

QVCT à l'hôpital : la maison des hospitaliers

Sanitaire et Médico-social

Date de publication : 2 novembre 2026

Généralités

Objectif :

L'objectif principal est d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents pour prévenir l'usure professionnelle, les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques et l'absentéisme, dans un contexte d'activité spécialisée en psychiatrie marqué par un turnover élevé et des difficultés de recrutement médical. Objectif résumé par l'établissement dans sa candidature aux trophées de l'impact RH 2026 : « Prendre soin des hospitaliers pour mieux prendre soin des patients ». Ils ont reçu le second prix pour cette initiative.

Transformation d'un ancien logement de fonction, situé au cœur du site de Montperrin, en un lieu convivial réservé aux agents de l'établissement (intra et extrahospitaliers), accessible par badge en dehors du temps de travail (pour l'instant du lundi au vendredi, de 6h à 21h).

Le lieu comprend un jardin, une pièce de convivialité, une salle d'activités polyvalente, une salle de soins bien-être, une salle de sport et un espace de lecture/repos.
Il propose un programme d'ateliers réguliers semestriels (bien-être, sport, activités artistiques, créatives et intellectuelles), animés uniquement par des agents volontaires diplômés ou certifiés dans leur domaine et sélectionnés par appel à projet interne, ainsi que des événements ponctuels (marché hebdomadaire de producteurs locaux, randonnées, marché de Noël, café des cadres mensuel, actions de prévention avec les mutuelles partenaires MNH et MGEN).

Les réservations se font via une application développée en interne par le service numérique de l'établissement. Principe fondateur revendiqué : « Montperrin, par Montperrin, pour Montperrin » : mobiliser les ressources et compétences internes plutôt que de recourir à des prestataires extérieurs.

Etapes de mise en oeuvre

- Étude du patrimoine immobilier de l'établissement (fin 2023, à l'arrivée de la nouvelle direction générale) ayant permis d'identifier un ancien logement de fonction vacant, situé au centre du site.
- Relance du projet et du groupe de travail dédié (1ère réunion le 13 janvier 2025).
- Travaux de rénovation du bâtiment (gros œuvre), intégralement financés par l'établissement, avec les contraintes liées à son statut de monument historique.
- Aménagement intérieur (mobilier, équipements sportifs et bien-être), cofinancé à hauteur d'environ 50% par le CGOS.
- Ouverture du lieu le 20 juin 2025.
- Lancement du 1er programme d'activités (semestre septembre 2025 - février 2026) sur appel à projet interne auprès des agents diplômés ou certifiés, sélectionnés par un groupe de travail.
- Gestion manuelle des plannings la 1ère année, puis développement d'une application de réservation en ligne par le service numérique interne à partir du 2e semestre.
- Évaluation de la satisfaction à l'issue de chaque semestre et ajustements (élargissement géographique aux sites extrahospitaliers, adaptation des horaires).
- Poursuite avec un 2e puis un 3e programme semestriel (ce dernier lancé début septembre 2026).

Essaimage

Les principaux leviers

Les principaux freins

- Contraintes architecturales et patrimoniales pouvant limiter l'accessibilité PMR et/ou limiter les travaux envisagés (bâtiment classé monument historique dans le cas de

-Soutien fort et continu de la direction générale et de la DRH ;
-Disponibilité d'un local interne réutilisable à moindre coût plutôt qu'une construction neuve
-Mobilisation des compétences et diplômes déjà détenus en interne par les agents
-Mise en place d'un système de compensation pour motiver et rétribuer à minima les agents animateurs
-Outil numérique de réservation simple (ici développé en interne)
-Poste dédié, même partiel, de pilotage et de coordination du dispositif.

Montperrin)
-Charge de coordination très importante (gestion manuelle des plannings avant la mise en place de l'outil numérique, planification, appels à candidatures…)
-Budget de fonctionnement (goûters, événements) croissant avec l'inflation et nécessitant des arbitrages réguliers
-Risque de dérive d'usage du lieu vers des réunions de travail, nécessitant une règle claire pour préserver l'esprit « hors temps de travail »
-Absence de budget dédié et fléché pour l'animation du projet dans la durée
-Fidélisation des agents animateurs bénévoles, dont l'investissement réel dépasse largement la compensation prévue.

Témoignages

"En tant qu'assistante médico-administrative sur le CHM et technicienne en massages :
-Amma « calmer avec les mains », massage qui se pratique sur une chaise ergonomique,
- Réflexologie plantaire,
- Réflexologie crânienne,
J'avais à cœur de mettre mes compétences au service du personnel hospitalier. Mon objectif était de leur offrir un véritable espace de bien-être.
Dans le cadre de l'appel à candidatures pour le projet institutionnel dédié à la Qualité de Vie au Travail (QVT), ma proposition d'ateliers massage à l'Espace pour Tous a été retenue. J'ai immédiatement accepté de relever ce formidable défi au service des agents.
L'engouement a été immédiat : les plannings se sont remplis très vite et les retours de mes collègues sont extrêmement positifs. Les voir se détendre et repartir ravis de cette parenthèse de bien-être est une immense satisfaction personnelle. Pouvoir offrir ce moment pour soi à ceux qui prennent soin des autres au quotidien, et en être l'actrice, est pour moi une source profonde de plaisir et de fierté.

Dans le cadre de ma troisième candidature pour offrir des massages au personnel hospitalier, le lancement de ce nouveau semestre le 8 septembre a rencontré un vif succès. Les créneaux disponibles se sont d'ores et déjà tous remplis très rapidement."

Christine PILUCCHINI, Adjointe Médico-Administrative

"En tant que cadre de santé au Centre Hospitalier Montperrin, je bénéficie des différentes activités proposées dans le cadre de l' « Espace pour tous ». Ces ateliers, animés par des agents de l'établissement pour leurs collègues, couvrent des domaines très variés : relaxation, bien-être, activités sportives, photographie, ainsi que d'autres temps de découverte et de partage.
La richesse de l'« Espace pour tous » repose notamment sur la diversité des activités proposées et sur l'implication des agents qui les animent. Les animateurs sont à l'écoute, disponibles et désireux de transmettre une compétence, une passion ou un savoir-faire dans un esprit de convivialité, de partage et de rencontre.
Ces ateliers permettent aussi à des professionnels issus de métiers, de services et d'environnements différents de se rencontrer. Ils créent des échanges qui n'auraient pas nécessairement lieu dans l'activité quotidienne et contribuent ainsi à renforcer les liens entre les professionnels et le sentiment d'appartenance à l'établissement.
Enfin, cette démarche constitue une véritable forme de reconnaissance. Elle valorise les compétences de chacun, y compris celles qui ne sont pas toujours visibles dans l'exercice professionnel quotidien. Être à la fois collègue, participant ou animateur permet de porter un autre regard sur les personnes avec lesquelles nous travaillons et de reconnaître la richesse des compétences présentes au sein de notre établissement."

Janine CHAMBERT, Cadre de santé

L'établissement

Date de mise en œuvre : 13 janvier 2025

Durée du projet : 5 mois

Centre Hospitalier Montperrin (CH Montperrin) 13100

Type de structure : Sanitaire et Médico-social / Public

Obligation réglementaire : Non

Le dispositif « Espace pour Tous » lui-même n'est imposé par aucun texte réglementaire spécifique — c'est une initiative volontaire. En revanche, l'obligation générale de l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses agents l'est.

Déclenchement
Un projet de création d'un lieu de convivialité pour les agents existait de longue date mais n'avait jamais abouti, le projet architectural envisagé initialement (construction) étant jugé trop ambitieux et trop coûteux. Le déclencheur a été l'arrivée d'une nouvelle direction générale fin 2023, qui a fait réaliser une étude du patrimoine immobilier de l'établissement ; celle-ci a permis d'identifier un ancien logement de fonction vacant, situé au centre du site, réaffectable à moindre coût à un usage dédié aux agents plutôt qu'à une nouvelle construction.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Les impacts

Les ressources

Temps

Investissement en temps très important, notamment pour la coordination (gestion des plannings, appels à projets, devis, événements), porté en grande partie par la référente QVT/santé au travail (le poste n'étant que partiellement dédié à ce projet parmi d'autres missions : DUERP, référente égalité professionnelle, référente handicap, référente violences internes/externes, vaccination des agents, etc.).

Beaucoup

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Pas d'équipe dédiée à temps plein : un poste de référente QVT/santé au travail (créé en avril 2024) en partie affecté au projet, et une dizaine d'agents animateurs volontaires (11 à 12 selon les semestres), mobilisés hors temps de travail.

A considérer

Des compétences en interne

Ressource clé du dispositif : tous les ateliers sont animés par des agents de l'établissement disposant d'un diplôme, d'une certification ou d'une formation dans leur domaine (massage, socio-esthétique, sophrologie, yoga, art-thérapie, musicothérapie, médecine chinoise, diététique, sport santé, etc.), sélectionnés via un appel à projet semestriel et un groupe de travail. Le service numérique interne a également développé l'application de réservation.

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Recours ponctuel et complémentaire à des partenaires externes (mutuelles MNH et MGEN) pour des actions de prévention ou ateliers spécifiques (ex. : vélo à smoothie, petit-déjeuner diététique, stands lors d'octobre rose ou de la semaine de la QVT), sans lien de dépendance structurel : le principe du dispositif reste la mobilisation des compétences internes.

Peu

Sur l'environnement : Non évalué

Le projet repose sur la rénovation d'un bâtiment existant plutôt que sur une construction neuve (l'un des trois axes d'innovation revendiqués par l'établissement), ce qui limite a priori son empreinte, sans que cet aspect ait fait l'objet d'une mesure spécifique.

Sur les professionnels : Impacts positifs

116 agents inscrits au 1er semestre d'activité (dont 110 du CHM et de ses environs, 6 de l'extrahospitalier), pour 173 créneaux proposés et 12 ateliers différents animés par 11 intervenants internes. Une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des participants et des animateurs à l'issue de chaque semestre. Effets rapportés par la porteuse de projet : convivialité, cohésion d'équipe, reconnaissance des compétences internes, moment de pause hors temps de travail, y compris pour les équipes de nuit.

Sur les usagers : Non évalué

Sur l'organisation : Impacts positifs

Mise en place d'une gouvernance dédiée (COPIL « Espace pour Tous », réunions régulières), développement d'un outil numérique de réservation interne, adaptation itérative de l'offre suite aux retours des agents (élargissement géographique aux sites extrahospitaliers de Salon-de-Provence, Miramas, Vitrolles et Gardanne ; ajustement des horaires d'ateliers pour les soignants). Portage fort de la direction générale et de la DRH, identifié comme un facteur déterminant de la réussite et de la reproductibilité du dispositif.

Sur le médico-économique : Non évalué

Aucune donnée chiffrée (impact sur l'absentéisme, le turnover ou les arrêts de travail) n'a été communiquée à ce stade, trop peu de recul sur le sujet.

Des équipements, du matériel

Équipement du lieu en matériel de sport (tapis de marche/course, vélo elliptique, rameur, espalier, tapis de yoga, élastiques…), de bien-être (table et chaise de massage) et de convivialité (cuisine, mobilier, sonorisation, vidéo projection).

A considérer

Des financements (internes et externes)

Investissement initial conséquent : les travaux de rénovation du bâtiment ont été intégralement financés par l'établissement, et l'aménagement a été cofinancé à hauteur d'environ 50 % par le CGOS. Le fonctionnement courant (animations, événements) est financé au cas par cas sur le budget QVCT de la direction des RH, sans enveloppe annuelle dédiée.

Beaucoup

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [ ] Administration
- [x] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles
- [x] Autres : CGOS (cofinancement des équipements et du mobilier), mutuelles partenaires MNH et MGEN (animations ponctuelles et actions de prévention), service numérique interne (développement de l'application de réservation), service restauration interne (réalisation de prestations culinaires à destination des agents)

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Politique de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et de prévention des risques professionnels de l'établissement, explicitement portée par la direction générale et la direction des ressources humaines dans le projet social de l'établissement, avec une gouvernance dédiée (COPIL « Espace pour Tous »).