



COMMUNIQUER POSITIVEMENT, RASSURER

Avoir une politique de mobilité claire pour lever les freins imaginés par les candidats éventuels à la mobilité en diffusant en interne les informations pertinentes. Par exemple :

- garantir la confidentialité de la candidature entre le candidat et les RH pour s'assurer que si la candidature échoue, la personne ne se retrouve pas en difficulté dans son service
- impossibilité pour le service d'origine de s'opposer à la mobilité d'un collaborateur dans un certain délai
- être clair sur la performance attendue du candidat qui n'est pas immédiate
- proposer systématiquement une "sortie de secours" au candidat (période d'essai) qui lui permette de revenir sur son choix en cas d'échec

Expliquer les étapes d'une mobilité interne qui ne requiert pas d'emblée toutes les compétences qui peuvent être développées via une formation ou un accompagnement

Donner l'habitude aux salariés de considérer que le sourcing interne est prioritaire à l'externe, en diffusant de manière systématique une offre d'emploi interne lors d'une vacance de poste

Mettre en évidence les avantages éventuels de la mobilité (évolution salariale, développement de l'autonomie, employabilité)

Avoir un portage politique fort de la direction sur cette question et montrer l'exemple en appliquant le principe de mobilité pour l'encadrement

SENSIBILISER

Construire et diffuser une cartographie de mobilité interne pour permettre aux salariés de se projeter dans des fonctions dont le champ de compétences est proche du leur

Organiser des journées de découverte des métiers, des échanges temporaires

Réaliser les entretiens professionnels qui sont des moments privilégiés pour échanger sur les souhaits et possibilités d'évolution des salariés

Faire comprendre que l'évolution professionnelle n'est pas nécessairement verticale, mais parfois juste de changer et d'apprendre un nouveau métier

AVANCER PROGRESSIVEMENT

Avant de parler de mobilité de poste, il est utile de développer une mobilité des compétences :

- Faire bénéficier tous les salariés de formation aussi souvent que possible (saisir toutes les opportunités, par exemple des périodes de chômage partiel)
- Développer le tutorat

EXPÉRIMENTER

Mobiliser des salariés sur des projets spécifiques qui font appel à la mobilité. Par exemple, former des salariés comme auditeurs internes dans le cadre d'une démarche de certification les amène à acquérir de nouvelles compétences et à s'intéresser aux autres services, aux autres métiers

Mettre en place un plan de continuité de service qui prévoit un remplaçant pour chaque poste en cas d'absence du titulaire. Chaque salarié se trouve ainsi en position de devoir sortir de ses habitudes professionnelles sur de courtes périodes au moins