

Année 2023

N°

**Perception, intérêts et freins pour les carrières
hospitalo-universitaires en odontologie, enquête
auprès des étudiants, chirurgiens-dentistes et
enseignants hospitalo-universitaires à Nantes**

THÈSE POUR LE DIPLÔME D'ÉTAT DE
DOCTEUR EN CHIRURGIE DENTAIRE

Présentée et soutenue publiquement par

HOUMAUULT Flavie

Le 7 avril 2023 devant le jury ci-dessous

Président : Monsieur le Professeur Assem SOUEIDAN

Assesseur : Monsieur le Professeur Alexis GAUDIN

Assesseur : Monsieur le Docteur Samuel SERISIER

Directeur de thèse : Monsieur le Docteur Tony PRUD'HOMME

 Nantes Université	Présidente Pr. BERNAULT Carine
 Pôle Santé UFR Odontologie	Doyen Pr. SOUEIDAN Assem
	Assesseurs Pr GAUDIN Alexis Pr LE GUEHENNEC Laurent Pr LESCLOUS Philippe

Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers	
ALLIOT-LICHT Brigitte AMOURIQ Yves CHAUX Anne-Gaëlle GAUDIN Alexis LABOUX Olivier LE GUEHENNEC Laurent	LESCLOUS Philippe LOPEZ Serena PEREZ Fabienne SOUEIDAN Assem WEISS Pierre

Professeur des Universités
BOULER Jean-Michel

Maitre de conférences
VINATIER Claire

Professeur Emérite
GIUMELLI Bernard

Enseignants Associés	
GUIHO Romain (Professeur Associé) LOLAH Aoula (MCU Associé) MAITRE Yoann (MCU Associé)	AMICHIA ALLOH Yomin Cécile (Assistante Associée) IDIRI Katia (Assistante Associée) HASCOET Emilie (Assistante Associée)

Maitres de conférences des Universités - Praticiens Hospitaliers	Chef de Clinique des Universités - Assistant des Hôpitaux
AMADOR DEL VALLE Gilles ARMENGOL Valérie BLERY Pauline BODIC François CLOITRE Alexandra DAJEAN-TRUHAUD Sylvie ENKEL Bénédicte HOORNAERT Alain HOUCHMAND-CUNY Madline JORDANA Fabienne LE BARS Pierre NIVET Marc-Henri PRUD'HOMME Tony RENARD Emmanuelle RENAUDIN Stéphane RETHORE Gildas SERISIER Samuel STRUILLOU Xavier VERNER Christian	BLEU Oriane CLOUET Roselyne EVRARD Lucas HEMMING Cécile HIBON Charles IBN ATTYA Zakarie LEROY Camille LIEPPE Thibault MORCEL Marion OYALLON Mathilde QUINSAT Victoire Eugenie PREVOT Diane REMAUD Thomas

Praticiens Hospitaliers	
DUPAS Cécile	HYON Isabelle

Par délibération, en date du 6 décembre 1972, le Conseil de la Faculté de Chirurgie Dentaire a arrêté que les opinions émises dans les dissertations qui lui seront présentées doivent être considérées comme propres à leurs auteurs et qu'il n'entend leur donner aucune approbation, ni improbation.

Remerciements

A Monsieur le Professeur Assem SOUEIDAN

Doyen de l'Unité de Formation et de Recherche d'Odontologie de Nantes
Professeur des Universités
Praticien Hospitalier des Centres de Soins d'Enseignement et de Recherche
Dentaires
Docteur de l'Université de Nantes
Habilité à Diriger les Recherches
Chef du Département de Parodontologie

-NANTES-

Pour m'avoir fait l'honneur d'accepter la présidence de ce jury.

Pour vos précieux conseils et votre aide dans la réalisation de ce travail.

Je tiens à vous remercier pour votre écoute, votre gentillesse et tous vos engagements au sein de l'UFR Odontologie.

Veillez trouver ici le témoignage de ma sincère gratitude et de mon respect.

A Monsieur le Professeur Alexis GAUDIN

Professeur des Universités

Praticien Hospitalier des Centres de Soins d'Enseignement et de Recherche
Dentaires

Docteur de l'Université de Nantes

Ancien Interne des Hôpitaux de Toulouse

Département de Dentisterie Restauratrice – Endodontie

- NANTES -

Je vous remercie sincèrement d'avoir accepté de faire partie de ce jury.

Pour votre aide et votre avis dans l'initiation du questionnaire de cette enquête.

*Pour l'ensemble des précieux enseignements théoriques et cliniques prodigués
durant mes années d'études.*

*Veillez trouver ici le témoignage de ma sincère reconnaissance et de mon
respect.*

A Monsieur le Docteur Samuel SERISIER

Maître de Conférences des Universités

Praticien Hospitalier des Centres de Soins d'Enseignement et de Recherche
Dentaires

Docteur de l'Université de Nantes

Département de Sciences Biologiques

- NANTES -

Je tiens à vous remercier d'avoir accepté de prendre part à ce jury.

Pour vos conseils toujours bienveillants et votre bonne humeur dans vos enseignements théoriques et cliniques au début de mes études et qui m'ont permis d'appréhender plus facilement celles-ci.

Veillez trouver ici le témoignage de ma sincère gratitude.

A Monsieur le Docteur Tony PRUD'HOMME

Maître de Conférences des Universités

Praticien Hospitalier des Centres de Soins d'Enseignement et de Recherche
Dentaires

Docteur de l'Université de Nantes

Département d'Odontologie Pédiatrique

-NANTES-

Je tiens à te remercier d'avoir initié ce travail et d'avoir cru en moi pour le mener à bien. De ta direction rigoureuse et bienveillante.

Pour tous tes conseils avisés que ce soit durant les études ou même en dehors.

De m'accompagner dans cette nouvelle aventure d'attachée en odontologie pédiatrique et des enseignements qui en ressortent à chaque instant.

Trouve ici le témoignage de toute ma gratitude et ma reconnaissance.

Tables des matières

I. Introduction	9
II. Matériel et méthodes	11
• Objectifs.....	11
• Population.....	11
• Questionnaire et diffusion.....	11
• Statistiques	12
III. Résultats	13
IV. Discussion	19
V. Conclusion	21
Bibliographie	22
Liste des figures	23
Annexes	24

I. Introduction

Avec l'ordonnance n°58-1373 du 30 décembre 1958 visant à la création des Centres Hospitalo-Universitaires (CHU), l'État a également établi la nécessité de création de personnels hospitalo-universitaires. Au cours des dernières années, il a été noté une diminution du nombre de candidats à une carrière hospitalo-universitaire dans tous les domaines médicaux en France. De nombreuses réformes proposées par l'État visent à dynamiser la motivation pour ce type de carrière. En 2011, le rapport Gaillard avait pour mission l'évolution du statut Hospitalo-Universitaire (HU) et suivait trois grandes lignes directrices : la formation à la recherche, les statuts HU et les acteurs et outils pour l'évaluation (1). En 2018, un rapport sur les propositions d'évolution pour le personnel enseignants et hospitaliers rédigé par l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (IGAENR) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) ont établi cinq constats et formulé vingt recommandations pour l'avenir du statut HU (2). A la suite de ce rapport, les accords du Ségur de la Santé, signés par le Premier ministre et le ministre des solidarités et de la santé avec les organisations syndicales des personnels médicaux hospitaliers, ont acté l'ouverture d'une réflexion pour le réaménagement des grilles hospitalières des personnels enseignants et hospitaliers en statuant sur quatre grands axes (3). L'axe 1 visait à mieux accompagner la préparation aux concours et l'entrée dans la carrière hospitalo-universitaire. La généralisation des commissions mixtes locales en matière de suivi du projet professionnel, de carrière et de prospective des emplois HU devait permettre de mieux assurer l'accompagnement des candidats aux concours de MCU-PH et PU-PH. Dans la même dynamique, pour les CCU-AH et AHU, cela devait permettre d'examiner collégialement les candidatures en veillant à objectiver les critères de sélection. L'axe 2 visait à aménager et valoriser la mission globale d'enseignement, de recherche et de soins des personnels HU. Cela passait par la suppression des deux premiers échelons de la grille et la création de deux échelons en sommet de grille pour les MCU-PH, la suppression du premier échelon de la grille et la création d'un en sommet de grille pour les PU-PH, l'augmentation de 9 à 12% de la contribution des employeurs hospitaliers aux plans épargne-retraite des personnels HU, l'obtention de garanties sur les conditions d'exercice pour les CCU-AH et AHU et particulièrement sur la répartition des obligations de service entre l'hôpital et l'université. Le post-internat devait retrouver sa vocation de vivier des carrières HU. Enfin, il plaidait en faveur de la création du projet "d'équipe HU" pour définir les objectifs, les moyens mis à disposition et la répartition des obligations de services pour permettre de sécuriser certains praticiens en début de carrière et pour préparer les concours. L'axe 3 visait à conforter l'engagement dans la carrière HU et assouplir le cadre statutaire et d'exercice. La

clarification des droits à congés des personnels HU, la promotion de l'exercice à temps partiel de droit, la meilleure compréhension de certaines situations familiales avec la création d'un temps partiel pour convenances personnelles devait aller dans ce sens. Enfin l'axe 4 visait à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au niveau national, une réflexion suivie d'actions est donc en cours.

A l'international, dans le domaine de la santé, nous retrouvons plus une problématique de promotion des carrières hospitalières strictes plutôt que des carrières HU. L'accent est généralement mis sur le fait de permettre une vie personnelle et professionnelle épanouie, en mettant en place des structures qui facilitent ces deux aspects et ainsi rendre une carrière, dans le domaine de la santé, attractive (4). Toutefois, nous retrouvons une étude menée auprès de médecins expérimentés au Royaume-Uni qui conclut sur le manque d'information et de promotion de la carrière HU au cours des études, surtout en ce qui concerne le volet enseignement (5). Du point de vue odontologie, une étude a été menée au Royaume-Uni sur la vision de l'équivalent des CCU-AH en odontologie dans le choix d'une carrière HU. Elle introduit l'absence d'un parcours professionnel clair et transparent, un manque de flexibilité ainsi qu'un manque de postes structurés après la fin de la formation spécialisée ; elle conclut que 73% d'entre eux recommanderaient une carrière HU en odontologie à leurs pairs (6).

En France, des études ont été réalisées en 2016 en dermatologie sur l'attractivité des carrières HU en fonction du point de vue de jeunes dermatologues (7) ainsi que des enseignants (8) qui ont mené aux conclusions que des difficultés de recrutement sont constatées dans la majorité des disciplines. La difficulté du parcours HU reste le frein principal ainsi que la lourdeur de la carrière HU perçue comme difficilement compatible avec une vie personnelle et familiale épanouie par les jeunes médecins. En ce qui concerne l'odontologie, la baisse d'attractivité pour une carrière HU est tout aussi présente. Elle s'accroît avec les réformes successives instaurant les carrières HU à temps plein obligatoire, d'abord pour les MCU-PH depuis 2013 et prochainement pour les CCU-AH à partir de 2023. Cela pourrait engendrer une perte de pratique libérale de chirurgien-dentiste pour les universitaires. La réforme concernant les CCU-AH reste à l'heure actuelle en suspens et serait susceptible d'être modifiée (9).

II. Matériel et méthodes

Nous avons mis en place une étude observationnelle prospective transversale par le biais d'un questionnaire en ligne auprès d'étudiants, de chirurgiens-dentistes libéraux et d'enseignants-chercheurs de la région Pays de la Loire.

Objectifs

L'objectif principal de cette étude était d'investiguer les intérêts et les freins pour une carrière hospitalo-universitaire selon les personnes interrogées.

Les objectifs secondaires étaient (i) d'investiguer la perception d'une carrière hospitalo-universitaire selon les personnes interrogées et (ii) d'observer les différences d'intérêts, de freins et de perceptions selon les catégories de personnes interrogées.

Population

Cette étude prospective transversale a été menée de juin à octobre 2022 auprès des étudiants de l'UFR Odontologie de Nantes, des enseignants-chercheurs de l'UFR Odontologie de Nantes ainsi qu'auprès des chirurgiens-dentistes libéraux de la région Pays-de-la-Loire. Les critères d'inclusions consistaient seulement à appartenir à une des catégories de populations visées durant les dates de l'étude.

Questionnaire et diffusion

Les participants devaient remplir un questionnaire en ligne format Google Form comprenant 8 questions. Chacune des 3 catégories cibles (étudiants de l'UFR Odontologie de Nantes, enseignants-chercheurs de l'UFR Odontologie de Nantes et chirurgiens-dentistes libéraux de la région Pays-de-la-Loire) avait un lien différent pour permettre une comparaison des réponses entre les différentes populations.

La diffusion du questionnaire de juin à octobre 2022 s'est déroulée de la façon suivante: une première soumission du questionnaire en ligne a été effectuée pour toutes ces personnes début juin, une première relance a été effectuée mi-juin puis une seconde en septembre. La clôture du recueil a été effective en octobre.

La diffusion aux étudiants s'est faite via les réseaux sociaux, dans les groupes privés de chacune des promotions. La diffusion aux enseignants-chercheurs s'est faite via une diffusion sur les boîtes mail universitaires. Enfin, la diffusion aux chirurgiens-dentistes a été effectuée avec le concours des différents Conseils Départementaux de l'Ordre (CDO) des cinq départements qui composent la région Pays-de-la-Loire (Loire-Atlantique, Maine et Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée).

Statistiques

L'analyse descriptive a été effectuée en utilisant les effectifs et les pourcentages comme toutes les variables étaient qualitatives. Les données manquantes n'ont pas été imputées.

III. Résultats

Toutes populations confondues, 438 personnes ont répondu à notre enquête. 244 étudiants sur 431 possibles à l'UFR Odontologie de Nantes (56,61%), 172 chirurgiens-dentistes des Pays de la Loire sur 2063 possibles (8,33%) et 22 enseignants-chercheurs à l'UFR Odontologie de Nantes sur 42 possibles (52,38%).

Les 3 populations ont été interrogées sur leur connaissance des différentes carrières hospitalo-universitaires en odontologie. Pour les étudiants (E), 7 (2,9%) ont répondu "Très bien", 38 (15,6%) ont répondu "Bien", 155 (63,5%) ont répondu "Pas suffisamment" et 47 (19,3%) ont répondu "Pas du tout". Pour les chirurgiens-dentistes (CD), 22 (12,8%) ont répondu "Très bien", 56 (32,6%) ont répondu "Bien", 78 (45,3%) ont répondu "Pas suffisamment" et 17 (9,9%) ont répondu "Pas du tout". Pour les enseignants-chercheurs (EC), 15 (68,2%) ont répondu "Très bien", 6 (27,3%) ont répondu "Bien", 1 (4,5%) a répondu "Pas suffisamment" et aucun (0%) n'a répondu "Pas du tout" (**Figure 1**).

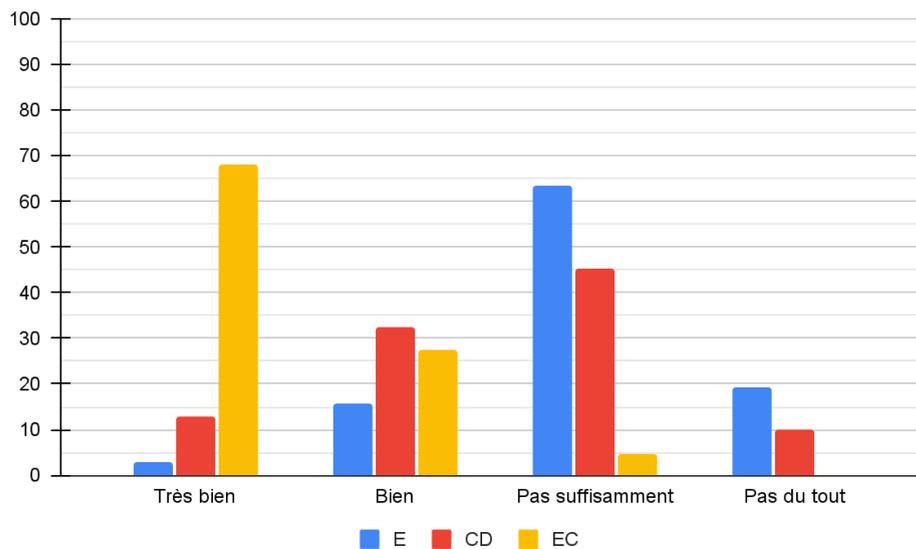


Figure 1: Représentation en pourcentage de la connaissance des différentes carrières hospitalo-universitaires selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Les 3 populations ont été interrogées sur le fait d'avoir déjà envisagé ou non une carrière hospitalo-universitaire. Pour les étudiants, 68 (27,9%) ont répondu "Oui" et 178 (73%) ont répondu "Non". Pour les chirurgiens dentistes, 71 (41,3%) ont répondu "Oui" et 101 (58,7%) ont répondu "Non". Logiquement, pour les enseignants-chercheurs la réponse était toujours positive.

Les 3 populations ont été interrogées sur leur connaissance des conditions nécessaire pour l'accès à une carrière hospitalo-universitaire. Pour les étudiants, 2 (0,8%) ont répondu "Très bien", 31 (12,7%) ont répondu "Bien", 103 (42,2%) ont répondu "Pas suffisamment" et 112 (45,9%) ont répondu "Pas du tout". Pour les chirurgiens-dentistes, 16 (9,3%) ont répondu "Très bien", 33 (19,2%) ont répondu "Bien", 76 (44,2%) ont répondu "Pas suffisamment" et 47 (27,3%) ont répondu "Pas du tout". Pour les enseignants-chercheurs, 12 (54,5%) ont répondu "Très bien", 8 (36,4%) ont répondu "Bien", 2 (9,1%) ont répondu "Pas suffisamment" et aucun (0%) n'a répondu "Pas du tout" (**Figure 2**).

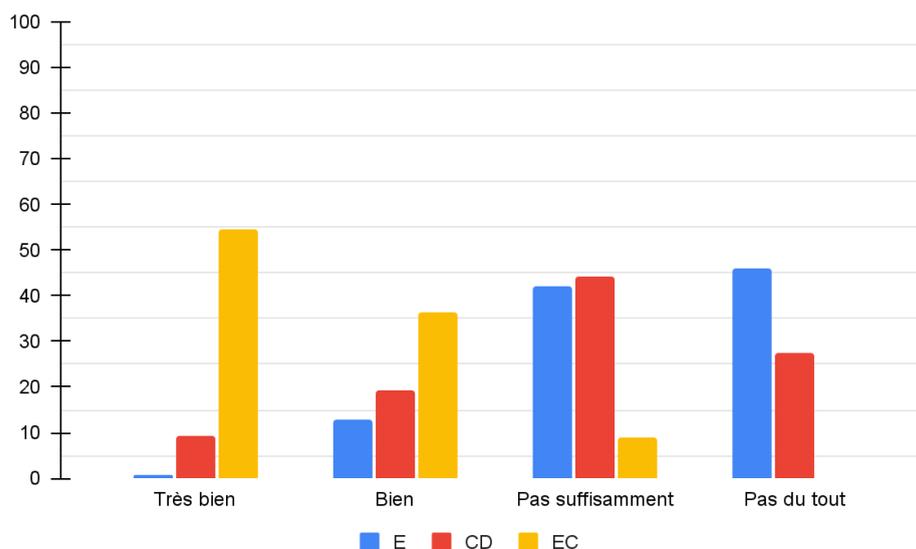


Figure 2: Représentation en pourcentage de la connaissance des conditions nécessaires pour l'accès à une carrière hospitalo-universitaire selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Les 3 populations ont été interrogées sur leur perception d'une carrière hospitalo-universitaire. Les résultats sont regroupés dans le **Tableau 1**.

	E	CD	EC
Poste valorisant	67 (27,5%)	54 (31,4%)	10 (45,5%)
Responsabilité	124 (50,8%)	57 (33,1%)	12 (54,5%)
Enseignement	198 (81,1%)	130 (75,6%)	18 (81,8%)
Formation	188 (77%)	124 (72,1%)	18 (81,8%)
Manque de liberté	91 (37,3%)	57 (33,1%)	4 (18,3%)
Routine	29 (11,9%)	8 (4,7%)	3 (13,6%)
Recours en cas de manque de compétence	54 (22,1%)	27 (15,7%)	2 (9,1%)
Alternative au métier de CD libéral	113 (46,3%)	58 (33,7%)	3 (13,6%)
Autres	6 (2,4%)	10 (6%)	2 (9%)

Tableau 1: Résultats de l'analyse de la perception d'une carrière hospitalo-universitaires, auprès les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Les 3 populations ont été interrogées sur ce qu'ils considéraient comme étant des intérêts à une carrière hospitalo-universitaire. Les résultats sont regroupés dans le **Tableau 2**.

	E	CD	EC
Fonctionnaire	49 (20,1%)	55 (32%)	4 (18,2%)
Stabilité financière	67 (27,5%)	46 (26,7%)	2 (9,1%)
Evolution	40 (16,4%)	13 (7,6%)	2 (9,1%)
Enseignement	189 (77,5%)	129 (75%)	20 (90,9%)
Recherche	100 (41%)	64 (37,2%)	17 (77,3%)
Encadrement	93 (38,1%)	70 (40,7%)	17 (77,3%)
Spécialisation	102 (41,8%)	53 (30,8%)	10 (45,5%)
Exonération charges financières	53 (21,7%)	30 (17,4%)	1 (4,5%)
Exonération charges administratives	73 (29,9%)	56 (32,6%)	3 (13,6%)
Autres	2 (=0,8%)	10 (=6%)	1 (=4,5%)

Tableau 2: Résultats de l'analyse des intérêts à une carrière hospitalo-universitaire, selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Les 3 populations ont été interrogées sur ce qu'ils considéraient comme étant des freins à une carrière hospitalo-universitaire. Les résultats sont regroupés dans le **Tableau 3**.

	E	CD	EC
Fonctionnaire	61 (25%)	27 (15,7%)	4 (18,2%)
Salaire moindre	141 (57,8%)	64 (37,2%)	10 (45,5%)
Cursus nécessaire	174 (71,3%)	101 (58,7%)	13 (59,1%)
Enseignement	26 (10,7%)	9 (5,2%)	1 (4,5%)
Recherche	92 (37,7%)	22 (12,8%)	2 (9,1%)
Temps de pratique moindre	146 (59,8%)	90 (52,3%)	10 (45,5%)
Choix restreints	156 (63,9%)	94 (54,7%)	9 (40,9%)
Hierarchie hospitalière	107 (43,9%)	80 (46,5%)	6 (27,3%)
Non choix équipe/collègues	89 (36,5%)	69 (40,1%)	8 (36,4%)
Autres	9 (=3,6%)	11 (=6,6%)	1 (=4,5%)

Tableau 3: Résultats de l'analyse des freins à une carrière hospitalo-universitaire, selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Les 3 populations ont été interrogées sur le souhait ou non d'avoir des informations sur les carrières hospitalo-universitaires lors de leurs études. Pour les étudiants, 204 (83,6%) ont répondu "Oui" et 40 (16,4%) ont répondu "Non". Pour les chirurgiens dentistes, 113 (65,7%) ont répondu "Oui" et 59 (34,3%) ont répondu "Non". Pour les enseignants-chercheurs, 21 (95,5%) ont répondu "Oui" et 1 (5,5%) a répondu "Non".

Les 3 populations ont été interrogées sur la période de leur cursus à laquelle elles auraient aimé recevoir des informations sur les carrières hospitalo-universitaires. Pour les étudiants, 53 (25,4%) ont répondu “en DO2”, 64 (30,6%) ont répondu “en DO3”, 103 (49,3%) ont répondu “en DO4”, 88 (42,1%) ont répondu “en DO5”, 67 (32,1%) ont répondu “en T1” et 3 (1,5%) ont répondu “autres”. Pour les chirurgiens-dentistes, 17 (14%) ont répondu “en DO2”, 29 (19%) ont répondu “en DO3”, 34 (28,1%) ont répondu “en DO4”, 60 (49,6%) ont répondu “en DO5”, 61 (50,4%) ont répondu “en T1” et ont répondu “autres” (dont 6 (4,8%) ont répondu “en post-études”). Pour les enseignants-chercheurs, 1 (4,5%) a répondu “en DO2”, 2 (9,1%) ont répondu “en DO3”, 9 (40,9%) ont répondu “en DO4”, 17 (77,3%) ont répondu “en DO5”, 9 (40,9%) ont répondu “en T1” et aucun (0%) n’a répondu “autres” (Figure 3).

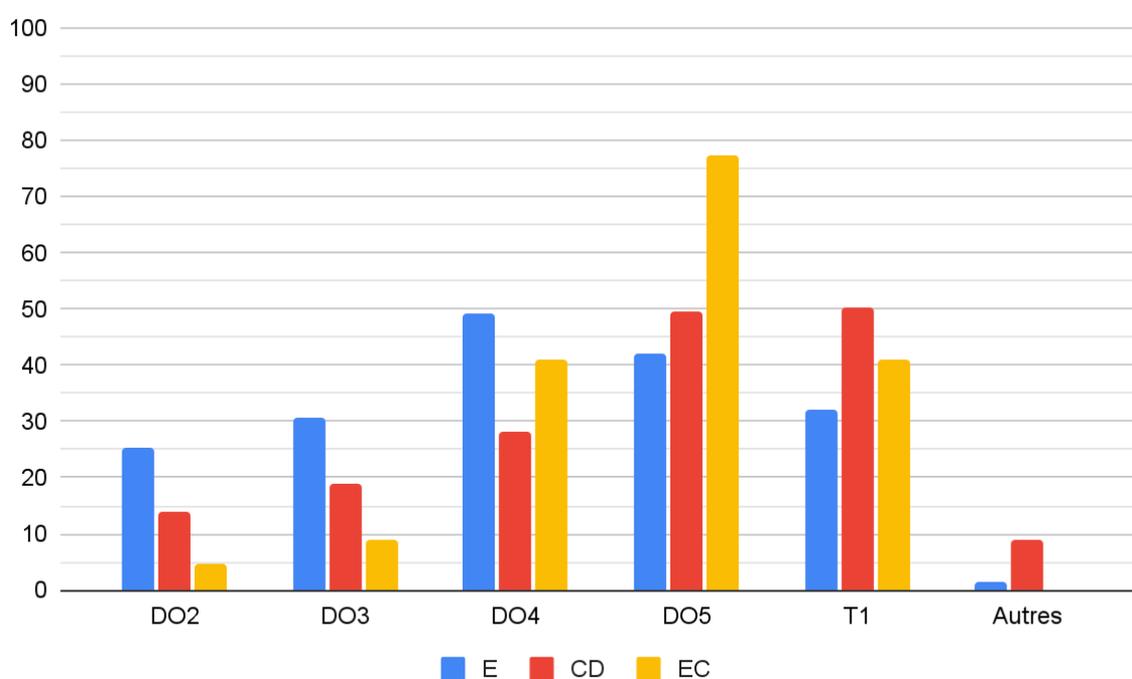


Figure 3: Représentation en pourcentage de la période à laquelle les informations sur les carrières hospitalo-universitaires auraient aimé être reçues selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

IV. Discussion

La force de cette étude repose sur les trois types de populations touchées : des étudiants de l'UFR Odontologie de Nantes, des chirurgiens-dentistes libéraux de la région Pays-de-la-Loire ainsi que des enseignants-chercheurs de l'UFR Odontologie de Nantes. La représentativité de deux de ces populations en particulier, 244 étudiants sur 431 (56,61%) et 22 enseignants chercheurs sur 42 (52,38%), est particulièrement intéressante. Dans le contexte actuel de réforme sur le personnel hospitalo-universitaires et de baisse d'attractivité pour les carrières HU, cette étude a permis de mettre en lumière les obstacles ainsi que les points positifs pour la réalisation d'une carrière HU en odontologie au niveau local.

Le point positif des carrières HU principalement relevés par les participants dans cette étude sont les volets enseignement, recherche et formation qu'apporte cette carrière et ce pour les trois populations interrogées. Si nous comparons avec ce qui a pu être mis en évidence en France dans un domaine médical comme la dermatologie (7), les points d'intérêts principaux mis en évidence étaient l'activité clinique, le travail d'équipe et la multiplication des compétences. Une carrière HU en odontologie correspond plus souvent à une diminution du temps de pratique, il est logique que les deux autres missions qu'elle apporte (recherche et enseignement) soient plus mises en avant comme facteur de motivation. Ces deux volets de la carrière devraient donc être mis en avant de façon préférentielle pour motiver les candidats potentiels.

Les freins à des carrières HU principalement relevés dans cette étude restent comparables à ceux qui ont pu être mis en évidence dans les études nationales et internationales citées précédemment (6)(7). Ce qui revient le plus fréquemment, pour les 3 populations de notre étude ainsi qu'au Royaume-Uni ou en dermatologie en France, est la longueur et la difficulté du cursus nécessaire pour aboutir à une carrière HU, le manque de liberté et l'incertitude d'avoir un poste en fin de cursus. Il est important de remarquer également que pour les professions dans lesquelles il est possible d'avoir une activité libérale, comme l'odontologie, la dermatologie ou la neurologie, l'attractivité pour une carrière HU est très faible (rémunération moindre, manque de liberté, temps de travail...).

De plus, cette étude a mis en avant le fait que la nouvelle réforme visant à potentiellement instaurer une carrière à temps plein pour les CCA-HU serait un frein majeur pour les étudiants et les chirurgiens-dentistes. Cette proposition de frein pour l'ensemble des carrières HU n'avait pas été initialement proposée mais a été fréquemment citée par les participants dans la partie déclarative et aurait certainement fait partie des réponses de choix dans les freins à une carrière HU. Ces limites aux carrières HU vont être du domaine des pouvoirs publics et ne pourront pas être améliorées à l'échelle des UFR ou de la région.

Du point de vue de la perception de ces carrières HU, les trois populations interrogées considèrent une carrière HU comme un bon moyen de transmettre et de former les générations futures ; cependant elle semble également représenter une perte de liberté pour les étudiants et les chirurgiens-dentistes ce qui freine ou a freiné leur intérêt. Il a été noté que leurs connaissances des différentes carrières HU est insuffisante selon les étudiants et les chirurgiens dentistes. De plus de la moitié de ceux-ci ne l'ont jamais envisagé. L'information auprès des étudiants et chirurgiens-dentistes pourrait donc être un levier intéressant pour une plus grande attractivité des carrières HU.

La limite de cette étude à un niveau local avec l'UFR d'odontologie de Nantes et la région Pays-de-la-Loire va évidemment relativiser la portée des conclusions qui peuvent être tirées. Le taux de réponse obtenu auprès des chirurgiens-dentistes, 172 participants sur 2063 (8,33%) possibles, et l'aspect déclaratif de l'étude vont également minimiser son impact. Certaines questions gagneraient à être perfectionnées dans leur formulation et la carrière à temps plein comme frein gagnerait à être proposée dans le questionnaire. Il est toutefois important de mettre en place ce genre de démarche, d'autant plus que cette enquête semblait être une première sur le sujet dans le domaine de l'odontologie en France.

Des pistes semblent néanmoins devoir être proposées pour améliorer l'attractivité des carrières HU, comme le démontre notre étude. Les propositions faites pour celle auprès des jeunes dermatologues en France (7) seraient également pertinente pour l'odontologie : des informations plus précises sur le cursus, un soutien par compagnonnage ou tutorat, des moyens de financement pour la recherche et la mobilité ainsi qu'une meilleure organisation du temps de travail clinique/recherche. Les deux premiers points (information et compagnonnage) peuvent être développés à une échelle locale et seraient relativement faciles à mettre en œuvre. Les deux points suivants (financement et temps de travail) ainsi que la rémunération sont des problématiques qui relèvent du niveau national. Des réformes, si elles s'avéraient possibles et souhaitables, seraient plus complexes.

V. Conclusion

Dans le contexte actuel de perte d'attractivité pour les carrières HU dans le domaine de l'odontologie, cette étude pourrait permettre d'apporter des éclaircissements sur les raisons d'une telle baisse. Des actions au niveau national sont déjà en cours avec l'amélioration des conditions d'accès aux carrières, la révision des grilles tarifaires à la hausse, la création d'équipes collégiales pour l'accompagnement et la mise en place de mesures visant à créer un aménagement du temps de travail adapté à toutes situations familiales. Des actions au niveau local pourraient venir les compléter avec par exemple des informations et de la promotion des carrières HU pour espérer une amélioration en ciblant les étudiants dès le début de leurs études, afin qu'ils puissent envisager et se voir faciliter le cursus actuellement nécessaire pour une carrière HU. Dans le même ordre d'idée, la possibilité d'une plus grande d'activité clinique, dans des conditions similaires à celles retrouvées en cabinet libéral en parallèle à la promotion des volets enseignement et recherche pourrait être envisagée afin d'arriver à un équilibre attractif. L'attractivité des carrières passera en effet d'abord par une amélioration des conditions d'exercice du métier.

Bibliographie

1. Rapport Gaillard [Internet]. 2011 [cited 2022 Oct 1]. Available from: https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sante_-_secteur_hospitalier/53/6/Rapport_Gaillard_175536.pdf
2. Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958 : propositions d'évolution [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct]. Available from: https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2017-129R_Tome_I_.pdf
3. Vers une plus grande attractivité des carrières hospitalo-universitaires [Internet]. 2021 [cited 2022 Oct]. Available from: <https://le-shu.fr/wp-content/uploads/2021/07/S%C3%A9gur-Carri%C3%A8res-CHU-09-07-2021-1.pdf>
4. Heinemann N. Influencing the Attractiveness of the Medical Profession through Family-Friendly Structures [Internet]. 2012 [cited 2022 Oct]; Available from: <http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000797.shtml>
5. Lambert TW, Smith F, Goldacre MJ. Making clinical academic careers more attractive: views from questionnaire surveys of senior UK doctors. *JRSM Open*. 2015 Aug 1;6(8):205427041560264.
6. Patel N, Petersen HJ. Would you choose an academic career? Views of current dental clinical academic trainees. *Br Dent J*. 2015 Mar;218(5):297–301.
7. Soria A, Dreno B, Aractingi S, Beylot-Barry M, Bodemer C, Chosidow O, et al. Attractiveness of a university hospital career in France: Analysis of perceptions among young dermatologists in 2016. *Ann Dermatol Venereol*. 2018 Mar;145(3):191–6.
8. Samimi M, Dreno B, Aractingi S, Beylot-Barry M, Bodemer C, Chosidow O, et al. On the attractiveness of a university-hospital career in medicine: Obstacles and solutions. The teachers' perspective. *Ann Dermatol Venereol*. 2018 Mar;145(3):196–9.
9. Décret 2021-1645 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires [Internet]. 2021 [cited 2022 Oct]. Available from: https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/cl6xCINROSVDIYXS3-4umUd9U0FCEBUDGln4NG1t4R8=/JOE_TEXTE.

Liste des figures

Figure 1: Représentation en pourcentage de la connaissance des différentes carrières hospitalo-universitaires selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Figure 2: Représentation en pourcentage de la connaissance des conditions nécessaires pour l'accès à une carrière hospitalo-universitaire selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Tableau 1: Résultats de l'analyse de la perception d'une carrière hospitalo-universitaires, auprès les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Tableau 2: Résultats de l'analyse des intérêts à une carrière hospitalo-universitaire, selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Tableau 3: Résultats de l'analyse des freins à une carrière hospitalo-universitaire, selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Figure 3: Représentation en pourcentage de la période à laquelle les informations sur les carrières hospitalo-universitaires auraient aimé être reçues selon les étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants-chercheurs

Annexes

Question 1 : Connaissez vous les différentes carrières hospitalo-universitaires (Maître de conférences universitaire - Praticien hospitalier / Professeur des universités - Praticien hospitalier) en odontologie ?

- Très bien
- Bien
- Pas suffisamment
- Pas du tout

Question 2 : Avez-vous déjà envisagé une carrière hospitalo-universitaire en odontologie ?

- Oui
- Non

Question 3 : Connaissez-vous les conditions nécessaires pour accéder à une carrière hospitalo-universitaire en odontologie ?

- Très bien
- Bien
- Pas suffisamment
- Pas du tout

Question 4 : Une carrière hospitalo-universitaire en odontologie est pour vous...

- Un poste valorisant
- Un poste à responsabilité
- Une possibilité de transmettre ses connaissances
- Une possibilité de former les générations futures
- Un manque de liberté
- Une routine
- Une solution de recours en cas de manque de compétences
- Une alternative si le métier de chirurgien-dentiste libéral n'est pas possible
- Autre

Question 5 : Quel(s) serait(ent) pour vous le(s) intérêt(s) à une carrière hospitalo-universitaire en odontologie ?

- Le statut de fonctionnaire
- La stabilité financière
- Les perspectives d'évolution
- La possibilité de faire de l'enseignement
- La possibilité de faire de la recherche
- L'encadrement de la pratique hospitalière
- La spécialisation de la pratique (OCE, Prothèse, Chirurgie, OP, Parodontologie...)
- L'exonération de charges financières
- L'exonération de charges administratives
- Autre

Question 6 : Quel(s) serait(ent) pour vous le(s) frein(s) à une carrière hospitalo-universitaire en odontologie ?

- Le statut de fonctionnaire
- Le revenu financier potentiellement moindre
- Le cursus nécessaire (Internat, Master 1, Master 2, Thèse d'Université)
- L'enseignement
- La recherche
- La diminution du temps de pratique
- La limitation des choix (emploi du temps, congés, matériel...)
- Le respect de la hiérarchie hospitalière
- Le fait de ne pas choisir son équipe/ses collègues
- Autre

Question 7 : Auriez-vous été intéressé(e) pour avoir des informations sur les carrières hospitalo-universitaires en odontologie lors de vos études ?

- Oui
- Non

Question 8 : A quel moment de votre cursus ?

- DO2
- DO3
- DO4
- DO5
- T1
- Autre

HOUMAUULT (Flavie). Perception, intérêts et freins pour les carrières hospitalo-universitaires en odontologie, enquête auprès des étudiants, chirurgiens-dentistes et enseignants hospitalo-universitaires à Nantes. 25f.; 3ill. ; 3tabl.; 9ref.; 30 cm (Thèse : Chir. Dent ; Nantes ; 2023)

Résumé. Au cours des dernières années, une diminution du nombre de candidats à une carrière hospitalo-universitaire semble constatée tant d'un point de vue national qu'international. Des réformes sont parfois mises en place pour tenter d'y remédier.

Nous avons réalisé une étude observationnelle prospective transversale par le biais d'un questionnaire en ligne auprès d'étudiants, de chirurgiens-dentistes libéraux et d'enseignants-chercheurs de la région Pays de la Loire pour identifier les intérêts, les freins et la perception de ces carrières localement.

Dans cette étude portant sur 438 participants, nous avons constaté que l'opportunité d'avoir une activité d'enseignement et de recherche combinée à la pratique clinique était un des intérêts majeurs. Tandis que la difficulté du cursus nécessaire pour aboutir à une carrière HU, le manque de liberté, l'incertitude d'avoir un poste en fin de cursus et l'obligation d'avoir une pratique clinique hospitalière à temps plein sont des freins pour les participants. En terme de perception, les carrières HU semblent être un bon moyen de transmettre et de former les générations futures mais représentent également une perte de liberté pour les étudiants et les chirurgiens-dentistes. Les intérêts et les freins mis en avant dans cette étude sont sensibles à ceux qui ont pu être notés au niveau national et international.

Des actions, au niveau local, d'informations et de promotion des carrières HU pourraient être prévues. L'attractivité des carrières passera d'abord par une amélioration des conditions d'exercice du métier.

Rubrique de classement: Odontologie

Mots clés MESH

Choix de carrière/Career Choice

Dentisterie/Dentistry

Pédagogie médicale/Education

Recherche/Research

Jury:

Président : Monsieur le Professeur SOUEIDAN Assem

Assesseur : Monsieur le Docteur GAUDIN Alexis

Assesseur : Monsieur le Docteur SERISIER Samuel

Directeur de thèse : Monsieur le Docteur PRUD'HOMME Tony