

## Projet social

Fiche action n°1 : Mise en place d'un parrainage métier	
Axe stratégique	Axe 1 : Améliorer l'expérience agent et renforcer l'attractivité
Objectif opérationnel	Objectif A – Accueillir, intégrer et fidéliser durablement
Pilote de l'action	DRH-Référent GPMC
Priorité(s) du PTSM/PMP	NC
Population cible	Agents nouvellement recrutés
Périmètre territorial	Établissement
Contexte	<p>L'intégration des nouveaux professionnels est une étape clé dans la sécurisation des parcours et la fidélisation des agents. Sans accompagnement adapté, les premières semaines peuvent être marquées par l'isolement ou l'incompréhension des repères institutionnels. Le parrainage métier permet de créer un lien humain et opérationnel dès l'arrivée.</p> <p>Or, il n'existe actuellement pas de dispositif structuré d'accueil pair-à-pair au sein du CH Laborit. Certains services pratiquent des formes informelles d'intégration, mais sans méthodologie commune ni reconnaissance de cette fonction.</p>
Description	<p>Chaque nouveau professionnel se verra proposer un parrain volontaire, expérimenté et formé à ce rôle. Il accompagnera l'agent pendant ses premières semaines (visites, réunions, repères RH, aide à la compréhension des habitudes du service etc.).</p> <p>L'objectif attendu est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécuriser les premiers pas</li> <li>- Favoriser la transmission des savoirs</li> <li>- Réduire les risques d'isolement</li> <li>- Créer du lien entre générations</li> <li>- Valoriser les parrains</li> </ul>
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identification des coordonnateurs locaux (par filière métier) (T2 2026)</li> <li>2. Élaboration d'une charte du parrainage (T2-T3 2026)</li> <li>3. Appel à volontariat et formation des parrains (T4 2026)</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Lancement expérimental sur des services pilotes (T4 2026 – T1 2027)</li> <li>5. Suivi régulier du binôme (T1 2027)</li> <li>6. Déploiement élargi (T2-T3 2027)</li> <li>7. Lettre de mission et temps dédié</li>   <li>- T2/T3 2026 : conception du dispositif</li> <li>- T1 2027 : formation des parrains</li> <li>- T3 2026 : lancement pilote</li> <li>- T4 2027 : déploiement élargi</li> </ul>
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encadrants de proximité</li> <li>- Service formation</li> <li>- Médecine du travail</li> <li>- Référent QVT / métiers</li> </ul>
Moyens	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RH : coordinateur référent</li> <li>- Formation au rôle de parrain</li> <li>- Temps dédié pour les parrains</li> <li>- Communication interne</li> </ul>
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de parrainage effectif</li> <li>- Nombre de parrains identifiés et formés</li> <li>- Taux de satisfaction des nouveaux agents</li> <li>- Évolution du turnover sur 3 ans</li> </ul>