

FÉDÉRATION NATIONALE
DES SYNDICATS
D'INTERNES EN PHARMACIE
ET BIOLOGIE MÉDICALE

fnsipbm.fr



Pharmacie hospitalière

Questionnaire Post Internat 2018

Rapport complet

Bureau de la FNSIP-BM 2019-2020



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
De quoi s'agit-il ?	3
Pharmacie hospitalière – Pratique et Recherche (PH-PR).....	4
Partie I : Généralités.....	4
Partie II : L'internat	5
1. Stages.....	5
2. Les enseignements	6
3. Les années particulières	7
Partie III : Les remplacements	7
Partie IV : La fin de l'internat, le premier emploi.....	8
1. Souhais pour le premier emploi.....	8
2. Délais pour trouver le premier poste	9
3. Comment le poste a-t-il été obtenu ?	9
4. Quel est ce premier poste ?.....	10
5. Ce poste vous correspond-t-il ?.....	12
Partie V : Perspectives.....	12
Témoignages	13
Pharmacie Hospitalière - option PIBM	14
Partie I : Généralités.....	14
Partie II : L'internat	14
1. Stages.....	14
2. Enseignements.....	15
Partie III : La fin de l'internat, le premier emploi	16
1. Souhais pour le premier emploi.....	16
2. Délais pour trouver le premier poste	18
3. Comment le poste a-t-il été obtenu ?	18
4. Quel est ce premier poste ?.....	18
5. Ce poste vous correspond-t-il ?.....	19
Partie V : Perspectives.....	19
Témoignages	20



De quoi s'agit-il ?

Le questionnaire post-internat (QPI) est une enquête menée par la FNSIP-BM (Fédération Nationale des Syndicats d'Internes en Pharmacie et Biologie Médicale) auprès des internes ayant terminé leur internat l'année précédente (n-1) (soit début mai soit début novembre). Il s'adresse aux internes ayant adhéré auprès de leur association ou syndicat local et de ce fait à la fédération nationale.

L'employabilité est un des aspects qui préoccupent de nombreux internes, ainsi avec ce questionnaire mis en place pour la première fois en 2016 nous pouvons interroger ces jeunes pharmaciens pour connaître leur ressenti sur leur internat mais surtout leur premier poste.

Pour cette 3^{ème} édition, nous avons interrogé les pharmaciens ayant terminé leur internat en mai 2018 et novembre 2018. Ils ont obtenu le concours national de l'internat en pharmacie en mai 2013 et ont été affectés en tant qu'interne en novembre 2014. *In fine*, ce sont 297 anciens internes qui ont été interrogés de mars 2019 à juin 2019.

Vous trouverez dans cette note de synthèse, deux parties : la première concerne les internes de pharmacie hospitalière toutes options confondues ; la seconde concerne les internes de pharmacie hospitalière ayant choisi l'option Pharmacie Industrielle et BioMédicale.



Pharmacie hospitalière – Pratique et Recherche (PH-PR)

Partie I : Généralités

La période d'interrogation s'est déroulée de mars 2019 à juin 2019 (3 mois) et a permis d'obtenir **51,8% (154/297) de réponses**. Nos répondants étant majoritairement des internes ayant terminé en novembre 2018 (84% des répondants) : cette donnée est cohérente car les internes débutent leur internat en novembre.

Les internes en pharmacie ont la possibilité de s'orienter dans deux filières différentes à partir du 3^{ème} semestre d'internat : **Pharmacie Hospitalière - Pratique et Recherche (PH-PR)** et **Pharmacie Industrielle et BioMédicale (PIBM)**. Ainsi, sur la promotion 2018, **93%** des internes ont choisi PH-PR et **7%** se sont orientés vers PIBM.

Le QPI a également permis de recueillir l'inter-région ainsi que le CHU de rattachement choisis à l'issu du concours, celui-ci est comparé au numerus clausus d'affectation au concours de l'internat d'octobre 2014 :

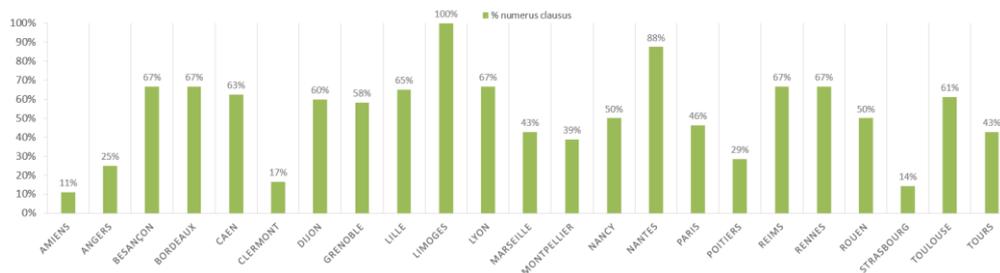


Figure 1 : Pourcentage de réponse par rapport au numerus clausus 2014

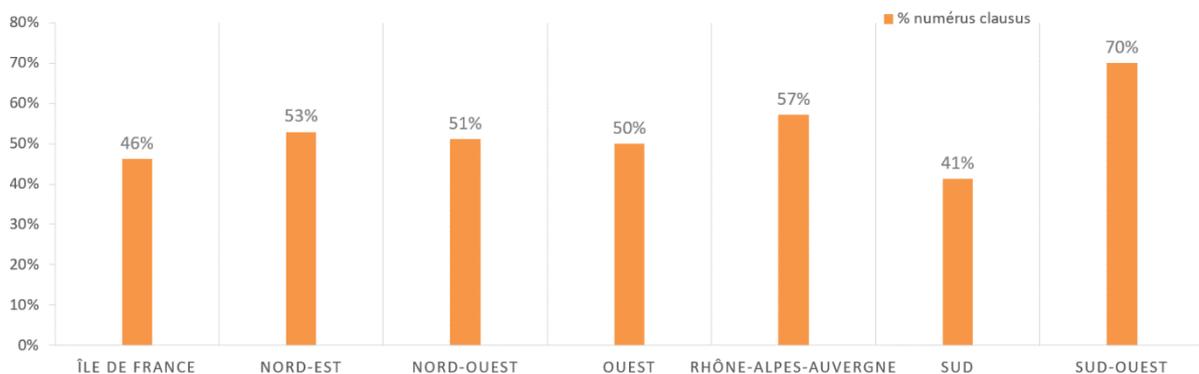


Figure 2 : Pourcentage de réponse par rapport au numerus clausus 2014 par inter-région



Partie II : L'internat

1. Stages

Au cours de son internat, un interne (ancienne réforme du 3^{ème} cycle des études de pharmacie) se doit de réaliser des semestres dits "obligatoires".

Concernant la filière PH-PR, il est nécessaire de réaliser six stages en PUI en validant les 4 domaines obligatoires : **Pharmacie clinique, Dispositifs médicaux/Stérilisation, Économie de la santé et Préparation/contrôle**. Puis, l'interne dispose de deux semestres dits "libres" sur des domaines spécialisés pour approfondir ses connaissances dans le domaine de son choix.

Concernant la filière PIBM, l'interne devra effectuer ses deux premiers semestres d'internat au sein d'une PUI dans l'un des quatre domaines précédemment cités. Les six semestres suivants seront donc libres, avec au **minimum un stage** effectué **dans une industrie**.

Ainsi, l'internat se compose de huit semestres à moduler selon les envies et objectifs de l'interne. Il est donc pertinent de se questionner sur le **déroulement de leurs quatre années de stages**.

La majorité des internes (59%) effectuent entre quatre et six stages au sein d'un CHU (24% réalisent cinq semestres en CHU) alors que la proportion de stage en structure hospitalière hors CHU reste minoritaire durant le parcours de l'interne même s'il s'agit d'un passage obligatoire pour une grande partie d'entre eux (deux semestres pour 23% des internes et seulement 8% n'y sont jamais allés). Par ailleurs, les autres types de semestres possibles concernent peu d'internes avec pour la plupart un seul semestre effectué au cours de leur internat. Sur ce tableau de répartition des stages, nous pouvons observer que **21%** des internes ont effectué au moins un semestre **en dehors de leur inter-région d'origine** (soit dans le cadre d'un stage interCHU soit à l'étranger soit lors d'un stage industriel hors inter-région). En outre, 11% des internes découvrent les instances de santé et 8% les établissements de santé privé à but lucratif au cours d'un semestre au moins. Seulement 7% des internes partent à l'étranger dans le cadre de leur internat. Par ailleurs, 20% des internes ont obtenu un voire deux semestres de disponibilité au cours de leur cursus.

Tableau 1 : Répartition des stages au cours de l'internat (huit semestres/internes)

Nombre de semestre	En CHU	En structure hospitalière publique autre que CHU (CHG, CLCC,...)	En établissement industriel	En laboratoire de recherche (extra hospitalier)	En Instance de Santé (ministère, ARS, ANSM,...)	En établissement privé de santé à but lucratif (cliniques, ...)	A l'étranger	En disponibilité	En en dehors de votre interrégion
0	1,30%	7,79%	88,96%	90,26%	88,96%	91,56%	92,86%	79,22%	80,52%
1	3,90%	17,53%	5,19%	5,19%	8,44%	6,49%	3,90%	11,69%	13,64%
2	7,14%	22,73%	3,25%	3,25%	1,95%	1,30%	3,25%	9,09%	3,90%
3	12,34%	18,83%	0,65%	0,65%	0,65%	0,65%	0%	0%	0,65%
4	18,83%	17,53%	1,95%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0,65%
5	24,03%	9,74%	0%	0,65%	0%	0%	0%	0%	0,65%
6	15,58%	2,60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
7	12,34%	2,60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
8	4,55%	0,65%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	154	154	154	154	154	154	154	154	154
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2. Les enseignements

Afin de valider le Diplôme d'Etudes Spécialisées (DES) de Pharmacie, l'interne en pharmacie doit réaliser des Unités d'Enseignement (UEs) obligatoires (quatre à six UEs selon les inter-régions soit **60 ECTS en quatre ans**) mais il peut également réaliser des formations complémentaires afin de se spécialiser et d'étendre ses connaissances. Ainsi, parmi les internes répondants, **59% d'entre eux ont réalisé un ou plusieurs Diplômes Universitaires (DU) ou Diplômes Inter-Universitaires (DIU)** sachant que parmi ceux-ci, **68% en ont réalisé plusieurs**. Par ailleurs, nous pouvons observer que **22% des internes ont réalisé un Master 2 (M2)**.

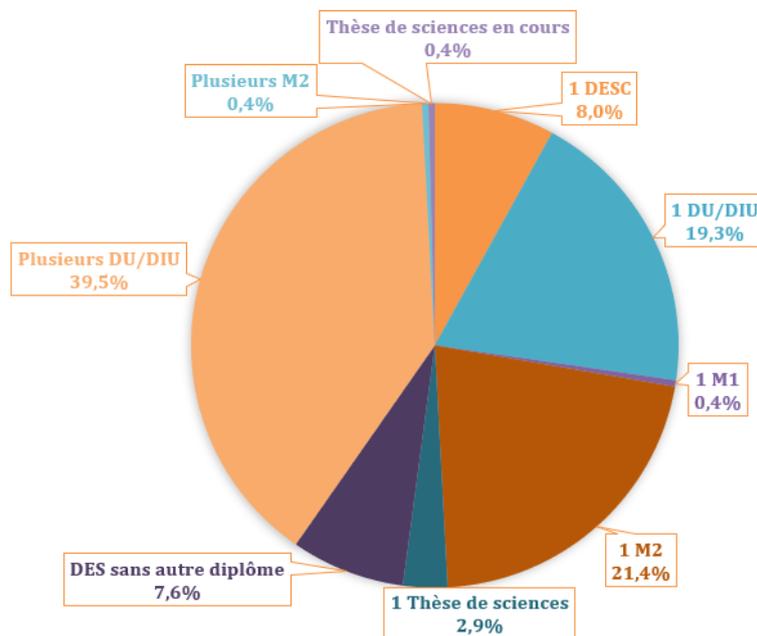


Figure 3 : Formation effectuée

Concernant les 22% d'internes ayant réalisé un M2 durant leur cursus, la réalisation de celui-ci a nécessité une certaine organisation. En effet, pour 36%, ce M2 a nécessité la **prise d'une disponibilité de six mois**, 18% ont obtenu une **année recherche** et 46% ont réalisé le M2 **au cours d'un autre stage** (demandant un investissement supplémentaire sur les horaires, l'organisation en stage et parfois des concessions sur les congés annuels). Suivre un M2 demande donc une certaine organisation ainsi que l'accord préalable du responsable de stage (durant lequel le M2 sera réalisé).

Un Master 2 n'étant pas obligatoire, la motivation principale de cet investissement supplémentaire est la **spécialisation dans un domaine** pour 38% des internes, la possibilité de **réaliser une thèse de sciences** pour 28%, **approfondir leurs connaissances** pour 26% et la nécessité d'**enrichir le CV** afin de trouver un poste pour les 8% restants.

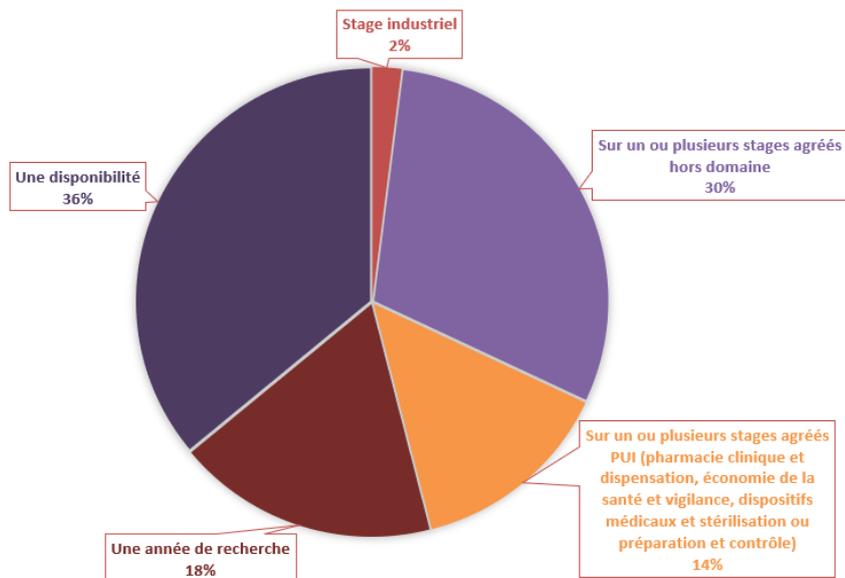


Figure 4 : Réalisation d'un Master 2

3. Les années particulières

Au cours de l'internat, il est possible pour un interne d'effectuer une année recherche ou une année médaille.

L'**année recherche**, dont le nombre de postes alloués est fixé chaque année par arrêté, est proposée aux internes en pharmacie - toutes filières confondues - afin de réaliser un Master 2, débiter ou poursuivre une thèse de sciences de 3^{ème} cycle ou un diplôme équivalent dans un laboratoire français agréé ou à l'étranger. Elle s'effectue entre le 1^{er} novembre de l'année de la demande et le 31 octobre de l'année suivante. Parmi les internes sortants en 2018, seuls 12% en ont fait la demande : 9% d'entre eux ont eu la chance de **réaliser cette année recherche** tandis que 3% ne l'ont pas obtenue.

L'**année médaille** correspond à la possibilité d'effectuer deux semestres supplémentaires à la fin de l'internat financés par le CHU de rattachement. Celle-ci permet de poursuivre des travaux débutés au cours de l'internat ou de finaliser une thèse d'université. Seulement 4% des internes ont postulé pour cette année médaille, seuls 2% **des candidats l'ont obtenue**. Cependant, cette année médaille est un dispositif qui n'est pas proposé par tous les CHU.

Partie III : Les remplacements

Les internes ayant validé cinq semestres d'internat dont les quatre domaines obligatoires ont l'autorisation (*via* l'Ordre National des Pharmaciens) d'effectuer des remplacements de pharmaciens gérants ou non gérants en PUI. Ainsi, seulement 6% **des internes interrogés ont réalisé des remplacements (soit uniquement 10 internes)** : 40% d'entre eux ont effectué ces remplacements sur une durée supérieure à deux semaines.

Ces remplacements visent essentiellement à remplacer des **pharmaciens gérants** (pour 8 internes sur les 10 ayant effectué des remplacements) - dans le cadre de leurs congés annuels - dans un **établissement privé** (pour 4 internes sur 10) sur un temps partiel (4 internes contre 3 internes à temps plein).



Partie IV : La fin de l'internat, le premier emploi

1. Souhaits pour le premier emploi

En début d'internat, 30% des internes souhaitaient réaliser une carrière hospitalière en CHU et 29% une carrière hospitalière dans le public hors CHU. **Ce taux tombe à 25% en fin d'internat concernant la carrière en CHU alors qu'il monte à 42% pour la carrière hors CHU.** Il est intéressant de constater que les souhaits de départ des internes ont parfois été modifiés au cours de leur cursus. En effet, l'expérience acquise et les semestres effectués ont modifié les ambitions d'avenir de certains internes. Par ailleurs, ces résultats présentent une augmentation de la volonté d'effectuer une carrière hospitalière dans le privé (passage de 8% à 15% en fin de cursus).

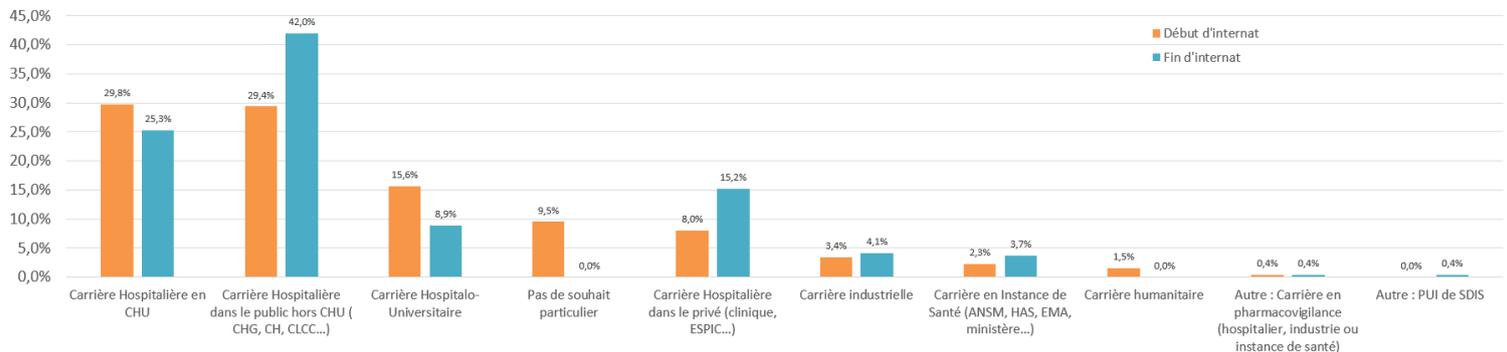


Figure 5 : Souhaits début / fin de cursus

Ce changement de carrière est pour 42% des internes dû à la **découverte d'un nouveau mode d'exercice**. En effet, l'exercice en hôpital public hors CHU est peu connu et moins facile d'accès durant les études de pharmacie (externat effectué - quasi exclusivement - en CHU et peu de postes ouverts durant l'internat). Par ailleurs, 33% des internes considèrent la carrière initialement souhaitée comme difficile d'accès. Ceci est probablement dû à la difficulté d'accès aux postes de Praticien Hospitalier en CHU. Les internes évoquent également la réalité du terrain qui est différente de leurs attentes en termes de carrières, de salaires ou bien de charge de travail.

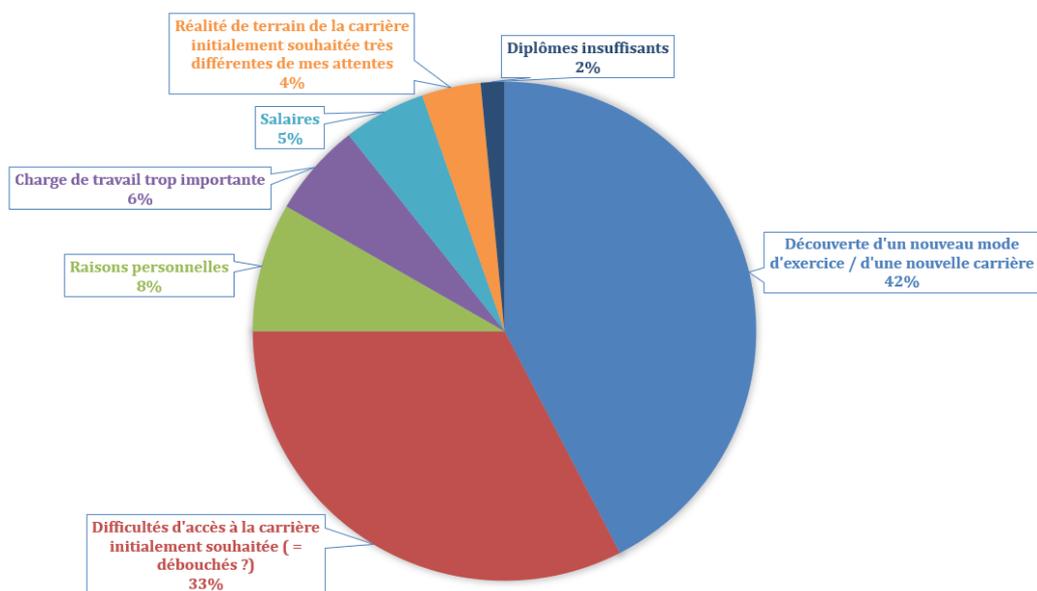


Figure 6 : Changement de souhait de carrière

Concernant le lieu de leur premier emploi, 38% des internes souhaitaient rester dans la ville où ils ont effectué leur dernier stage et 28% dans l'une des villes de leur inter-région. En conclusion, plus de la moitié des internes souhaitent rester dans leur inter-région voire dans leur ville de rattachement ; ceci peut s'expliquer par les quatre années passées au même endroit ce qui mène les internes à y construire leur vie et par conséquent à y rester.

Par ailleurs, 14% des internes n'ont pas de préférence ; ce qui leur permet une certaine mobilité avec plus d'opportunités pour le choix du premier poste.

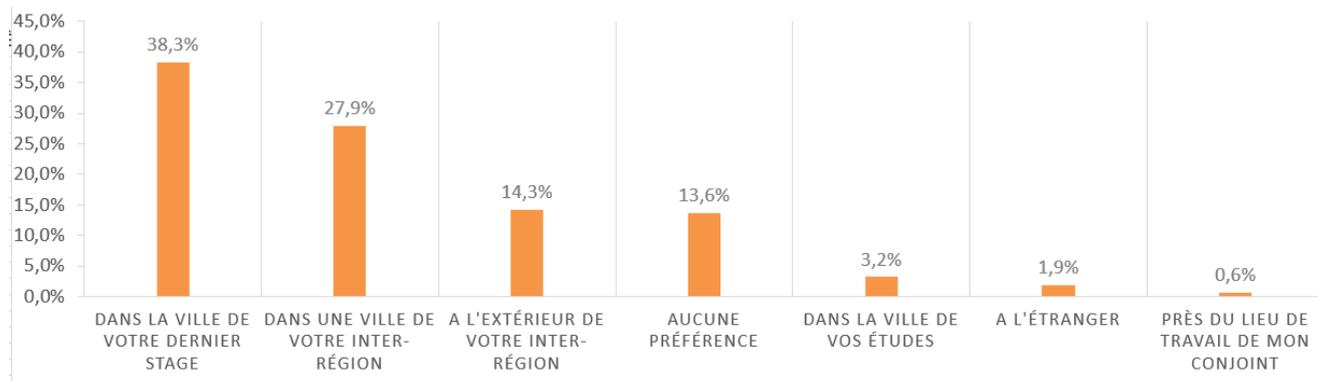


Figure 7 : Lieu souhaité pour le premier emploi

2. Délais pour trouver le premier poste

Plus de la moitié des internes (86%) avaient déjà trouvé un poste avant la fin de leur cursus : 15% plus de six mois avant la fin de l'internat et 70% au cours des six derniers mois. Pour ce qui est des internes restants, 12% ont trouvé un emploi entre un et quatre mois après la fin de l'internat ; et 1% a réalisé une année supplémentaire (année médaille, thèse de sciences, ...) ; le dernier pourcent correspond à une reconversion officinale (lieu connu avant la fin du cursus).

3. Comment le poste a-t-il été obtenu ?

44% ont trouvé un poste dans un établissement déjà fréquenté lors d'un (ou plusieurs) semestre(s). Les annonces qui se trouvent sur les différents sites de diffusion ou sur la diffusion mensuelle de postes de la FNSIP-BM ont permis à 20% des internes de trouver un emploi. Les candidatures spontanées ont fonctionné pour 16% des internes et le bouche à oreille pour 16% ; et de façon plus anecdotique, quelques internes ont obtenu un emploi par la création d'un poste, par un forum de recrutement (notamment celui du congrès Hopipharm), etc.

Ainsi, 30% des internes n'ont pas eu besoin de **postuler à des offres de postes**. Parmi les 70% ayant candidaté : 55% des internes ont postulé à moins de cinq annonces, 12% ont postulé à plusieurs annonces (8% entre cinq à dix annonces, 3% entre dix et vingt annonces et 3% à plus de vingt annonces).

Cependant, **postuler à une annonce** ne rime pas toujours avec obtention de poste. Pour les 130 internes (70%) ayant postulé à des offres, 64% n'ont pas obtenu le poste désiré. Pour 17% d'entre eux, le CV ne correspondait pas à l'employeur en termes de formations, 13% en termes de domaines exercés et 30% pour d'autres raisons. **L'absence de réponse a été soulignée pour 7%** des internes et **6% n'ont pas accepté le poste** de leur propre gré car il n'y avait aucune perspective.



Les internes ont également été interrogés sur leurs **candidatures spontanées**. Pour 25% d'entre eux, une candidature a été envoyée moins de cinq fois, 11% ont candidaté entre cinq et dix fois, 12% entre dix à vingt fois et seulement 4% ont déposé plus de vingt candidatures spontanées. Par ailleurs, 47% n'ont pas franchi ce pas. Concernant les réponses obtenues à ces candidatures spontanées, 38% des internes ont reçu cinq réponses et 18% ont reçu entre cinq et dix réponses.

La majorité des internes sortants (89%) **commence leur premier emploi dès** la fin de l'internat. Pour les autres internes, la prise de fonction a débuté entre un et quatre mois après la fin de l'internat. Les raisons de ce début différé regroupent la convenance personnelle (pause, formation supplémentaire (exemple : pharmacien humanitaire), l'attente de reconnaissance du diplôme dans un autre pays (exemple : Suisse) ou une date de début de prise de poste décalée par rapport à la fin de l'internat.

4. Quel est ce premier poste ?

Plus de la moitié des répondants (64%) **ont obtenu un poste d'Assistant Spécialiste**. Concernant les autres internes sortants, 6% sont des attachés temps plein, 5% ont un CDD ou CDI de Pharmacien en industrie pharmaceutique, 4% sont des Assistants Hospitalo-Universitaire (AHU), 4% sont des Assistants temps partagé, 4% sont des Praticiens Hospitaliers Contractuels à temps plein (PHC), 4% sont des Pharmaciens adjoints dans le privé, 4% sont des Pharmaciens gérants dans le privé, 2% sont Doctorants. Pour les 9% restants, les débouchés sont très variés : pharmacien en SDIS, en instance de santé, dans une association, en reconversion officinale, faisant fonction d'interne (statut souvent transitoire avant la soutenance de thèse) et enfin un pharmacien à l'étranger etc.

Ces postes sont pour **39% exercés dans un Centre Hospitalier Universitaire (CHU) et 35% dans une structure hospitalière publique hors CHU**. Les établissements hospitaliers privés comptent 14% des postes : 68% dans un établissement privé à but non lucratif et 32% dans un établissement privé à but lucratif. Minoritairement, 4,5% des internes ont trouvé un poste dans un établissement industriel et 4,5% dans une structure extra-hospitalière (instance de santé, humanitaire, recherche comme INSERM, CNRS...).

De plus, pour 54% des répondants, leur formation complémentaire (DU, DESC, Master 2...) a été mise en valeur lors du recrutement.

Les candidatures dans le privé sont en légère augmentation ; en effet 26% de cette promotion d'internes disent avoir postulé dans le privé contre 20% sur la promotion sortante de 2017. Ce type d'établissement reste peu connu des internes car peu de domaines de stages sont ouverts dans des établissements privés. Ainsi, les raisons pour lesquelles 74% des internes n'ont pas postulé dans le privé, concernent le manque d'informations de ce domaine, la problématique du statut de pharmacien dans le privé (accès et reconnaissance du statut de praticien hospitalier), des domaines d'activités qui sont restreints ou tout simplement des idées reçues sur ce type d'établissement.



Plus de la moitié (53%) des internes avait déjà réalisé un stage dans la structure de leur premier emploi. L'établissement en question se situait soit dans leur interrégion d'origine (48%), soit en dehors de leur interrégion (5%).

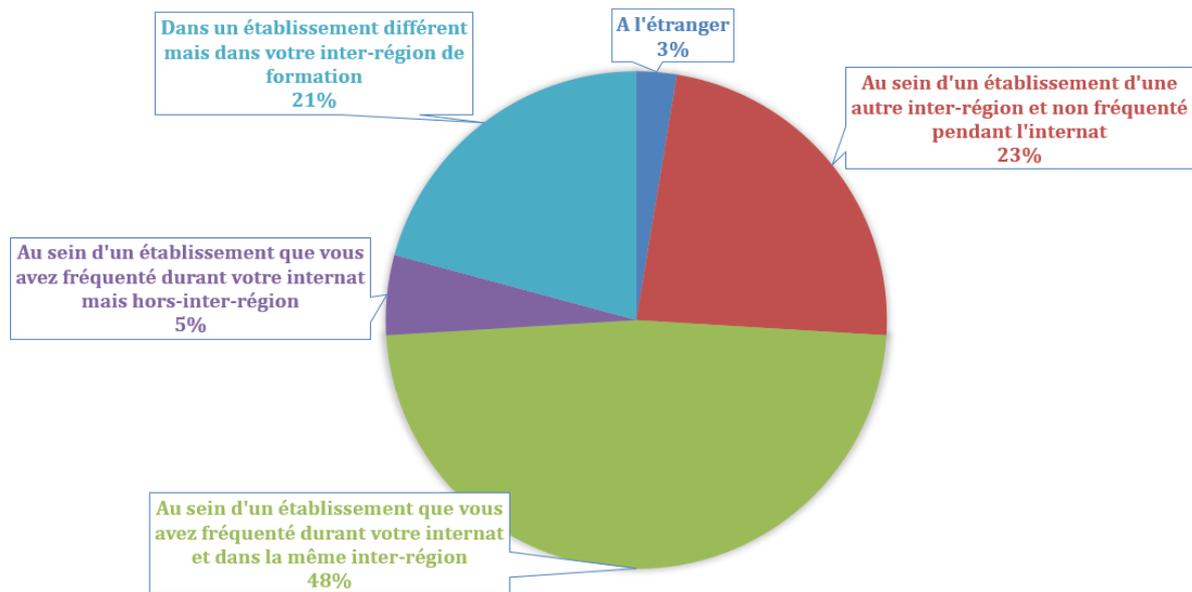


Figure 8 : Lieu du premier emploi

Pour les autres internes, ce premier emploi se situe dans leur inter-région d'origine pour 21% d'entre eux, hors inter-région d'internat pour 23% d'entre eux et à l'étranger pour 3% d'entre eux.

Concernant le domaine d'activité, 22% des postes se situent dans un service de pharmacie clinique/médicament, 11,5% des postes dans un service de chimiothérapies et unité de reconstitution des cytotoxiques mais aussi 11,5% en gestion/achat et approvisionnement du médicament, 11% en pharmacie clinique/dispositif médicaux. Le graphique ci-dessous présente la variété des postes existants et missions disponibles en fin d'internat et par conséquent l'importance d'orienter sa maquette en cours d'internat afin d'avoir un CV pertinent en lien avec le ou les domaines cibles.

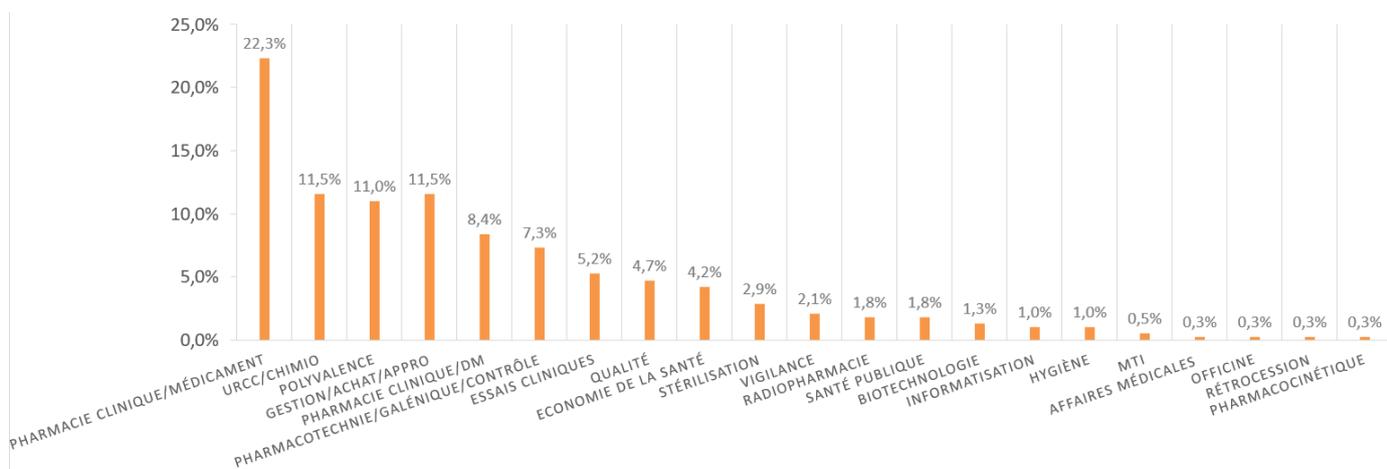


Figure 9 : Domaines exercés dans le premier emploi



5. Ce poste vous correspond-t-il ?

Pour 72% des internes, le premier emploi correspond totalement à leurs attentes que ce soit en termes de domaine d'activité, de type de structure ou d'horaires. Tout de même 3% des répondants ont accepté un poste qui ne correspondait pas du tout à leurs attentes professionnelles / personnelles (domaine, structure, horaires).

Deux internes interrogés ont déposé une candidature en officine dont un qui a obtenu un poste de pharmacien. Celui-ci a choisi cette réorientation pour de meilleures perspectives d'évolution professionnelle et pour un rapprochement familial (officine familiale) ; cependant cela ne correspond pas à ses objectifs professionnels.

Par ailleurs, 49,5% de ces nouveaux pharmaciens qualifient ce premier poste comme idéal au regard de leur objectifs professionnels et personnels, 22,7% le qualifient comme idéal uniquement au vu des objectifs professionnels et 14,3% pour leurs objectifs personnels. Seulement, 6,5% des répondants ont pris ce premier poste uniquement car ils ne trouvaient rien d'autre leur correspondant.

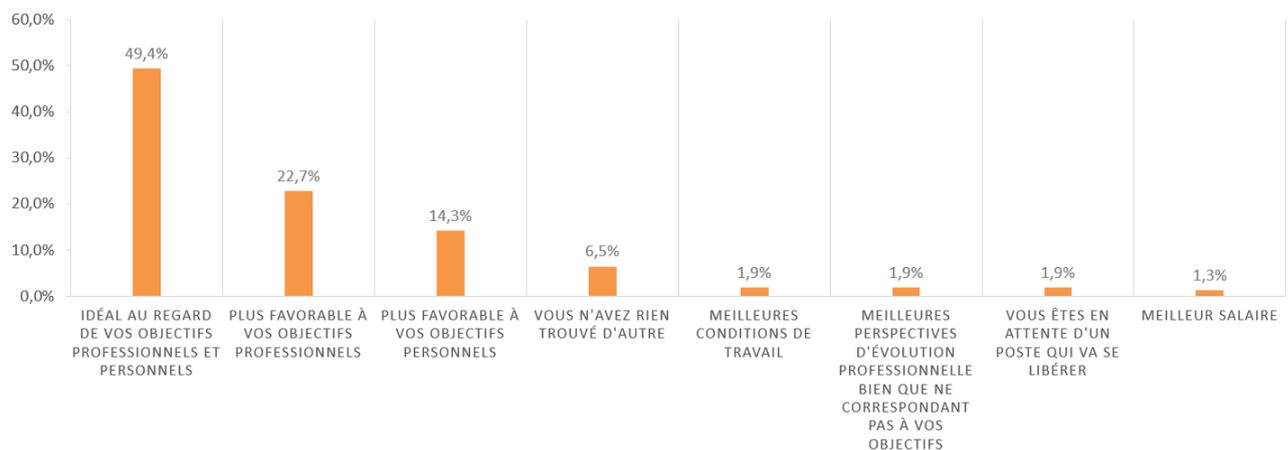


Figure 10 : Motivations pour le choix du premier emploi

Partie V : Perspectives

Et après ? Le premier emploi n'est souvent pas celui que l'on conserve toute notre vie d'autant plus avec les postes d'assistants qui ont une durée totale limitée à 6 ans avec des contrats renouvelés annuellement.

Malgré la facilité d'obtention du premier emploi post-internat, ces pharmaciens ont peu de visibilité à moyen terme sur la stabilité et la pérennité de leur emploi. La majorité des répondants sont dans un certain flou quant à leur avenir professionnel puisque 26% des internes ne voient aucune perspective d'évolution et 43% ne savent pas pour le moment quelles sont ces perspectives. Cependant 21% ont des projets de titularisation (mais 71% d'entre eux n'ont pas de trace écrite).



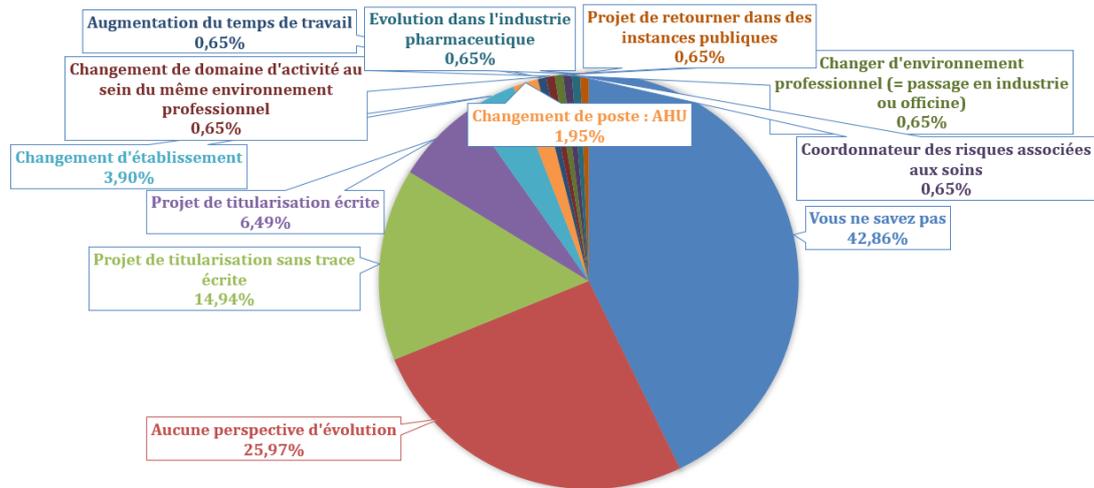


Figure 11 : Perspectives d'évolution

Pour finir, **une ré-interrogation** dans six ans a été proposée à ces internes ; dans l'optique d'observer l'évolution du métier du pharmacien en sortie d'internat et après quelques années d'exercice : **93%** d'entre eux ont accepté.

Témoignages

"Ce ne fut pas compliqué de trouver un poste d'assistant. Par contre avoir un poste de PH dans le public me semble bien compliqué, je me tournerais probablement vers le privé après mon assistantat."

"C'est super de faire ce genre d'étude ! Il est vrai que l'avenir professionnel paraît très sombre en fin d'internat. Mais les postes intéressants existent, pour peu que l'on veuille bien se donner la peine d'aller les chercher, parfois très loin de chez nous ! Notre parcours demande tout de même beaucoup de sacrifices et de compromis comparé à de nombreuses autres carrières, alors que le nombre de postes est très faible et mal réparti sur l'ensemble du pays. Si j'avais su tout cela, je ne me serais peut-être pas lancée là-dedans ! Mais quelle belle aventure !"

"Il faut se laisser des opportunités en tant que pharmacien ayant fait l'internat et ne pas s'inscrire dans le parcours classique qui a tendance à frustrer les gens pour la guerre de poste en fin d'internat ou bien obtenir un poste qui ne nous plaît pas alors que l'on fait 9 années d'études"

"N'ayez pas peur de quitter le CHU, l'internat est une grande boîte à outils qui nous permet dès notre sortie d'être très vite opérationnel, autonome et d'encaisser des responsabilités. Nous sommes des experts du médicament évidemment mais également du monde hospitalier tout court : lien ville/hôpital ; enjeu de la certification ; du CAQES etc."

"Nous devrions être mieux informés sur le privé afin de négocier de meilleurs salaires et connaître un peu mieux les missions du privé. Des stages en milieu hospitalier avant la 5^{ème} année s'imposent (au lieu de servir d'esclave manutentionnaire ou de préparateur gratuit ou presque à des titulaires d'officine)."



Pharmacie Hospitalière - option PIBM

Partie I : Généralités

Concernant l'option **Pharmacie Industrielle et BioMédicale**, il a été décidé d'analyser ensemble les données des internes ayant terminé leur internat en 2017 et en 2018, afin d'obtenir un nombre de réponses pertinent.

En 2017, 157 internes avaient répondu au QPI et 11% d'entre eux étaient des internes de la filière PIBM (17/157). En 2018, 7% des répondants étaient des internes PIBM (11/154 répondants). Ainsi, l'analyse a porté sur **28 réponses** au total. La période d'interrogation en 2017 a duré 42 jours (du 07 janvier 2018 au 17 février 2018) et en 2018 celle-ci a duré trois mois (du 21 mars 2019 au 25 juin 2019).

Les internes PIBM ont choisi pour 32% d'entre eux l'interrégion Ile de France comme interrégion d'affectation. Ceci s'explique par le fait que la majorité des entreprises et des agences de santé se situent dans cette interrégion.

Partie II : L'internat

1. Stages

Les internes en pharmacie choisissent l'option PIBM entre leur 3^{ème} et 4^{ème} semestre. Ceux-ci ont pour obligation légale d'effectuer leur première année d'internat (deux semestres) au sein d'un établissement hospitalier, les stages suivants sont dits "libres". Par ailleurs, afin de valider leur DES, ils doivent **au minimum** avoir effectué deux semestres au sein d'un hôpital et un semestre au sein d'une industrie.

Ainsi, **32%** des internes PIBM ont réalisé **deux semestres au sein d'un CHU** (ce qui correspond au minimum légal), 24% y ont effectué trois semestres et seuls 8% ont réalisé sept semestres en CHU et par conséquent un seul semestre au sein d'une entreprise. De plus, 39% de ces internes ont réalisé un seul semestre au sein d'une entreprise et 25% en ont réalisé quatre.

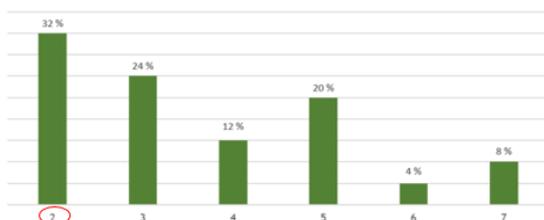


Figure 12 : Nombre de semestres réalisés en CHU

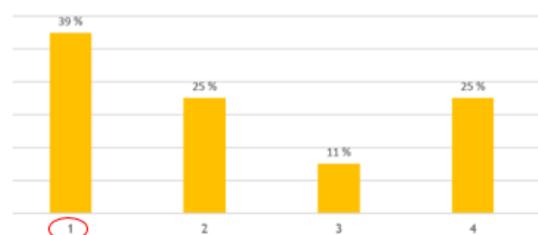


Figure 13 : Nombre de semestres réalisés en établissement industriel



Cette filière ouvre des portes aux entreprises mais également aux agences de santé, sans fermer la possibilité d'un exercice au sein d'une PUI. Ainsi, 46% des internes PIBM ont réalisé un semestre au sein d'une **agence de santé**, 26% plusieurs et 28% n'en ont pas réalisé.

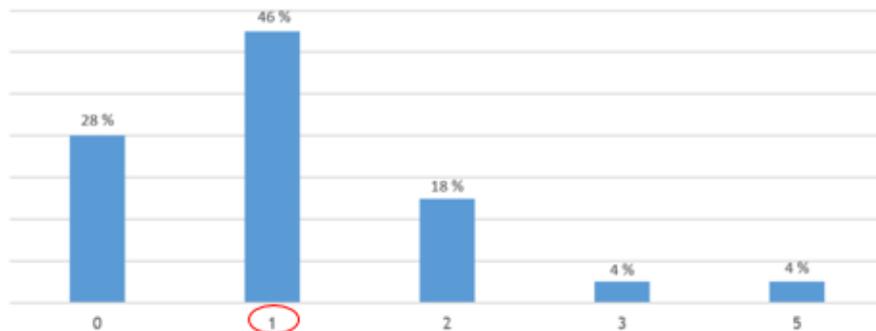


Figure 14 : Nombre de semestres réalisés en instance de santé

Concernant les semestres réalisés dans une entreprise à l'étranger : 86% des internes n'ont pas eu l'occasion ou souhaité en réaliser un. Seuls 14% ont réussi à effectuer un voire deux semestres à l'étranger (agences / entreprises). Ceci est dû au fait qu'il n'est pas aisé d'effectuer un stage à l'étranger car aucune procédure claire n'existe.

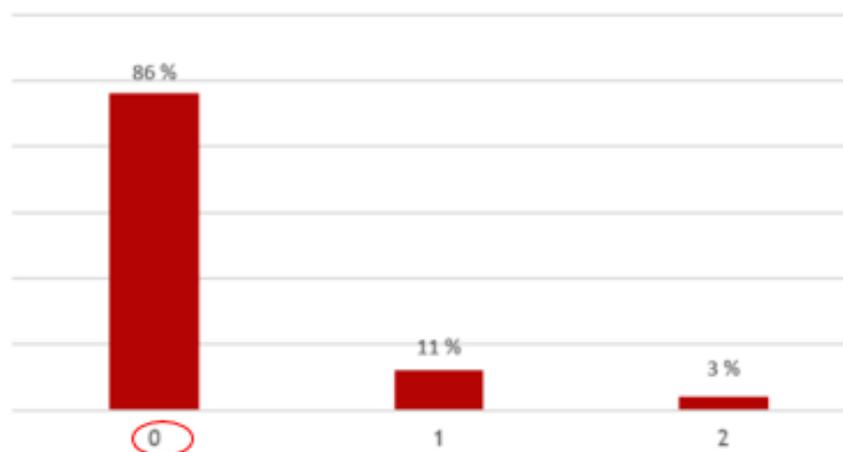


Figure 15 : Nombre de semestres réalisés à l'étranger

2. Enseignements

Durant leurs quatre années d'internat, les internes ont plusieurs UEs à valider (60 ECTS) et peuvent - s'ils le souhaitent - effectuer des formations supplémentaires, tels que Master 2 ou DU. Ces compléments permettent aux internes de se spécialiser dans un domaine de choix.

Ainsi, plus de la majorité (60%) des internes de la filière PIBM ont effectué un Master 2 et 93% ont effectué au moins un DU. Par ailleurs, 32% d'entre eux ont effectué un master et un ou plusieurs DU.

Parmi les internes ayant effectué un Master 2, 41% l'ont réalisé lors d'une disponibilité (il est souvent difficile de concilier stage et Master 2 en termes d'organisation), 24% lors d'une année recherche et 35% ont pu le réaliser en parallèle d'un stage.

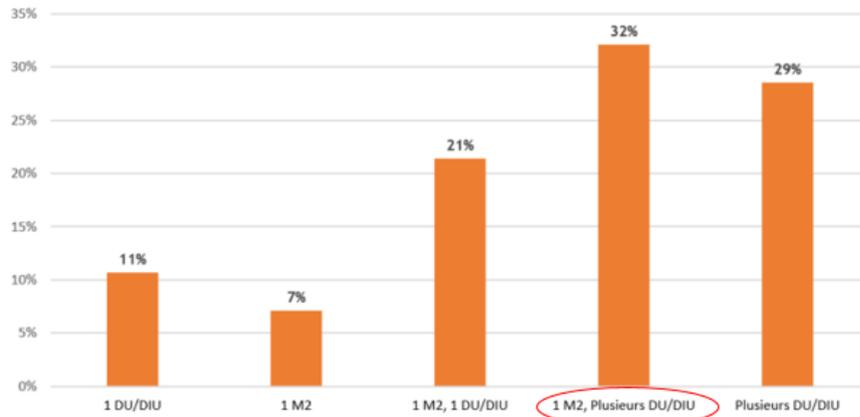


Figure 16 : Formation(s) complémentaire(s) effectuée(s) au cours de l'internat

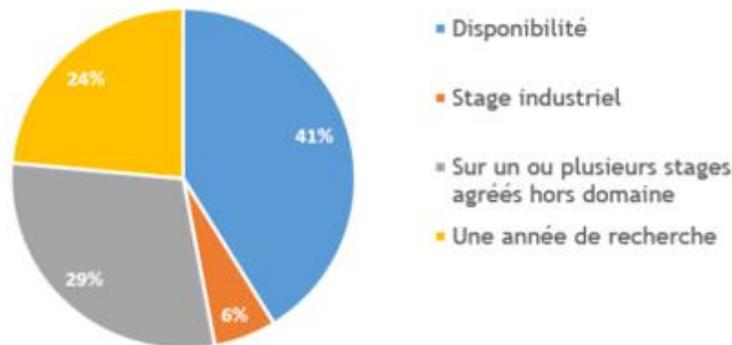


Figure 17 : À quel moment le Master 2 a-t-il été réalisé ?

Partie III : La fin de l'internat, le premier emploi

1. Souhaits pour le premier emploi

En début d'internat, 20% des internes PIBM souhaitaient que leur carrière se déroule au sein d'une industrie contre 46% en fin d'internat. Concernant les désirs de carrières hospitalo-universitaire : 22% des internes ont ce souhait en début d'internat, puis 5% en fin d'internat. 33% des internes ont un souhait de carrière hospitalière (CHU, hors CHU, privé), contre 20% en fin d'internat.



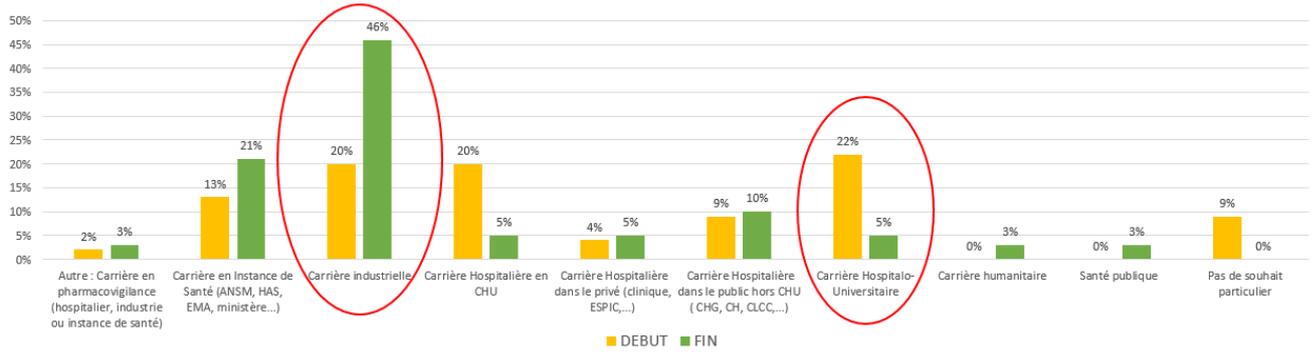


Figure 18 : Souhaits de carrière

Ce changement de souhait entre début et fin de cursus s'explique par les stages effectués. Les différents semestres réalisés au sein d'établissements hospitaliers et d'entreprises permettent aux internes d'acquérir différentes **expériences** et de moduler leurs choix de carrière. En effet, **53%** des internes ont découvert un **nouveau mode d'exercice** lors leur cursus (entreprises / agences) et **46%** ont réalisé que la carrière initialement souhaitée serait **difficile d'accès**.

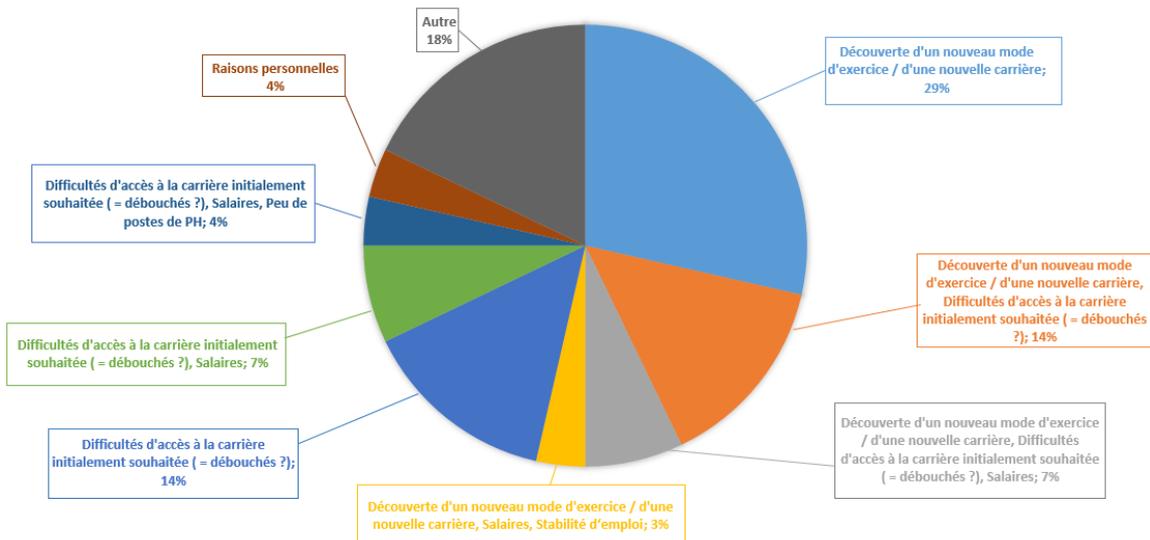


Figure 19 : Changement de souhait de carrière

Concernant le lieu de leur premier emploi, **39%** des internes souhaitent rester dans la ville où ils ont réalisé leur dernier semestre. En effet, il n'est pas rare qu'un interne en dernier semestre y soit pris en poste fixe.

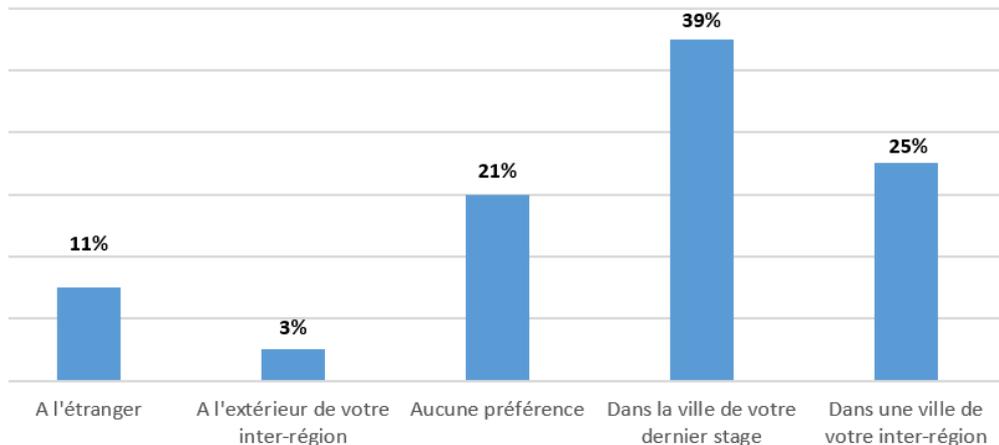


Figure 20 : Lieu souhaité pour le premier emploi

2. Délais pour trouver le premier poste

Comme dit dans la partie "pharmacie hospitalière", le dernier semestre de l'internat est souvent mouvementé. Cependant, **82%** des internes PIBM avaient **déjà trouvé leur poste** avant la fin de leur internat. Les internes restants ont mis entre un et trois mois avant de trouver un premier emploi.

3. Comment le poste a-t-il été obtenu ?

Pour **46%** des internes PIBM, le premier emploi a été obtenu suite à un premier passage dans le même établissement en tant qu'interne. Les annonces ont permis à **29%** des internes d'obtenir un poste. Les candidatures spontanées ont fonctionné pour **14%** des internes. Les pourcentages restants correspondent soit à du bouche à oreille (**3%**), soit dans un lieu où le Master 2 a été effectué (**4%**) soit *via* le site Civiweb pour les VIE (**4%**).

Parmi les **86%** d'internes ayant candidaté à des offres de postes, **64%** ont répondu à moins de cinq annonces tandis que **11%** ont répondu à plus de vingt annonces proposées. Par ailleurs, **46%** n'ont pas obtenu le poste désiré, ceci principalement parce qu'il ne répondait pas à leurs exigences professionnelles (**11%**) ou le CV ne correspondait pas au recruteur (**14%**).

Parmi les **57%** d'internes ayant envoyé une candidature spontanée, **32%** en ont envoyé moins de cinq et **25%** entre cinq et vingt. Tous ont reçu une réponse.

4. Quel est ce premier poste ?

Plus de la majorité des internes de la filière PIBM (**61%**) ont trouvé leur premier emploi dans un **établissement industriel** : **46%** l'ont trouvé dans le domaine de **l'accès au marché / médico-économie**, **11%** dans le domaine des **biotechnologies**, **10%** dans le domaine des **essais**



cliniques, 4% dans le domaine de la **qualité**, 4% dans le domaine de la **santé publique**, 17% dans les domaines des **vigilances en santé**, 4% domaine des **affaires médicales** et 4% **affaires publiques**.

25% des internes ont trouvé un poste dans un établissement hospitalier (public, privé), parmi ceux-ci, les domaines d'activités varient : vigilances en santé, santé publique, biotechnologies, pharmacie clinique / DM / chimio / essais cliniques.

11% des internes ont trouvé leur premier poste au sein d'un établissement extrahospitalier (agence de santé, humanitaire, CNRS, etc.) dans le domaine de la santé publique voire des essais cliniques et de l'économie de la santé ; et seuls 3% ont trouvé un emploi à l'Etablissement Français du Sang dans le domaine des biotechnologies.

Pour ce premier emploi, 79% des internes considèrent que leur(s) formation(s) complémentaire(s) ont été mises en valeur lors du recrutement.

5. Ce poste vous correspond-t-il ?

Ces nouveaux pharmaciens considèrent à 86% être satisfaits de ce premier emploi, leur choix ayant été fait au regard de leurs objectifs professionnels. Les 14% non satisfaits concernent principalement les **attentes personnelles** (10%) et **professionnelles** (4%) qui n'ont pas été conquises.



Figure 21 : Motivations pour le premier emploi

Partie V : Perspectives

Parmi les réponses obtenues, 14% des internes n'ont pas de perspective d'évolution : 75% de ces internes ont un premier poste au sein d'un établissement hospitalier. Ceci s'explique par le passage obligatoire en période d'**assistanat** (entre deux et six ans) et par la **difficulté d'accès aux postes de PH**.

Par ailleurs, 29% des internes voient leurs perspectives d'évolution au sein d'une entreprise pharmaceutique. Un quart des internes ne sait pas ce qu'il adviendra.

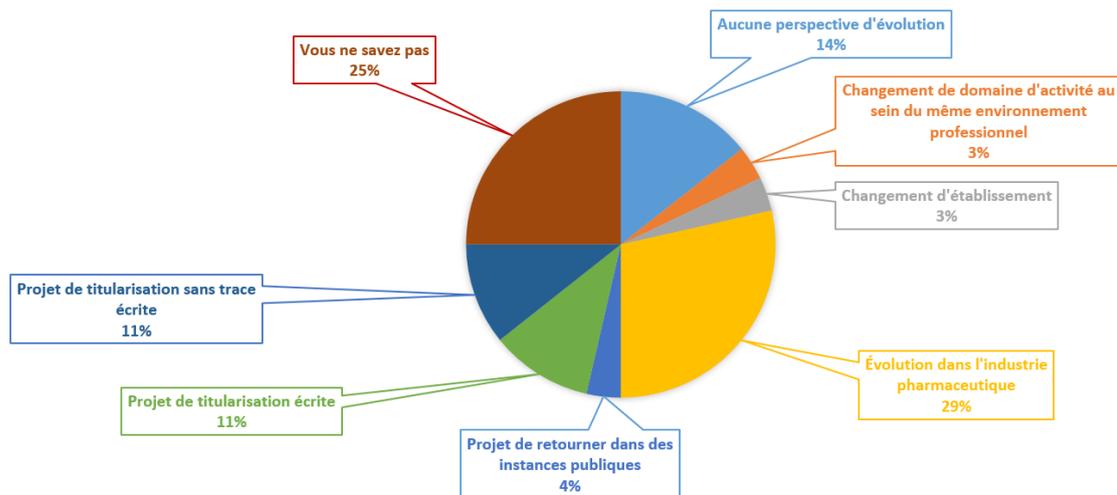


Figure 22 : Perspectives d'évolution

Les internes PIBM considèrent que cette filière a de **réels atouts** et apporte une certaine **malléabilité** dans l'internat lors de projets différents. Ils soulignent aussi le fait que le choix des stages se fait selon des volontés locales et plus ou moins **politiques** ce qui peut **bloquer** certaines maquettes. De plus, la plupart d'entre eux aurait souhaité avoir **plus de visibilité** quant à cette filière et à la possibilité d'effectuer des stages en entreprises à **l'étranger**.

Pour conclure, 86% de ces internes acceptent d'être réinterrogés dans 6 ans.

Témoignages

*"La filière PIBM a de réels **atouts** et apporte une certaine **malléabilité** dans l'internat quand on a des projets un peu particuliers ; après ce sont des volontés locales et +/- politiques. Nos expériences et qualifications sont **plus valorisées** en termes de salaire."*

*"Il faut se laisser des **opportunités** en tant que pharmacien."*

*"Je soutiens totalement cette initiative de réaliser une enquête → **trop peu de visibilité** quand on est interne."*

*"Permettre les maquettes pour des **expériences à l'étranger**, ou a minima créer une **cellule de conseils** pour les internes souhaitant s'engager dans ce type de carrières, ou souhaitent travailler à l'hôpital dans un pays étranger (équivalence de diplômes etc)."*

*L'internat a été **un plus** pour trouver un poste mieux payé en industrie par rapport à la filière courte **mais toutes les entreprises ne le prennent pas en compte.**"*

"Merci pour ce questionnaire et plus largement les futurs résultats de cette enquête."

*Je trouve que nous **manquons** cruellement de possibilités pour réaliser un **semestre à l'étranger** durant notre internat, que ce soit dans le milieu hospitalier ou industriel."*

*"**Ne pas hésiter** à postuler dans les **cliniques privées**. Ce sont des postes très **intéressants** (marges de manœuvre professionnelle et financière très intéressantes et valorisantes)."*

***Ne pas hésiter** à postuler sur des postes dont la durée ne correspond pas exactement à nos attentes. Les établissements sont souvent très demandeurs et prêts à trouver une solution."*



Interrogation réalisée par

Charlotte CAVE – VP PH-PR 2018-2019

Analyse réalisée par

Charlotte CAVE – VP PH-PR 2018-2019

Clémence HUYNH – VP PH-PR 2019-2020

Anaïs BERNARD-ARNOUX – VP PIBM 2019-2020

Rapport réalisé par

Clémence HUYNH – VP PH-PR 2019-2020

Anaïs BERNARD-ARNOUX – VP PIBM 2019-2020

Avec la participation de

Lucas DENIS – Co-président 2019-2020

Gaëlle OKA – Trésorière 2019-2020

Nina RANJIT – Secrétaire 2019-2020

Mathieu GALLARD – VP Relations Universitaire 2019-2020

Lailly SADOZAI – VP International PH 2019-2020

Antoine GERY – VP IPR 2019-2020

