

PROMOUVOIR LA MOBILITÉ INTERNE

Company name : DELHAIZE LUXEMBOURG

Activity sector : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycle

Company category : Grande Entreprise

Description of the action

Delhaize Luxembourg souhaite renforcer la mobilité interne au sein de son entreprise. Mettre en place une politique de mobilité interne permet de fidéliser et de motiver nos collaborateurs et c'est aussi un levier afin de disposer de collaborateurs connaissant parfaitement notre entreprise et nos métiers. La mobilité interne est un outil de capitalisation de l'expérience et d'enrichissement des équipes qui permet notamment à nos collaborateurs de multiplier leurs expériences et d'accroître leur employabilité.

Context

Grâce au savoir-faire et à l'implication de nos collaborateurs ainsi qu'à notre offre commerciale unique, Delhaize Luxembourg n'a cessé de croître ces 10 dernières années. Delhaize a donc besoin de constituer un vivier de collaborateurs ayant les compétences, les attitudes et la polyvalence requises afin de soutenir son développement.

Approach

- La parution d'annonce en interne
- Des entretiens annuels d'évaluation et de développement
- Une « People Review » annuelle en présence du service Ressources Humaines et des Managers
- Des entretiens de « recrutement interne » avec le service Ressources Humaines
- Des interviews diffusées dans notre outil de communication interne sur les collaborateurs ayant évolué au sein de Delhaize

Objectives

- Améliorer le niveau de performance de notre entreprise
- Améliorer la motivation de nos collaborateurs
- Favoriser l'employabilité de nos collaborateurs
- Diminuer le turn-over / fidéliser les collaborateurs méritants

Impact

Plusieurs outils ont été mis en place par la Direction de Delhaize Luxembourg afin de promouvoir la promotion interne :

- La parution d'annonce en interne
- Des entretiens annuels d'évaluation et de développement
- Une « People Review » annuelle en présence du service Ressources Humaines et des Managers
- Des entretiens de « recrutement interne » avec le service Ressources Humaines
- Des interviews diffusées dans notre outil de communication interne sur les collaborateurs ayant évolué au sein de Delhaize

« To do »

- Observer sur le terrain l'évolution des compétences des collaborateurs afin de repérer les talents à développer.
- Proposer des missions avec des tâches différentes des activités quotidiennes et/ou dans les environnements différents afin de tester l'étendue des compétences des talents sur d'autres terrains, ainsi que la motivation de nos collaborateurs à évoluer.
- Prendre le temps d'expliquer la nouvelle fonction, remettre une description de poste et accompagner le collaborateur dans sa nouvelle mission, notamment en prévoyant des entretiens réguliers avec son N+1 et des formations.
- Dans l'hypothèse où le transfert se passerait mal, prévoir une clause de retour à un poste équivalent à celui occupé précédemment par le collaborateur.

« Not to do »

- Ne pas « forcer » les collaborateurs qui semblent hésitants mais les rassurer en leur expliquant la mission et en leur présentant les mesures d'accompagnement qui seront mises en place (cf. 3^e conseil « à faire » ci-dessus).
- Ne pas sanctionner les collaborateurs qui refusent une proposition de [mobilité](#) interne.