

Aspirations professionnelles des internes en anesthésie-réanimation : étude qualitative par questionnaire

David Fiocchi¹, Louis Fouche¹, Charlotte Kelway¹, Elisabeth Jouve², Arthur Malet¹, Sandrine Wiramus¹, Jacques Albanese¹

Disponible sur internet le :

1. AP-HM, hôpital Conception, service d'anesthésie-réanimation, 147, boulevard Baille, 13005 Marseille, France
2. AP-HM, hôpital Conception, pôle de santé publique, service d'évaluation médicale, 147, boulevard Baille, 13005 Marseille, France

Correspondance :

David Fiocchi, AP-HM, hôpital Conception, service d'anesthésie-réanimation, 147, boulevard Baille, 13005 Marseille, France.
david.fiocchi@gmail.com

Mots clés

Aspirations
professionnelles
Carrière
Questionnaire
Internes
Anesthésie-réanimation

■ Résumé

À l'heure d'une crise démographique sans précédent en anesthésie-réanimation, savoir quelles sont les attentes professionnelles des jeunes anesthésistes-réanimateurs (AR) peut aider les structures à définir des profils de postes en meilleure adéquation avec les aspirations des jeunes diplômés. Les internes en anesthésie-réanimation (DESAR) français ont été interrogés par questionnaire électronique. Le questionnaire explorait leurs motivations, leurs priorités et aspirations professionnelles au-delà de leur cursus initial de formation. Le taux de réponse était de 37 % (704/1911). Les DESAR se considéraient à 63,5 % plutôt anesthésiste réanimateurs que strictement anesthésistes ou réanimateurs. Pour leur exercice futur, seuls 13,9 % souhaitaient ne pratiquer que de la réanimation et 22,6 % que de l'anesthésie. Le secteur privé était plus attractif que le CHU/CHG. Le nombre d'heures de travail moyen quotidien souhaitable était de $9,8 \pm 1$ h ; le nombre de jour de travail moyen par semaine de $4 \pm 0,5$ jours ; le nombre mensuel de gardes souhaitable était de 4 ± 1 . Les quatre éléments principaux dans le choix du lieu d'exercice étaient : l'intérêt et la variété de l'exercice professionnel ; l'entente et l'ambiance au sein de l'équipe anesthésique ; le salaire et la possibilité de choisir le ratio anesthésie-réanimation. La priorité principale était donnée à la vie de famille pour 60 % des DESAR, devant le temps libre, l'activité professionnelle et enfin, la rémunération. Les établissements de santé capables de proposer des profils d'emploi et des modèles organisationnels adaptés à ces aspirations seront peut-être les plus à même d'attirer à long terme de jeunes médecins anesthésistes réanimateurs à l'issue de leur formation initiale.

Keywords

Career aspirations
Residents
Survey
Anesthesiology and
intensive care

Summary

Career aspirations among the French residents in anaesthesiology and intensive care: A qualitative survey

At the time of an unprecedented medical demographic crisis in anaesthesiology and intensive care in France, understanding the expectations of the residents in Anaesthesia and intensive care may better their recruitment. We questioned the French residents in anaesthesiology and intensive care (RAIC) by an electronic survey. It explored the motivations, the priorities and the professional aspirations of the French RAIC in a multidimensional way. The overall response rate to the survey was 37% (704/1911). The RAIC considered themselves at 63.5% (n = 447) as much anesthesiologist as intensivists rather than strictly anesthesiologist or strictly intensivist. For their future practice, only 13.9% (n = 98) wanted to work exclusively as intensivists and 22.6% (n = 159) exclusively as anesthesiologists. Private hospitals were more attractive structures than the University hospitals. The average desirable daily working time was 9.8 ± 1 hours. The average desirable weekly working time was 4 ± 0.5 days. The average desirable monthly number of overnight shifts was 4 ± 1 . The four major elements in the choice for the place to exercise were: "the interest and the variability of the job"; "the relationship and the agreement within the anaesthetic team"; "the incomes" and "the opportunity to choose the ratio between anaesthesia and intensive-care". The main priority for their personal life was "family" for 60% of the RAIC, ahead of "free time", "professional activity" or "money". A majority of the RAIC wants a clinical practice combining both anaesthesia and intensive care. Part-time practice favouring family life rather than high wages merges as a worthy model. The public hospitals and the University hospitals are no longer the most attractive structures. Proposing job offers and organisational models consistent with these professional aspirations may enhance a perennial recruitment of the young practitioners.

Introduction

La démographie médicale française des AR a fait l'objet de nombreux travaux ces vingt dernières années [1-5]. Elle est caractérisée actuellement par un creux démographique lié à des départs massifs en retraite et à l'arrivée sur le marché du travail d'un nombre encore insuffisant de jeunes diplômés. Ces « classes creuses » présentes et à venir ajoutées à une demande croissante d'actes anesthésiques notamment du fait du vieillissement de la population et la réduction de la durée du travail conduisent à une « pénurie » d'AR en France [6-8].

Des efforts ont été entrepris ces dernières années dans le cadre de plans nationaux pour améliorer l'attractivité des carrières hospitalières des jeunes praticiens, lutter contre les déserts médicaux [9] et renforcer notablement la filière de formation en anesthésie réanimation. En dépit de ces mesures dont le plein effet sera décalé dans le temps, le hiatus démographique en anesthésie-réanimation reste aujourd'hui préoccupant [10,11]. Il semble en parallèle se développer une forme de nomadisme médical des jeunes anesthésistes-réanimateurs au décours de la période du post-internat [12]. Il en résulte des difficultés croissantes pour les services d'anesthésie-réanimation, notamment du secteur public pour maintenir en poste les jeunes AR [13]. Cela conduit à recourir au remplacement ou

à l'intérim médical pour garantir l'organisation et le maintien des programmes opératoires. Il s'en suit une dégradation de l'organisation, de la qualité et de la sécurité des soins associés à une augmentation des coûts [14-17].

Les enjeux structurels liés à l'absence d'anticipation de la démographie par les tutelles, à une pyramide des âges inversée dans la spécialité, à une offre d'embauche très supérieure aux flux issus de la filière de formation ont été bien explicités ces dernières années [18].

En parallèle, trois enquêtes réalisées ces dernières années se sont intéressées au regard porté par les DESAR sur leur formation et montré un haut niveau de satisfaction [19-21]. Mais le point de vue des DESAR sur leurs aspirations professionnelles n'a pas été recueilli jusqu'ici. Pour contribuer à la compréhension des enjeux, nous avons élaboré puis soumis à l'ensemble des DESAR un questionnaire multidimensionnel numérique explorant les aspirations et les priorités pour leur vie professionnelle à l'issue de leur formation initiale. Décrire et comprendre les aspirations et les priorités professionnelles qui guident les DESAR dans le choix de leur lieu d'exercice professionnel futur permettraient peut-être aux structures de mieux adapter les offres de poste et les modèles organisationnels pour recruter et fidéliser les jeunes diplômés.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/8610354>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/8610354>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)