MOBILITÉ INTERNE

Nom de l'entreprise : TANGO S.A.

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Permettre aux collaborateurs de nos identités d'évoluer au sein du groupe grâce à la mise en place d'un dispositif de mobilité interne.

Contexte

Dans le cadre du rapprochement de nos entités, Proximus souhaite donner la possibilité à nos collaborateurs d'évoluer au sein du groupe.

Approche

Afin de communiquer sur la mobilité interne, les Ressources Humaines se concentrent sur :

- L'envoi mensuel des postes vacants au sein du groupe à l'ensemble des collaborateurs
- Dans les entretiens d'évaluation / de fonctionnement, ajout d'une rubrique consacrée aux opportunités de développement / de carrière
- Entretiens de recrutements internes pour des postes disponibles
- Communication sur les recrutements / transferts effectués

Objectifs

Les objectifs sont multiples :

- Motivation de nos collaborateurs
- Fidéliser nos collaborateurs
- Offrir de nouveaux challenges à nos collaborateurs
- Diminuer le turnover du groupe

Impact

L'impact est important pour le groupe étant donné qu'il se concentre sur le turnover des entités. Aussi, l'impact est majeur en termes de reconnaissance, de valorisation des compétences et confiance de l'Employeur vis-à-vis du Salarié en lui permettant de réorienter sa carrière à des moments-clé pour le Salarié.

« A faire »

- Suivre de près les entretiens d'évaluation / de fonctionnement, déceler des souhaits non-exprimés ou pas clairs pour le Salarié,
- Proposer des opportunités ou missions ponctuelles sortant du cadre de la fonction du Salarié
- Envisager un bilan de compétences visant à valoriser les acquis du Salarié

- Disposer de descriptifs de postes clairs et précis
- Faire un suivi rigoureux de la période de transfert, accompagner le Salarié dans sa nouvelle fonction
- Prévoir de manière contractuelle une clause de « retour » vers l'ancienne fonction.

« Ne pas faire »

- Ne pas disposer d'objectifs, de descriptif de poste (cadre à donner au Salarié)
- Ne pas tenir compte des compétences et capacités réelles du Salarié dans la nouvelle fonction
- Laisser le Salarié se débrouiller seul.