



Baromètre interne

de l'AP-HP

Édition 2025
CME du 08/04/2024

08/04/2025





Préambule méthodologique

2





Contexte et note méthodologique



Recueil

Enquête réalisée par l'institut d'études et de conseil *BVA People Consulting* du 20 janvier au 17 février 2025 à partir d'un questionnaire en ligne.



Répondants

Tous les professionnels avec 2 mois d'ancienneté minimum à l'AP-HP et présents au moment de l'enquête.

36 733 professionnels ont répondu à l'enquête soit un **taux de participation de 41 %** sur l'ensemble des professionnels en poste au **20 novembre 2024** (*hors stagiaires, externes et intérimaires*).

Pour tenir compte des écarts de participation, les différentes catégories de professionnels de l'AP-HP ont été ramenées à leur poids réel au sein de l'institution.



Note de lecture

Ce rapport présente les résultats globaux sur l'ensemble des professionnels de l'AP-HP et les résultats détaillés par GHU, site et métier exercé.

Les résultats significativement supérieurs à la moyenne AP-HP apparaissent en vert et ceux significativement inférieurs en rouge.

Sur certaines questions, les résultats sont comparés au secteur public, sur la base des données dont dispose *BVA People Consulting*.

Les évolutions significatives par rapport à 2023 sont représentées par des flèches vertes (évolutions positives) et rouges (évolutions négatives).

Dans les tableaux de résultats, **les scores peuvent être arrondis** ; il est donc possible que la somme des pourcentages ne soit pas égale à 100% (mais à 99% ou 101%), ou que la somme des chiffres mentionnés ne soit pas strictement égale au sous-total affiché. **Cela ne remet pas en cause la fiabilité des résultats.**



Taux de participation par GHU, HAD et sites hors GHU

■ Taux significativement supérieur à la moyenne AP-HP
■ Taux significativement inférieur à la moyenne AP-HP



GHU/Site	Nombre de répondants	Taux de participation
GHU Sorbonne	7 585	39%
LA ROCHE-GUYON	101	59%
LA PITIÉ-SALPÊTRIÈRE	3 592	39%
SAINT-ANTOINE	1 223	37%
CHARLES-FOIX	349	41%
ROTHSCHILD	232	39%
TROUSSEAU	1 045	46%
TENON	1 043	38%
GHU Nord	7 558	38%
ROBERT DEBRE	1 089	36%
LOUIS-MOURIER	745	39%
LARIBOISIÈRE	1 551	42%
SAINT-LOUIS	1 439	39%
BEAUJON	861	37%
BICHAT	1 605	36%
BRETONNEAU	268	47%
GHU Saclay	5 917	44%
BERCK HÔPITAL MARITIME	257	64%
ANTOINE-BÈCLÈRE	884	43%
BICÊTRE	2 173	44%
AMBROISE-PARÉ	968	48%
SAINTE-PÉRINE	303	38%
RAYMOND-POINCARÉ	674	44%
PAUL-BROUSSE	658	40%



GHU/Site	Nombre de répondants	Taux de participation
GHU Mondor	3 502	40%
MONDOR-CHENEVIER	2 677	43%
ÉMILE-ROUX	332	30%
GEORGES-CLEMENCEAU	225	40%
DUPUYTREN	268	33%
GHU Centre	6 571	39%
HEGP	1 471	37%
VAUGIRARD	101	37%
CORENTIN-CELTON	391	46%
HÔTEL-DIEU	296	51%
COCHIN	2 161	39%
NECKER	1 929	38%
BROCA	221	37%
GHU Seine-Saint-Denis	2 155	45%
AVICENNE	1 311	45%
JEAN-VERDIER	508	42%
RENÉ-MURET	336	48%
SITES HORS GHU	751	-
SAN SALVADOUR	336	50%
PAUL-DOUMER	184	47%
HENDAYE	231	32%
HAD	330	41%

Introduction



Taux de participation sur le périmètre de la DRS, SCA / SCB / SMS et AGEPS



 Taux significativement supérieur à la moyenne AP-HP
 Taux significativement inférieur à la moyenne AP-HP

<i>GHU/Site</i>	<i>Nombre de répondants</i>	<i>Taux de participation</i>
Périmètre de la DRS	2001	58%
SIÈGE AP-HP	563	59%
DRCI	882	70%
DSN	229	41%
FORMATION	287	45%
ACHAT	40	77%
SCA / SCB / SMS	170	25%
SCA	56	27%
SMS	38	36%
SCB	76	20%
AGEPS	180	44%

Introduction



Taux de participation par métier



<i>Personnel non médical</i>	<i>Nombre de répondants</i>	<i>Taux de participation</i>
Directeur des soins	41	95%
Directeur d'hôpital	198	88%
Cadre de santé	1 673	80%
Secrétaire médical/AMA	1 601	62%
Fonctions administratives	3 159	51%
Métiers de la rééducation et médico-techniques	3 403	51%
Infirmier anesthésiste	443	50%
Métiers sociaux, éducatifs, psychologiques et culturels	1 109	49%
Autres métiers hors soin	3 768	49%
Infirmier de bloc opératoire	207	46%
IDE	7 142	42%
Aide-soignant	5 419	31%
Autres métiers du soin	2 286	29%



Taux significativement supérieur à la moyenne AP-HP

Taux significativement inférieur à la moyenne AP-HP

<i>Personnel médical</i>	<i>Nombre de répondants</i>	<i>Taux de participation</i>
Praticiens hospitaliers	2 257	58%
Médecins universitaires titulaires	943	51%
Sage-femme	372	46%
Médecins universitaires non titulaires	506	33%
Praticiens contractuels et praticiens associés	977	30%
Internes	907	22%
Praticiens attachés	192	15%
Faisant-fonction d'interne	130	9%

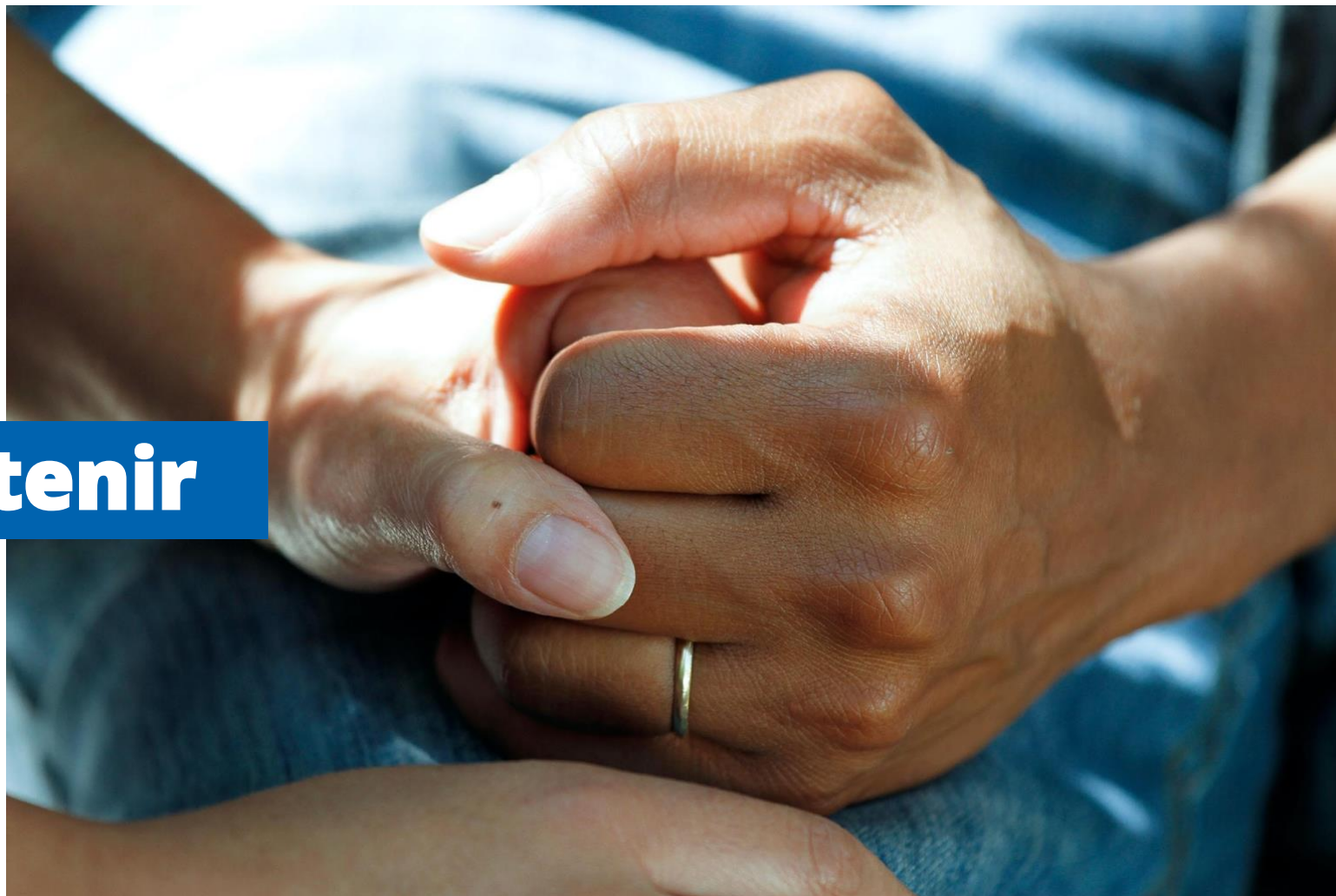
Introduction



»» 2

L'essentiel à retenir

7

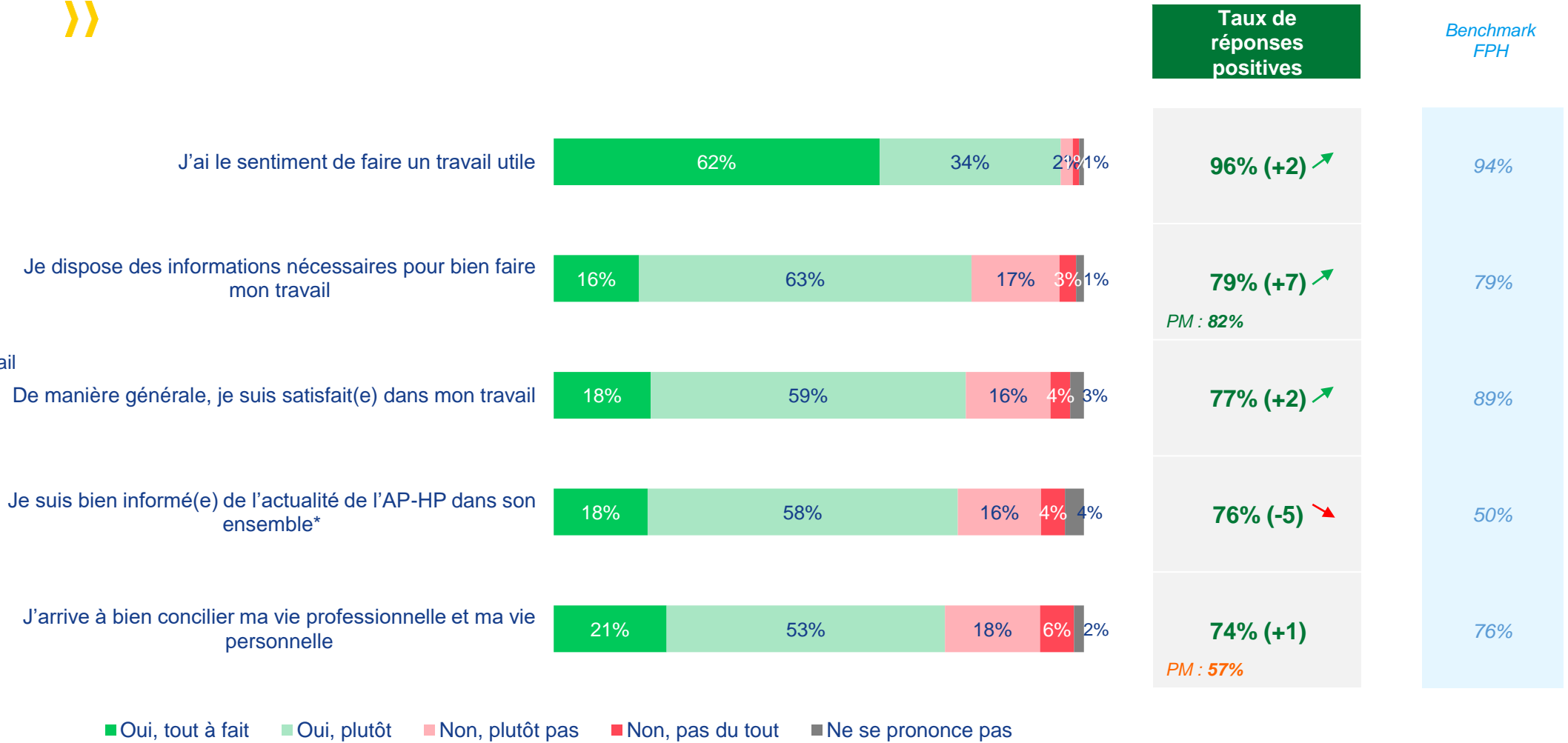




Des professionnels qui restent largement attachés à leur travail...



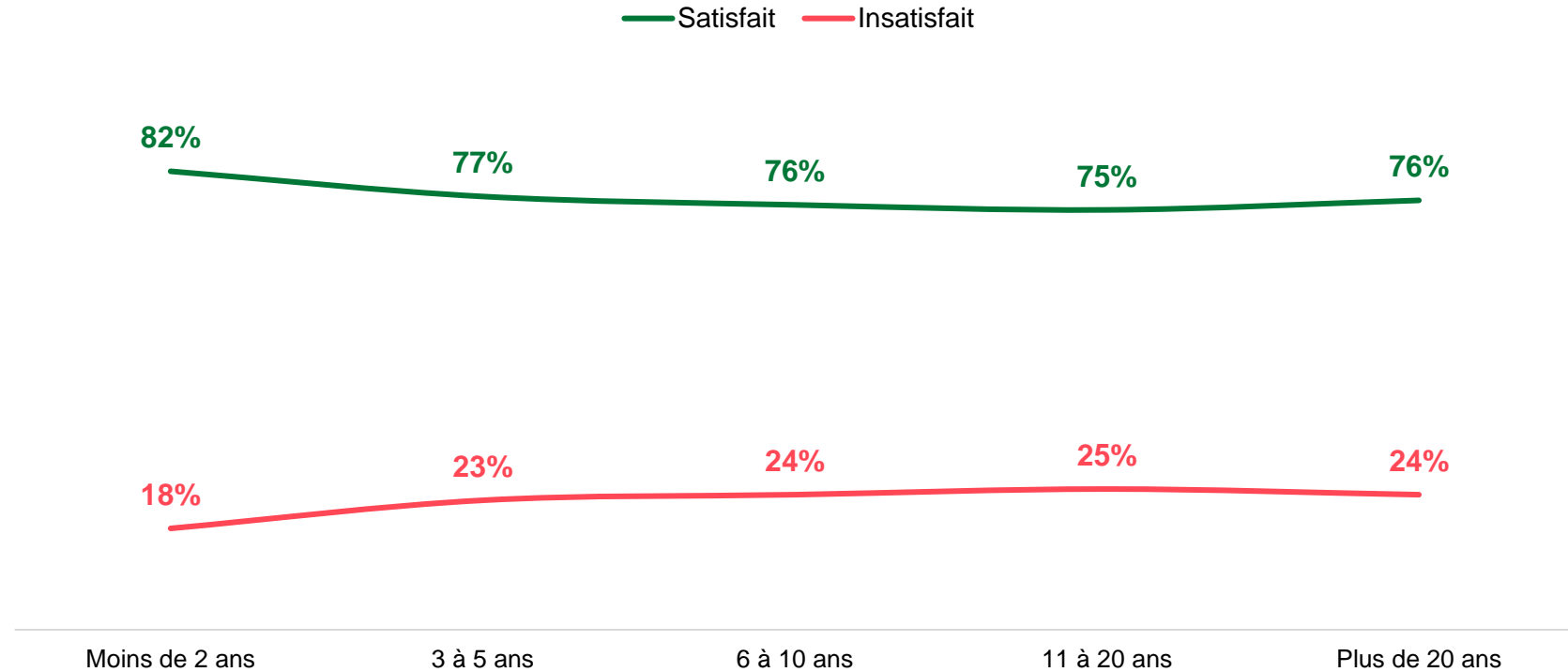
Quotidien de travail



*Intitulé de question modifié par rapport à la précédente vague, la question posée était « De manière générale, je suis bien informé(e) de l'actualité de l'AP-HP dans son ensemble »



Une satisfaction à l'égard de son travail qui ne s'érode que très légèrement avec l'âge ou l'ancienneté dans le service



Quotidien de travail

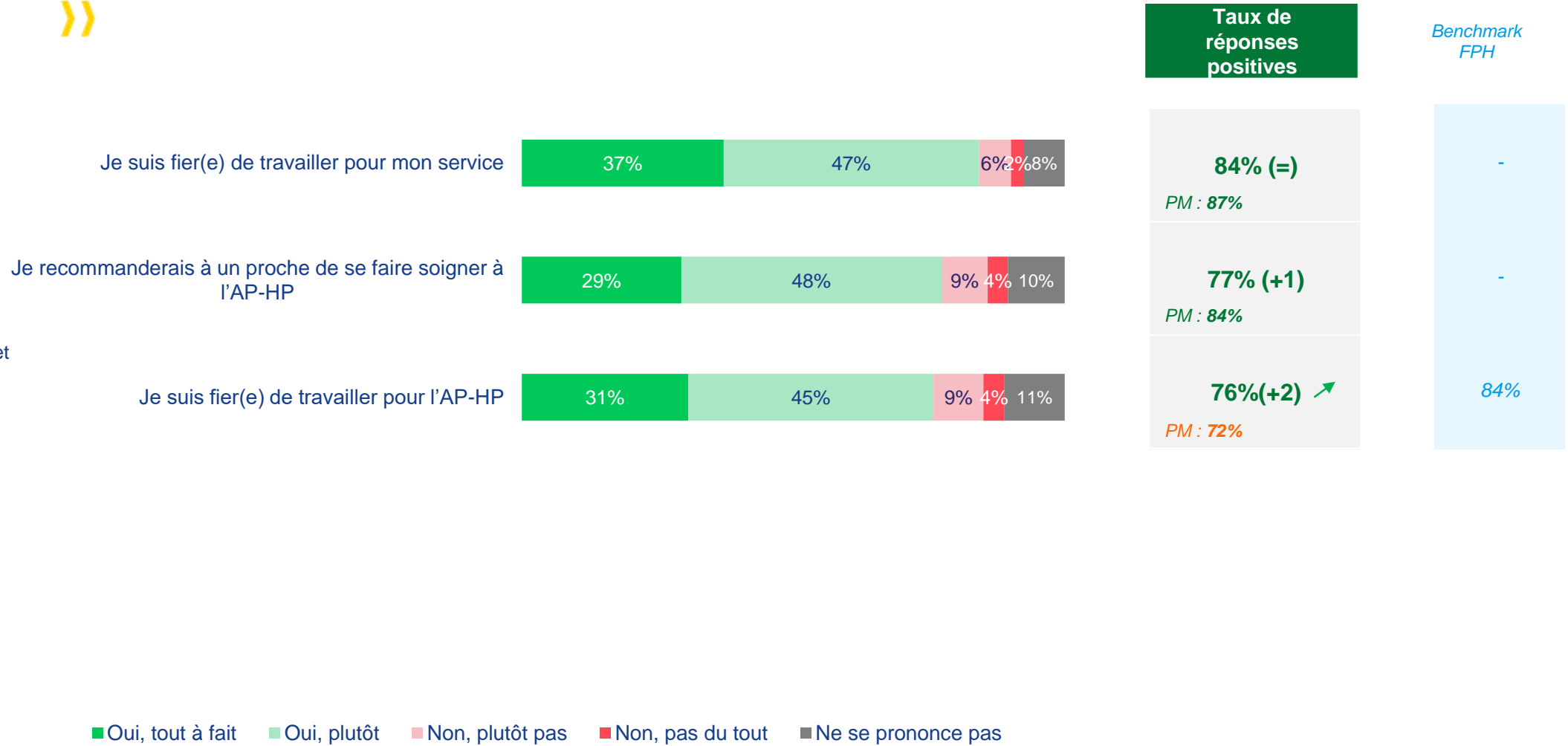
*Intitulé de question modifié par rapport à la précédente vague, la question posée était « De manière générale, je suis bien informé(e) de l'actualité de l'AP-HP dans son ensemble »



... avec un fort sentiment de fierté d'appartenance



Confiance, fierté et recommandation

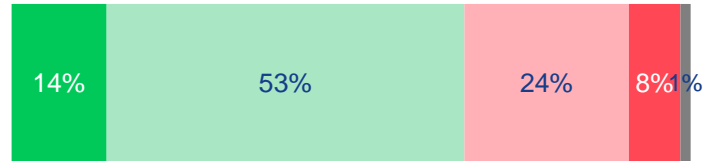




Des progressions notables s'agissant des moyens et du temps nécessaire pour bien faire son travail (toujours en retrait du *benchmark* néanmoins)...



J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail



Taux de réponses positives

67% (+15) ↗

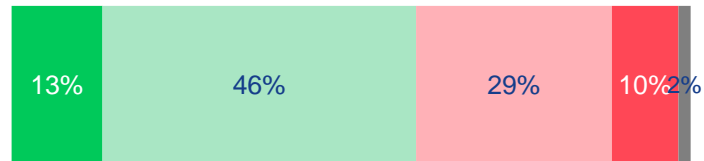
PM : 62%

Benchmark FPH

72%

Quotidien de travail

J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail



59% (+11) ↗

PM : 51%

67%

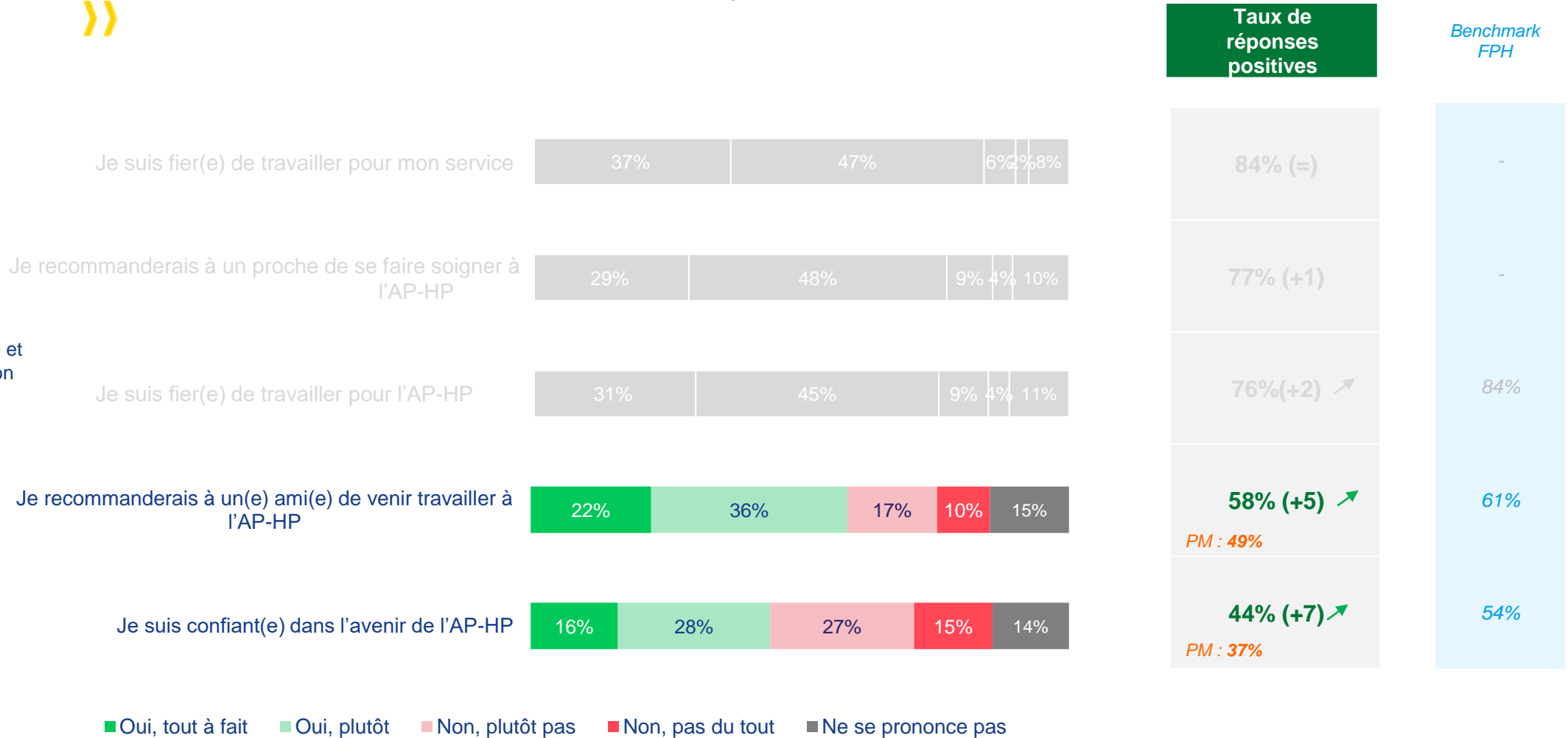
■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Ne se prononce pas



... qui viennent impacter positivement la confiance en l'avenir et la recommandation employeur



Confiance, fierté et recommandation

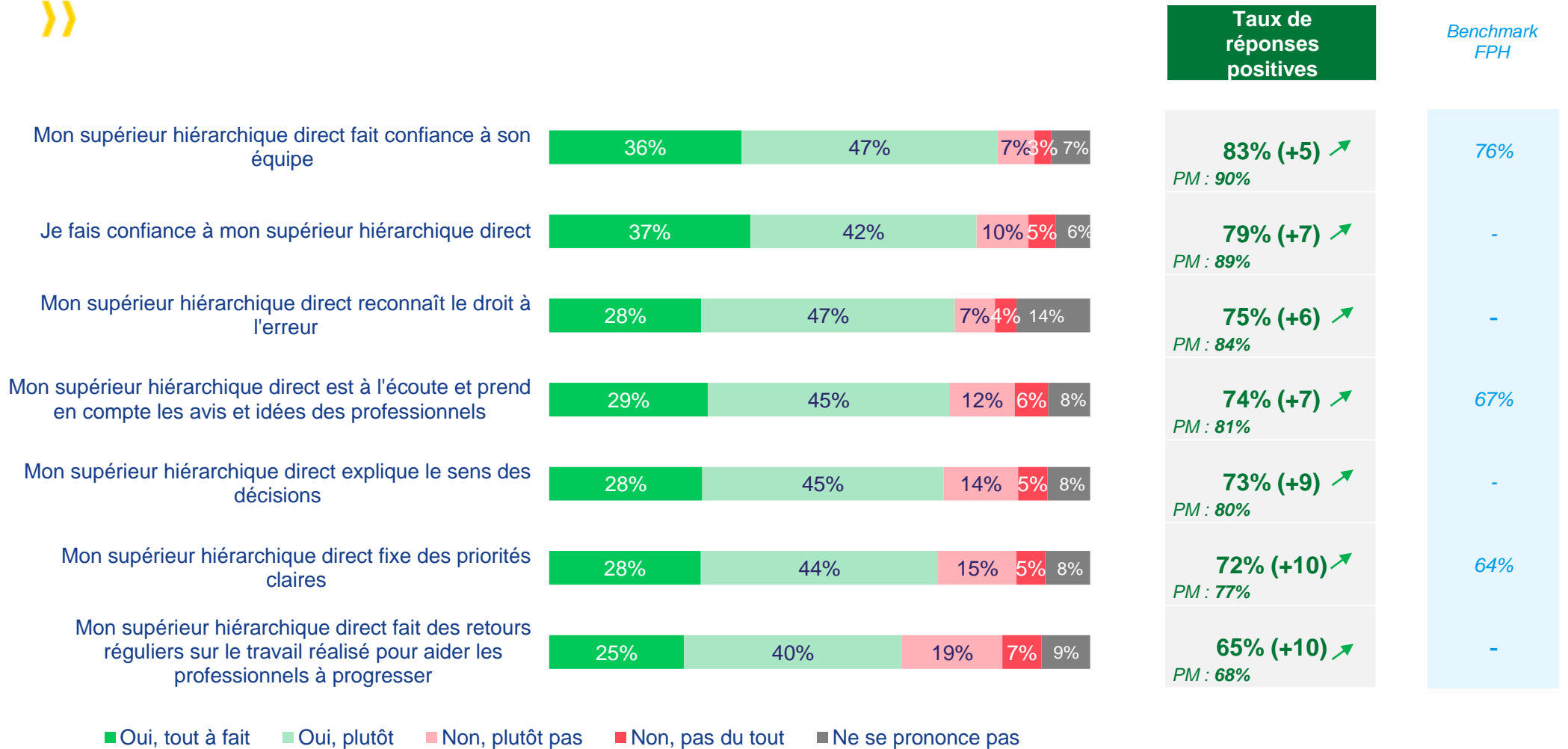




L'encadrement reste un solide point d'ancrage pour les professionnels de l'AP-HP...



Relation avec l'encadrement direct





... ainsi que les encadrants eux-mêmes

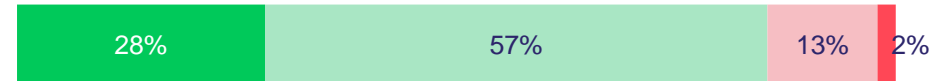


Vécu des encadrants

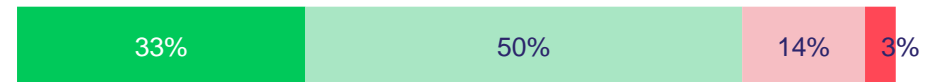
J'ai des relations fluides avec les professionnels sous ma responsabilité



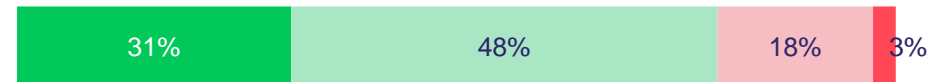
Je suis satisfait(e) de mes fonctions d'encadrement



J'ai des relations fluides avec ma direction



J'ai la formation nécessaire pour exercer mes fonctions d'encadrement



Taux de réponses positives

96%

85% (+8) ↗

83% (+11) ↗

PM : 77%

79% (+9) ↗

PM : 71%

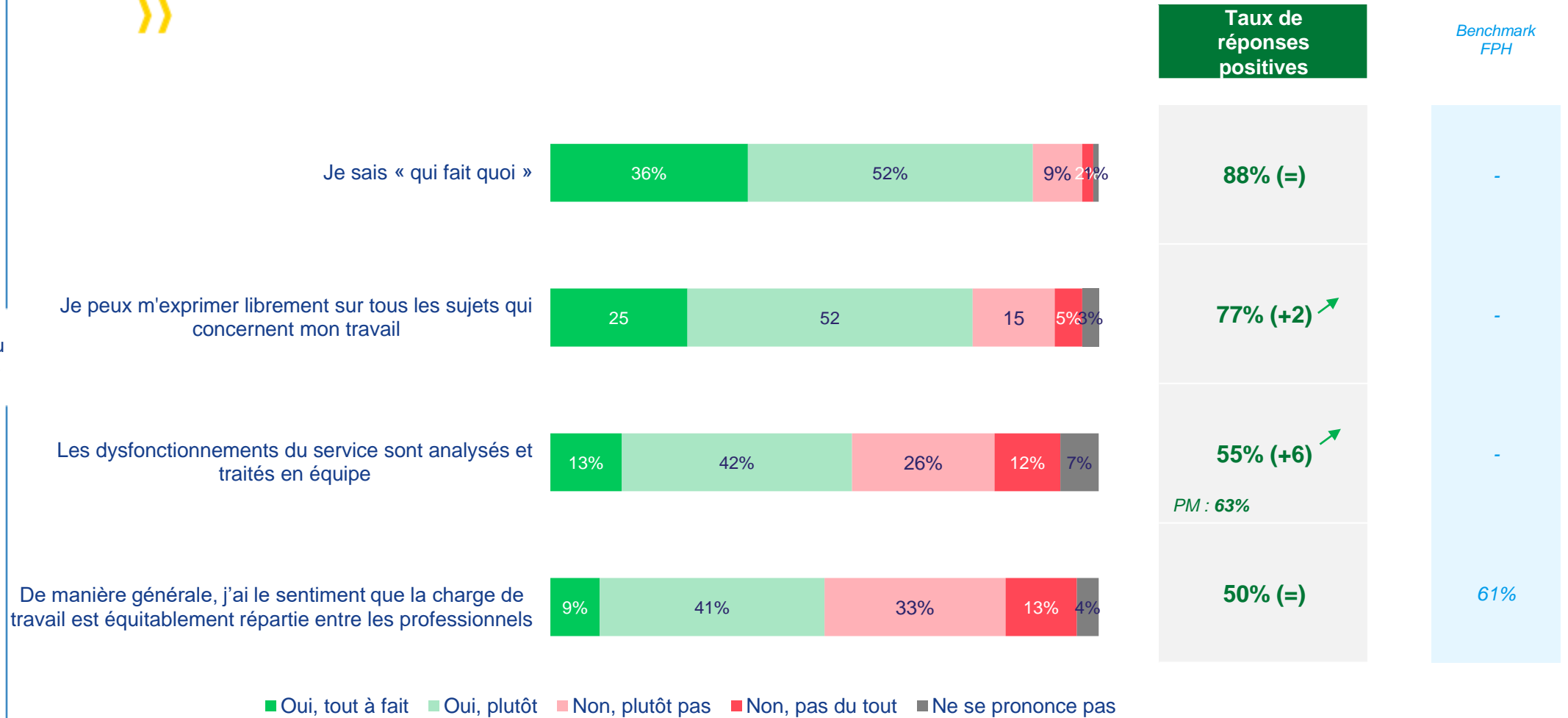
■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout



Une organisation qui s'est améliorée malgré une charge de travail considérée comme inégalement répartie



Organisation au sein du service





17% des professionnels disent avoir été victimes de violences au travail au cours des 12 derniers mois, notamment entre professionnels...



Au cours des 12 derniers mois, j'estime avoir été victime de violences au travail



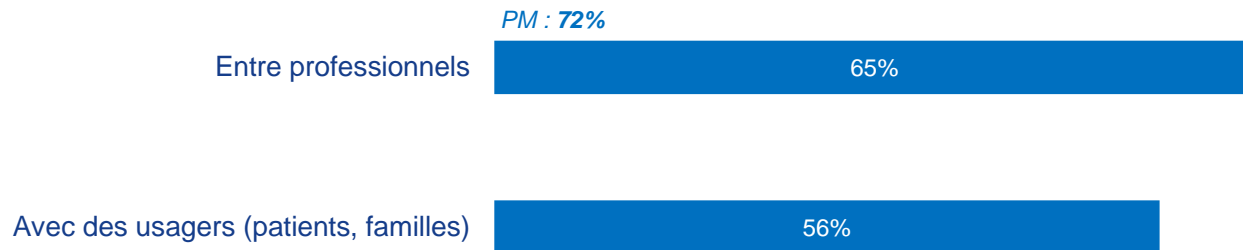
Taux de réponses positives

17%

PM : 14%

Violences au travail

Êtes-vous exposé(e) à des violences : *



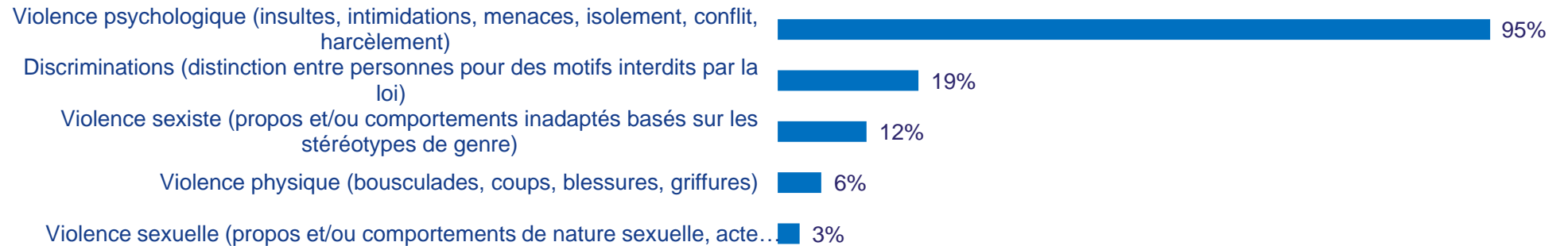
*Résultats supérieurs à 100% car plusieurs réponses possibles



... des violences avant tout qualifiées de ‘psychologiques’

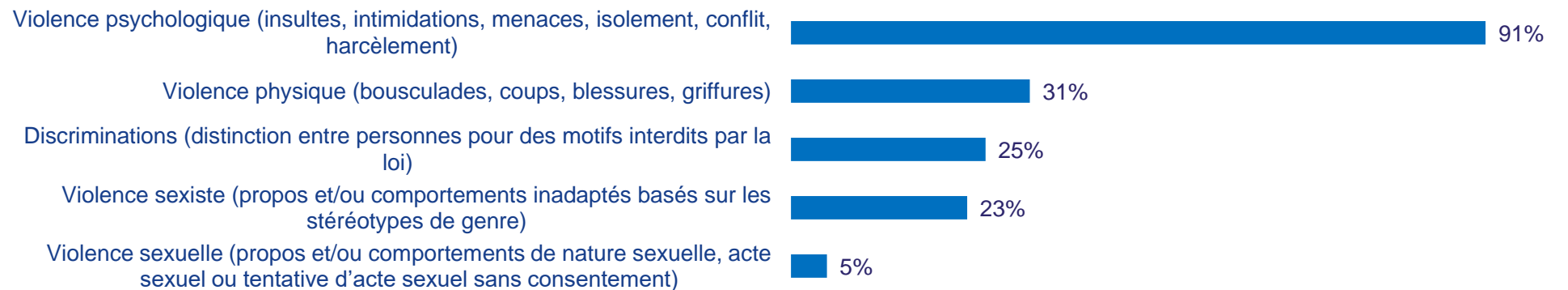


Des violences entre professionnels de quelle nature ?



Violences au travail

Des violences avec des usagers de quelle nature ?





Enfin, les projections des professionnels au sein de l'AP-HP se maintiennent voire progressent légèrement

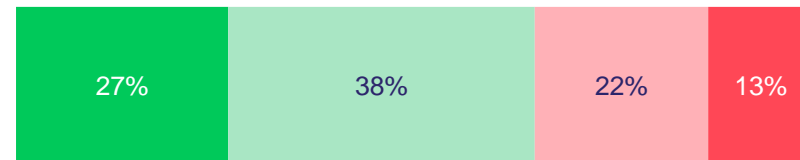


Développement des compétences et possibilité d'évolution

Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester à l'AP-HP



Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester dans le même poste au sein de l'AP-HP



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

Taux de réponses positives

79% (+2) ↗

PM : 76%

65% (+2) ↗

PM : 63%



»» 3

Indicateurs synthétiques





Les trois indicateurs utilisés



Pour faciliter la lecture des résultats, trois indicateurs sont mis à disposition.

Ils regroupent les questions les plus corrélées avec la satisfaction globale des professionnels et leur intention de rester à l'AP-HP :

- 1 Indicateur conditions de travail**
 - Sentiment de disposer des moyens nécessaires
 - Conciliation vie pro/vie perso
 - Sentiment de disposer des informations nécessaires
 - Sentiment de disposer du temps nécessaire
 - Sentiment de disposer de l'autonomie nécessaire
 - Sentiment d'une répartition équitable de la charge de travail
- 2 Indicateur esprit d'équipe et management**
 - Sentiment de travailler dans un climat de confiance
 - Soutien perçu pour faire face à la charge émotionnelle
 - Possibilité de s'exprimer librement
 - Confiance dans son manager
 - Possibilité de trouver de l'aide auprès de ses collègues
- 3 Indicateur d'engagement**
 - Recommandation employeur
 - Fierté de travailler pour l'AP-HP
 - Reconnaissance par le travail et les efforts
 - Possibilité de développer ses compétences
 - Confiance dans l'avenir de l'AP-HP

Indicateur Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

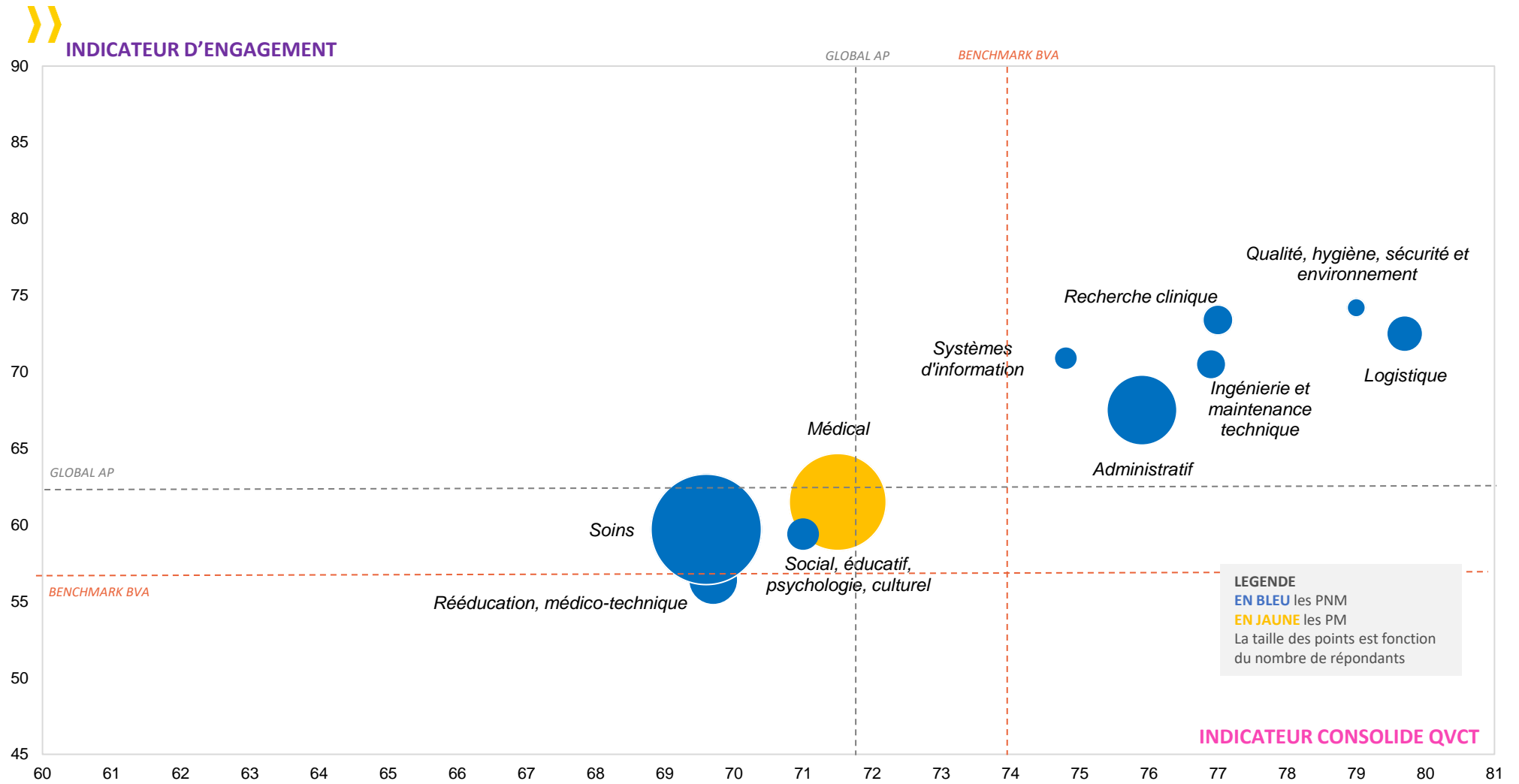
La moyenne des indicateurs **1** et **2** constitue l'indicateur "QVCT". **Cet indicateur consolidé est utilisé dans la suite du rapport dans la vue "mapping » (slide 24)** qui permet de croiser les populations en fonction de cet indicateur QVCT et de l'indicateur d'engagement.

Chaque indicateur correspond à la moyenne du taux de réponses positives ("d'accord" et "tout à fait d'accord") des questions qui le composent.



Positionnement des grandes familles sur les principaux indicateurs

Positionnement des Métiers



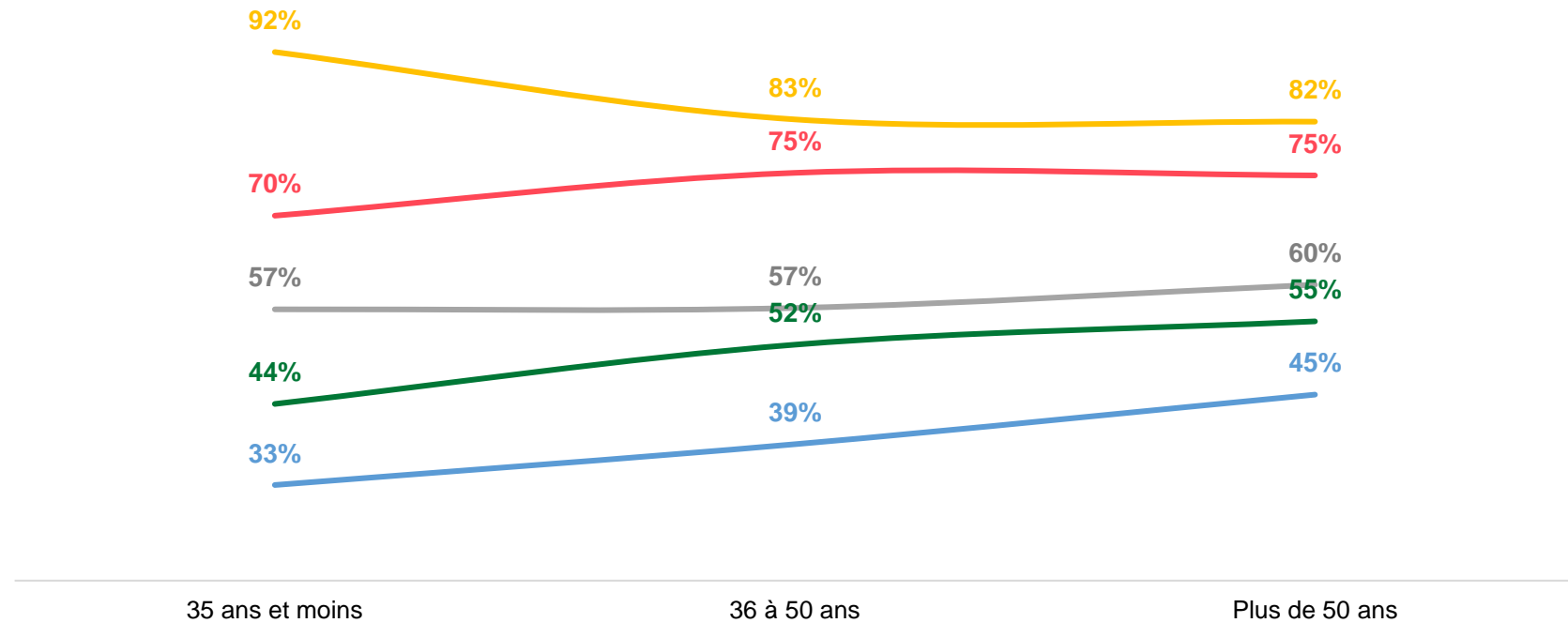


Évolution des dimensions composantes l'indicateur d'engagement selon l'âge (personnel médical)



- Je recommanderais à un(e) ami(e) de venir travailler à l'AP-HP
- J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts
- Je suis fier(e) de travailler pour l'AP-HP
- J'ai la possibilité de développer mes compétences dans mon travail
- Je suis confiant(e) dans l'avenir de l'AP-HP

Quotidien de travail





>> 4

ANNEXE : fiches métiers

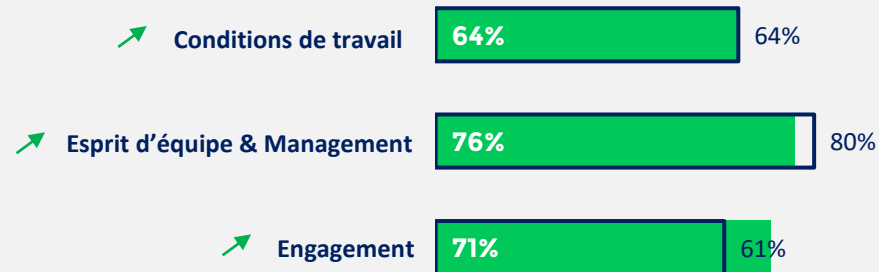




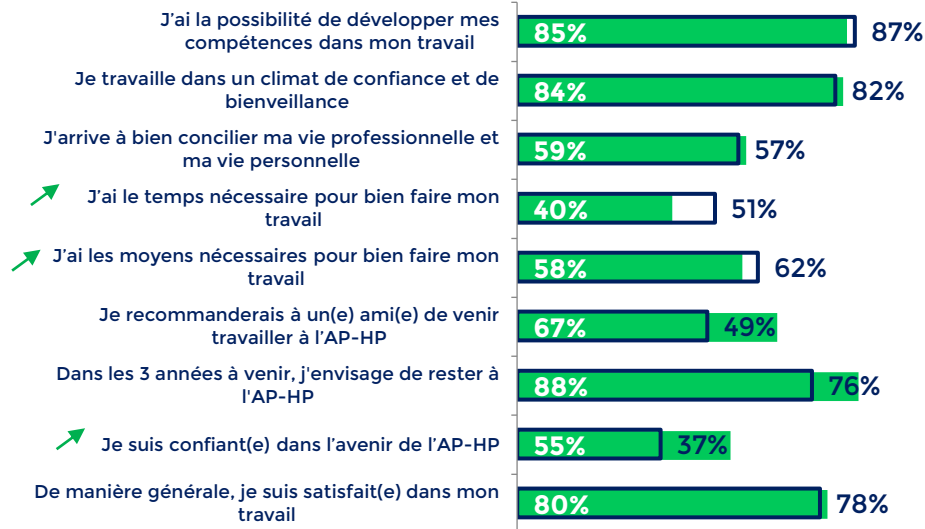
FOCUS : Chef de service



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



24



% Positif 2025 chef de service



% Positif 2025 PM



➔ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les chefs de service sont parmi les personnels médicaux les plus engagés avec une forte confiance en l'avenir et un très fort niveau de recommandation. Ainsi, ils se projettent très largement dans l'institution. Par ailleurs, ils mettent en avant le fait qu'ils n'ont pas toujours le temps de bien faire leur travail et que la répartition de la charge se dégrade par rapport à 2023.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	58% (+20 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	40% (+16 pts)
Mon supérieur hiérarchique direct fait confiance à son équipe	74% (+14 pts)
Mon supérieur hiérarchique direct est à l'écoute et prend en compte les avis et idées des professionnels	66% (+14 pts)
Je fais confiance à mon supérieur hiérarchique direct	72% (+13 pts)

les 5 évolutions les plus négatives

De manière générale, j'ai le sentiment que la charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	57% (-5 pts)
J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	59% (-4 pts)
J'ai la possibilité de développer mes compétences dans mon travail	85% (-3 pts)
Je participe à la mise en œuvre des projets stratégiques au sein de mon service	97% (-1 pt)
Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester dans le même poste au sein de l'AP-HP	84% (-1 pt)

Points d'attention



78% des chefs de service estiment difficile leur travail au regard des efforts de réflexion et d'attention à fournir (vs 70% en moyenne)



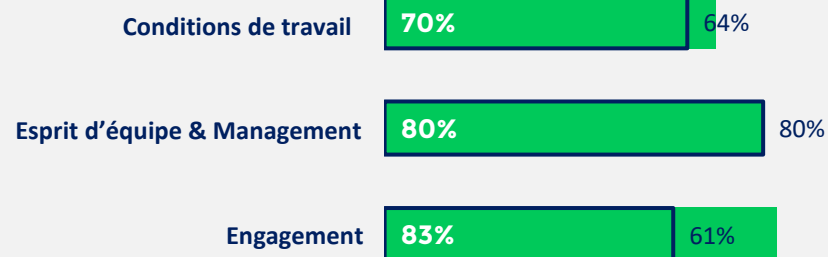
60% des chefs de service se sentent stressés dans leur travail (vs 47% en moyenne)



FOCUS : Directeur médical de DMU



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les directeurs de DMU expriment un très niveau de satisfaction concernant leur travail en général, et envisagent donc pour la plupart de rester au sein de l'Institution. Cela se traduit aussi par un fort niveau de recommandation. A l'inverse, la répartition de la charge de travail s'est dégradée par rapport à 2023, et ces professionnels n'ont pas toujours le temps de bien faire leur travail.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

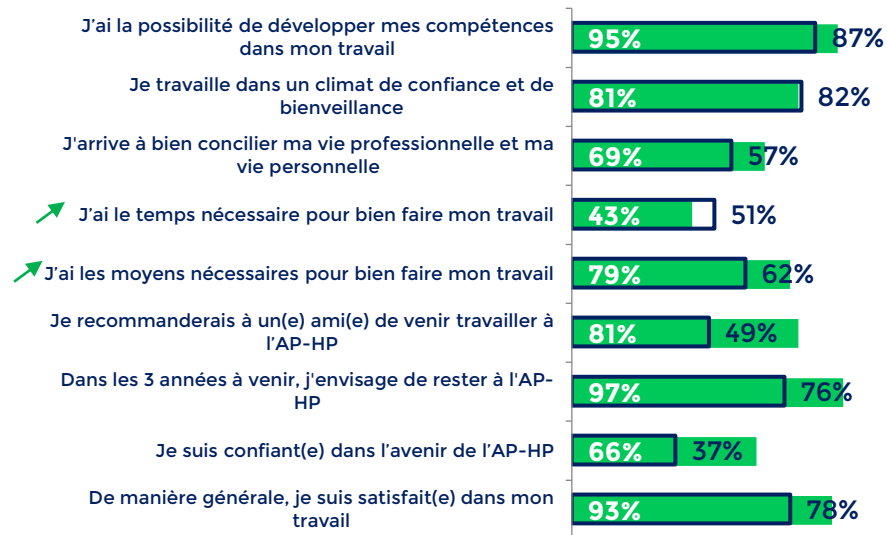
les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	79% (+22 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	43% (+15 pts)
J'ai la formation nécessaire pour exercer mes fonctions d'encadrement	92% (+8 pts)
Globalement, je me sens soutenu(e) pour faire face à la charge émotionnelle et aux situations stressantes liées à mon travail	60% (+7 pts)
J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	69% (+7 pts)

les 5 évolutions les plus négatives

De manière générale, j'ai le sentiment que la charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	49% (-16 pts)
J'ai suffisamment d'autonomie	81% (-13 pts)
Je suis encouragé(e) à prendre des initiatives	78% (-11 pts)
Je suis confiant(e) dans l'avenir de l'AP-HP	66% (-10 pts)
En cas de difficulté, je trouve de l'aide de la part de mes collègues	88% (-8 pts)

Focus



25



% Positif 2025



% Positif 2025 PM



Evolution significative vs 2023

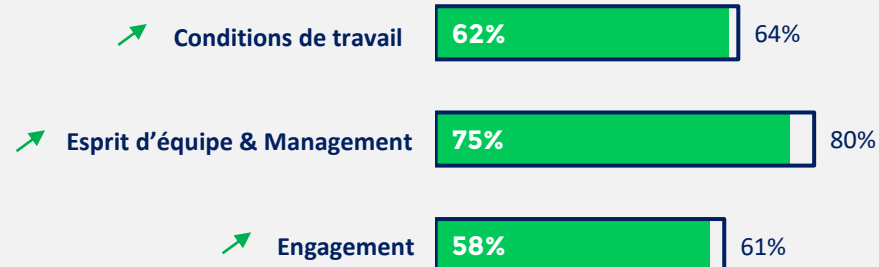
DM DMU



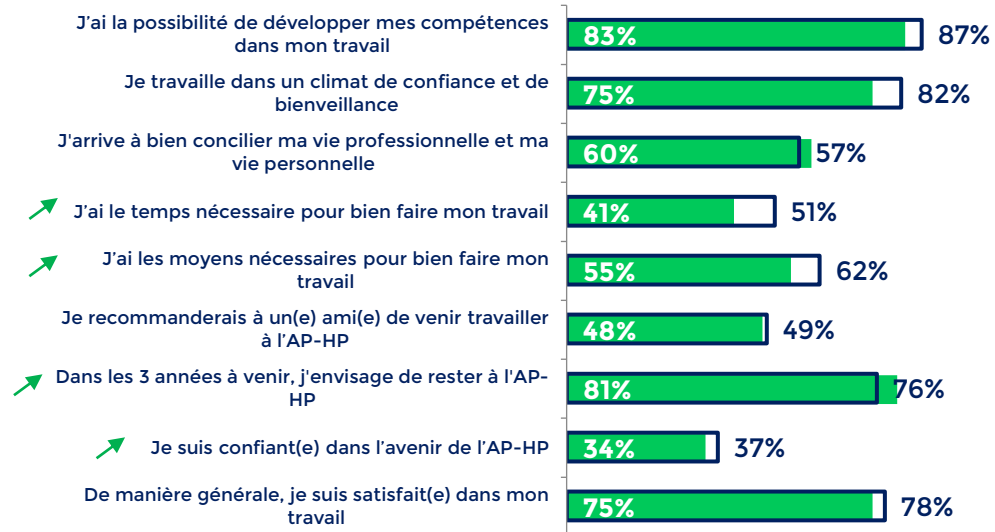
FOCUS : Praticien hospitalier (PH)



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



26

■ % Positif 2025 PH

□ % Positif 2025 PM

➔ ➡ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les praticiens hospitaliers sont en léger retrait par rapport à la moyenne des professionnels, même si leur niveau de satisfaction évolue positivement sur les 3 indicateurs clés. Des progrès notables concernant les moyens alloués, leur relation avec leur direction à contrario de la cohésion entre collègues et la répartition de la charge de travail qui ont régressé. A l'avenir, ils se projettent davantage au sein de l'AP-HP.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	55% (+21 pts)
J'ai des relations fluides avec ma direction	73% (+17 pts)
J'ai la formation nécessaire pour exercer mes fonctions d'encadrement	66% (+13 pts)
Mon supérieur hiérarchique direct fait des retours réguliers sur le travail réalisé pour aider les professionnels à progresser	60% (+11 pts)
Mon supérieur hiérarchique direct fixe des priorités claires	69% (+10 pts)

les 4 évolutions les plus négatives

Il y a une bonne cohésion entre collègues	71% (-16 pts)
De manière générale, j'ai le sentiment que la charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	44% (-5 pts)
J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	60% (-4 pts)
Je suis bien informé(e) de l'actualité de l'AP-HP dans son ensemble	80% (-1 pts)

Points d'attention



61% des PH se sentent souvent stressés par leur travail (vs 47% en moyenne)



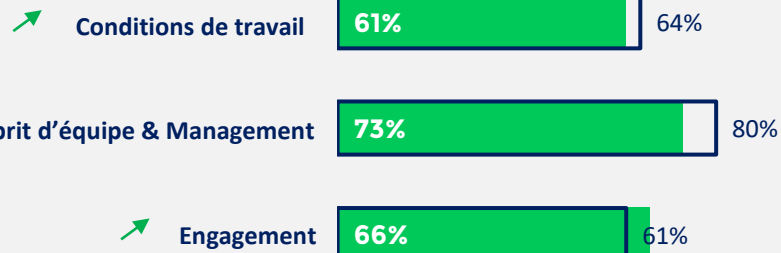
47% des PH ne se sentent pas soutenus pour faire face à la charge émotionnelle et aux situations stressantes (vs 36% en moyenne)



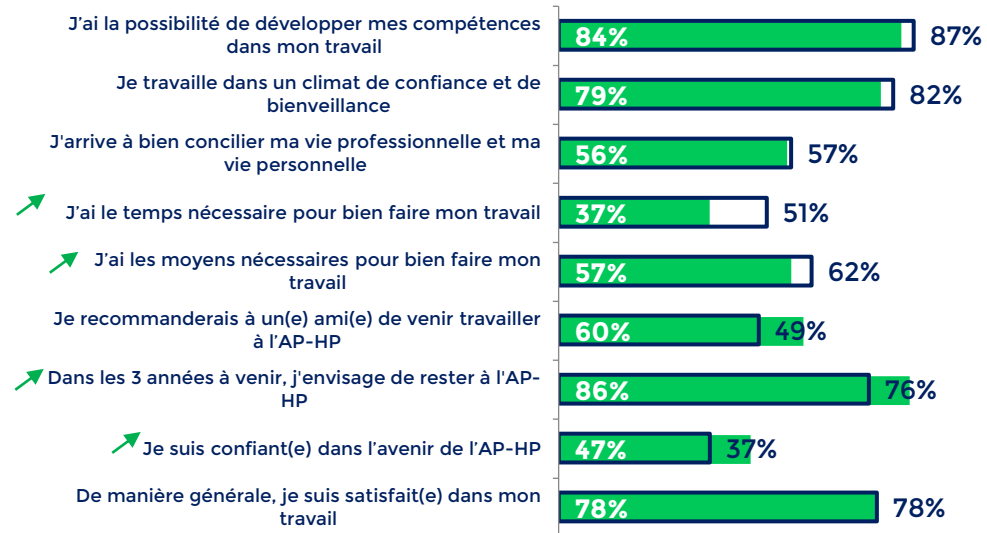
FOCUS : PU-PH



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



27

■ % Positif 2025 PU-PH □ % Positif 2025 PM ↗ ↘ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les PU-PH sont davantage positifs sur les critères d'engagement avec une forte confiance en l'avenir et un souhait plus important de rester à l'AP-HP dans les 3 ans.

Ils sont plus en retrait concernant les conditions d'exercice au quotidien sur le fait d'avoir le temps et les moyens nécessaires pour bien faire leur travail, malgré une amélioration notable par rapport à 2023.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	57% (+23 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	37% (+15 pts)
J'ai des relations fluides avec ma direction	77% (+13 pts)
Les transmissions entre les équipes sont satisfaisantes	86% (+13 pts)
Je dispose des informations nécessaires pour bien faire mon travail	77% (+13 pts)

les 3 évolutions les plus négatives

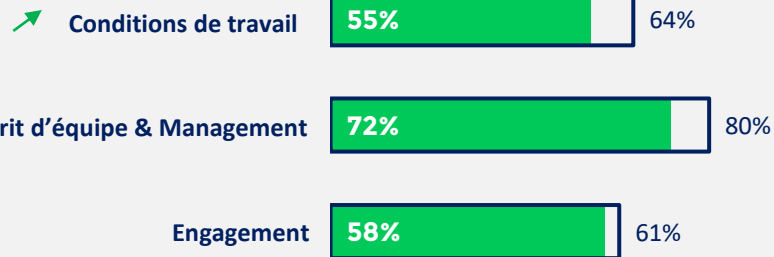
La charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	50% (-5 pts)
Les nouveaux arrivants sont bien accueillis	88% (-2 pts)
Je travaille dans un climat de confiance et de bienveillance	79% (-1 pt)



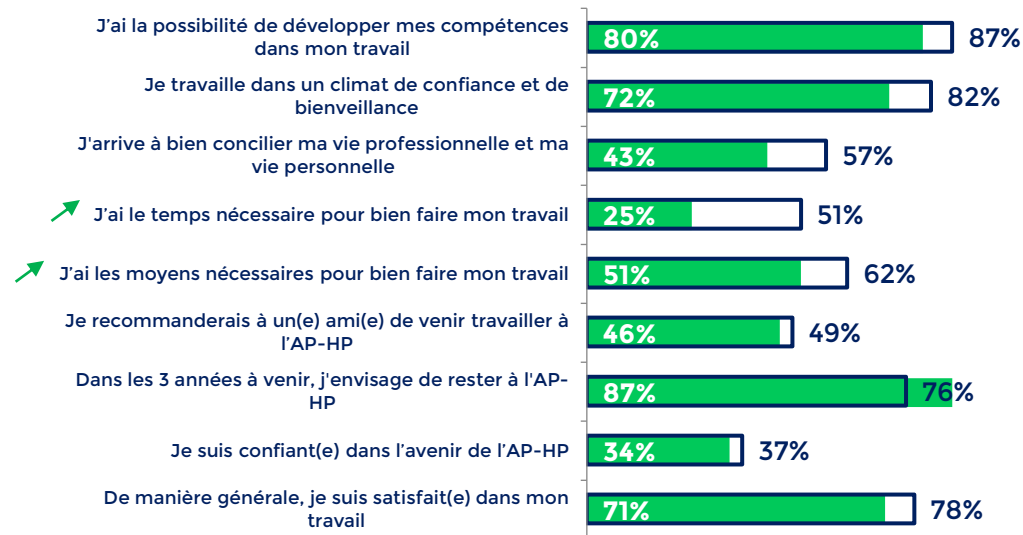
FOCUS : MCU-PH



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



28



% Positif 2025 MCP-
PH



% Positif 2025 PM



➔ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les MCU-PH se distinguent par des résultats plus critiques que la moyenne sur les 3 indicateurs clés du baromètre. Ils mettent en avant un manque de temps et de moyens, même si ces moyens ont évolué positivement par rapport à 2023. Ils ont également beaucoup de difficultés à concilier leur travail avec leur vie privée.

Malgré ces résultats, ils envisagent positivement leur avenir au sein de l'institution, avec un chiffre supérieur à la moyenne.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	51% (+27 pts)
Je suis satisfait(e) de mes fonctions d'encadrement	88% (+23 pts)
J'ai la formation nécessaire pour exercer mes fonctions d'encadrement	49% (+20 pts)
J'ai des relations fluides avec ma direction	76% (+20 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	25% (+12 pts)

les 5 évolutions les plus négatives

Je suis fier(e) de travailler pour l'AP-HP	72% (-7 pts)
J'ai la possibilité de participer à des formations	74% (-3 pts)
J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	43% (-2 pts)
Je suis fier(e) de travailler pour mon service	84% (-2 pts)
Je recommanderais à un proche de se faire soigner à l'AP-HP	83% (-2 pts)



Points d'attention

77% des MCU-PH se sentent stressés par leur travail (vs 47% en moyenne)



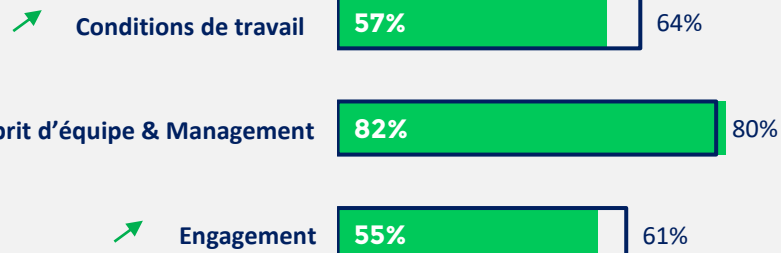
50% des MCU-PH ne se sentent pas soutenus pour faire face à la charge émotionnelle et aux situations stressantes (vs 36% en moyenne)



FOCUS : Chef de clinique-assistant (CCA)



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les chefs de clinique sont assez critiques concernant les conditions de travail avec à la fois plus de difficultés à gérer leur équilibre vie pro-vie perso et un manque de moyens et de temps nécessaire pour bien faire leur travail. Ces critères sont toutefois en amélioration par rapport à 2023. Ils sont plus satisfaits concernant l'esprit d'équipe et le management que la moyenne des praticiens.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

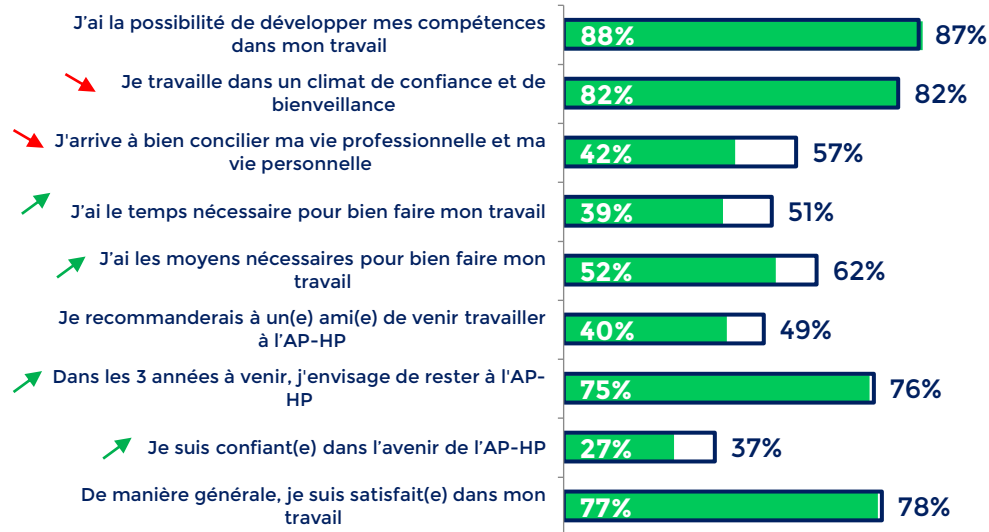
les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	52% (+11 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	39% (+10 pts)
Je suis confiant(e) dans l'avenir de l'AP-HP	27% (+9 pts)
Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester à l'AP-HP	75% (+8 pts)
Les transmissions entre les équipes sont satisfaisantes	84% (+7 pts)

les 5 évolutions les plus négatives

Je connais mon planning suffisamment à l'avance	61% (-20 pts)
J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	42% (-10 pts)
La charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	41% (-8 pts)
Je travaille dans un climat de confiance et de bienveillance	82% (-8 pts)
J'ai la possibilité de participer à des formations	78% (-7 pts)

Focus



29

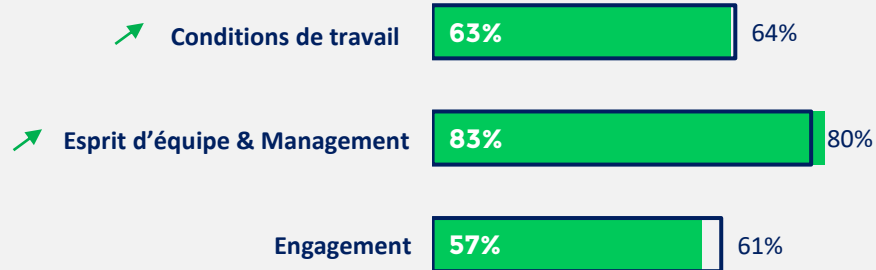
■ % Positif 2025 CCA □ % Positif 2025 PM ↗ ↘ Evolution significative vs 2023



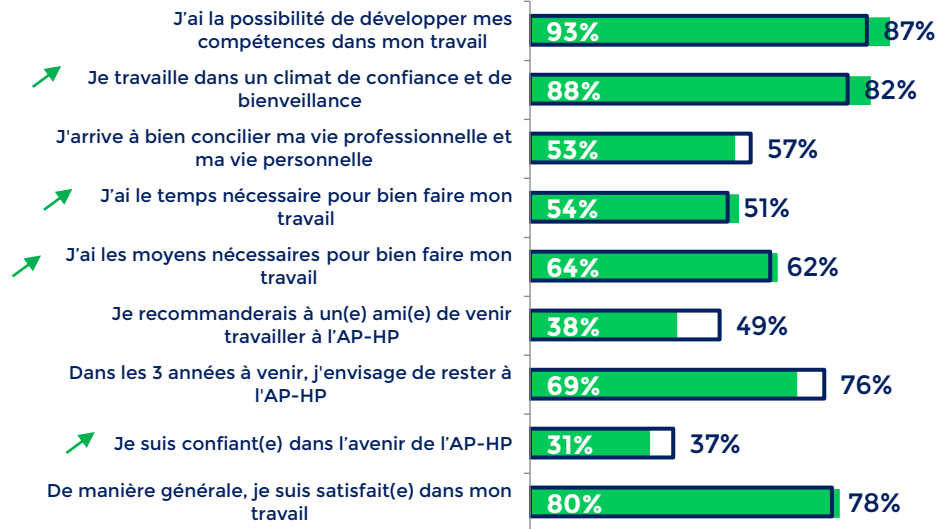
FOCUS : Internes



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



30

■ % Positif 2025 interne □ % Positif 2025 PM ↗ ↘ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les internes se distinguent par une augmentation de la satisfaction à l'égard des conditions de travail (moyens, temps nécessaire) et le management avec des indicateurs proches, voire supérieurs à la moyenne. Cependant, leur intention de rester à l'AP-HP dans les 3 ans et la recommandation à un ami sont moins marquées par rapport à la moyenne des professionnels.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	64% (+23 pts)
Je dispose des informations nécessaires pour bien faire mon travail	80% (+14 pts)
J'ai le temps nécessaire pour bien faire mon travail	54% (+14 pts)
Je suis confiant(e) dans l'avenir de l'AP-HP	31% (+12 pts)
Globalement, je me sens soutenu(e) pour faire face à la charge émotionnelle et aux situations stressantes liées à mon travail	62% (+11 pts)

les 5 évolutions les plus négatives

Je suis bien informé(e) de l'actualité de l'AP-HP dans son ensemble	65% (-11 pts)
Je participe à des réunions d'équipe régulières	69% (-11 pts)
Je suis fier(e) de travailler pour mon service	83% (-5 pts)
Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester à l'AP-HP	69% (-4 pts)
Les réunions de staff permettent de discuter de la prise en charge des patients de manière satisfaisante	87% (-3 pts)

Points d'attention



88% des internes estiment difficile leur travail au regard des efforts de réflexion et d'attention à fournir (vs 71% en moyenne)



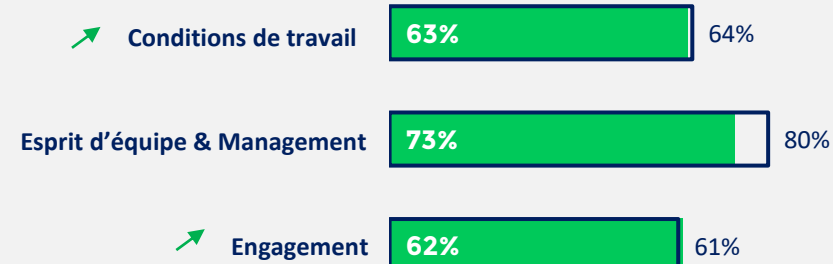
66% des internes se sentent stressés par leur travail (vs 47% en moyenne)



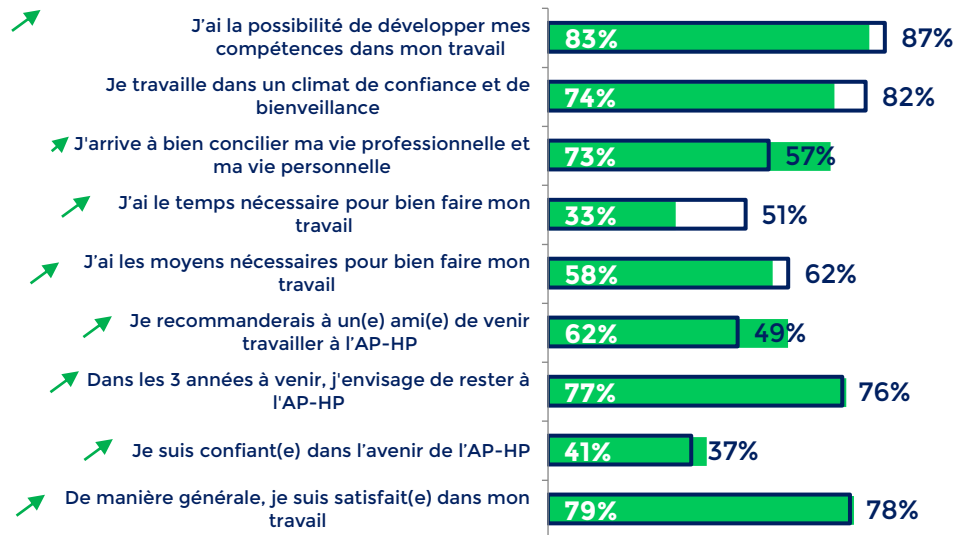
FOCUS : Sage-femme



Positionnement sur les indicateurs et questions clé



Focus



31

% Positif 2025 SF



% Positif 2025 PM



➔ Evolution significative vs 2023



Dans les résultats 2025 du baromètre interne, les sage-femmes se distinguent par une augmentation de la satisfaction à l'égard des conditions de travail (moyens, temps nécessaire) et l'engagement avec des indicateurs proches, voire supérieurs à la moyenne, en particulier de recommandation. Cependant, malgré une augmentation cette année, seuls un tiers des sage-femmes estiment avoir le temps nécessaire pour bien faire leur travail.

Les dynamiques par rapport à la campagne précédente

les 5 évolutions les plus positives

Je me sens soutenu(e) pour faire face à la charge émotionnelle et aux situations stressantes liées à mon travail	52% (+26 pts)
J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	58% (+26 pts)
Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester dans le même poste au sein de l'AP-HP	73% (+23 pts)
Dans les 3 années à venir, j'envisage de rester à l'AP-HP	77% (+22 pts)
Je connais mon planning suffisamment à l'avance	73% (+122 pts)

les 4 évolutions les plus négatives

La charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels	43% (-7 pts)
J'ai la possibilité de participer à des formations	76% (-4 pts)
J'ai des relations fluides avec ma direction	80% (-3 pts)
Je suis fier(e) de travailler pour l'AP-HP	76% (-2 pts)

Points d'attention



89% des sage-femmes estiment difficile leur travail au regard des efforts de réflexion et d'attention à fournir (vs 71% en moyenne)



63% des sage-femmes se sentent stressés par leur travail (vs 47% en moyenne)