

FRANCHIR LES BARRIÈRES : FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LA CROISSANCE AVEC LA MOBILITÉ INTERNE

Nom de l'entreprise : Hospilux S.A.

Secteur d'activité : Santé humaine et action sociale

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Cette initiative permettra d'acquérir de nouvelles expériences, de développer les compétences et de découvrir des nouveaux environnements de travail.

A titre d'exemple, lorsque notre réceptionniste après cinq années passées à l'accueil, a intégré le département technique, elle est devenue la deuxième femme à rejoindre l'équipe technique. Son intégration a été un succès : elle est épanouie dans ses nouvelles fonctions et ses collègues sont ravis de l'accueillir. Cette transition bénéfique démontre l'importance de la mobilité interne pour le développement professionnel du personnel et pour l'enrichissement de l'entreprise.

La mobilité interne n'est pas seulement un moyen de progression pour les employés, mais aussi une opportunité pour l'entreprise de valoriser les talents et les compétences de chacun. En encourageant la diversité des parcours professionnels, nous créons un environnement de travail dynamique et attractif où tout le monde sort gagnant.

Contexte

Face aux défis du marché du travail et à notre engagement pour la diversité et l'inclusion, nous avons initié un programme de mobilité interne. Cette démarche vise à offrir des opportunités de croissance à nos collaborateurs tout en répondant aux besoins évolutifs de l'entreprise.

Objectifs

Encourager le développement professionnel des collaborateurs en renforçant la diversité et répondre de manière flexible aux besoins évolutifs de l'organisation.

Approche

L'approche repose sur l'identification des compétences et des aspirations de chaque employé, ainsi que sur la promotion d'une culture de la mobilité interne. Nous encourageons la communication ouverte et la collaboration entre les différents départements pour faciliter les transitions et maximiser ainsi les bénéfices pour l'ensemble de l'entreprise. Lorsqu'un poste est ouvert, nous communiquons d'abord en interne pour voir s'il y a des intéressés. Si l'un des collaborateurs ayant postulé pour la vacante s'avère actif dans un département différent et qu'il est toutefois intéressé pour acquérir des nouvelles compétences, un entretien préalable a lieu suivi d'une courte période d'essai. Dans le cas où l'essai soit satisfaisant, un contrat est confirmé dans le nouveau poste. Dans le cas contraire, le collaborateur retourne à son poste dans son service d'origine.

Impact

La mise en place de la mobilité interne a eu un impact positif sur notre entreprise, tant sur le plan individuel que

collectif. Les collaborateurs ont pu développer de nouvelles compétences et prendre de nouvelles responsabilités, ce qui a renforcé leur engagement et leur satisfaction au travail. De plus, cela a contribué à créer des perspectives nouvelles de carrière au sein de l'entreprise.

« A faire »

- Promouvoir activement les opportunités de mobilité interne auprès des employés.
- Etablir des processus clairs et transparents pour faciliter les transitions entre les postes.
- Fournir un soutien et une formation adaptés aux besoins des collaborateurs lors de leurs changement de rôle.

« Ne pas faire »

- Limiter l'accès à la mobilité interne en fonction de critères discriminatoires.
- Négliger la communication et l'information sur les opportunités de mobilité interne.
- Ignorer les besoins de formation et de soutien des collaborateurs lors de transitions de poste.