

✓ Check-list stratégie de mobilité interne

1. Cartographie des Compétences	
	Réaliser un inventaire des compétences, expériences et qualifications actuelles.
	Identifier les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.
	Repérer les compétences transférables entre les postes.
	Anticiper les besoins futurs en compétences de l'organisation.
	Évaluer les besoins en formation pour combler les écarts.
2. Visibilité et Transparence	
	Mettre en place une communication claire sur les opportunités.
	Définir et publier des critères de sélection objectifs.
	Assurer une diffusion régulière et accessible des offres (intranet, etc.)
	Garantir l'égalité des chances pour tous les salariés.
3. Outils de Gestion des Talents	
	Centraliser les données (compétences, parcours, aspirations).
	Utiliser les outils pour identifier les profils correspondants aux postes.
	Suivre les demandes d'évolution exprimées par les équipes.
	Analyser les écarts entre ressources disponibles et besoins futurs.
4. Formation	
	Identifier les écarts de compétences avant la mutation.
	Mettre en place un parcours de formation technique ou fonctionnelle.
	Organiser du tutorat, du mentorat ou une période de transition.
	Valider l'acquisition des compétences nécessaires avant la prise de fonction.
5. Implication des Managers	
	Former les managers à l'identification des potentiels et aspirations.
	Intégrer la mobilité interne dans les entretiens professionnels.
	Sensibiliser les managers à ne pas retenir un collaborateur par peur du départ.
	Préparer la transition et accompagner le manager restant.
6. Accompagnement RH	
	Conseiller le salarié tout au long du processus.
	Coordonner les échanges entre le salarié, le manager et la direction.
	Superviser l'intégration dans le nouveau poste.
	Assurer un suivi post-mobilité pour résoudre les difficultés éventuelles.
7. Mesure des Résultats	
	Suivre le taux de mutation interne.
	Compter le nombre de postes pourvus par des collaborateurs.
	Mesurer le délai moyen de pourvoi.
	Évaluer le taux de rétention après une mobilité.
	Réaliser des enquêtes de satisfaction (salariés et managers).
	Ajuster la stratégie RH en fonction des données collectées.