

# PILOTER LA MOBILITÉ INTERNE


**4 jours**

## PILOTER LA MOBILITÉ INTERNE ET SE PRÉPARER À LA CONDUITE DES ENTRETIENS DE MOBILITÉ

### PROGRAMME DE LA FORMATION

#### PREMIÈRE PARTIE

##### PILOTER ET FACILITER LA MOBILITÉ INTERNE (2 JOURS - BILI)

- › Pourquoi la mobilité interne ?
- › Construire et piloter la mise en place d'une politique de mobilité interne
- › Déployer des outils collectifs pour renforcer la dynamique et des repères partagés
- › Utiliser des outils individuels pour accompagner, clarifier et faciliter
- › Communiquer pour mettre en œuvre les conditions de réussite
- › Mesurer l'impact et la performance de la mobilité

#### DEUXIÈME PARTIE

##### CONDUIRE AVEC SUCCÈS LES ENTRETIENS DE MOBILITÉ INTERNE (2 JOURS - MINT)

- › Situer l'entretien : articuler entretien de mobilité et gestion des compétences
- › Intégrer les éléments de socle de réussite à la conduite d'entretien
- › Clarifier son rôle et renforcer sa posture pour développer la confiance
- › Préparer efficacement l'entretien de mobilité interne
- › Accueillir et cadrer l'entretien
- › Analyser le parcours et les compétences avec les outils adéquats
- › Comprendre les motivations pour affiner le positionnement
- › Travailler le projet : explorer les 3 dimensions du projet
- › Conclure en engageant tous les acteurs : les 5 points de la conclusion
- › Identifier les points clé pour accompagner une mobilité contrainte
- › Faire un feedback constructif

#### OBJECTIFS

- Construire un dispositif de mobilité interne adapté au contexte, enjeux et priorité de l'entreprise.
- Déployer les outils individuels et collectifs pour promouvoir et mettre en œuvre le dispositif.
- Conduire les entretiens de mobilité en appliquant une méthodologie et des outils efficaces.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation incontournable constituée de 2 modules complémentaires pour bâtir le dispositif de mobilité et préparer ses entretiens avec les collaborateurs
- 4 jours pour un panorama complet des opportunités d'un dispositif de mobilité
- Des leviers pour dynamiser le dispositif en intégrant la stratégie RH

#### PROFIL DES PARTICIPANTS

Responsables des services RH/personnel, chargés de mobilité interne, de développement RH, gestionnaires et conseillers de carrières, conseillers d'orientation, responsables et chargés de recrutement, chefs de projet emploi  
Il est recommandé de disposer de connaissances en RH

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé 15 jours avant le début de la formation. Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application. Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation. Nos consultants sont sélectionnés pour leur expertise métier, leurs compétences pédagogiques et leurs expériences professionnelles.

#### SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation  
Évaluation à chaud et à froid

#### TARIFS

2 780 € HT ~~3 280 € HT~~ - Réf : PRH-MOMOBI

Validité : 30 juin 2025

# PILOTER ET FACILITER LA MOBILITÉ INTERNE

**2 jours**

## LES OUTILS POUR DYNAMISER LE DISPOSITIF

### PROGRAMME DE LA FORMATION

#### POURQUOI LA MOBILITÉ INTERNE ?

- › Situer la mobilité : au cœur de la Gestion des compétences
- › Identifier les différents types de mobilité (mobilité souhaitée, contrainte ...) et leurs impacts
- › Clarifier les enjeux pour l'entreprise et le salarié

Autodiagnostic de son processus actuel

Définition des objectifs et enjeux de son processus de mobilité

#### CONSTRUIRE ET PILOTER LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE MOBILITÉ INTERNE

- › Les étapes du projet et ses contributeurs
- › Les zones de risque, les conditions de réussite

Atelier : identifier ses zones de risque et ses points d'appui

#### DÉPLOYER DES OUTILS COLLECTIFS POUR RENFORCER LA DYNAMIQUE ET DES REPÈRES PARTAGÉS

- › Déployer un processus clair et simple

Élaboration d'un processus de mobilité

- › Monter une charte engageante, réaliste, liée à la stratégie

Cas pratique : construction des points clé d'une charte de mobilité interne

- › Utiliser ou adapter les outils existants : répertoires métiers, référentiels compétences, entretien annuel, plan de développement des compétences, bilan de compétences...

- › Identifier des passerelles ou des aires de mobilité

Partage d'outils de GEPP

- › Faire connaître les opportunités internes : 3 clés de réussite

Échanges de pratiques sur les bourses de l'emploi

- › Détecter les potentiels : people review et plan de succession

#### UTILISER DES OUTILS INDIVIDUELS POUR ACCOMPAGNER, CLARIFIER ET FACILITER

- › Intégrer les souhaits de mobilité des entretiens professionnels

Partage des bonnes pratiques sur la gestion des entretiens professionnels

- › Clarifier le positionnement des entretiens de mobilité et structurer leurs thématiques

Cas pratique : situer les différences entre recrutement externe et mobilité en entretien

Atelier : travail sur un support d'entretien de mobilité

- › Suivre le collaborateur dans sa mobilité : l'importance du cross boarding

Brainstorming sur les conditions de succès

#### COMMUNIQUER POUR METTRE EN ŒUVRE LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

- › Communiquer sur le processus et le mode d'emploi de la mobilité

Mise en situation : communiquer auprès des différents acteurs

- › Faciliter la connaissance des métiers et des services : bourses de l'emploi, stages d'intégration, salons "métiers"...

- › Etablir un plan de communication interne pour favoriser l'adhésion des salariés et des managers

Cas pratique : définir et proposer les mesures d'accompagnement à la mobilité

#### MESURER L'IMPACT ET LA PERFORMANCE DE LA MOBILITÉ

- › Définir des indicateurs de suivi et de résultat pour mettre en place des mesures correctives

Cas pratique : définir les indicateurs adaptés à votre contexte

Mettre en place son plan d'action adapté sur le projet mobilité

- impulser les premières actions à mettre en place : prioriser les actions et les acteurs à mobiliser

#### OBJECTIFS

- Définir la place de la mobilité dans la stratégie RH de l'entreprise.
- Identifier les éléments clé de réussite du dispositif.
- Bâtir un dispositif adapté au contexte et aux priorités : les outils macros et micros.
- Promouvoir le dispositif.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Des leviers pour dynamiser le dispositif en intégrant la stratégie RH
- L'apport d'outils collectifs, porteurs de la démarche, et d'outils individuels pour accompagner les mobilités
- L'élaboration d'un plan d'action individualisé pour optimiser sa démarche

#### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables RH, chargés de mobilité interne, responsables et chargés de développement RH ou recrutement, gestionnaires et conseillers de carrières, conseillers d'orientation, chefs de projet emploi

Il est recommandé de disposer de connaissances RH

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé 15 jours avant le début de la formation. Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application. Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation. Nos consultants sont sélectionnés pour leur expertise métier, leurs compétences pédagogiques et leurs expériences professionnelles.

#### SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid

#### PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :  
les 10 et 11 mars 2025

Paris Montparnasse ou à distance :  
les 8 et 9 septembre 2025

# CONDUIRE AVEC SUCCÈS LES ENTRETIENS DE MOBILITÉ INTERNE

**2 jours**
**ACCOMPAGNER LES COLLABORATEUR.RICE.S DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL AU VU DE LA STRATÉGIE RH**

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### SITUER L'ENTRETIEN : ARTICULER ENTRETIEN DE MOBILITÉ ET GESTION DES COMPÉTENCES

- › L'impact de la GEPP sur les entretiens de mobilité
- › Les 4 enjeux de l'entretien de mobilité
- › L'impact des processus mobilité sur l'entretien

Atelier sur les impacts de la GEPP et des process sur l'entretien de mobilité

### INTÉGRER LES ÉLÉMENTS DE SOCLE DE RÉUSSITE À LA CONDUITE D'ENTRETIEN

- › Les 3 temps d'un entretien
- › Les 5 étapes de la structure

Échange d'expériences

### CLARIFIER SON RÔLE ET RENFORCER SA POSTURE POUR DÉVELOPPER LA CONFIANCE

- › Poser les limites de son rôle
- › Travailler les 2 piliers de la confiance
- › Identifier la posture adéquate

Ateliers en sous-groupes

### PRÉPARER EFFICACEMENT L'ENTRETIEN DE MOBILITÉ INTERNE

- › Obtenir les éléments clé et les 3 points de clarification nécessaires à une bonne préparation
- › Intégrer les 5 thématiques de l'entretien de mobilité
- › S'appuyer sur un support d'entretien structurant

Échanges à partir du vécu des participants pour consolider les éléments de préparation

Cas pratique : élaborer un support d'entretien

### ACCUEILLIR ET CADRER L'ENTRETIEN

- › 4 clés et un acronyme utiles pour bien démarrer et impliquer le collaborateur
- › Comprendre la demande

Cas pratique : construire une banque de questions

Mises en situations : s'entraîner sur des situations diversifiées

### ANALYSER LE PARCOURS ET LES COMPÉTENCES AVEC LES OUTILS ADÉQUATS

Simulations sur l'analyse du parcours

### COMPRENDRE LES MOTIVATIONS POUR AFFINER LE POSITIONNEMENT

- › Avoir un questionnement juste, appuyé par la bonne posture

Auto-diagnostic

Cas pratique : construire une banque de questions sur les motivations

### TRAVAILLER LE PROJET : EXPLORER LES 3 DIMENSIONS DU PROJET

- › Faire le lien entre projet et contexte employeur pour de possibles plan d'action

Mises en situation à partir d'exemples réels

Cas pratique : élaboration d'une banque de questions

### CONCLURE EN ENGAGEANT TOUS LES ACTEURS : LES 5 POINTS DE LA CONCLUSION

### IDENTIFIER LES POINTS CLÉ POUR ACCOMPAGNER UNE MOBILITÉ CONTRAINTE

- › Les indispensables à connaître et préparer
- › Comprendre le positionnement de la personne avec la boussole du changement

Construire les éléments repères de la boussole

Mises en situation

### FAIRE UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

- › Savoir faire un feed back clair pour un retour ciblé

Mises en situation : faire un feedback

#### OBJECTIFS

- Repérer les différents types d'entretiens en fonction du type de mobilité.
- Appliquer une méthodologie pour conduire les entretiens de mobilité.
- Utiliser des outils efficaces pour conduire les entretiens de mobilité.
- Adopter la posture adéquate en fonction des besoins.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation pragmatique et concrète dédiée à l'entretien de mobilité interne dans un objectif d'orientation et de gestion des talents
- Une formation interactive : les participants sont en situation et peuvent anticiper la mise en place de l'entretien dans leur organisation
- L'acquisition de techniques d'entretien pointues et propres à la thématique mobilité / orientation
- Des outils simples, utiles, aisés à transposer

#### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables RH, RHBP, Chargé.e.s ou Conseiller.es mobilité interne, carrières, parcours, orientation, de développement RH, de recrutement

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

 Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes  
 Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)  
 Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation  
 Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

#### SUIVI ET ÉVALUATION

 Feuille d'embarquement et attestation de fin de formation  
 Évaluation à chaud et à froid

#### PROCHAINES SESSIONS

 Formation à distance :  
 les 15 et 16 mai 2025

 Paris Montparnasse :  
 les 2 et 3 octobre 2025

