

# PILOTER ET FACILITER LA MOBILITÉ INTERNE

## 2 jours (à titre indicatif)

### LES OUTILS POUR DYNAMISER LE PROCESSUS

Incontournables dans toute stratégie RH, notamment dans le cadre d'une démarche de gestion des compétences ou GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), les dispositifs de mobilité interne se révèlent également des instruments précieux pour fidéliser les collaborateurs de l'entreprise, accroître sa performance RH et développer sa marque employeur. Sur un marché du travail de plus en plus compétitif, les RH doivent répondre à deux enjeux majeurs : attirer et fidéliser les talents tout en faisant face à la pénurie de compétences. La politique mobilité tient une place centrale pour relever ces défis. Les outils mis en place (charte de mobilité, entretiens, indicateurs...) nécessitent un réexamen, une mise à niveau voire une refonte régulière pour répondre parfaitement aux enjeux RH de l'entreprise. Ces deux jours vous permettront de mettre à jour et d'optimiser tous vos outils liés à la mobilité interne.

### PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

#### POURQUOI LA MOBILITÉ INTERNE ?

- › Situer la mobilité : au cœur de la Gestion des compétences
  - › Clarifier les enjeux pour l'entreprise et le salarié
  - › Identifier les différents types de mobilité et leurs impacts
- 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
  - › Rôle des différents acteurs : direction générale, DRH, managers...
  - › Les zones de risque, les conditions de réussite
- Identifier ses zones de risque et ses points d'appui

#### OUTILLER POUR RENFORCER LA DYNAMIQUE ET DES REPÈRES PARTAGÉS

- › Déployer un processus clair et simple
- Elaborer un processus de mobilité
- › Monter une charte engageante, réaliste, liée à la stratégie
- Cas pratique : construire une charte de mobilité interne
- › Utiliser ou adapter les outils existants : répertoires métiers, entretien professionnel...
  - › Identifier des passerelles ou des aires de mobilité
  - › Intégrer les souhaits de mobilité des entretiens professionnels
  - › Détecter les potentiels : people review et plan de succession
- Jeu de rôle sur une people review

#### FACILITER LES ENTRETIENS

- › Détenir quelques clés dans la gestion des entretiens de mobilité
  - › Identifier les points importants en mobilité contrainte
- Situer les différences entre recrutement externe et mobilité en entretien
- › Créer des supports de préparation d'entretien et de comptes-rendus
- Créer un support d'entretien de mobilité
- › Suivre le collaborateur dans sa mobilité : les entretiens d'intégration

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

- › Communiquer sur le processus et le mode d'emploi de la mobilité
  - › Faciliter la connaissance des métiers et des services
  - › Définir les mesures d'accompagnement nécessaires pour favoriser l'adhésion des salariés et des managers : établir un plan de communication interne
- Cas pratique : définir et proposer les mesures d'accompagnement à la mobilité
- › Sensibiliser managers, salariés et partenaires sur l'importance et les atouts de la mobilité
- Exercice de communication auprès des différents acteurs

#### ADAPTER L'ORGANISATION RH

- › Repenser l'organisation pour intégrer pleinement le processus de mobilité interne
- › Former et coordonner les personnes en charge des entretiens de mobilité

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

- › Piloter le dispositif au quotidien : s'organiser pour suivre et accompagner le projet
  - › Définir des indicateurs de suivi et de résultat pour mettre en place des mesures correctives
  - › Réaliser des enquêtes de satisfaction interne
- 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, définir les timing

#### OBJECTIFS

Situer l'importance de la mobilité dans la stratégie ressources humaines de la structure.  
Identifier les éléments clé de réussite du dispositif.  
Bâtir un dispositif adapté au contexte et aux priorités : les outils.  
Promouvoir le dispositif.  
Évaluer les compétences des collaborateurs.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

Des cas pratiques permettant d'appliquer la méthodologie et les outils du dispositif de mobilité interne à son entreprise  
Des jeux de rôles et mises en situation sur la conduite de l'entretien  
L'élaboration d'un plan d'action pour optimiser votre démarche

#### 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  
Connaissances RH

#### SUIVI ET ÉVALUATION

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

#### MODALITÉS PRATIQUES

Réf : YMOB  
Formacode : 33091 /  
Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.