

**Observatoire des Hospitaliers 2026**  
**Enquête CSA-MNH**

**Prendre soin de ceux qui nous soignent :  
le nouvel enjeu prioritaire à l'hôpital**

*Dans un système de santé sous tension, l'Observatoire des Hospitaliers de la MNH montre que la santé des soignants, physique comme mentale, est désormais au cœur de leurs préoccupations. Les établissements s'en saisissent de plus en plus comme un levier d'attractivité et de fidélisation.*

**Paris, le 14 avril 2026** – Avec plus de **1,2 million d'actifs**, les professionnels de santé de la Fonction publique hospitalière incarnent l'un des piliers du système social français. Partenaire historique des hospitaliers, première mutuelle de la Fonction Publique Hospitalière, la Mutuelle Nationale des Hospitaliers publie la 10e édition de son Observatoire, une enquête CSA-MNH de référence par l'ampleur de son champ d'analyse (voir méthodologie).

La santé des soignants s'impose aujourd'hui comme un enjeu central, puisque **58 % d'entre eux la placent en tête de leurs préoccupations**, loin devant les autres sujets du quotidien. Un signal clair : les conditions d'exercice ont un impact direct sur leur état de santé, mais leurs risques spécifiques et leurs besoins sont désormais mieux identifiés.

Les professionnels expriment des attentes précises : **55 % estiment que l'amélioration des conditions de travail est le principal levier pour préserver leur santé**. Organisation, reconnaissance, et prévention sont autant de pistes concrètes qui dessinent des réponses plus structurées.

L'étude CSA-MNH met aussi en lumière des moments de vie particulièrement sensibles. Formation, maternité, parentalité, passage au statut d'aidant : ces sujets pèsent sur les trajectoires professionnelles et personnelles. Ainsi, **36 % des médecins déclarent avoir déjà reporté un projet d'enfant en raison de leur activité**.

Au-delà de ces constats, l'Observatoire des Hospitaliers révèle des évolutions profondes : nouvelles attentes des jeunes générations, féminisation massive des métiers, notamment médicaux, pouvoir d'achat... Autant de changements qui obligent les établissements à s'adapter pour rester attractifs et fidéliser leurs professionnels

**Jean-Bernard Castet, Directeur général adjoint Affaires publiques et Santé** : « *Les professionnels de santé sont exposés à des risques spécifiques, physiques comme psychologiques, qui nécessitent des réponses adaptées. Aujourd'hui, ces réalités sont mieux identifiées : nos travaux permettent de structurer des actions de prévention plus ciblées et de mieux accompagner les soignants tout au long de leur parcours professionnel.* »

**Marianne Tordeux Bitker, Directrice des Affaires publiques et de la RSE** : « *Investir dès maintenant dans la santé des soignants est une priorité. Dans un contexte de fortes tensions sur le système de santé, où les besoins de recrutement de professionnels de santé vont être croissants*



Mutuelle Nationale des Hospitaliers

*dans les prochaines années, il devient nécessaire de créer des leviers pour renforcer l'attractivité des établissements et ainsi garantir un meilleur accès et une meilleure qualité des soins".*

## 1. La santé des soignants, nouvelle priorité des hospitaliers

La santé est devenue la première préoccupation des professionnels hospitaliers : **58 % d'entre eux la placent en tête de leurs priorités, contre 38 % dans la population générale**. Un écart significatif, qui illustre la spécificité des conditions d'exercice à l'hôpital et leur impact sur le quotidien des soignants.

Même si la situation s'améliore, les hospitaliers apparaissent plus exposés que le reste de la population : 16 % d'entre eux se déclarent en mauvaise santé, contre 13 % des Français. Ces écarts s'expliquent par les conditions d'exercice : rythmes atypiques, travail de nuit, charges physique et émotionnelle. Concrètement, 57 % jugent leur charge de travail excessive, et 64 % déclarent rencontrer des troubles du sommeil (36 % tous les jours ou presque).

Au-delà de la santé physique, **86 % des professionnels de santé estiment que la santé mentale est déterminante pour bien exercer leur métier** (+20 points vs Français). Cette fragilité se retrouve dans les indicateurs déclaratifs : 35 % des soignants se disent en mauvaise santé mentale (vs 14 %), et 56 % déclarent ressentir du stress ou de l'anxiété liés au travail (vs 22 %).

Cette prise de conscience s'accompagne d'une meilleure identification des leviers d'action : **55 % des soignants citent l'amélioration des conditions de travail comme priorité**, tandis que 34 % expriment un besoin de réduction de la pression et de meilleure déconnexion.

**Jean-Bernard Castet, Directeur général adjoint Affaires publiques et Santé de la MNH** : « *La santé des soignants s'impose aujourd'hui comme un enjeu structurant pour l'hôpital. Longtemps abordée sous l'angle du bien-être, elle fait désormais l'objet d'une approche plus globale, intégrant prévention, organisation du travail et accompagnement des professionnels.*

*Dans le prolongement de la crise sanitaire, cette évolution traduit une attente forte de solutions concrètes. La santé des équipes devient ainsi un levier clé d'attractivité et de fidélisation, au cœur de la marque employeur des établissements. Plus largement, elle conditionne la capacité du système hospitalier à fonctionner durablement et à assurer la qualité des soins. »*

## 2. Des jeunes soignants qui bousculent le modèle hospitalier

L'hôpital fait face à un enjeu majeur d'attractivité. D'ici 2050, **80 000 infirmiers pourraient manquer**. Dans ce contexte, fidéliser les jeunes devient stratégique.

Or, leur rapport au travail évolue. Près de 60 % des infirmiers envisagent une évolution ou une reconversion dans les cinq prochaines années. Cette tendance s'inscrit dès les débuts de carrière : la durée moyenne en poste n'est que de 1,1 an pour la génération Z, signe d'une recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, devenue un critère déterminant.

Cela s'explique notamment par les contraintes du métier. **91 % des hospitaliers de moins de 35 ans déclarent être exposés au stress, à l'anxiété ou à la charge mentale** (vs 50 % des Français). Les parcours de formation témoignent déjà de ces tensions : 20 % des étudiants infirmiers abandonnent leur formation, dont 13 % dès la première année, c'est deux fois plus qu'il y a dix ans.



Mutuelle Nationale des Hospitaliers

Les jeunes professionnels expriment des attentes fortes en matière d'accompagnement : **83 % estiment ne pas avoir été suffisamment formés à la gestion du stress**, tandis que 90 % considèrent qu'une meilleure formation sur ces enjeux permettrait d'améliorer la prise en charge et de limiter l'absentéisme. Autant de signaux qui mettent en évidence des marges de manœuvre pour améliorer l'accompagnement de ces professionnels dès le stade de la formation.

En réaction, les établissements hospitaliers amorcent des transformations pour répondre à ces attentes. Dispositifs d'intégration, renforcement du tutorat, accompagnement à la prise de poste, travail sur la marque employeur... Ces évolutions s'appuient sur des vocations toujours solides : **66 % des professionnels de santé se déclarent satisfaits de leur travail, un niveau au plus haut depuis 2017.**

**Marianne Tordeux Bitker, Directrice des Affaires publiques et de la RSE de la MNH :**  
*« L'enjeu aujourd'hui n'est pas seulement de recruter, mais de donner aux jeunes professionnels les conditions de s'inscrire dans la durée. Cela suppose de mieux accompagner l'entrée dans le métier, de reconnaître les évolutions du rapport au travail et d'adapter les organisations en conséquence. Par exemple, les premières confrontations des jeunes professionnels à la maladie ou à la mort peuvent être très difficiles à gérer au niveau personnel. C'est à ce prix que l'hôpital pourra continuer à attirer et fidéliser les nouvelles générations. »*

### 3. Un hôpital très féminin, confronté à des enjeux spécifiques

La fonction publique hospitalière est l'un des secteurs les plus féminisés de France : **78 % des professionnels sont des femmes**. Une réalité qui impose de repenser les conditions de travail à l'aune des grandes étapes de la vie, tant personnelle que professionnelle.

Dès la grossesse, les contraintes du métier ont des effets concrets : **85 % des hospitalières s'arrêtent pour raison de santé avant leur congé maternité** (vs 64 % des Françaises). Par ailleurs, 36 % des médecins déclarent avoir déjà reporté un projet d'enfant en raison de leur carrière (vs 14 % des Françaises).

Côté parentalité, 62 % des professionnels de santé déclarent avoir rencontré des difficultés de garde d'enfants au moment de reprendre le travail. Les horaires atypiques compliquent l'accès aux solutions classiques. Cette pression est d'autant plus forte que 21 % des hospitaliers vivent en famille monoparentale, contre 7 % dans la population générale. Résultat, **35 % estiment que leur métier n'est pas compatible avec le fait d'être parent**, révélant un levier majeur d'adaptation des organisations.

Plus largement, la conciliation vie professionnelle / vie personnelle reste un défi : **53 % des hospitaliers jugent cet équilibre satisfaisant** (vs 71 % des actifs). À cela s'ajoutent d'autres enjeux, encore peu visibles, comme la périménopause ou la ménopause, dans un secteur où l'âge moyen est de **42 ans**.

Ces différentes étapes de vie mettent en évidence la **nécessité d'une approche globale, intégrant à la fois les enjeux de santé, d'organisation et d'accompagnement**. Prévention sur site, dispositifs de garde, aménagement des parcours professionnels : autant de leviers qui permettent de mieux prendre en compte les réalités des hospitalières.

**Marianne Tordeux Bitker, Directrice des Affaires publiques et de la RSE de la MNH :** « Ces réalités mettent en évidence des enjeux spécifiques d'organisation et de santé pour les hospitalières, mais aussi des leviers d'action très concrets. Dans un contexte où la charge professionnelle et personnelle se cumule — notamment pour les familles monoparentales — la santé des femmes peut passer au second plan. Les professionnelles de santé n'ont tout simplement pas le temps de prendre

*soin d'elles : à titre d'exemple, une soignante sur deux n'a jamais réalisé d'examen de dépistage du cancer du sein, contre une femme sur trois dans la population générale. L'enjeu est donc de redonner du temps aux hospitalières, ainsi que des espaces pour prendre soin d'elles, directement sur leur lieu de travail, à travers des actions de prévention, ou d'accompagnement adaptées à leurs rythmes atypiques.*

*Cela suppose également de repenser l'organisation du quotidien, en développant des solutions adaptées comme les dispositifs de garde ou les aménagements de parcours professionnels, afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Plus largement, il s'agit d'accompagner l'ensemble du cycle de vie des hospitalières, y compris des périodes encore peu prises en compte comme la pérимénopause et la ménopause. »*

#### **4. Investir sur la santé des soignants peut permettre un retour d'investissement à court terme**

L'état de santé des professionnels hospitaliers a un impact direct sur les équilibres financiers. Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, rappelées notamment dans le rapport IGAS-IGF de septembre 2025<sup>1</sup>, investir sur la santé des soignants s'avère être un véritable levier de performance.

Une étude récemment pilotée par le Dr. Philippe Denormandie, avec le soutien de l'EHESP et de la Fondation MNH, met en évidence le poids encore sous-estimé de ces enjeux. Si l'absentéisme constitue un indicateur bien identifié, il ne reflète qu'une partie de la réalité : **le coût du présentéisme en mauvaise santé — lorsque les professionnels sont présents mais en capacité réduite — peut être jusqu'à 8 fois supérieur à celui de l'absentéisme simple**. Ce coût ne se limite pas à la perte de salaire ou au remplacement : il intègre également des effets moins visibles, liés à la désorganisation des équipes, à la baisse de productivité et à un impact direct sur la qualité et la sécurité des soins.

Dans les faits, les hospitaliers enregistrent en moyenne **12,9 jours d'absence pour raison de santé par an, contre 8,8 jours dans la fonction publique d'État**, un niveau qui monte à **15 jours pour les femmes et près de 20 jours pour les agents de plus de 50 ans**. Ces écarts traduisent la pénibilité des métiers — contraintes horaires, charge physique et émotionnelle, vieillissement des équipes — qui pèsent durablement sur l'organisation des services.

**Investir dans la santé des soignants ne relève plus uniquement d'une logique sociale, mais constitue bien un levier d'efficacité économique.** En agissant sur la prévention et les conditions de travail, les établissements peuvent améliorer la qualité de vie des équipes et optimiser leur fonctionnement. Des dispositifs d'accompagnement à la prise de poste comme le programme Sérums Psy développé par la MNH l'illustrent bien : 1 euro investi dans la formation des étudiants infirmiers peut permettre d'économiser jusqu'à 3 euros en coûts évités (d'abandon de la formation, notamment).

**Jean-Bernard Castet, Directeur général adjoint Affaires publiques et Santé de la MNH :** « *La santé des soignants est souvent perçue comme un sujet humain, elle est aussi un levier de performance pour l'hôpital. En documentant ces impacts, nous montrons qu'investir dans la santé des soignants, au travers de dispositifs de prévention et d'amélioration des conditions de travail permet non seulement d'améliorer la qualité de vie des équipes, mais aussi de renforcer l'efficacité globale du système de santé. »*

---

<sup>1</sup> Face à la gravité de la situation financière des hôpitaux publics, renforcer l'efficacité par une intégration territoriale, Rapport IGAS-IGF, septembre 2025

## Méthodologie du sondage CSA :

Questionnaire auto-administré en ligne du 19 novembre au 8 décembre 2025, auprès d'un échantillon représentatif de 1132 professionnels de santé et d'un second échantillon représentatif de 1009 Français, à titre comparatif.

## À propos de la MNH :

La Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des professionnels de la santé et du social (MNH) est née le 1er février 1960 de la volonté des hospitaliers de couvrir solidairement leurs besoins de protection en santé. La MNH est la mutuelle de référence du monde de la santé et du social, spécialiste de la couverture complémentaire santé et de la prévoyance des hospitaliers. La mutuelle a construit son action sur l'efficacité et la détermination à défendre, sans compromis, le bien-être des hospitaliers.

Elle agit pour améliorer les conditions et les parcours de vie de ses adhérents, en protégeant l'enfance, la famille, les personnes âgées ou handicapées.

[www.mnh.fr](http://www.mnh.fr)

## Contacts presse :

Jean-Baptiste Duval  
07 60 44 69 43  
[jeanbaptiste.duval@grayling.com](mailto:jeanbaptiste.duval@grayling.com)

Julia Ghrenassia  
07 61 16 97 27  
[julia.ghrenassia@grayling.com](mailto:julia.ghrenassia@grayling.com)

Jérôme Aubé  
06 29 82 76 55  
[presse@mnh.fr](mailto:presse@mnh.fr)