

CHARTE MOBILITE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DIFFUSION INTERNE

Avant-propos

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Econocom fait de l'évolution professionnelle, une priorité.

Nous souhaitons accompagner nos collaborateurs pour que l'aventure et la passion commune puissent se prolonger dans l'intérêt de tous.

Il revient à chacun d'être moteur de son évolution et de veiller à se remettre en question pour continuer à apprendre et progresser en permanence.

Il revient au groupe d'offrir un cadre qui le permette en apportant de nouvelles perspectives professionnelles.

C'est dans cette démarche que s'inscrit la mise en place d'une charte de mobilité interne. Elle permet notamment de définir les modalités et d'identifier les interlocuteurs dédiés à la prise en compte des souhaits de mobilité.

Je vous encourage à oser et saisir les opportunités qui peuvent s'offrir à vous au sein du groupe.

Bien cordialement,



Franck Fanguero

Directeur des Ressources Humaines Groupe

Principe de la mobilité interne

La mobilité interne est définie par un changement de poste et/ou de métier au sein du groupe.

Pour le collaborateur, c'est l'opportunité d'enrichir son parcours professionnel, de le rendre dynamique et d'acquérir de nouvelles compétences.

Pour le groupe, il s'agit d'investir dans ses propres ressources humaines, afin de pourvoir les postes ouverts tout en fidélisant ses salariés.

Enfin, la mobilité encourage le tissage de liens entre les services et les différentes activités, pour toujours mieux satisfaire nos clients.

Pour réussir une mobilité interne, il est important d'entamer cette démarche en toute transparence. Le groupe comme le salarié doivent être en mesure de définir clairement leurs attentes afin de créer le consensus.

Les acteurs

Dans la mobilité, quatre acteurs interagissent :

Le collaborateur

Tout salarié du groupe en CDI, avec une ancienneté d'un an minimum sur le même poste, peut bénéficier d'une mobilité. Il construit son parcours de mobilité en échangeant avec un membre des Ressources Humaines et son manager.

L'entretien professionnel est l'occasion d'évoquer ses souhaits de mobilité et d'évolution en construisant son projet professionnel.

Le collaborateur peut répondre aux offres d'emploi disponibles sur [hr4u](#) via Mon Portail > Offres d'emplois.

Pour alimenter sa réflexion, les fiches du Référentiel Métiers sont également à sa disposition sur [hr4u](#) via Mon portail > Mes documents > Documents partagés.

La Direction des Ressources Humaines

La DRH recueille et partage les demandes de mobilité du collaborateur. Elle apporte conseil et coordonne les actions.

Elle pilote le processus lorsqu'un collaborateur postule à une offre interne ou lorsqu'une opportunité est identifiée en lien avec un souhait de mobilité renseigné dans l'entretien professionnel.

Aussi, elle accompagne le collaborateur et le manager concernés par la mise en place de dispositifs appropriés.

Les équipes recrutement

L'évolution des collaborateurs doit être en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Aussi, les candidatures internes sont étudiées selon le même process que les candidatures externes. Les candidatures internes restant prioritaires.

Le recruteur s'entretient avec le collaborateur a minima par téléphone et lui apporte un retour systématique et motivé, en lien avec la DRH et le management.

Les managers

Ils sont deux, le manager et le manager-recruteur, et ont un rôle essentiel :

En tant que manager, il se doit d'encourager les souhaits de mobilité du collaborateur et de le conseiller sur ses possibilités d'évolution. L'entretien professionnel est un moment important d'échanges autour de ce sujet.

En tant que manager-recruteur, il s'engage à étudier les candidatures internes selon le processus établi, en toute transparence avec le manager actuel du collaborateur.

Il a également en charge l'accompagnement du collaborateur durant sa période probatoire. Il s'assure des nouveaux acquis du collaborateur, le suit dans ses missions, son intégration et son évolution.

Démarche et processus

**Je suis en recherche d'une nouvelle
opportunité interne**

**Je consulte les
offres internes
sur hr4u**

**J'en parle à
mon manager
(ex : entretien pro)**

**J'en parle à
mon
interlocuteur RH**

Je postule

**Il informe la
DRH et me
conseille**

**Il me conseille et
m'oriente dans
ma démarche**

**Le pôle Carrières au sein de la DRH centralise
l'information, pilote le process et m'accompagne**



Et après ?

Aurais-je accès à une formation si j'en ai le besoin ?

Avec l'accord de votre manager, vous pouvez bénéficier d'une formation. Elles sont de différents types :

- formations métiers,
- management,
- méthodologie, gestion de projet,
- linguistique,
- sécurité...

Que deviennent mon ancienneté, mes congés payés ?

Votre ancienneté sera maintenue. Vos congés payés seront transférés à 100%.

Ai-je un préavis sur mon poste actuel ?

Pour assurer la continuité opérationnelle, le manager actuel et le manager-recruteur conviennent ensemble de la date de mobilité, avec un délai maximum de 3 mois.

Ai-je une période d'essai ?

Ce n'est pas une période d'essai mais une période probatoire pouvant aller jusqu'à 4 mois qui sera mise en place.

Pour le collaborateur, il s'agit d'une période lui permettant de savoir si le poste répond bien à ses attentes. Pour le manager, il s'agit d'évaluer l'adaptation du collaborateur à ses nouvelles fonctions, ainsi que ses compétences professionnelles.

Avant la fin de cette période probatoire, un bilan avec le manager sera réalisé, en lien avec la DRH.

Que se passe-t-il dans le cadre d'une mobilité géographique ?

Des mesures spécifiques seront mises en œuvre pour accompagner le collaborateur, en fonction de la mobilité envisagée.

N'hésitez pas à solliciter vos interlocuteurs RH habituels pour davantage d'information, ainsi que l'équipe Développement RH / Carrières : Amandine Lollivier et Charlotte Laforge.

econocom