

Construire et piloter une stratégie de mobilité interne

Surmonter ses difficultés de recrutement grâce à ses ressources internes

Cours Pratique de 2 jours - 14h

Réf : SMA - Prix 2024 : 1 530CHF HT

La mobilité interne présente de nombreux avantages pour les entreprises notamment en termes de recrutement, fidélisation des talents, flexibilité ou encore réduction de coûts. Cette formation vous permettra de bâtir votre politique étape par étape et de l'utiliser au maximum de son potentiel.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Identifier la place de la mobilité dans la stratégie RH

Identifier les points clés de réussite du dispositif de mobilité interne

Bâtir un dispositif étape par étape en y intégrant les acteurs clés

Promouvoir le dispositif en interne

Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs d'un service et le poste occupé

TRAVAUX PRATIQUES

Formation active et participative alternant apports théoriques et pratiques : études de cas, création d'outils et construction de sa feuille de route.

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 05/2024

1) Situer la mobilité interne et ses enjeux dans la gestion des carrières de l'entreprise

- Connaître les différentes formes de mobilité interne, leurs contextes et impacts.
- Cerner les enjeux pour l'entreprise et le salarié.
- Comprendre la réglementation encadrant la mobilité.
- Repérer les conditions de réussite d'une politique de mobilité.

Travaux pratiques : Analyse de stratégies de mobilité interne de différentes entreprises et diagnostic de la situation dans son entreprise.

2) Mettre en place une stratégie de mobilité interne dans l'entreprise

- Connaître les objectifs et les moyens de sa mission en tant que responsable de la mobilité.
- Identifier les acteurs de la mobilité interne.
- Implémenter les étapes du projet et impliquer ses contributeurs.
- S'appuyer sur les outils d'évolution interne : charte, intranet, bilan professionnel...

Travaux pratiques : Élaboration d'un processus de mobilité interne et construction des points clés d'une charte de mobilité interne.

3) Identifier les besoins en mobilité interne

- Utiliser et actualiser les outils existants : cartographie des métiers, référentiel de compétences...

PARTICIPANTS

Responsables RH, responsables de mobilité, de missions RH, conseillers de carrières.

PRÉREQUIS

Aucun.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

- Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs d'un service et le poste occupé.
- Intégrer les souhaits de mobilité des collaborateurs : entretiens professionnels, annuels...
- Détecter les potentiels à l'aide des people review et plans de succession.
- Organiser la GEPP pour s'appuyer sur la politique de mobilité.

Travaux pratiques : Réalisation d'une checklist des bonnes pratiques de gestion des entretiens professionnels / annuels / référentiels de compétences...

4) Accompagner les collaborateurs tout au long du processus de mobilité

- Définir les processus internes.
- Identifier les différences entre un recrutement externe et une mobilité interne.
- Assurer une transition de poste optimale : les immanquables.
- Gérer l'après-mobilité.

Travaux pratiques : Élaboration d'un support d'entretien de mobilité.

5) Développer et pérenniser une culture de mobilité interne dans l'entreprise

- Construire des aires de mobilité et des parcours de carrière clairs.
- Assurer une communication claire et pédagogique des parcours et des processus de mobilité.
- Faciliter la connaissance des métiers et des services de l'entreprise.
- Créer le réflexe de l'interne chez les managers, les RH et les collaborateurs.
- Évaluer les résultats de la stratégie de mobilité interne : indicateurs et mesures correctives.

Travaux pratiques : Établir les points clés d'un plan de communication interne pour favoriser l'adhésion des salariés et des managers.

6) Mettre en place son plan d'action adapté au projet mobilité

- Identifier les premières actions à mettre en place.
- Prioriser les actions.
- Identifier les acteurs à mobiliser.

Travaux pratiques : Chaque participant présente son plan d'action pour recevoir les retours du groupe.

LES DATES

CLASSE À DISTANCE

2025 : 13 mars, 26 juin, 18 sept.,
13 nov.