

ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Mobilités internes

L'évolution des marchés, les progrès technologiques ainsi que les souhaits d'évolution des collaborateurs impliquent que chaque entreprise anticipe la mobilité interne pour maintenir et développer sa compétitivité. La Loi sur la sécurisation de l'emploi de 2014 en renforce le cadre juridique; l'employeur peut engager une négociation, portant sur les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise. Cette négociation est conduite à l'occasion de la négociation triennale relative au dispositif de GPEC pour les entreprises qui y sont astreintes. Pour les autres entreprises, elle porte aussi sur les évolutions prévisionnelles des emplois et compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

- Comment communiquez-vous auprès de vos collaborateurs sur l'évolution de leur métier au sein de votre entreprise ?
- De quelles façons vos managers sont-ils sensibilisés et moteurs dans l'approche de la mobilité?
- Quelles sont les perspectives d'évolution professionnelle pour vos collaborateurs dans votre entreprise ?
- Quels sont les outils pour aider vos collaborateurs à travailler sur leur mobilité et gestion de carrière ?
- Réussissez-vous facilement à pourvoir vos besoins de recrutement ?
- Quels éléments avez-vous mis en place pour faciliter la mobilité fonctionnelle de vos collaborateurs?
- Le plan de formation se trouve-t-il en phase avec les besoins de votre entreprise et de vos collaborateurs ?
- Disposez-vous d'une traçabilité des actions et de suivi du parcours de vos collaborateurs dans votre entreprise ?

NOTRE INTERVENTION À VOS CÔTÉS

Les points clés pour encourager et sécuriser la mobilité interne :

1. **Identifier vos besoins** de mobilité fonctionnelle et géographique.
2. **Proposer des outils adaptés** à vos besoins et à ceux de vos collaborateurs (cartographie des métiers et des compétences, bilans professionnels ou points carrières...)
3. **Communiquer sur les opportunités** de votre entreprise par la sensibilisation de vos managers et l'organisation de forums métiers.
4. **Conseiller vos collaborateurs** et les aider dans leur approche et réflexion d'un repositionnement interne.
5. **Evaluer et développer le potentiel** de vos collaborateurs pour optimiser leurs perspectives et axes d'évolution professionnelle.
6. **Proposer des parcours de formation adaptés.**
7. **Sécuriser vos collaborateurs** dans leur prise de poste.
8. **Accompagner la mobilité géographique.**

En pratique

Un Etablissement National des Produits de l'Agriculture et de la Mer exerçant ses missions pour le compte de l'Etat envisage le passage d'une organisation par Offices à une organisation par Métiers avec l'objectif de garder tous les effectifs sans suppression de postes. Notre intervention a consisté à la mise en place d'outils d'aide à la décision : fiche emploi, questionnaire individuel, fiche de synthèse de projet, bilan professionnel, forum métier avec présentation des familles métiers et échanges, accompagnement des managers sur la communication, création d'un Comité Mobilité.
Résultat : 160 personnes concernées et repositionnées

Ils nous font confiance :

Bio-Rad

Cartographie des métiers et aide au repositionnement interne de 60% des collaborateurs

France Agri Mer

Mise en place d'outils d'aides à la décision pour 160 collaborateurs

Le + Sodie

SODI@-coaching

Un service digitalisé simple, ludique et regroupant tous les outils d'aide au repositionnement pour rendre le salarié acteur de sa vie professionnelle (CV Builder, chat, forum, flux documentaire en accès libre, bourse d'emplois consultable 24h/7j, parcours d'auto-formation et auto-évaluation, vidéos métiers, données clés des bassins d'emploi) !

VOTRE CONTACT



Eric MARIE

Directeur de Projets
Grands Comptes

2/4 Rue Hélène -75017 PARIS

+33 (0)6.79.36.21.52
eric.marie@sodie.com