

CHECKLIST

Les 5 bonnes pratiques à suivre pour faire de la mobilité interne une réussite



La mobilité interne constitue une part essentielle de la stratégie globale de la gestion des talents. Une politique de mobilité interne bien menée aligne les aspirations des collaborateurs avec les enjeux globaux de l'entreprise, et assure un parcours professionnel motivant. Les retombées positives sont nombreuses : amélioration de l'engagement collaborateur, performances individuelles accrues et efficacité organisationnelle.

Voici nos 5 conseils / bonnes pratiques pour réussir :



01 / Communiquez clairement sur les possibilités et les avantages de la mobilité interne

- Soyez transparent sur les bénéfices qu'une mobilité interne apporte, par rapport à un recrutement externe. Avec la mobilité interne, le collaborateur connaît déjà le fonctionnement et les codes de l'entreprise, un atout majeur pour réussir dans son nouveau poste.
- Etablissez une communication claire autour de la stratégie de mobilité interne de l'entreprise. La bourse à l'emploi est par exemple un outil primordial.
- Évaluez les managers sur leur capacité à faire évoluer leurs équipes. Mettez en place des séminaires d'information et impliquez le service communication pour diffuser l'information en interne.

02 / Mettez en place des initiatives pour faciliter les transferts inter-équipes

- En tant que manager, mettez l'accent sur les possibilités d'évolution dans l'entreprise, cela motivera les collaborateurs à évoluer.
- Offrez l'opportunité à vos collaborateurs de découvrir le quotidien d'une autre équipe en leur proposant d'intégrer ponctuellement le service ou le poste convoité. Une sorte de vis-à-vis !
- Pensez à mettre en place un système de mentorat, "inversé" ou pas, qui encouragera le partage d'expériences et le transfert de compétences entre vos collaborateurs.

Le saviez-vous

D'après l'Association Nationale des DRH (ANDRH), les motivations en faveur du recrutement interne diffèrent d'un pays à l'autre : si en France 82% des entreprises cherchent avant tout à fidéliser leurs employés, l'Allemagne et le Royaume Uni, prennent davantage en considération l'impact court terme de la réduction des coûts et des délais de prise de poste.

L'employeur français investit aujourd'hui particulièrement pour garder ses talents, il est prêt à développer l'employabilité de ses équipes et à les aider à bâtir leur carrière. En effet, c'est le développement individuel des collaborateurs qui intéresse en priorité les sociétés dans 88% des cas, contre 60% au Royaume Uni.

03 / Facilitez la gestion opérationnelle des demandes de mobilité interne

- Mettez en place des actions sur le long terme afin de soutenir votre stratégie : bourses à l'emploi et gestion des demandes de formation par des processus accessibles en ligne.
- Répertoriez en ligne les postes vacants accompagnés d'un descriptif détaillé et des compétences requises.
- Ne négligez pas l'onboarding : une présentation, une visite et des temps de rencontre avec les membres de l'équipe sont essentiels pour se familiariser avec un nouveau poste / service.

04 / Appuyez-vous sur l'intelligence artificielle pour élargir le champ des possibles

L'IA présente l'avantage de pouvoir corréler des informations qu'un humain n'aurait pas pu faire, pour trouver un meilleur candidat. Un algorithme met en relation des mots clés tels que les compétences recherchées par le recruteurs et celles acquises par le candidat, et fera alors un lien entre les deux, en dehors de tout biais.

Pour commencer, intéressez-vous aux nombreuses start-up RH qui s'appuient sur l'intelligence artificielle : Clustree, Riminder, Domoscio, HumanRoads...

05 / Fixez des objectifs clairs et compréhensibles par tous

Définissez des objectifs cohérents pour votre plan de mobilité interne en les alignant sur les objectifs stratégiques de l'entreprise : expansion internationale, diversification, développement de produit, développement de marché, pénétration de marché...

Exposez clairement votre stratégie de mobilité interne aux nouveaux arrivants afin de les motiver et leur donner des perspectives d'évolutions autre que hiérarchiques.

Bon à savoir

Selon Matthew Bidwell, professeur associé en management à la Wharton School de l'université de Pennsylvanie, les collaborateurs recrutés à l'externe coûteraient à l'entreprise, pour un même poste, 18 à 20% de plus que ceux recrutés en interne.

Malgré un apport en diversité d'expérience, ces « externes » s'avèrent moins performants que les « internes » sur les deux premières années. Pire, la probabilité pour l'entreprise de devoir se séparer d'un collaborateur venu de l'externe dépasse de 61% celle d'un interne.



SOURCES

Ebook Talentsoft « Faire de la mobilité interne une réussite » <http://pages.talentsoft.com/rs/522-HRF-726/images/FR-Ebook-Faire-de-la-mobilite-interne-une-reussite.pdf> • Association Nationale des DRH (ANDRH) • Forbes – Top 10 des Technologies de L'intelligence Artificielle, Février 2017 <https://www.forbes.fr/technologie/top-10-des-technologies-de-lintelligence-artificielle-ia/> • La mobilité interne : bien des avantages pour sa carrière <http://www.journaldunet.com/management/emploi-cadres/1020662-savoir-evoluer-en-interne/1020664-les-avantages-de-la-mobilite-interne> • Harvard Business Review « Making Mobility Matter » <https://hbr.org/2009/03/making-mobility-matter> • RH info – Mobilité interne et cooptation, Mars 2016 <http://www.rhinfo.com/thematiques/recrutement/sourcing/mobilite-interne-et-cooptation>

Talentsoft est le leader Européen des applications Cloud de gestion des talents et de formation. Sa solution unique de gestion administrative et d'analytique RH complètement intégrée permet de piloter efficacement tous les processus RH

Retrouvez tous nos conseils sur le digital learning sur notre blog RH : www.talentsoft.com/blog

Des questions ? Contactez nos experts : contact.fr@talentsoft.com