

<sup>2</sup> Les membres du centre de preuve en dermatologie sont S. Barbarot, M. Beylot-Barry, G. Chaby, O. Chosidow (Président), F. Corgibet, B. Guillot, D. Jullien, A. Maruani, E. Pepin, J.L. Riboulet, E. Sbidian, J.F. Séi, P. Senet, M. Viguier.

Reçu le 23 novembre 2017 ;

accepté le 8 décembre 2017

Disponible sur Internet le 13 février 2018

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2017.12.004>

0151-9638/© 2018 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2017.12.004>

## Réponse de l'auteur à la correspondance à propos de l'article : « L'absence de preuve n'est pas la preuve de l'absence. Du mésusage de "l'evidence based medicine" »



*Author's response to the letter on the article: "Absence of proof does not constitute proof of absence. On the misuse of evidence-based medicine"*

Merci à O. Chosidow d'avoir présenté son point de vue de façon détaillée et vigoureuse. Il n'emporte cependant pas la conviction : que le seul recours possible en cas d'échec du « traitement standard » de l'acné « moyenne » soit l'isotrétinoïne ne peut être satisfaisant. Les effets secondaires de l'isotrétinoïne sont nombreux et importants, conditionnant ses laborieuses et fastidieuses conditions de prescription, ainsi que les refus, les abandons et la mauvaise observance ; les risques de décès « surprise » ne sont pas nuls surtout qu'un grand nombre de patientes sont sous contraceptifs oraux dont les risques vitaux – très rares – sont bien connus. L'équilibre comparé des risques et bénéfices des deux attitudes n'est peut-être pas aussi clair qu'on le croit et le fait que la position française de quasi suppression de la minocycline n'ait pas été suivie en est sans doute l'illustration.

### Déclaration de liens d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.

J. Revuz

11, chaussée de la Muette, 75016 Paris, France

Adresse e-mail : [revuz.jean@wanadoo.fr](mailto:revuz.jean@wanadoo.fr)

Reçu le 23 novembre 2017 ;

accepté le 8 décembre 2017

Disponible sur Internet le 19 février 2018

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2018.01.038>

0151-9638/© 2018 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2018.01.038>

DOI des articles originaux : <http://dx.doi.org/10.1016/j.annder.2017.03.014>, <http://dx.doi.org/10.1016/j.annder.2017.12.004>.

## Attractivité de la carrière hospitalo-universitaire en France : analyse de la perception des jeunes dermatologues en 2016



*Attractiveness of a university hospital career in France: Analysis of perceptions among young dermatologists in 2016*

*Cher éditeur,*

Une des missions du Collège national des universités (CNU) est de soutenir et d'aider la nomination de jeunes médecins à des postes hospitalo-universitaires (HU). Or, depuis plusieurs années le CNU assiste à une désaffection progressive des jeunes internes et chefs de clinique de nombreuses disciplines pour ces carrières en France ; cela concerne aussi la dermatologie.

Devant ce constat, les représentants du CNU de dermatovénéréologie ont voulu recueillir l'opinion des internes et des jeunes dermatologues sur l'attractivité des différentes carrières hospitalières et HU en dermatologie et ont cherché à identifier les éventuels freins rencontrés ou pressentis à mener une telle carrière en France, dans le but d'engager une réflexion sur l'amélioration de l'attractivité de cette carrière. Cette enquête devrait également promouvoir des actions d'aide et d'information. Pour cela, nous avons interrogé entre avril et mai 2016, à l'aide d'un questionnaire en ligne (sondage en ligne), les internes en dermatologie de 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année (mailing du Collège des enseignants en dermatologie de France), les chefs de clinique assistants, les assistants spécialistes et les jeunes praticiens hospitaliers en dermatologie. Quatre-cent-cinquante-cinq personnes ont été ainsi sollicitées. Ils recevaient une brève description des objectifs de l'enquête et un lien les invitant à participer. Le questionnaire comportait principalement des questions fermées concernant la formation, le cursus de recherche, les freins et les attentes vis-à-vis des différentes carrières en dermatologie (Annexe 1).

Au total, 202 questionnaires ont été complétés, dont 152 intégralement, provenant de 26 villes différentes (Fig. 1). Quarante-cinq participants étaient issus de la région Île-de-France, 23 de la région Occitanie, 21 de la région Grand Est, 19 de la région Nouvelle-Aquitaine, 18 de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 17 de la région Pays de la Loire, 13 de la région Bretagne, 13 de la région Normandie, 11 de la région Provence Alpes Côte d'Azur (PACA), 10 de la région Hauts-De-France, 6 de la région Bourgogne-Franche-Comté et 2 de la région Antilles-Guyane ; dans 4 cas la ville n'était pas précisée. La moyenne d'âge était de 28,7 ans (24–42) et 83,5 % des participants étaient des femmes. Ces chiffres sont le reflet, en termes de répartition géographique, de la démographie des dermatologues en exercice en 2016. En ce qui concerne le sex-ratio, il y a plus de femmes jeunes dermatologues ou dermatologues en formation que de femmes dermatologues actuellement en exercice en France en 2016 (environ 70–74 % de femmes en fonction du mode d'activité). Cinquante-huit pour cent des répondants avaient déjà publié un article en premier auteur,

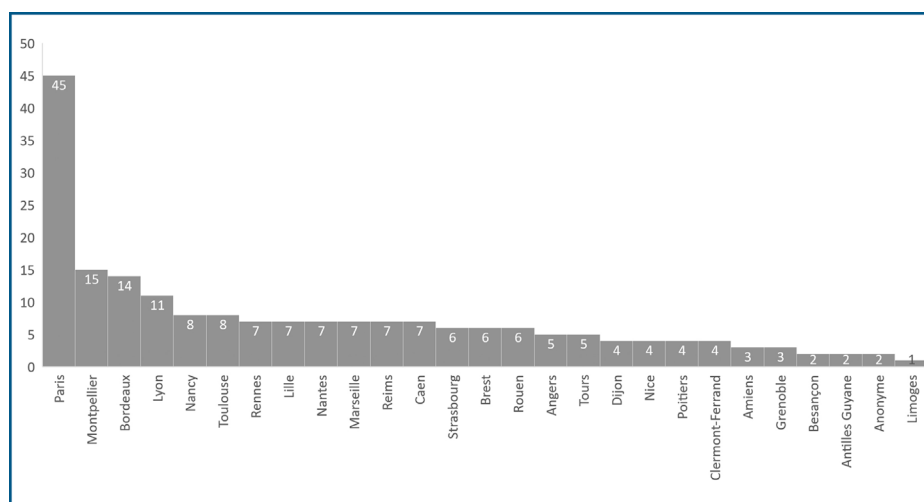


Figure 1. Répartition par ville du nombre de participants à l'enquête.

61 % étaient détenteurs d'un master 1, 26,5 % d'un master 2 et 4,5 % d'une thèse d'université ; 12,5 % envisageaient de réaliser un master 2 et 16 % une thèse d'université.

À la question « Si vous aviez le choix, quelle carrière choisiriez-vous prioritairement ? », 41 % déclaraient désirer choisir une carrière hospitalière à plein temps (30 %) ou à mi-temps (11 %), 14,3 % une carrière mixte libérale et de praticien attaché à l'hôpital, 11 % une carrière HU à plein temps, 11 % une carrière hospitalière à mi-temps, 6,75 % une carrière libérale exclusive, 4,3 % une carrière en centre de santé ou maison médicale et 0,6 % une carrière dans l'industrie. Cinquante-deux pour cent des participants au total ont envisagé à un moment de leur cursus une carrière HU.

Les participants devaient classer 11 items du plus au moins attractif pour chaque carrière (activité clinique, enseignement, horaires de travail, liberté, multiplicité des compétences, niveau de revenu, recherche fondamentale, recherche clinique, renommée, sécurité du salariat et travail d'équipe). La hiérarchie des facteurs d'attraction vers différents types de carrière est résumée dans le Tableau 1.

Les quatre aspects les plus attractifs des carrières HU (et hospitalière) étaient dans l'ordre : l'activité clinique, le travail d'équipe, la multiplicité des compétences et l'enseignement. À l'autre extrémité, l'aspect jugé le moins attractif des carrières HU était le niveau de revenu, suivi par les horaires de travail et la liberté.

Pour identifier spécifiquement les freins à envisager une carrière HU, les participants devaient donner leur avis sur 15 aspects de la carrière HU à l'aide d'une échelle de Likert contenant les items suivants : pas du tout de frein, léger frein, frein surmontable et frein majeur. Les résultats sont résumés dans le Tableau 2. Les freins les plus fréquemment considérés comme majeurs étaient : la vie familiale (50 % des répondants), la réalisation d'une thèse d'université (49 %), la charge de travail (42 %), la non-appétence pour la recherche fondamentale (26,5 %), la nécessité d'obtenir un master 2 (26 %) et l'année de mobilité prévue dans le cursus (24,5 %). En revanche, l'absence d'équipe de recherche dans la région d'exercice du jeune dermatologue, l'absence de soutien (par un médecin senior pouvant guider et orienter le jeune dermatologue) dans la région et le niveau de rému-

Tableau 1 Aspects plus au moins attractifs des carrières HU, hospitalière et libérale, classés par les participants en réponse à la question : « Pour chaque carrière, classez les différents aspects suivants du plus au moins attractifs, selon vous ».

|                    | HU                                                                                                                                                                                                          | Hospitalière                                                                                                                                                                                                        | Libérale                                                                                                                                                                                                |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le plus attractif  | Activité clinique<br>Travail d'équipe<br>Multiplicité des compétences<br>Enseignement<br>Recherche clinique<br>Sécurité du salariat<br>Recherche fondamentale<br>Renommée<br>Liberté<br>Horaires de travail | Activité clinique<br>Travail d'équipe<br>Multiplicité des compétences<br>Enseignement<br>Horaires de travail<br>Sécurité du salariat<br>Liberté<br>Recherche clinique<br>Niveau de revenu<br>Recherche fondamentale | Liberté<br>Activité clinique<br>Horaires de travail<br>Niveau de revenu<br>Multiplicité des compétences<br>Enseignement<br>Renommée<br>Recherche clinique<br>Travail d'équipe<br>Recherche fondamentale |
| Le moins attractif | Niveau de revenu                                                                                                                                                                                            | Renommée                                                                                                                                                                                                            | Sécurité du salariat                                                                                                                                                                                    |

**Tableau 2** Les freins rencontrés dans la carrière HU, en réponse à la question : « Quels sont pour vous le ou les freins à envisager une carrière HU ? ».

|                                                  | Pas du tout un frein (%) | Léger frein (%) | Frein surmontable (%) | Frein majeur (%) |
|--------------------------------------------------|--------------------------|-----------------|-----------------------|------------------|
| Maîtrise de l'anglais                            | 33                       | 23              | 37                    | 7                |
| Parler en public                                 | 39                       | 25              | 31                    | 4,5              |
| Rédiger des articles                             | 18                       | 26              | 38                    | 19               |
| Niveau de rémunération                           | 43,5                     | 25              | 24,5                  | 6,5              |
| Financement du cursus                            | 22,5                     | 25              | 35                    | 17,5             |
| Master 2                                         | 32                       | 14              | 28                    | 26               |
| Thèse de science                                 | 7                        | 12              | 32                    | 49               |
| Absence d'équipes de recherche dans votre région | 66                       | 15              | 12                    | 7                |
| Recherche fondamentale                           | 25                       | 26              | 22                    | 26,5             |
| Mobilité                                         | 13                       | 27              | 35                    | 24,5             |
| Vie familiale                                    | 4                        | 16              | 30                    | 50               |
| Charge de travail                                | 11,5                     | 10              | 36                    | 42               |
| Absence de soutien dans votre région             | 47                       | 19,5            | 16                    | 17               |
| Absence d'information                            | 32                       | 28,5            | 22                    | 17               |

nération n'étaient pas considérés comme des freins chez respectivement 66 %, 47 % et 43,5 % des participants.

Une question ouverte était posée en fin de sondage sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'attractivité de la carrière HU. Les réflexions et demandes les plus souvent exprimées étaient :

- le souhait d'une information précise sur le cursus et les différentes prérogatives nécessaires à la carrière HU dès le début de l'internat ;
- une demande de soutien par compagnonnage, parrainage ou tutorat ;
- l'importance de connaître les moyens de financement en particulier pour sa composante recherche (mastère 2, thèse d'université) et pour l'année de mobilité ;
- l'allègement des démarches administratives pour les demandes de mobilité inter-régionale au cours de l'internat ;
- une meilleure organisation du temps de travail clinique et de recherche au cours de l'internat et du clinicat ;
- une identification forte aux PU-PH, considérés comme des modèles pour les jeunes dermatologues, pouvant à la fois susciter de l'enthousiasme mais aussi de l'appréhension pour cette carrière.

L'activité clinique, le travail en équipe, la multiplicité des compétences et l'enseignement sont considérés comme les aspects les plus attractifs des carrières tant HU qu'hospitalières. En revanche, les deux types de carrières divergent quant à leurs aspects les moins attractifs : absence de liberté et lourdeur des horaires de travail pour la carrière HU ; non-appétence à la recherche fondamentale et absence de reconnaissance (évaluée sur la renommée) pour la carrière hospitalière. D'autre part, un peu plus de 40 % des répondants ont à un moment donné de leur formation envisagé une carrière hospitalière à plein temps (30 %) ou à mi-temps (11 %), et un peu plus de la moitié (52 %) une

carrière HU, alors que 20 % d'entre eux auront une activité salariée (HU, hospitalière ou salariée pure) (données issues de l'Atlas de la démographie médicale en France, janvier 2016. Conseil national de l'ordre des médecins : <https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/atlas.de.la.demographie.medicale.2016.pdf>). Ce pourcentage pourrait s'expliquer par une méconnaissance de la pratique de la dermatologie libérale, non enseignée au cours de la formation des internes.

Tous ces éléments sont autant de pistes de réflexion et de travail pour nous permettre d'améliorer et de faciliter l'entrée dans la carrière HU des jeunes dermatologues. Ainsi, nous avons mis en place dès 2016 des programmes de présentation et d'échanges avec les internes autour des carrières HU : lors des séminaires régionaux de validation du diplôme d'étude spécialisées (DES) (programme GRENT : [http://document.cedef.org/juniors/newsletter/2017/pdf/DIA\\_GRENT2017.pdf](http://document.cedef.org/juniors/newsletter/2017/pdf/DIA_GRENT2017.pdf)) ; lors d'un forum sur la recherche pour les jeunes dermatologues aux Journées Dermatologique de Paris 2016 (forum qui sera renouvelé en 2017) ; par une information large des sources de financement pour la recherche auprès des internes via la newsletter CEDEF-SFD : <http://juniors.cedef.org/newsletter/2017>, enfin par la rédaction d'un guide de la carrière HU qui sera également accessible en ligne sur le site du CEDEF.

Au total, la carrière HU est moins souvent envisagée que la carrière hospitalière ; la vie familiale et la réalisation d'une thèse d'université figurent parmi les principaux freins rencontrés pour envisager une carrière HU, témoignant de la difficulté des jeunes dermatologues à articuler ces différentes étapes. Une anticipation du cursus et une meilleure information des jeunes dermatologues en formation sur la carrière HU semblent des éléments importants à prendre en compte pour leur permettre d'envisager cette carrière.

**Annexe 1. Détails des questions de l'enquête en ligne****Âge (ans) :****Sexe :**☐ féminin, ☐ masculin**Dans quelle ville avez fait votre internat ? :****Avez-vous déjà publié un article ? :**☐ oui, ☐ non**Avez-vous un Mastère 1 ?**☐ oui, ☐ non**Avez-vous une thèse de sciences ?**☐ oui, ☐ non**Si vous aviez le choix, quelle carrière choisiriez-vous ? (1 seule réponse possible)**☐ dermatologue libéral exclusif,☐ dermatologue libéral et attaché à l'hôpital,☐ dermatologue dans l'industrie,☐ dermatologue hospitalier plein-temps (PH plein-temps),☐ dermatologue hospitalier mi-temps (PH mi-temps),☐ dermatologue hospitalo-universitaire (MCUPH/PUPH),☐ dermatologue en centre de santé ou maison médicale**Avez-vous déjà envisagé une carrière hospitalo-universitaire ?**☐ oui, ☐ non**Pour la carrière hospitalo-universitaire, classez les différents aspects suivants du plus au moins attractifs, selon****vous :**

- Activité clinique
- Enseignement
- Horaires de travail
- Liberté
- Multiplicité des compétences
- Niveau de revenus
- Recherche fondamentale
- Recherche clinique
- Renommée
- Sécurité du salariat
- Travail d'équipe

**Pour la carrière hospitalière (PH), classez les différents aspects suivants du plus au moins attractifs, selon vous :**

- Activité clinique
- Enseignement
- Horaires de travail
- Liberté
- Multiplicité des compétences
- Niveau de revenus
- Recherche fondamentale
- Recherche clinique
- Renommée
- Sécurité du salariat
- Travail d'équipe

**Pour la carrière libérale, classez les différents aspects suivants du plus au moins attractifs, selon vous :**

- Activité clinique
- Enseignement
- Horaires de travail
- Liberté
- Multiplicité des compétences
- Niveau de revenus
- Recherche fondamentale
- Recherche clinique
- Renommée
- Sécurité du salariat
- Travail d'équipe

**Tableau 2** Quels sont pour vous le ou les freins pour envisager une carrière hospitalo-universitaire ?

|                                                       | Pas du tout<br>de frein | Léger frein | Frein sur-<br>montable | Frein<br>majeur |
|-------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|------------------------|-----------------|
| Publier                                               |                         |             |                        |                 |
| La maîtrise de l'anglais                              |                         |             |                        |                 |
| Parler en public                                      |                         |             |                        |                 |
| Rédiger des articles                                  |                         |             |                        |                 |
| Le niveau de rémunération                             |                         |             |                        |                 |
| Le financement du cursus                              |                         |             |                        |                 |
| Le mastère 2                                          |                         |             |                        |                 |
| La thèse de sciences                                  |                         |             |                        |                 |
| L'absence d'équipes de recherche<br>dans votre région |                         |             |                        |                 |
| La recherche fondamentale                             |                         |             |                        |                 |
| La mobilité                                           |                         |             |                        |                 |
| La vie familiale                                      |                         |             |                        |                 |
| La charge de travail                                  |                         |             |                        |                 |
| L'absence de soutien dans votre<br>région             |                         |             |                        |                 |
| L'absence d'information sur cette<br>carrière         |                         |             |                        |                 |

À votre avis comment pourrait-on rendre plus attractive la carrière hospitalo-universitaire ? (Commentaires libres).

## Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

A. Soria<sup>a,\*,b</sup>, B. Dreno<sup>c</sup>, S. Aractingi<sup>d</sup>,  
M. Beylot-Barry<sup>e,f</sup>, C. Bodemer<sup>g,h,i</sup>,  
O. Chosidow<sup>j,k</sup>, B. Cribier<sup>l</sup>, J.-P. Lacour<sup>m</sup>,  
C. Paul<sup>n,o</sup>, M.-A. Richard<sup>p,q</sup>,  
C. Gaudy-Marqueste<sup>p,q</sup>, M. Samimi<sup>q</sup>, les  
membres du Collège National des universités  
de dermatologie-vénéréologie, sous-section 50.03

<sup>a</sup> Service de dermatologie et allergologie, hôpital  
Tenon, AP-HP, 4, rue de la Chine, 75020 Paris,  
France

<sup>b</sup> UPMC Univ, université Sorbonne, Paris, Inserm  
U1135, centre d'immunologie et de maladies  
infectieuses (Cimi-Paris), 75013 Paris, France

<sup>c</sup> Service de dermatologie, université de Nantes,  
44000 Nantes, France

<sup>d</sup> Inserm UMRS 938, service de dermatologie,  
hôpital Cochin-Paris, université Paris V Descartes,  
AP-HP, 75014 Paris, France

<sup>e</sup> Service de dermatologie, CHU de Bordeaux,  
33000 Bordeaux, France

<sup>f</sup> Inserm U1053, Université de Bordeaux,  
Bordeaux, France

<sup>g</sup> Service de dermatologie, hôpital universitaire  
Necker-Enfants malades, AP-HP, Paris, France

<sup>h</sup> Unité Inserm U1163, université Paris, France

<sup>i</sup> Institut imagine, Sorbonne-Cité université, 75015  
Paris, France

<sup>j</sup> Service de dermatologie, hôpital Henri-Mondor,  
AP-HP, Créteil, France

<sup>k</sup> Université Paris-Est Val-de-Marne, 94010  
Créteil, France

<sup>l</sup> Clinique dermatologique, université de  
Strasbourg, hôpitaux universitaires de Strasbourg,  
67091 Strasbourg, France

<sup>m</sup> Service de dermatologie, hôpital Archet-2, CHU  
de Nice, Nice, France

<sup>n</sup> Service de dermatologie, hôpital universitaire de  
Toulouse, Toulouse, France

<sup>o</sup> Université Paul-Sabatier, 31059 Toulouse, France

<sup>p</sup> Service de dermatologie, hôpital la Timone,  
Assistance publique-Hôpitaux de Marseille,  
Marseille, France

<sup>q</sup> Aix-Marseille Univ UMR 911, Inserm CRO2, centre  
de recherche en oncologie biologique et onco  
pharmacologie, Service de Dermatologie, Hôpital  
de la Timone, Assistance Publique Hôpitaux de  
Marseille, 13385 Marseille, France

<sup>r</sup> ISP 1282, INRA, laboratoire biologie des  
infections à polyomavirus, université  
François-Rabelais, Tours, France

\* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : [angele.soria@aphp.fr](mailto:angele.soria@aphp.fr) (A. Soria)

Reçu le 12 juillet 2017 ;

accepté le 2 novembre 2017

Disponible sur Internet le 6 décembre 2017

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2017.11.003>

0151-9638/© 2017 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

<https://doi.org/10.1016/j.annder.2017.11.003>

## Attractivité de la carrière hospitalo-universitaire en médecine : quels obstacles, quelles solutions ? L'avis des enseignants



*On the attractiveness of a university-hospital career  
in medicine: Obstacles and solutions. The teachers'  
perspective*

Au cours des dernières années, le Conseil national des universités (CNU) de dermatologie a constaté une diminution du nombre de candidats à une carrière hospitalo-universitaire (HU), mettant en péril le renouvellement des représentants universitaires de notre discipline dans certaines villes, à court ou moyen terme. En mars 2016, le programme « Graines, Engrais, Tuteurs » (GRENT) a été mis en place par le CNU de dermatologie (sous-section 50-03) afin d'identifier les obstacles à une carrière HU et accompagner les futurs candidats [1]. Parallèlement à un sondage en ligne réalisé auprès des jeunes dermatologues [2], nous avons mené une enquête auprès des autres disciplines médicales, pour répondre aux questions suivantes : la baisse d'attractivité de la carrière HU est-elle observée dans les autres disciplines médicales, chirurgicales, biologiques ? Les obstacles sont-ils communs à l'ensemble des spécialités ? Quelles mesures ont été mises en place par les autres disciplines, et sont-elles applicables à la dermatologie ?

Une enquête par courriel a été réalisée entre le 10 avril et le 10 mai 2016 auprès des présidents de 35 sous-sections de CNU Santé-Médecine, ainsi qu'auprès des présidents des collèges des disciplines correspondantes (spécialités médicales,  $n=17$  ; spécialités chirurgicales,  $n=8$  ; disciplines biologiques,  $n=3$  ; disciplines mixtes,  $n=4$  ; autres,  $n=2$ ). Le questionnaire de l'enquête figure dans l'Annexe 1. Deux relances étaient effectuées en l'absence de réponse.

Parmi les 35 sous-sections sollicitées, 27 (77 %) ont répondu à l'enquête. Dix-sept (63 %) rapportaient des difficultés de recrutement de jeunes HU : il s'agissait de spécialités médicales ( $n=6$ ), chirurgicales ( $n=6$ ), de disciplines biologiques ou mixtes ( $n=4$ ), d'anesthésie-réanimation. Sept sous-sections (26 %) déclaraient ne pas avoir de difficultés de recrutement (anatomie et cytologie pathologique, cancérologie-radiothérapie, chirurgie plastique, neurochirurgie, néphrologie, parasitologie/mycologie, thérapeutique). Trois sous-sections (médecine interne, radiologie, neurologie) conservaient un « vivier bien présent » mais constataient tout de même une diminution de l'attraction des jeunes vers la carrière HU, qui fait « moins rêver ». Les difficultés de recrutement étaient constatées aussi bien à Paris qu'en province (9/17 sous-sections), ou essentiellement en province (5/17 sous-sections).

Les freins au recrutement HU évalués par les représentants des sous-sections de CNU étaient classés en trois catégories (difficultés du parcours HU ; statut et exercice HU ; motivations intrinsèques des jeunes médecins) et sont synthétisés dans le Tableau 1. Les fortes exigences du cursus HU (charge de travail, longue durée, « parcours du combattant ») étaient rapportées comme freins majeurs pour 13 sous-sections. L'incertitude de