qu'une part légèrement plus importante de femme souhaite réaliser un assistantat à temps partagé. Ce qui pourrait laisser penser que les femmes seraient plus prêtes à une certaine mobilité au terme de l'internat.



## V. Analyse de l'importance des mesures d'attractivité pour les internes

L'appréciation de l'importance des mesures d'attractivité pour les internes en médecine a été faite à partir de la notation des mesures issues des différents travaux sur l'attractivité hospitalière présentés plus haut. L'intérêt majeur de ces résultats est de chercher à connaître les mesures les plus attendues par les internes afin de les rendre prioritaires. Ils permettront aussi d'adapter les mesures en fonction des internes visées pour le recrutement.

Afin de pouvoir analyser la pertinence des mesures d'attractivité, leur notation a été croisée avec les caractéristiques des répondants. Ainsi, il est possible d'observer quelles mesures sont les plus pertinentes en fonction du sexe, de l'exercice souhaité ou encore de la discipline. Pour faciliter la lecture, les 6 mesures jugées les plus importantes ainsi que les 6 mesures jugées les moins importantes sont extraites pour l'analyse. Pour avoir un aperçu plus exhaustif, la totalité des mesures et leurs notes respectives sont fournies dans des tableaux en annexe.

### a. Importance des mesures d'attractivité en fonction des caractéristiques des répondants

#### i. Importance des mesures d'attractivité pour les internes

Ces mesures sont celles qui ont eu le plus de succès auprès de la totalité des répondants quel que soit leur souhait d'exercice et de lieu de pratique future. Il semble que malgré les efforts déployés afin de faire respecter le repos de sécurité après une garde ou une astreinte, il reste un point essentiel du travail sur l'attractivité des jeunes médecins. S'assurer du respect du repos de sécurité est donc la priorité en termes d'attractivité. Avec une note équivalente, la formation, les conditions de vie au travail et la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle sont des points majeurs de l'attractivité des jeunes médecins. Les sujets en lien avec le temps de travail, celui de l'encadrement et de la responsabilité des enseignants ainsi que l'organisation du temps de travail permettant un meilleur équilibre dans la vie des jeunes médecins sont donc à prendre en compte en priorité. La diminution des tâches administratives qui est une mesure bien connue mais qui n'a pour l'instant que peu de mise en application dans les fonctionnements des hôpitaux. Enfin, on peut observer que la rémunération apparaît comme étant l'une des principales mesures d'attractivité mais uniquement en ce qui concerne les gardes et astreintes. De même, elle n'apparaît qu'au 6<sup>e</sup> rang des mesures d'attractivité après d'autres sujets touchant plus à la pratique, les conditions de travail et la formation.

#### 6 premières mesures

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
--	------------

Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>

En ce qui concerne les mesures jugées les moins importantes pour les internes, on peut déjà observer que la mesure la moins populaire obtient tout de même une note de 5.9 alors que les notes pouvaient aller de 1 à 10. Ceci montre que, bien qu'il y ait des mesures plus urgentes à mettre en place concernant l'attractivité, la totalité des mesures proposées dans les différents travaux traitant du sujet sont pertinentes. Les mesures jugées les moins importantes concernent le management et la possibilité de s'investir dans la vie institutionnelle en dehors de l'exercice médical. Cette faible notation pourrait s'expliquer par une l'activité importante et de fait, un temps passé dans les services qui laisse peu de place pour des engagements supplémentaires. Les internes se voient mal assumer une responsabilité ou la gestion d'un projet en plus de leur exercice médical. Il pourrait aussi s'agir d'une mauvaise connaissance de ces domaines. Ces possibilités en termes d'investissement dans des projets ou la vie institutionnelle de l'établissement sont peu accessibles lors de l'internat entraînant une faible visibilité, voir une crainte concernant ces sujets. Bien qu'ayant une meilleure note, la contractualisation et l'accueil individuel ne semble pas être des mesures prioritaires mais possibles et probablement nécessaires.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,9</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,5</b>

## ii. Importance des mesures d'attractivité en fonction du sexe

### 1. Pour les femmes

Si l'on regarde plus particulièrement les résultats chez les femmes ayant répondu au questionnaire, on remarque que les mesures jugées les plus importantes sont sensiblement les mêmes que pour la totalité des internes. La mesure concernant la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie personnelle semble plus importante pour les femmes que les conditions de travail. De même, le respect du temps de travail prend la place de l'importance des rémunérations dans les mesures jugées les plus importantes. Il serait néanmoins mal avisé de conclure trop simplement sur ce résultat en considérant que les femmes apportent plus d'importance à leur vie privée. Cependant il est possible d'envisager que l'organisation du temps de travail soit un point essentiel dans la gestion de la vie des femmes médecins, et que ces mesures soient plus importantes que la rémunération qui est moins bien notée.

6 premières mesures	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,2
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,1
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	9,1
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	9,0
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,6
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,6

Ici encore, les mesures les moins importantes sont sensiblement les mêmes que pour la totalité des internes. La participation à des activités qui nécessitent une implication supplémentaire est toujours parmi les mesures jugées les moins importantes. On note toutefois qu'une rémunération sur engagement d'exercice ne semble pas être une priorité pour attirer les jeunes femmes médecins. Cette observation va dans le sens de l'idée montrant que la qualité de la pratique et la possibilité de garder une mobilité soient plus importantes que la rémunération.

6 dernières mesures	
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	6,3
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	5,9

Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,3</b>

## 2. Pour les hommes

La mesure prioritaire pour les hommes serait de diminuer la lourdeur des tâches administratives. Viennent ensuite des mesures d'amélioration des conditions de travail, avec le respect du repos de sécurité et l'amélioration des conditions de vie au travail. Contrairement aux femmes, la place de la rémunération semble plus importante pour les hommes. En effet, on constate que l'augmentation de la rémunération globale ainsi que celle des gardes et astreintes font partie des mesures jugées les plus importantes pour les hommes. Bien que faisant partie des priorités, la qualité de la formation n'arrive qu'après l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations. Ici encore, il n'est pas possible de tirer des conclusions hâtives sur la différence de perception et d'attentes vis-à-vis de l'exercice entre les femmes et les hommes. La seule observation possible est que les mesures d'attractivité pour les hommes portent plus sur les conditions de travail et la rémunération et moins sur l'équilibre avec la vie personnelle.

<b>6 premières mesures</b>	
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,7</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,7</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,7</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,6</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,6</b>

Les mesures accompagnées d'un investissement supplémentaire à l'activité des services sont aussi délaissées par les jeunes hommes médecins. La possibilité de s'impliquer dans la vie institutionnelle de l'établissement est cependant mieux notée que chez les femmes. De même, la mesure visant à favoriser la création et l'innovation ne faisant pas partie des

mesures les moins bien notées chez les hommes signifie que c'est une mesure qui semble plus intéressante pour ces derniers. Dans la même idée, l'accueil individuel par la direction qui figure parmi les mesures les moins importantes pour les hommes n'apparaissait pas dans celles des femmes qui y accordent donc plus de valeur.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>6,0</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

### iii. Importance des mesures d'attractivité en fonction de l'ancienneté

Cette partie fera l'objet d'une analyse rapide, car il s'agit plus d'indications sur l'évolution des attentes au cours de l'internat que de conclusions concrètes permettant d'accompagner la mise en place des mesures d'attractivité.

#### 1. Première année d'internat

Logiquement, les mesures jugées les plus importantes par les jeunes internes concernent directement la formation, le temps de travail et la qualité de vie au travail. L'importance de la mesure concernant la rémunération des gardes et astreintes peut s'expliquer par un temps souvent plus important de permanence des soins lors du début de l'internat. Mais s'agissant d'une mesure plébiscitée par la totalité des internes, il n'est pas possible d'affirmer qu'il ne s'agisse que de cela.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,3</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes,	<b>8,8</b>

chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,7</b>

Pour les plus jeunes, la mesure visant à favoriser un engagement d'exercice dans le secteur public ne semble pas être un bon moyen d'attractivité. De fait, cette mesure induit une certaine contrainte contrairement à d'autres. On peut aussi imaginer que cette phase de l'internat est peu propice à une projection de l'exercice pendant plusieurs années au même endroit.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,9</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,3</b>

## *2. Deuxième année d'internat*

En deuxième année d'internat la diminution des tâches administratives remplace l'augmentation de la rémunération des gardes et astreinte. En dehors de ce changement les autres mesures attendues sont identiques.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,1</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une	<b>8,9</b>

crèche...)	
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,5</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,5</b>

Contrairement aux internes en première année, les internes de deuxième année jugent moins important l'accueil individuel que la rémunération pour un engagement d'exercice.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,7</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,4</b>

### 3. Troisième année d'internat

Il n'y a pas de changement dans les mesures jugées les plus importantes par les internes de troisième année par rapport aux années précédentes.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,6</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,5</b>

Les mesures les moins importantes sont aussi quasiment identiques. La contractualisation avec les médecins ne figure plus parmi les mesures jugées les moins importantes, mais il est fort probable que les notes entre cette mesure, la rémunération sous condition d'engagement et l'accueil individuel par la direction soient très proches quelle que soit l'année d'internat.

<b>6 dernières mesures</b>	
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,3</b>

#### 4. Quatrième année d'internat

Ce que l'on peut constater, c'est que les internes durant les 3 à 4 premières années d'internat, qui correspond à la durée des spécialités médicales, le respect du repos de sécurité est la mesure qui est systématiquement jugée comme étant la plus importante de toute. La qualité de la formation et les conditions de vie au travail sont les deux autres mesures phares pour les internes.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>

Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
---	------------

Les mesures les moins bien notées sont les mêmes que les années précédentes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>

### 5. Cinquième année d'internat

En cinquième année, le respect du repos de sécurité n'apparaît plus comme étant une mesure indispensable. La rémunération par contre, prend une place importante puisque trois mesures la concernant font parties des mesures les mieux notées. Il s'agit de l'amélioration de la rémunération dans le secteur public, l'amélioration de la rémunération des gardes et astreintes et de la valorisation des rémunérations à l'embauche. Il est intéressant de noter que les spécialités qui ont 5 années d'internat sont essentiellement des spécialités chirurgicales ainsi que l'anesthésie réanimation. On retrouve la même priorité liée aux rémunérations dans les analyses concernant ces disciplines. Assez logiquement, la place de la formation ne fait plus partie des priorités en 5<sup>e</sup> année par contre la diminution de la lourdeur des tâches administratives devient la mesure la plus importante. Du fait de la part réduite des spécialités ayant 5 années d'internat il est difficile de dire si l'importance des mesures est due à l'ancienneté ou aux spécialités concernées. Ce point pourra être précisé plus loin lors de l'analyse de l'importance des mesures en fonction des disciplines.

<b>6 premières mesures</b>	
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,1</b>

Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,0</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,0</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,6</b>

Les mesures jugées les moins importantes en 5<sup>e</sup> année d'internat ne sont pas modifiées par rapport aux années précédentes. On note seulement une note légèrement plus importante pour les mesures en relation avec la vie institutionnelle et l'innovation.

<b>6 dernières mesures</b>	
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,1</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,0</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

#### iv. Importance des mesures d'attractivité pour les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier

Jusqu'à maintenant, l'analyse portait sur le jugement de la totalité des internes ayant répondu au questionnaire, quel que soit leur désir d'exercice future. Les mesures étant issues de travaux concernant les hôpitaux et plus particulièrement les hôpitaux publics, il semblait intéressant d'analyser, dans un premier temps, l'importance des mesures d'attractivité pour les internes souhaitant exercer de manière générale en milieu hospitalier, puis dans un second temps, pour les internes qui souhaitent exercer en milieu hospitalier public et de le comparer aux mesures concernant les internes souhaitant exercer en milieu privé.

Concernant les internes souhaitant exercer dans le secteur hospitalier que ce soit en milieu public ou privé, la mesure jugée la plus importante en termes d'attractivité reste le respect du repos de sécurité. Elle est accompagnée avec une note similaire de l'amélioration de la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle. Elles sont suivies de près par les conditions de vie au travail et la qualité de la formation. Viennent seulement ensuite les mesures relatives à la rémunération. On remarque que pour les internes souhaitant exercer

plus tard à l'hôpital les mesures d'attractivité qui semblent les plus importantes sont similaires à celles de la totalité des internes. Cela met une fois encore l'accent sur l'importance des mesures relatives aux conditions de travail et à la qualité de l'encadrement et de la formation.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>

Même pour les internes souhaitant avoir un exercice hospitalier, les mesures impliquant une participation aux travaux de l'établissement ou à des projets de recherche et d'innovation font partie des mesures jugées les moins importantes. Cette observation peut amener deux raisonnements. Le premier étant que les internes sont trop occupés par leur activité quotidienne dans les services, la permanence des soins et leur formation pour envisager de s'engager dans des projets annexes. Le second est qu'une part d'entre eux souhaite réellement axer leur activité sur l'expertise et la technique médicale et évoluer dans leur pratique sans pour autant se voir attribuer des tâches de gestion, de recherche ou des projets en lien avec leur établissement.

<b>6 dernières mesures</b>	
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la	<b>5,7</b>

gestion des services etc.)	
----------------------------	--

#### v. Importance des mesures d'attractivité en fonction du secteur souhaité

Pour permettre une analyse plus précise, il semble intéressant de comparer les attentes des internes qui souhaitent travailler dans le secteur public et celles des internes souhaitant travailler dans le secteur privé.

##### 1. Secteur public

Dans le secteur public, les mesures jugées les plus importantes sont exactement les mêmes que celles demandées par les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier de façon générale. Cela peut s'expliquer par la part très importante (87%) des internes souhaitant travailler à l'hôpital public par rapport à ceux souhaitant travailler dans un établissement privé.

6 premières mesures	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,0
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,9
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,9
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,9
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,8
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,6

Tout comme la partie précédente, les mesures ayant les moins bonnes notes concernent l'engagement dans des activités extra-médicales mais aussi l'accueil par la direction ou la rémunération sur engagement d'exercice. Cela pourrait traduire la volonté des internes souhaitant travailler dans le secteur public de pouvoir changer à leur convenance, voire d'avoir un exercice mixte entre hôpital et ambulatoire.

6 dernières mesures	
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	6,5
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	6,3
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	6,2

Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,7</b>

## 2. Secteur privé

Les mesures les plus importantes pour les internes souhaitant travailler dans le secteur privé sont semblables à celles des internes souhaitant exercer dans le secteur public à la nuance près que les mesures concernant la rémunération sont mieux notées. Ainsi la qualité de la formation a la même moyenne que l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes. L'augmentation de la rémunération dans le secteur public pourrait, peut-être, leur faire changer d'avis sur leur futur secteur d'exercice.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,2</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,2</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,1</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,0</b>

Sans trop de surprise, l'intérêt pour les travaux de recherche et d'innovation est dernière pour les internes qui souhaitent évoluer dans le secteur privé. Comme pour les internes souhaitant travailler dans le secteur public l'implication dans des fonctions managériales ou institutionnelles sont jugées les moins importantes. Avoir des informations sur les carrières hospitalières n'est pas parmi les mesures les mieux notées, ce qui semble cohérent avec le fait que les internes qui souhaitent évoluer dans le secteur privé préféreront une information sur les carrières libérales. Néanmoins, une information plus claire sur le post-internat donnant accès au secteur 2 semble intéressante.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,4</b>

Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,6</b>

## vi. Importance des mesures d'attractivité en fonction du souhait d'une carrière universitaire

### 1. Carrière universitaire souhaité

Pour les internes souhaitant évoluer vers une carrière universitaire, les mesures jugées les plus importantes avec une même note sont ; la diminution de la lourdeur des tâches administratives, le respect du repos de sécurité et l'amélioration des conditions de travail. La diminution de la lourdeur des tâches administratives paraît plus importante pour les internes qui souhaitent évoluer dans le milieu universitaire que pour les autres. Il n'est pas possible de dire ici si le choix de carrière est lié à une volonté d'exercice moins technocratique. Il semble plus pertinent de dire qu'il est possible que les internes souhaitant travailler dans le cadre universitaire sont au fait des démarches qu'il leur sera nécessaire de réaliser en tant qu'enseignant chercheur et aimeraient une amélioration à ce niveau. Contrairement aux autres internes, ceux qui souhaitent avoir une carrière universitaire portent une importance particulière à la valorisation des activités de recherche d'enseignement et de management, ce qui est tout à fait cohérent et intéressant à prendre en considération. On remarque aussi qu'en termes de valorisation, seule celle concernant l'activité universitaire est parmi les mesures les plus importantes.

<b>6 premières mesures</b>	
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,9</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces	<b>8,8</b>

formations	
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>8,8</b>

Il semble que pour les internes, les responsabilités managériales ne soient pas liées au statut universitaire. Ce point qui n'est actuellement pas dans tous les esprits est intéressant. Il montre que le souhait d'être universitaire n'est pas lié à un souhait d'avoir des responsabilités dans la gestion des services. Il en est de même pour l'aspect décisionnel et l'investissement dans la vie institutionnelle de l'établissement.

<b>6 dernières mesures</b>	
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,4</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,0</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,9</b>

## 2. Exercice non universitaire

On observe que pour les internes ne souhaitant pas un exercice universitaire, la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle prend un peu plus d'importance que pour les internes souhaitant une carrière universitaire. De même, la diminution de la lourdeur des tâches administratives est jugée moins importante.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces	<b>8,9</b>

formations	
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>

Les mesures jugées les moins importantes sont similaires à celle de la totalité des internes. Il ne semble pas y avoir de particularité pour les internes souhaitant un exercice non universitaire. Ce constat est assez logique vu la proportion plus importante de répondants ne souhaitant pas une carrière universitaire.

<b>6 dernières mesures</b>	
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,2</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

### vii. Importance des mesures d'attractivité en fonction du post- internat

Les souhaits des internes étant différents en termes de statut au cours du post internat, il semblait intéressant de comparer l'importance des mesures en fonction du souhait de réaliser un post-internat ou non dans un premier temps, puis en fonction du statut souhaité au cours de ce post-internat dans un second temps.

#### 1. Internes souhaitant un post-internat

Pour les internes souhaitant réaliser un post-internat les mesures les plus importantes sont globalement les mêmes que pour la totalité des répondants. Une revalorisation des gardes et astreintes apparait dans les mesures les plus importantes, ce qui est un peu étonnant sachant que les gardes et astreintes sont déjà majorées pour certains statuts de post-internat.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des	<b>9,0</b>

internes	
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,8</b>

On remarque que le souhait de réaliser un post-internat semble déconnecté du souhait de s'impliquer dans la vie institutionnelle et les travaux de recherche et innovation. Il n'est pas impossible que cela soit lié au fait que les postes de post-internat soient plus utilisés pour un accès au secteur 2 et pour finaliser la formation dans certaines spécialités.

<b>6 dernières mesures</b>	
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,0</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

## *2. Internes ne souhaitant pas de post internat*

Pour les internes ne souhaitant pas effectuer de post-internat, on observe que le temps de travail apparait comme l'une de mesures les plus importantes. En dehors de cela, les choix de stage au cours de l'internat respectant les projets pédagogiques des internes plutôt que les besoins des services permettant une meilleure évolution pédagogique sont parmi les mesures les plus importantes. Ce qui n'était pas le cas dans les autres catégories. On peut éventuellement trouver un lien à l'importance de cette mesure qui consisterait à penser que les internes ne souhaitant pas un post-internat voudraient rentabiliser au mieux le temps de formation disponible au court de l'internat, et, pour ce faire, souhaiteraient que le parcours durant l'internat soit au plus près des besoins pédagogiques.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,1</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,5</b>

L'information sur les carrières hospitalières et les statuts du post-internat est, assez logiquement, jugée moins importante pour les internes ne souhaitant pas réaliser de post-internat. De même, la rémunération sur engagement d'exercice est parmi les mesures les moins importantes, ce qui n'était pas le cas pour les internes souhaitant un post-internat.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>5,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,2</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>5,1</b>

### *3. Internes souhaitant un post internat en tant que CCA*

Les mesures directement liées aux conditions de travail prennent une place importante pour les internes souhaitant accéder à un poste de CCA. Bien que le respect du repos de sécurité et l'amélioration de la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle fassent toujours partie des mesures jugées les plus importantes, elles sont reléguées derrière la

diminution des tâches administratives, l'amélioration des conditions de travail et la formation.

<b>6 premières mesures</b>	
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,8</b>

De façon plus flagrante, on remarque encore que le choix d'un statut de CCA ne s'accompagne pas de la volonté de s'investir plus dans la vie institutionnelle et managériale. Cependant on remarque que l'implication dans des projets de recherche et d'innovation ne fait plus parti des mesures les moins importantes. Il est possible d'envisager que les internes intéressés par les postes de CCA soient donc bien, en partie, intéressés par les activités liées à la recherche et l'enseignement. L'accès au secteur 2 ou la continuité de la formation, mais cela peut montrer encore une fois que le choix de s'investir dans ces carrières ne s'accompagne pas d'un souhait de devenir gestionnaire ou décideur dans un service.

<b>6 dernières mesures</b>	
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

#### 4. Internes souhaitant un post-internat en tant qu'assistant spécialiste

Il ne semble pas y avoir de particularité dans les mesures jugées les plus importantes pour les internes souhaitant avoir accès à un poste d'assistant spécialiste. Seule l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes est jugée plus importante que le respect d'un temps de travail raisonnable. Il est possible que cela soit dû à la différence de la rémunération des gardes et astreintes par rapport à celles du statut de CCA.

6 premières mesures	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,2
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,1
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	9,0
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,9
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,8
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,6

Il n'y a pas non plus de particularité dans les mesures jugées les moins importantes qui sont sensiblement identiques à celles de la totalité des internes.

6 dernières mesures	
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	6,3
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	6,3
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	6,0
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	5,7
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	5,5
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	5,2

### 5. Internes souhaitant un post-internat en tant qu'assistant à temps partagé

Bien que peu nombreux pour le moment, il est intéressant de voir les particularités des réponses des internes souhaitant un assistantat à temps partagé. On voit que les mesures en relation avec l'organisation de l'exercice, que ce soit le respect du repos de sécurité, l'amélioration de la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle ou le respect du temps de travail prennent le pas sur les mesures de rémunération par exemple ou de conditions de travail. L'amélioration des conditions de travail et la diminution des tâches administratives restent parmi les mesures jugées les plus importantes mais on sent que la préoccupation majeure réside plutôt dans la gestion du temps de travail.

6 premières mesures	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,4
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	9,2
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,1
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	9,0
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,8
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,7

Assez logiquement toutes les mesures en lien avec des activités annexes à la pratique médicale sont jugées les moins importantes pour les internes souhaitant avoir un accès à un poste d'assistant à temps partagé. On peut supposer que les internes souhaitant avoir accès à ce statut s'orientent plus vers une pratique clinique exclusive sur plusieurs établissements, ce qui entrerait totalement dans les missions d'un tel statut. Cela pose, encore une fois, la question de la place et de la valorisation de ces praticiens qui souhaiteraient évoluer au maximum dans leur rôle d'expert ou de technicien tout au long de leur carrière sans activité de recherche, d'enseignement ou de management.

6 dernières mesures	
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	6,6
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	6,4
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	5,8
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant	5,8

l'établissement)	
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,3</b>

## b. Importance des mesures d'attractivité en fonction des disciplines

Après avoir analysé les différences d'importance entre les mesures en fonction des caractéristiques des répondants, il est temps de se pencher sur les particularités des mesures d'attractivité en fonction des disciplines des internes. Afin de faciliter l'analyse et de ne pas se perdre dans une micro-interprétation, les spécialités ont été regroupées par discipline en fonction de la similarité de leurs pratiques.

### i. Spécialités chirurgicales

On peut constater que l'ordre de l'importance des mesures est différent de celui de la totalité des répondants. En effet, pour les internes en chirurgie, les mesures d'attractivité les plus importantes sont ; l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes et l'amélioration des conditions de travail. Viennent ensuite la diminution de la lourdeur des tâches administratives, la formation et la rémunération globale. On observe que, pour cette discipline, le respect du repos de sécurité n'apparaît pas comme étant une priorité. De manière plus générale, les mesures en relation avec le temps de travail sont moins présentes que pour la totalité des internes. Par contre les mesures en relation avec les rémunérations sont plus importantes. Il est possible de faire l'hypothèse que le rythme de la pratique pour les chirurgiens impose une certaine implication acceptée, dans une certaine mesure, laissant tout de même une place pour la vie privée. Les mesures impactant le temps de travail ne sont alors plus la priorité contrairement à la revalorisation de la rémunération qui serait la compensation de cette implication nécessaire et incontournable.

<b>6 premières mesures</b>	
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,1</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,0</b>

Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,7</b>
---	------------

En revanche, les mesures jugées les moins importantes sont sensiblement les mêmes que pour la totalité des internes. Il n’y a pas vraiment de particularité liée à l’exercice de la chirurgie. On remarque tout de même que, contrairement à d’autres disciplines, la rémunération contre engagement d’exercice sur une certaine durée n’apparaît pas dans les mesures les moins importantes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l’arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s’impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l’établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l’établissement)	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l’innovation en santé ou des missions d’intérêt général	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d’accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l’établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l’établissement autres que médicaux (projet d’établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>

## ii. Spécialités médicales

Contrairement aux spécialités chirurgicales, les internes des spécialités médicales, hormis la médecine générale, jugent les mesures en relation avec le temps de travail telles que le respect du repos de sécurité, l’amélioration de la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelles, le respect du temps de travail, plus importantes. Alors que les mesures en relation avec la rémunération ne semblent pas l’être. L’amélioration des conditions de travail et de la formation restent aussi parmi les mesures à mettre en place en priorité. On peut supposer ici que les mesures visant à améliorer la pratique dans un contexte de temps de travail raisonnable permettant une meilleure compatibilité avec la vie personnelle soient plus recherchées.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,3</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces	<b>9,0</b>

formations	
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,9</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>

Les mesures les moins importantes sont globalement les mêmes que pour la totalité des internes et les internes de chirurgie. A la différence des internes de chirurgie, la rémunération pour un engagement d'exercice est jugée moins importante. A l'inverse, l'accueil individuel par la direction ne fait pas partie des mesures les moins intéressantes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>6,2</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,4</b>

### iii. Médecine générale

Peu de médecins généralistes auront une activité hospitalière, cependant il est intéressant de pouvoir analyser leurs réponses par rapport aux autres spécialités médicales. On remarque qu'elles sont quasiment identiques. La seule différence est le souhait de voir l'encadrement du choix des stages plus en relation avec le souhait des internes et moins des besoins des services. Cette mesure vient prendre la place de la diminution de la lourdeur des tâches administratives qui fait partie des mesures les plus importantes pour les internes des autres spécialités. Cette observation est cohérente avec l'exercice même des internes de médecine générale qui pourraient préférer, logiquement, que leur formation et leurs lieux de stages soient plus adaptés à leur pratique ambulatoire future et moins tournés vers les services hyperspécialisés des CHU.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,8</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,7</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,5</b>

En dehors de l'information sur les carrières hospitalières qui ne faisait pas partie des mesures les moins importantes pour les internes des autres spécialités, les mesures jugées les moins importantes pour les internes de médecine générale sont similaires à celles de la totalité des internes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>5,9</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,7</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,1</b>

#### iv. Anesthésie-réanimation

Comme les internes de chirurgie, ceux d'anesthésie-réanimation jugent plus important l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes. De même, ils jugent que l'amélioration des conditions de travail est une priorité. Cependant, le respect du repos de sécurité est pour eux, aussi important que les deux mesures précédentes, ce qui n'était pas

le cas des internes de chirurgie. La rémunération est une thématique importante pour les internes d'anesthésie-réanimation puisqu'en dehors de l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes, l'augmentation globale de la rémunération dans le secteur public est aussi une mesure jugée importante. La formation, bien que dans les mesures les plus importantes, a une note un peu inférieure qui peut s'expliquer par une bonne formation théorique en anesthésie-réanimation par rapport aux autres spécialités. Il est logique de constater une cohérence entre les réponses des internes d'anesthésie réanimation et ceux de chirurgie, leur pratique étant intimement liée. La rémunération est une question prioritaire pour les deux disciplines, mais on constate que les anesthésiste-réanimateurs apportent plus d'importance à des mesures visant le temps de travail comme le repos de sécurité. Il est possible que cette différence ait un lien avec ce statut mixte à la fois d'anesthésiste et réanimateur au cours de l'internat.

<b>6 premières mesures</b>	
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,2</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,2</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>

Il n'y a pas vraiment de particularité dans les mesures les moins importantes pour les internes d'anesthésie-réanimation qui sont similaires à celles de la totalité des internes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,5</b>

Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
---	------------

#### v. Radiologie – Médecine nucléaire

Dans le domaine de l'imagerie incluant les internes de radiologie et de médecine nucléaire, les mesures les plus importantes sont en rapport avec la rémunération. Elles portent sur l'augmentation de la rémunération de façon globale et l'augmentation de la rémunération des gardes et astreintes. La valorisation des rémunérations à l'embauche est aussi une des mesures les plus importantes pour les radiologues et les médecins nucléaires. Les trois autres mesures les plus importantes, sont, comme pour les autres internes, le respect du repos de sécurité, l'amélioration des conditions de travail et la formation. Loin des préjugés, ce que l'on peut penser de cet état de fait est que la rémunération pour les pratiques en lien avec l'imagerie est un vrai argument en termes d'attractivité. Les mesures concernant le temps et travail et la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle n'apparaissent pas dans les mesures les plus importantes, ce qui peut laisser supposer que ces mesures sont déjà satisfaites dans cette discipline.

<b>6 premières mesures</b>	
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,2</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,0</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,8</b>

Pour les radiologues et les médecins nucléaires, les mesures jugées les moins importantes sont similaires à celles de la totalité des internes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,0</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant	<b>5,7</b>

l'établissement)	
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,4</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,1</b>

## vi. Psychiatrie

En psychiatrie, les mesures concernant les conditions de travail, la formation et le temps de travail tel que le respect du repos de sécurité semblent prioritaires. La mesure la plus importante reste le respect du repos de sécurité suivi par l'amélioration de la formation. Par contre, les mesures concernant la rémunération ne figurent pas parmi les mesures jugées les plus importantes.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,6</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,5</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,5</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,5</b>

Il n'y a pas réellement de particularité concernant les mesures les moins importantes en psychiatrie. On peut seulement noter que l'accueil individuel par la direction est l'avant dernière ce qui n'était pas le cas pour d'autres disciplines. Il est difficile d'interpréter ce positionnement pour cette spécialité, mais cela implique que les mesures concernant l'investissement au niveau institutionnel sont un peu mieux notées.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,5</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,5</b>

Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,8</b>

### vii. Biologie – Génétique – Anatomopathologie

Les spécialités de laboratoire ont été regroupées pour l'analyse des résultats. Avec la même note, le repos de sécurité, l'amélioration des conditions de travail et la formation sont les mesures les plus importantes pour la biologie, la génétique et l'anatomopathologie. Il existe une particularité concernant l'accès aux stages hors subdivision qui ne fait pas partie des mesures jugées comme étant l'une des plus importantes par la totalité des internes. Il semble donc que la possibilité de se former dans différentes subdivisions en France soit particulièrement importante pour cette discipline, plus que des mesures augmentant la rémunération ou concernant le temps de travail. De même, la qualité de l'accueil, avec la possibilité de logement et de restauration est jugée importante. On peut supposer qu'il y ait un lien entre le souhait de pouvoir avoir facilement accès à des stages dans des subdivisions différentes et la nécessité d'y trouver des possibilités de logement et de restauration du fait de la forte mobilité.

<b>6 premières mesures</b>	
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,7</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,6</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,4</b>

La première chose que l'on peut observer est la note relativement élevée des mesures jugées les moins importantes. La note la plus basse est de 6.2 alors que pour la plupart des autres disciplines elle avoisine le 5. Les mesures visant une implication plus grande dans la

vie institutionnelle et le management sont un peu mieux notées que pour d'autres disciplines. On peut supposer qu'il existe un lien entre la moindre importance des mesures concernant la meilleure gestion du temps de travail et le souhait de pouvoir s'investir un peu plus dans des travaux en dehors de l'activité des services. Cette hypothèse appuierait l'idée que l'investissement des internes dans les projets et travaux en plus de leur activité médicale n'est pas plébiscité du fait d'un temps de travail trop important laissant peu de place à des activités annexes.

<b>6 dernières mesures</b>	
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,6</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>6,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>

#### viii. Médecine du travail

Pour les internes de médecine du travail, le respect du repos de sécurité est aussi la mesure phare en termes d'attractivité. Cette discipline étant peu concernée par les gardes une fois l'internat terminé. Cela peut laisser penser que les conditions de travail au cours de l'internat ont un impact sur l'attractivité future. A l'instar de la médecine générale, le choix des stages en fonction des besoins de formation plutôt que ceux des services est une des mesures jugées les plus importantes. Il est possible d'imaginer dans cette spécialité qui peut largement être tournée vers le monde de l'entreprise, que l'accès à des stages dans le secteur privé non hospitalier revêt un intérêt majeur. La potentielle contrainte visant à obliger la réalisation de stages dans des services hospitaliers, pourrait être à l'origine de ce choix.

<b>6 premières mesures</b>	
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces	<b>8,8</b>

formations	
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,8</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,5</b>

Les mesures jugées les moins importantes sont similaires à celles de la totalité des internes. On peut aisément comprendre de par la nature même de leur exercice, que les internes de médecine du travail soient moins intéressés par des mesures visant à s'investir dans la vie institutionnelle hospitalière.

<b>6 dernières mesures</b>	
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,2</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,2</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,5</b>

### ix. Santé publique

Pour les internes de santé publique, la mesure la plus importante concerne la formation. Elle est suivie par l'accès au stage hors subdivision. L'importance de cette mesure peut s'expliquer par la centralisation des stages intéressant la majorité des internes de santé publique à Paris. En effet, la capitale regroupe la totalité des agences nationales qui sont potentiellement des stages d'un grand intérêt pour les internes de santé publique. On remarque alors que les deux mesures jugées les plus importantes concernent la formation. Ainsi, le choix des stages en fonction des besoins de formation plutôt que l'activité des services fait partie des mesures les plus importantes. Assez logiquement, la valorisation des activités autres que médicales font partie des mesures les plus importantes et s'explique par la nature de la pratique des médecins de santé publique moins portée sur la clinique.

Comme pour les internes de médecine du travail, le respect du repos de sécurité, bien que n'étant pas en première position, fait partie des mesures les plus importantes. Cela pourrait montrer une fois de plus l'importance des conditions de travail au court de l'internat pour améliorer l'attractivité.

<b>6 premières mesures</b>	
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,7</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>8,3</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,2</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,1</b>

Logiquement, les mesures jugées les moins importantes concernent celles qui n'affectent pas l'exercice des médecins de santé publique ou très peu. Les mesures concernant la permanence des soins en font partie. De même, la rémunération pour un exercice en territoire en demande est la moins importante puisque la pratique des médecins de santé publique n'est pas compatible avec ce type de mesure plus adaptée aux cliniciens. De fait, les mesures visant une plus grande implication dans des projets, la recherche, l'innovation et l'investissement dans la vie institutionnelle sont plus importantes pour les internes de santé publique, puisqu'elles sont en rapport avec leur exercice.

<b>6 dernières mesures</b>	
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>6,1</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,1</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>6,0</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>6,0</b>

## VI. Conclusion

Ce rapport d'enquête permet de prioriser les mesures à mettre en place ainsi que de définir plusieurs grands axes dans la stratégie d'amélioration de l'attractivité des jeunes médecins à l'hôpital public. Il ouvre aussi la possibilité de consulter les résultats pour adapter des mesures plus précises en fonction des besoins des établissements et en prenant en compte les attentes des internes de certaines disciplines ou ayant certains souhaits concernant leur exercice.

L'importance des mesures d'attractivité rejoint des problématiques bien connues au cours de l'internat. Cela montre l'importance de réinvestir cette période de formation en vue d'anticiper les recrutements dans les services en difficulté mais aussi de promouvoir l'excellence et de potentialiser les talents dans les hôpitaux publics français.

### a. Un intérêt pour l'exercice hospitalier public qui n'est pas concrétisé

Les internes ayant répondu à l'enquête représentent bien la situation actuelle en terme d'effectif mais aussi en termes de souhaits et d'attentes de la jeune génération. Par exemple, la répartition entre hommes et femmes de cette enquête illustre parfaitement la féminisation de la profession. On peut aussi noter la représentativité des répondants dont la répartition par ancienneté, par sexe et par spécialité a été cohérente avec ce que l'on sait de la réalité.

Il est intéressant de constater que 52% des internes souhaitent avoir un exercice hospitalier, avec un chiffre plus élevé encore pour les spécialités particulièrement concernées par l'exercice hospitalier plus qu'ambulatoire. Parmi ces internes, 87% souhaitent pratiquer dans le secteur public. Il existe donc un décalage entre le souhait d'exercice des internes et les difficultés rencontrées lors du recrutement. Cela appuie le fait que des mesures adaptées lors de la période de l'internat représentent un axe stratégique majeur pour l'attractivité des hôpitaux publics.

### b. Des mesures d'attractivité pertinentes, certaines à prioriser

Globalement, toutes les mesures présentées aux internes dans cette enquête et issues des différents travaux déjà réalisés concernant l'attractivité hospitalière, sont pertinentes et peuvent être appliquées pour améliorer l'attractivité. Preuve en est les notes moyennes obtenues qui ne sont jamais inférieures à 5.

On observe tout de même des priorités dans les mesures à mettre en place. Pour tous les internes interrogés, les mesures les plus importantes sont les suivantes :

- Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes
- Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations
- Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)

Ces mesures avaient non seulement les meilleures notes auprès de la totalité des internes mais aussi auprès des internes souhaitant un exercice hospitalier et notamment dans le secteur public.

L'amélioration des conditions de vie au travail au cours de l'internat faisait partie des mesures jugées les plus importantes quelle que soit la catégorie et la discipline étudiée en dehors de la santé publique.

De même, la mise en place d'une formation de qualité est retrouvée dans toutes les sous catégories sauf pour les internes en 5<sup>e</sup> année.

Le respect du repos de sécurité est lui aussi dans toutes les catégories à l'exception des internes de 5<sup>e</sup> année et des spécialités chirurgicales.

La compatibilité entre la vie personnelle et la vie professionnelles faisait partie des mesures les plus importantes pour toutes les sous catégories sauf les hommes, les internes de radiologie et médecine nucléaire et ceux de santé publique.

La diminution de la lourdeur des tâches administratives était aussi une des mesures les mieux notées pour la totalité des internes. Ce n'était pas le cas pour les internes souhaitant exercer dans le secteur privé et ceux ne souhaitant pas effectuer de post-internat ainsi que pour certaines disciplines telles que l'anesthésie-réanimation, la radiologie et médecine nucléaire, les spécialités de laboratoire, la médecine générale, la médecine du travail et la santé publique.

L'une des mesures les plus importantes pour les internes portait sur la rémunération. Les mesures concernant la rémunération ne sont pas abordées de la même façon en fonction des caractéristiques des répondants. Pour la totalité des internes, la mesure en lien avec la rémunération la plus importante concerne la revalorisation des gardes et astreintes. Les hommes sont plus favorables à une augmentation de la rémunération globale dans le secteur public ainsi qu'une revalorisation des gardes et astreintes ce qui n'est pas le cas pour les femmes. L'approche est différente en fonction de l'ancienneté. Les internes des quatre premières années trouvent plus important de revaloriser les gardes et astreintes alors que ceux de cinquième année pensent qu'il est important de revaloriser à la fois la rémunération globale, les gardes et astreintes mais aussi les rémunérations à l'embauche. On ne peut pas exclure, devant ce constat un effet d'aubaine pour les internes les plus avancées qui verraient leur rémunération l'année suivante augmentée. Cependant, cela ne signifie pas qu'il ne puisse s'agir d'une bonne mesure pour recruter ces internes tardivement. Les internes qui souhaitent avoir un exercice hospitalier public priorisent une valorisation des gardes et astreintes alors que les internes qui souhaitent évoluer dans le secteur privé trouvent plus important de valoriser à la fois les gardes et astreintes mais aussi la

rémunération globale. Les internes souhaitant avoir accès à un post-internat priorisent aussi une revalorisation des gardes et astreintes. Logiquement, les internes qui souhaitent avoir une carrière universitaire trouvent que la revalorisation des activités autres que médicales – concernant la recherche et l’enseignement notamment est importante. Il existe aussi une approche différente en fonction des disciplines. Parmi celles qui jugent qu’une mesure de rémunération fait partie des mesures les plus importantes, les spécialités chirurgicales et l’anesthésie-réanimation priorisent la valorisation de la rémunération globale et des gardes et astreintes. Les internes de radiologie et médecine nucléaire eux jugent que l’augmentation des rémunérations globales dans le secteur public est la mesure la plus importante parmi toutes, vient en second la valorisation des gardes et astreintes. Ils pensent aussi que l’augmentation des rémunérations à l’embauche fait partie des mesures les plus importantes.

Les mesures jugées les plus importantes par la totalité des internes le sont aussi spécifiquement par les internes souhaitant exercer dans le secteur hospitalier public. Pour ces derniers, la compatibilité entre la vie personnelle et la vie professionnelle est plus importante que la formation. Cela indique une cohérence globale dans les souhaits des internes, bien que la part importante des répondants souhaitant un exercice hospitalier ait pu peser dans les résultats.

Pour certaines catégories d’internes, il existe des particularités quant à l’importance des différentes mesures. Par exemple, pour les internes ne souhaitant pas réaliser un post-internat, les internes de médecine générale, de médecine du travail et de santé publique, faire en sorte que les choix de stage respectent plus les projets pédagogiques des internes que les besoins des services fait partie des priorités. Les internes de biologie et génétiques, anatomopathologie, jugent important d’avoir un meilleur accès aux stages hors subdivision et à un internat avec des possibilités de logement et de restauration. Les mesures importantes pour les internes de santé publiques sont assez différentes de celles des autres disciplines du fait de leur exercice particulier.

Les mesures d’attractivité les plus importantes pour les internes portent donc d’avantage sur les conditions de travail, le temps de travail permettant un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ainsi que la place de la formation au cours de l’internat.

Le respect du repos de sécurité reste la mesure majeure d’attractivité. On peut presque dire qu’un service ne le respectant pas n’a que peu de chance de recruter. De nombreux efforts sont fait en ce sens dans de nombreux hôpitaux mais certains services et leur responsable peuvent mettre de la mauvaise volonté dans son application. Vu l’importance de cette mesure, on peut imaginer que, bien qu’obligatoire, elle ne soit pas encore totalement respectée. Il arrive dans certains cas, que ce soit les internes eux-mêmes qui décident de rester dans un service lors d’une période de repos afin d’aider leurs collègues qui risqueraient d’être submergés par l’activité du service en effectif réduit. La dernière

instruction du ministère des affaires sociales et de la santé donne la possibilité de suspendre des agréments pour des stages qui ne respecteraient pas le repos de sécurité. Cette solution punitive peut être difficile à demander car elle pourrait rendre l'accès à un stage indispensable pour la formation et la validation de la spécialité concernée et même dans certains cas porter atteinte à la prise en charge des patients. D'autres possibilités devraient pouvoir être mises en place pour faire respecter le repos de sécurité sans porter atteinte à la formation des internes et la sécurité des patients. Elles devraient porter sur l'organisation des temps de travail en mettant en place des tableaux de service uniformisés et en travaillant sur une meilleure organisation de la permanence des soins.

L'amélioration des conditions de travail visant à limiter les tâches administratives et redonner du temps médical peut donc passer par une meilleure organisation des services et du fonctionnement des établissements notamment en investissant dans des outils numériques compatibles entre eux. De même, on peut supposer qu'une telle mesure ferait gagner du temps permettant d'améliorer la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle. Il est important de noter que la mesure choisie par les internes en termes d'amélioration des conditions de travail concerne la période de l'internat. Ces améliorations peuvent passer par la mise à disposition d'un bureau dédié aux internes plutôt qu'au partage d'un espace commun dans les services, qu'ils aient accès à une place de parking pour éviter une perte de temps à l'arrivée, qu'une crèche soit à leur disposition et l'on peut même imaginer un système de conciergerie faisant gagner du temps personnel. Il est clair que la nécessité de mettre en place de telles mesures montre un manque de considération globale des internes en stage qui n'est pas en faveur d'un recrutement future. Au-delà de ces mesures concernant les conditions et le temps de travail, c'est la place qui est faite aux internes de manière globale et la façon dont ils sont considérés par l'institution hospitalière qui doivent être repensées.

Bien que des rémunérations incitant les internes à débiter leur carrière dans des hôpitaux publics et majorées dans des zones de difficultés aient été mises en place récemment, on observe qu'il ne s'agit pas de la mesure la plus importante pour les internes. Certes, les mesures concernant les rémunérations sont les bienvenues mais elles ne sont pas prioritaires et ne suffisent pas. De plus, on remarque que la mesure concernant les rémunérations qui est généralement jugée comme l'une des plus importantes, porte sur les gardes et astreintes. A ce propos, il est difficile de dire si cette demande de revalorisation part du souhait réel de revalorisation salariale ou s'il s'agit d'un souhait de compenser un travail difficile et contraignant. Qu'elle que soit la raison, il est possible de l'améliorer en revalorisant la rémunération et en travaillant de concert sur l'organisation de la permanence des soins.

Enfin, la formation est aussi un sujet prioritaire pour les internes. On peut se demander comment cela peut avoir un lien avec l'attractivité hospitalière. Il semble que ce lien fasse partie d'une logique d'ensemble, l'encadrement et la formation de qualité étant lié à une considération et une perception de la qualité des services dans lesquels les internes font leurs stages. Ainsi, un service ayant mis en place une formation de qualité se verrait plus

attractif qu'un service dans lequel l'encadrement des internes et la formation théorique sont délaissés. Pour améliorer ce point, il est indispensable de créer un lien plus étroit entre les hôpitaux et les responsables de l'enseignement, que ce soit la faculté ou les maîtres de stage. Cependant, il faut éviter certains conflits d'intérêt créés par les doubles rôles qui peuvent exister dans certains CHU. En effet, les coordonnateurs de certaines spécialités, peuvent aussi être responsable d'un service. Il arrive alors que leur rôle de gestionnaire prenne le dessus sur celui de responsable pédagogique et que des décisions défavorables à la formation soit prisent au profit de l'activité de leur service. Les responsables de la formation des internes ne devraient donc pas avoir de responsabilités dans la gestion des services, ce qui est compatible avec la proposition de différencier les rôles universitaires de ceux des gestionnaires de service en créant un nouveau statut de praticien manager. Dans tous les cas, il faut impérativement réinvestir les enseignants et les maitres de stage dans la formation des internes au cours des stages et en dehors.

Les mesures jugées les moins importantes qui, nous l'avons vu, ne sont pas totalement inintéressante vu leurs notations, portent essentiellement sur des sujets impliquant un investissement supplémentaire à l'exercice médical. On peut supposer que cela est lié à l'activité importante des internes dans les services qui ne peuvent s'imaginer avoir une activité supplémentaire. Il est aussi possible qu'il y ait une méconnaissance de ces activités par les internes. Certains d'entre eux peuvent aussi souhaiter que leur travail soit exclusivement porté sur l'expertise et la technique médicale. Dans ce cas, il faut donner la possibilité à ces futurs praticiens d'évoluer dans leur exercice sans forcément se voir attribuer des missions de gestion, de recherche ou d'enseignement. Le statut de praticien hospitalier doit pouvoir évoluer avec cette expertise et valoriser l'expérience et les compétences hyperspécialisées.

Il y a donc des mesures d'urgences à mettre en place qui correspondent aux mesures les mieux notées. Les autres mesures sont aussi pertinentes mais seront probablement plus adaptées une fois que les bases en termes de conditions de travail, de formation et de rémunération seront assurées.

### c. D'autres pistes issues des caractéristiques des répondants

Un point à la fois étonnant et inquiétant ressort de cette enquête. Il s'agit des 16% de répondants souhaitant un exercice « autre », c'est à dire ni hospitalier, ni ambulatoire. Toutes les spécialités ayant été interrogées pour cette enquête, on pouvait supposer que cette part correspond à celles n'ayant pas d'activité clinique. Or, nous avons constaté qu'il existait dans des proportions variables, une part d'internes souhaitant cet exercice autre dans toutes les spécialités. A cela nous pouvons faire deux hypothèses, la première étant qu'une part d'interne ne souhaite pas avoir une pratique médicale de soins à l'issu de leur internat, la seconde est qu'une part souhaite un exercice mixte entre l'hospitalier et l'ambulatoire. La vérité se situe probablement entre ces deux suppositions. Dans tous les cas, cela montre l'importance de redorer la pratique médicale en travaillant de façon globale

sur l'attractivité et en reconnaissant le travail des internes mais aussi en développant les exercices mixtes et multi-sites.

Les carrières universitaires, bien que considérées comme l'apogée d'une carrière hospitalière, ne semble plus si attractive. L'enquête montre que seulement 37% des internes souhaitant un exercice hospitalier public voudraient avoir une carrière universitaire. Alors que cet exercice réservé aux hôpitaux publics universitaires était un atout majeur dans l'attractivité de ce secteur, il semble que son attrait pour les internes soit en baisse. Il est difficile de donner une raison précise à ce constat. On peut tout de même supposer que l'exercice universitaire telle qu'il existe à ce jour ne correspond pas aux attentes des jeunes médecins, que ce soit en termes d'engagement, de temps de travail ou de la multiplication des missions des universitaires. De plus, l'enquête montre que les femmes sont moins nombreuses à souhaiter une carrière universitaire. Vu la féminisation de la profession, il est possible qu'il y ait un impact majoré sur l'attractivité de l'exercice universitaire à venir. Il serait donc intéressant de réfléchir à une nouvelle organisation de l'exercice universitaire afin de mieux répartir les missions, de permettre une meilleure implication et d'en améliorer l'attractivité. Pour cela, la pratique universitaire devrait être orientée soit vers la recherche, soit vers l'enseignement. Il n'est pas nécessaire de rendre cet exercice exclusif, mais les futures universitaires devraient pouvoir choisir et s'investir dans le domaine qui leur convient le mieux évitant une surcharge et un désengagement dans l'un ou l'autre que l'on peut parfois déjà observer. Afin de dégager du temps universitaire relatif à la recherche et l'enseignement, le rôle de gestionnaire des services de soins devrait revenir à des praticiens identifiés ayant un rôle exclusif. De la même façon que certains choisissent une carrière universitaire, d'autres pourraient choisir la voie du management des pôles et services. Pour ce faire, il faudrait créer un statut de praticien manager dont l'activité de gestion serait reconnue tant par un temps de travail dédié que par une rémunération en relation avec sa fonction. Il serait aussi possible d'envisager que cette carrière soit identifiée dès la sortie de l'internat avec un statut particulier lors du post-internat permettant la formation à ce rôle de futur chef de service. Ces mesures évitant une surcharge aux universitaires et les recentrant sur leurs missions premières, permettraient aussi d'améliorer l'encadrement et la formation au cours de l'internat qui est, nous l'avons vu, une des mesures d'attractivité les plus importantes.

Le post-internat est une période clé et une mesure de l'attractivité hospitalière en elle-même. L'enquête montre que 68% des internes souhaitent réaliser un post-internat et que 54% d'entre eux souhaitent que ce soit avec un poste de chef de clinique assistant, ayant une vocation universitaire. Le souhait d'accéder à un post-internat est très différent en fonction des spécialités. Les spécialités montrant le plus d'intérêt à l'accès à un post-internat sont la chirurgie, les spécialités médicales autres que la médecine générale et l'anesthésie réanimation. Les résultats montrent aussi que le souhait de l'obtention d'un poste de CCA par les internes ne s'accompagne pas du souhait de s'investir dans des responsabilités institutionnelles et managériales. Parfois même, le souhait de réaliser un post-internat en tant que CCA ne correspond pas au souhait d'une carrière universitaire illustré par

l'incohérence entre le pourcentage d'internes souhaitant un post-internat en tant que CCA et le pourcentage de ceux souhaitant une carrière universitaire. Cela tient probablement des différences en termes de rémunérations avec les statuts d'assistants spécialistes et d'assistants à temps partagé ainsi qu'une méconnaissance des statuts du post-internat.

## VII. Propositions pour l'attractivité des jeunes médecins à l'hôpital public

Ce rapport permet de formuler plusieurs propositions concrètes qui peuvent être mises en place rapidement dans les établissements. Il permet aussi de proposer des axes stratégiques à plus long terme visant à construire un environnement favorable à l'amélioration de l'attractivité à l'hôpital public.

### a. Des mesures concrètes

Cette enquête a déterminé les mesures qui doivent être mises en place en priorité pour améliorer l'attractivité dans les hôpitaux. Elle montre aussi que la totalité des mesures émises dans les différents travaux liés à l'attractivité hospitalière sont pertinentes et peuvent être investies. Au-delà d'une revalorisation ou d'un confort de vie, c'est une considération des internes dans les établissements qui est en question. De plus, l'image des services dans lesquels les internes doivent se projeter pour envisager d'y travailler revêt une importance particulière.

#### i. Prioriser les mesures portant sur les conditions de travail et la formation lors de l'internat

##### **Respecter le repos de sécurité**

Le respect du repos de sécurité après une garde ou une astreinte est obligatoire. Malgré cela, il ne semble pas encore être respecté partout. Or, l'enquête montre clairement que le respect du repos de sécurité est la mesure d'attractivité la plus importante pour les internes. En dehors des rappels réguliers et de la possibilité de suspendre les agréments de stage là où il n'est pas respecté, il conviendrait de mettre en place les tableaux de service pour les internes et de travailler sur l'organisation de la permanence des soins dans chaque service afin d'éviter des situations de sous-effectif qui obligent certains internes à rester après une garde.

##### **Améliorer la formation en stage et hors stage**

La formation au cours de l'internat et le temps qui y est consacré est l'une des mesures les plus importantes en termes d'attractivité pour les internes. Afin de répondre à cette mesure de façon concrète, il faut un lien étroit entre les établissements et les responsables de l'enseignement. Il s'agit d'investir les travaux en lien avec la faculté de médecine représentée par son doyen mais aussi avec les maîtres de stages, responsables de la formation dans les services. L'amélioration de la formation en stage passe par un meilleur encadrement dans les services. Cela implique que des responsables soient

joignables en permanence pour répondre aux interrogations des internes, que des visites professorales et que des séances de formation soient régulièrement organisées au sein du service. Afin d'améliorer la formation hors stage, les coordonnateurs responsables d'une spécialité, doivent organiser un enseignement théorique sur la durée d'un stage. De plus, les temps prévus à cet enseignement théorique et au travail personnel doivent être respectés en mettant en place les tableaux de services.

### **Améliorer les conditions de vie au travail au cours de l'internat**

L'amélioration des conditions de vie au travail au cours de l'internat participe à la vision que se font les internes de leur future pratique dans les services. Il est évident qu'ils ne s'imagineront pas travailler dans un service ayant de mauvaises conditions de vie au travail. La mise en place de certaines mesures simples pourrait participer à l'amélioration de ces conditions. De façon non exhaustive, on peut imaginer qu'un bureau dédié aux internes dans chaque service serait utile aux échanges collégiaux concernant les patients, au travail de recherche et à une amélioration de l'efficacité des tâches administratives pouvant être réalisées à l'écart de la vie du service. L'accès à une crèche pour les jeunes parents ferait gagner du temps et diminuerait l'inquiétude des internes sur le sujet de la garde des enfants améliorant l'implication dans leur stage. De même, l'accès à une place de parking réservée serait un gain de temps et une préoccupation de moins. On pourrait même imaginer un système de conciergerie améliorant le quotidien des internes. Enfin, investir dans un internat accueillant et offrant un espace de repos et d'échange apprécié compléterait l'environnement favorable à de bonnes conditions de vie au travail. Au-delà d'une amélioration pratique c'est aussi la considération des internes qui serait repensée par ce biais à l'hôpital public.

#### **ii. Améliorer la gestion du temps de travail**

##### **Diminuer la lourdeur des tâches administratives**

Il s'agit d'une demande unanime qui touche tous les professionnels de santé. L'enquête confirme qu'il s'agit là d'une priorité permettant de redonner du temps médical aux médecins. Travailler sur la diminution du temps passé à la gestion des tâches administratives permettrait non seulement de recentrer la pratique sur le versant médical, mais aussi d'améliorer la gestion du temps de travail et d'avoir un impact sur la compatibilité entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui est l'une des mesures les plus importantes pour les internes. Afin d'y parvenir, l'utilisation et l'intégration d'outils numériques compatibles entre eux semble être une étape incontournable.

##### **Mettre en place les tableaux de service**

On a pu voir précédemment que la mise en place des tableaux de service pour les internes pourrait aider à l'application de différentes mesures telles que le repos de sécurité ou le temps de formation. Leur mise en place rapide permettrait aussi de faire appliquer strictement la réglementation concernant le temps de travail des internes. Cela irait dans le sens d'une amélioration de la compatibilité entre la vie personnelle et professionnelle demandée en priorité par les internes. De plus, c'est un outil qui sera

utile à la gestion de l'organisation des services évitant des situations de sous-effectif, parfois responsable du non-respect du repos de sécurité.

### **Revoir l'organisation de la permanence de soins**

Tout comme la mise en place des tableaux de services, une organisation optimale de la permanence des soins permettrait de gérer au mieux le temps de travail et de formation des internes. Cette mesure aurait donc un impact sur le respect du repos de sécurité et la compatibilité entre la vie personnelle et professionnelle. De même, la valorisation de la rémunération des gardes et astreinte était jugée comme une des mesures les plus importantes. Cette demande de revalorisation spécifique de la permanence des soins montre qu'il existe des difficultés particulières à cet exercice qui doit pouvoir être accomplie au maximum dans le cadre du service de garde normal et exceptionnellement dans celui des gardes supplémentaires.

#### iii. Revaloriser les rémunérations dans le secteur public

##### **Prioriser la revalorisation des rémunérations des gardes et astreintes**

Comme vu précédemment, la rémunération des gardes et astreintes est une mesure d'attractivité prioritaire pour les internes. En plus d'un travail sur l'organisation de la permanence des soins, revaloriser sa rémunération aiderait à améliorer l'attractivité. Ce qui est important c'est que l'enquête montre que la valorisation de cette rémunération est priorisée par rapport à la rémunération globale. L'augmentation des rémunérations globales dans le secteur public est tout de même jugée importante pour l'attractivité, mais moins que les mesures concernant les conditions de travail.

#### iv. Mettre en place les autres mesures d'attractivité

Nous l'avons vu, toutes les mesures prescrites par les différents travaux portant sur l'attractivité hospitalière sont pertinentes d'après l'enquête. Bien que les mesures précédentes soient prioritaires, toutes les autres peuvent aussi être envisagées pour améliorer l'attractivité.

### b. Des axes stratégiques

#### 1. Créer des statuts cohérents avec les pratiques et les attentes actuelles

##### **Eviter les conflits d'intérêt entre responsables pédagogiques et responsables des services**

Afin d'améliorer l'encadrement et la formation qui est l'une des priorités en termes d'attractivité, il serait pertinent de repenser la répartition des rôles des responsables de l'enseignement pour le troisième cycle. En effet, certains coordonnateurs organisant et validant les acquis des spécialités sont souvent aussi responsables d'un service. Ce double statut crée régulièrement des conflits d'intérêt entre leurs deux missions. Devant cette situation délétère pour la formation, il faudrait que le cumul de ces rôles ne soit plus possible. Les coordonnateurs ne devraient pas pouvoir être des chefs de services ou de pôles.

##### **Orienter les missions des universitaires**

L'enquête a montré que l'attrait pour les carrières universitaires était limité. De même, l'encadrement et la formation au cours de l'internat ne semblent pas répondre aux attentes des internes. Afin que les praticiens souhaitant avoir une carrière universitaire puissent s'investir au mieux dans leurs missions, il serait intéressant de les préciser et les prioriser. Ainsi les universitaires auraient le choix d'orienter leur exercice soit vers la recherche soit vers l'enseignement. Il ne s'agirait pas de rendre cet exercice exclusif vers l'un ou l'autre mais que la priorité soit donnée à leurs missions de recherche ou d'enseignement en fonction de leur choix. Ils pourraient donc se focaliser sur la mission qui leur correspond le mieux. Au-delà de redonner une attractivité pour les carrières universitaire, cette réorientation des rôles permettrait un réinvestissement dans l'encadrement et la formation des internes en limitant des missions possiblement trop lourdes.

### **Différencier les fonctions universitaires et managériales en créant un métier de praticien manager**

Dans la même logique, les fonctions universitaires et managériales devraient être séparées. La gestion des services devient un enjeu majeur, non seulement pour l'attractivité mais aussi pour l'efficacité et la sécurité des soins. Ce rôle étant du ressort des médecins, il semble essentiel que les responsables des services soient les plus à même de remplir cette mission. Il faudrait donc un métier dédié, qui garderait une partie de l'activité clinique mais qui serait, pour le reste, dévolu au rôle de manager. Ces praticiens manager auraient un statut permettant d'avoir un temps dédié à la gestion du service et une valorisation en rapport avec cet exercice. Ce rôle ne pourrait pas être cumulé avec un statut universitaire.

### **Permettre une évolution de carrière pour les médecins en créant le statut de praticien hospitalier expert**

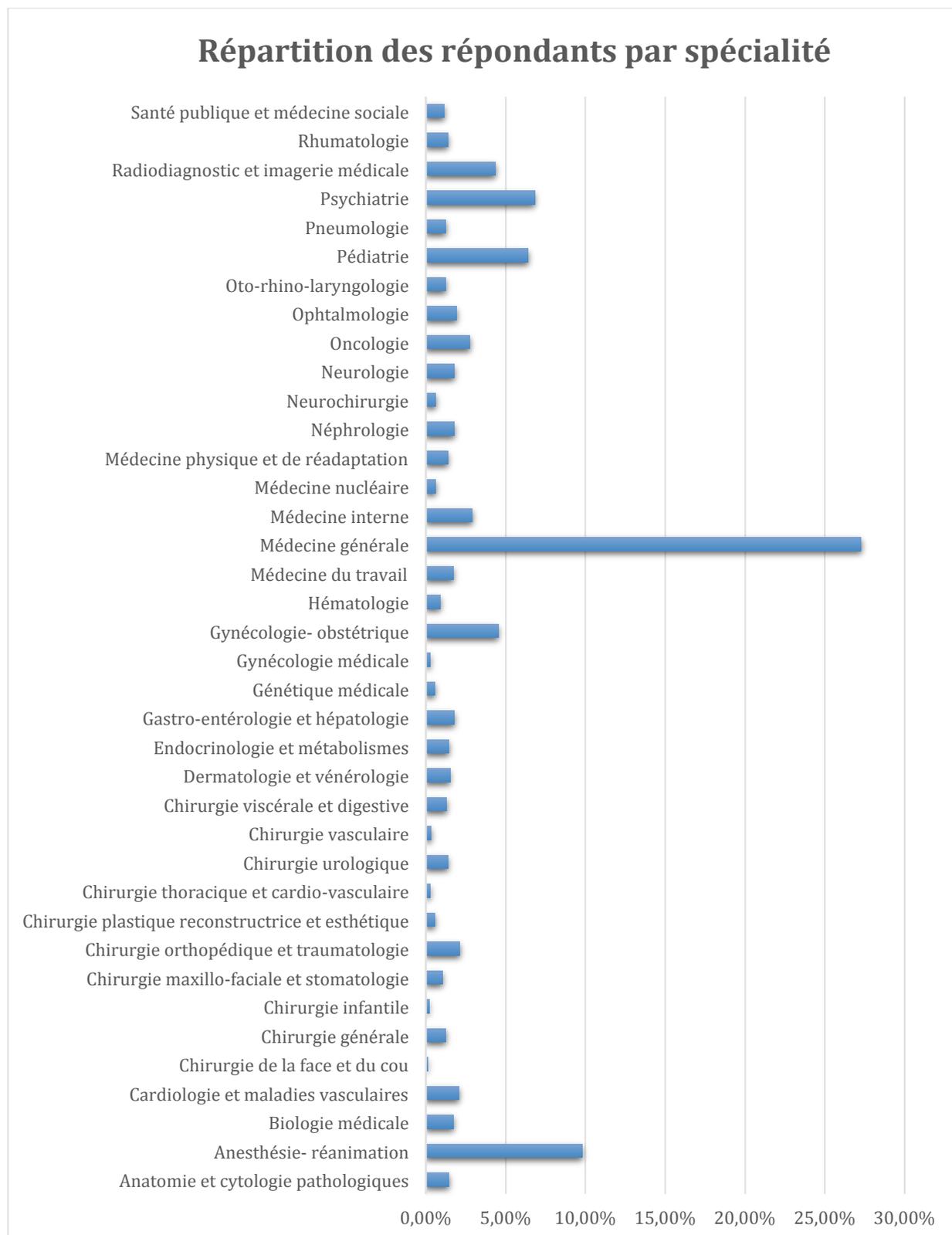
Les praticiens hospitaliers qui ne souhaiteraient pas avoir un exercice universitaire ou managérial, devraient tout de même avoir la possibilité d'évoluer dans leur carrière. A cette fin, la création d'un statut de praticien hospitalier expert permettant de continuer à évoluer en ayant une pratique purement clinique serait nécessaire. Ce statut serait valable dans toutes les disciplines, l'objectif étant que la progression de carrière ne soit pas freinée par l'absence d'affinité avec la recherche, l'enseignement ou la gestion. Ils leur seraient donnés la possibilité de pratiquer une activité clinique la totalité de leur temps en mettant à disposition les éléments nécessaires au développement de leur expertise médicale ou technique.

#### **2. Donner une plus grande marge de manœuvre aux établissements**

Enfin, afin de pouvoir appliquer plus rapidement et de façon plus efficace et adaptée les mesures d'attractivité. Il conviendrait de laisser une marge de manœuvre plus grande aux établissements, que ce soit au niveau financier ou réglementaire.

# Annexes

## Répartitions des répondants par spécialité



## Classement de la totalité des mesures en fonction des caractéristiques des répondants

### Totalité des internes

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,4</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,4</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,3</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,1</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,1</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,1</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,9</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,8</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,7</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,7</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,6</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,5</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,2</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,2</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,2</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,2</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,2</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,1</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,1</b>

Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,0</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,4</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,9</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,5</b>

## Importance des mesures d'attractivité en fonction du sexe

### *Pour les femmes*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,6</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,5</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,3</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,3</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,0</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,9</b>

Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,8</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,8</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,8</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,7</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,7</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,7</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,4</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,4</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,4</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,2</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,1</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,0</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>6,9</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,9</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,3</b>

Pour les hommes

Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,8
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	8,7
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,7
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,7
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	8,6
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,6
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,5
Valoriser les rémunérations à l'embauche	8,1
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,0
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,0
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,0
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,0
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	7,8
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	7,8
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,6
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,6
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,5
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	7,5
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,4
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,3
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,2
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,2
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,0
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,0
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	6,9
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	6,8
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	6,8
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	6,8

Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,8</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>6,7</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,5</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,0</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

## Importance des mesures d'attractivité en fonction de l'ancienneté

### *Première année*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,3</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,7</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,6</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,4</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,3</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,9</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>7,9</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,8</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,8</b>

Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,7
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	7,7
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,6
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,5
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,5
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,4
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,4
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,3
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,2
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,2
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	7,2
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,2
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,0
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	6,9
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	6,9
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	6,6
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	6,3
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	6,3
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	6,2
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	5,9
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	5,8
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	5,6
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	5,4
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	5,3

Deuxième année

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,1
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,0
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,9
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,8
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,5
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,5
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,5
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,4
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	8,3
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,2
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,1
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,0
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	8,0
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,7
Valoriser les rémunérations à l'embauche	7,7
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	7,6
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,6
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,6
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,5
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,5
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,2
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,2
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,1
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,1
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,0
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,0
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	6,9
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	6,9
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	6,8

Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,4</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,4</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,7</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,4</b>

### *Troisième année*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,6</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,5</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,3</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,1</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,0</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,0</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,8</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,7</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,7</b>

Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateformes techniques	<b>7,6</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	<b>7,5</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,2</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,2</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,1</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,1</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,1</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,1</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,0</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,0</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>6,9</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,5</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,3</b>

## Quatrième année

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,0
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,9
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,9
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,8
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,8
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,6
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	8,5
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,4
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,2
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,1
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,1
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,1
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	8,0
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,0
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,9
Valoriser les rémunérations à l'embauche	7,9
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,9
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,6
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,5
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	7,5
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,5
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,4
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,3
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,2
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,2
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	7,1
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,0
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,0
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	6,9

Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,6</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,5</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>

### *Cinquième année*

Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,1</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,0</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,0</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,6</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,6</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,6</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,5</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>8,4</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,2</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,1</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,0</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>7,9</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,9</b>

Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,8</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>7,8</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>7,7</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,5</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,5</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,4</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,4</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,3</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,3</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,3</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>7,0</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,0</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,4</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,3</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,1</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,0</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

## Importance des mesures d'attractivité pour les internes souhaitant travailler en milieu hospitalier

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,0
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	9,0
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,9
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,9
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,8
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,6
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	8,4
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,3
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,3
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,2
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,2
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,2
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	8,0
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,0
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	8,0
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	8,0
Valoriser les rémunérations à l'embauche	7,9
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,7
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,7
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	7,6
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,5
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,5
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,5
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	7,4
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	7,4
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,4
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,3
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,2

Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,2</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,7</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,7</b>

## Importance des mesures d'attractivité en fonction du secteur souhaité

### *Hôpital public*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,3</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,3</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	<b>8,1</b>

Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,0</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,9</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,9</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,8</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,7</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,7</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,7</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,6</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,6</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,3</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,3</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,3</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,2</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,2</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>7,1</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,7</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,7</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,7</b>

## Hôpital privé

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,2
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	9,2
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	9,2
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	9,1
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,1
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	9,0
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,9
Valoriser les rémunérations à l'embauche	8,6
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,5
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,5
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,4
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,4
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	8,4
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès au plateaux techniques	8,3
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,3
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,2
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	8,1
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,7
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,6
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,6
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,5
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,4
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,4
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,3
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	7,2
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,1
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,1
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	7,0
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	6,8

Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,4</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,6</b>

## Importance des mesures d'attractivité en fonction du souhait d'une carrière universitaire

### Universitaire

Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,9</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,5</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>8,5</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,4</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>8,4</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>

Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,1</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,1</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>8,1</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>8,0</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,9</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,8</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,8</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,8</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,7</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,4</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>7,4</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>7,3</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,3</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,1</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,1</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>6,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,4</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,0</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,9</b>

## Non-universitaire

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,4</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,3</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,3</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	<b>8,0</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,0</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,9</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,8</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,8</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,6</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,5</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,5</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,5</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,4</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,3</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,3</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,3</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,1</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,1</b>

Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>7,0</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,9</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,6</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,4</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,2</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

## Importance des mesures d'attractivité en fonction du post internat

### *Pas de post-internat souhaité*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,1</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,5</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,4</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,0</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>7,9</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>7,9</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>7,9</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,8</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,6</b>

Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,4</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,4</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,3</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,2</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,2</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,1</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,1</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,1</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,1</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>6,6</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>6,4</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,0</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>5,9</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>5,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,2</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,1</b>

*Post-internat souhaité*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,8</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,6</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,3</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,1</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,1</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,9</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,9</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,7</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,6</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,6</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,4</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,4</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,3</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,3</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,2</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,2</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,2</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,1</b>

Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,6</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,0</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

#### *Post-internat en tant que CCA*

Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,9</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,8</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,8</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,8</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,7</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,2</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,1</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,1</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,1</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>8,1</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,1</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>8,1</b>

Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,0</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>8,0</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,0</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,8</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,6</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,5</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,5</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,5</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,4</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,3</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,3</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,0</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,0</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt general	<b>6,9</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>

*Post-internat en tant qu'AS*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,9</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,8</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,6</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,5</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,4</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,4</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,1</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,0</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,9</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,8</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	<b>7,7</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,6</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,4</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,2</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,2</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,2</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,1</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>

Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>6,8</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,8</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,0</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,2</b>

#### *Post-internat en tant qu'ATP*

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,4</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,1</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,0</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,7</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>8,6</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,6</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,5</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,3</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,3</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,2</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,2</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,0</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>8,0</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>7,9</b>

Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,8</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,8</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,7</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,7</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,6</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,4</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,4</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,4</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>7,2</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,1</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,0</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,8</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,6</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,6</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,6</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,8</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,6</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,3</b>

## Classement de la totalité des mesures en fonction de la discipline

### Spécialités chirurgicales

Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	9,1
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	9,1
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	9,0
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	9,0
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	9,0
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,7
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	8,5
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,4
Valoriser les rémunérations à l'embauche	8,4
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,3
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,3
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,3
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	8,2
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	8,0
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,0
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,9
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,8
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,7
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	7,7
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,5
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	7,4
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,4
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,3
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	7,3
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,3
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,2
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,2

Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,0</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,7</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,7</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,6</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,1</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>

## Spécialités médicales

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,3</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,2</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,9</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,9</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,6</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,6</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,1</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>8,1</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateformes techniques	<b>8,1</b>
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,0</b>

Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,0</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,9</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,8</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>7,7</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,6</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	<b>7,6</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,5</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,5</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,4</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,4</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>7,2</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,2</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,1</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,1</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,1</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,9</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,8</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,4</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,2</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,2</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,8</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,5</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,4</b>

## Médecine générale

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	9,2
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,8
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,8
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,8
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,7
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,5
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,4
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	8,3
Avoir un internat avec des possibilités de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,1
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,0
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	7,9
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	7,9
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	7,9
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,8
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,7
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	7,3
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateformes techniques	7,3
Valoriser les rémunérations à l'embauche	7,3
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,3
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,2
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	7,2
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,2
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,1
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,0
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	6,8
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	6,7
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	6,5
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	6,4

Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>6,4</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,1</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,1</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,0</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>5,9</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>5,7</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,7</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,1</b>

## Anesthésie-réanimation

Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>9,2</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>9,2</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,2</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>9,1</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,8</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,5</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,4</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>8,4</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,4</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,4</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,2</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,0</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>7,9</b>

Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	<b>7,8</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,7</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>7,7</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>7,5</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaitée	<b>7,5</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>7,3</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>7,3</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,2</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>7,1</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,0</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>6,9</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>6,8</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	<b>6,7</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,6</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,3</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,5</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,4</b>

## Radiologie-Médecine nucléaire

Augmenter les rémunérations dans le secteur public	9,2
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	9,0
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	8,9
Valoriser les rémunérations à l'embauche	8,9
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,9
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,8
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,6
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,5
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,4
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,2
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	8,2
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,2
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	7,9
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	7,9
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	7,8
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,6
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,4
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,3
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,2
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,2
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,2
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,1
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,1
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	6,9
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	6,9
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	6,9
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	6,8

Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,7</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>6,5</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>6,5</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	<b>6,4</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,3</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,0</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>5,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>5,7</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>5,4</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>5,2</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>5,1</b>

## Psychiatrie

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>9,0</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,6</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,5</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,5</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,5</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,4</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,3</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,0</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>8,0</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,0</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>7,9</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,9</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>7,8</b>

Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,8
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,7
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	7,6
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,6
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,5
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,4
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,3
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,3
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,1
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,1
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	7,1
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,0
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	6,9
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivée dans la subdivision (avant le premier stage)	6,9
Simplifier l'accès aux carrières hospitalières	6,8
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	6,7
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	6,7
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	6,5
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	6,5
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	6,5
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	6,2
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	6,2
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivée en tant que praticien hospitalier	5,8
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	5,8

## Biologie-Génétique-Anatomopathologie

Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	8,9
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	8,9
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	8,9
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	8,7
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	8,6
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	8,4
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	8,4
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	8,3
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	8,3
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	8,1
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	8,1
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	8,1
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	8,0
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	8,0
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,9
Valoriser les rémunérations à l'embauche	7,8
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	7,7
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	7,6
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,5
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	7,5
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	7,5
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,5
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès aux plateaux techniques	7,4
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	7,4
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	7,4
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,3
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	7,3
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	7,3

Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>7,1</b>
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>7,0</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>6,9</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>6,9</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,8</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>6,7</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,6</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,6</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>6,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>6,3</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,2</b>

## Médecine du travail

Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,9</b>
Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>8,8</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>8,8</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>8,7</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,5</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>8,5</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>8,3</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,2</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>8,2</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>8,0</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>8,0</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>8,0</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>8,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>8,0</b>

Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	7,9
Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	7,8
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	7,8
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	7,7
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	7,6
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	7,4
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	7,4
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	7,4
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès au plateaux techniques	7,3
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	7,1
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	7,1
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	7,1
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	7,0
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	7,0
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	6,8
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	6,8
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	6,5
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	6,2
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	6,2
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	6,2
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	6,1
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	5,8
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	5,6
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	5,5

## Santé publique

Mettre en place des formations de qualité et respecter le temps prévu à ces formations	<b>9,0</b>
Permettre un meilleur accès aux stages hors subdivision permettant une meilleure formation dans un domaine particulier	<b>8,7</b>
Valoriser les activités autres que médicales, tels que la recherche, l'enseignement et le management	<b>8,3</b>
Respecter les repos de sécurité pour garantir la sécurité des patients et des internes	<b>8,2</b>
Rendre les choix de stage encadrés mais suivant les souhaits de l'interne et non les besoins des services	<b>8,2</b>
Respecter un temps de travail permettant une meilleure qualité des soins et de la formation	<b>8,1</b>
Accéder aux postes universitaires ou managériaux sur des critères précis (pas sur décision arbitraire d'un chef) et transparents (même critères pour tout le monde)	<b>7,9</b>
Augmenter les rémunérations dans le secteur public	<b>7,8</b>
Améliorer la compatibilité entre vie personnelle et professionnelle	<b>7,7</b>
Permettre de s'impliquer dans des activités de création et d'innovation en santé avec du temps dédié et des moyens dans l'établissement	<b>7,7</b>
Renforcer la protection (assurances maladie et retraites) et les prestations sociales, comme la mise à disposition d'une crèche	<b>7,6</b>
Diminuer la lourdeur des tâches administratives	<b>7,5</b>
Avoir un internat avec des possibilité de logement, une restauration de qualité, des espaces de détente et des activités de loisir	<b>7,5</b>
Permettre une évolution au cours de la carrière médicale avec des formations continues de qualité et donnant accès à une hyperspécialisation souhaité	<b>7,5</b>
Améliorer les conditions de vie au travail (bureau pour les internes, chambres de gardes dans chaque service, place de parking, accès à une crèche...)	<b>7,5</b>
Permettre de s'impliquer dans les travaux de recherche du service	<b>7,5</b>
Pouvoir participer à des activités tels que la recherche, l'innovation en santé ou des missions d'intérêt général	<b>7,4</b>
Avoir la possibilité d'accéder à des fonctions managériales (gestion de service, de pôle) dans l'établissement que tu sois universitaire ou non	<b>7,2</b>
Valoriser les rémunérations à l'embauche	<b>7,0</b>
Participation aux travaux et décisions de l'établissement autres que médicaux (projet d'établissement, communication, amélioration de la gestion des services etc.)	<b>7,0</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes à l'arrivé dans la subdivision (avant le premier stage)	<b>7,0</b>
Avoir un meilleur encadrement au cours de la formation dans l'établissement	<b>6,9</b>
Assurer une bonne prise en charge des risques professionnels et psychosociaux	<b>6,9</b>
Avoir la possibilité de s'impliquer plus facilement dans la vie institutionnelle de l'établissement (participation aux réflexions et décisions concernant l'établissement)	<b>6,8</b>
Favoriser la qualité de vie au travail en mettant à disposition un bureau, une place de parking, des services de conciergerie	<b>6,8</b>
Avoir une information claire sur les carrières hospitalières ainsi que sur les statuts de post-internat et de praticiens hospitaliers	<b>6,7</b>

Développer les coopérations entre soignants notamment en améliorant le travail en équipes pluridisciplinaire et pluri professionnel	<b>6,7</b>
Simplifier l'accès aux carrières hospitalière	<b>6,6</b>
Mettre en place un accueil individuel par la direction à l'arrivé en tant que praticien hospitalier	<b>6,6</b>
Bénéficier d'un accompagnement au projet de carrière lors de l'internat et après	<b>6,5</b>
Mettre en place un accueil collectif pour les internes en début de stage, avec présentation du fonctionnement, des activités et des outils pour faciliter le début des stages	<b>6,4</b>
Développer les exercices mixtes (public/privé) et multi sites (hospitalier/ambulatoire ou plusieurs établissements)	<b>6,2</b>
Améliorer la qualité de la pratique au quotidien, avec une meilleure gestion au sein des services, un exercice clinique facilité et un meilleur accès au plateaux techniques	<b>6,2</b>
Avoir une politique efficace de gestion des conflits permettant un travail dans des conditions sereines	<b>6,2</b>
Mettre en place une contractualisation des médecins pour rendre plus lisible vos missions et permettre une plus grande autonomie	<b>6,1</b>
Augmenter et régulariser les rémunérations des gardes et astreintes	<b>6,1</b>
Permettre une meilleure rémunération sous condition d'engagement d'exercice pendant un certain nombre d'années	<b>6,1</b>
Améliorer l'organisation de la permanence des soins	<b>6,0</b>
Permettre une meilleure rémunération en cas d'activité sur un territoire en demande	<b>6,0</b>

## Bibliographie

1. Rapport FHF sur l'attractivité et la fidélisation des médecins à l'hôpital public, FHF ; [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_definitif\\_fhf\\_attractivite\\_medicale.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_definitif_fhf_attractivite_medicale.pdf)
2. Exercice médical à l'hôpital, CNG ; [http://www.cng.sante.fr/IMG/pdf/Rapport\\_Final.pdf](http://www.cng.sante.fr/IMG/pdf/Rapport_Final.pdf)
3. Le pacte de confiance pour l'hôpital, E.Couty ; [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pacte\\_de\\_confiance\\_-\\_rapport\\_de\\_synthese.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_de_confiance_-_rapport_de_synthese.pdf)
4. Attractivité Hôpital Public, ISNIH ; [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pacte\\_de\\_confiance\\_-\\_GR1\\_-\\_Point\\_2\\_-\\_Contribution\\_de\\_ISNIH.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_de_confiance_-_GR1_-_Point_2_-_Contribution_de_ISNIH.pdf)
5. L'attractivité de l'exercice médical à l'hôpital Public, J. Le Menn ; <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000771.pdf>
6. Attractivité de l'exercice médical, plan d'action pur l'hôpital public, Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits de la femme ; [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/021115\\_-\\_dp\\_-\\_plan\\_d\\_action\\_attractivite\\_a\\_l\\_hopital\\_public.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/021115_-_dp_-_plan_d_action_attractivite_a_l_hopital_public.pdf)
7. Charte d'accueil et de formation des internes dans les établissements hospitaliers publics, FHF ; <http://fichiers.fhf.fr/documents/charte-signee-le-20-mai-2014.pdf>