

## Projet social

Fiche action n°29 : Étude de faisabilité pour une équipe mobile de soutien temporaire.	
Axe stratégique	Axe 4 : Simplifier, co-construire, alléger le quotidien
Objectif opérationnel	Objectif I – Réduire la charge mentale
Pilote de l'action	RRH-Référent QVT
Priorité(s) du PTSM/PMP	NC
Population cible	Tous les services susceptibles de connaître des pics d'activité
Périmètre territorial	Établissement
Contexte	<p>Certains services doivent parfois faire face à des pics d'activité, des absences imprévues ou des projets transversaux qui exigent un renfort rapide et ciblé.</p> <p>Pour les services de soins, un pool de remplacement existe et peut être mobilisé en cas d'absentéisme. En revanche, les services supports – logistique, technique, administratif – ne disposent pas d'un tel vivier, en raison de la spécialisation marquée de nombreux métiers.</p> <p>Ces situations sont donc souvent gérées dans l'urgence, ou restent non pourvues, fragilisant les collectifs concernés.</p>
Description	<p>Pour répondre de manière plus structurée à ce type de besoins, le CHL envisage de créer une équipe mobile pluridisciplinaire, spécifiquement dédiée à l'appui temporaire dans les services non couverts par le pool existant.</p> <p>Compte tenu de la technicité de certaines fonctions, l'enjeu ne sera pas de remplacer des postes à compétences spécifiques, mais d'identifier en amont des missions transversales, standardisées ou aisément appropriables. En assurant ponctuellement ces tâches plus générales, l'équipe mobile permettra aux professionnels en place de se recentrer sur leur cœur de métier et leurs missions spécialisées.</p> <p>Une étude de faisabilité sera menée pour poser les bases du dispositif : typologie des besoins récurrents, cartographie des tâches transférables, profils d'agents intéressés, modalités de mobilisation, besoins en formation... L'objectif est de proposer une réponse agile, réaliste et sécurisante pour les équipes comme pour l'établissement.</p> <p>L'objectif attendu :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mieux gérer les surcharges ponctuelles</li> <li>- Renforcer la solidarité interne entre équipes</li> <li>- Sécuriser les périodes critiques sans épuiser les professionnels</li> <li>- Favoriser la montée en compétence et la transversalité</li> </ul>
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>T1-T2 2026</b> : Recueil des situations problématiques et analyse des besoins</li> <li>2. <b>T3 2026</b> : Concertation et cadrage du dispositif</li> <li>3. <b>T4 2026</b> : Élaboration du projet de fonctionnement</li> <li>4. <b>T1 2027</b> : Présentation du dispositif pour validation</li> </ol>
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directions fonctionnelles</li> <li>- Encadrants des services</li> <li>- Représentants du personnel</li> <li>- Agents intéressés</li> </ul>
Moyens	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps de coordination RH</li> <li>- Budget d'amorçage éventuel</li> <li>- Outils de suivi des mobilisations</li> </ul>
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de demandes de renfort identifiées</li> <li>- Degré de faisabilité identifié</li> <li>- Éventuelle mise en place du dispositif test en 2027</li> </ul>