

Accompagnement aux mobilités professionnelle et géographique

La favorisation de l'accompagnement

L'importance de l'accompagnement

Une mobilité réussie nécessite un accompagnement de qualité. D'après les études, un salarié satisfait avec sa démarche de mobilité possède un regard positif sur l'entreprise. Avoir des documents tels que la charte de mobilité ou avoir un référent pour les encadrer, aidera les salariés à se sentir soutenus.

Le processus de l'accompagnement

L'accompagnement de la mobilité est une tâche gérée par le service Ressources Humaines de l'entreprise.

➤ Avant la mobilité

- L'information des salariées sur les postes vacants est la première étape de l'accompagnement.
L'entreprise met à la disposition de ses employés des outils d'accompagnement tels que la bourse de l'emploi, les affichages ou les plateformes de l'organisation.
- Le service RH peut informer un salarié particulier parce qu'il a exprimé qu'il vise le poste vacant dans ses entretiens ou parce que ils ont détecté un potentiel chez lui.

➤ Après la mobilité

- L'accompagnement prend plusieurs formes après le changement. On peut citer les entretiens de carrière, le bilan des compétences, les formations, etc.
- Il faut effectuer un suivi après l'accompagnement pour anticiper les cas de non adaptation et les résoudre.

Les outils au service de l'accompagnement

➤ La bourse de l'emploi

Affiche les postes disponibles pour les employés. Il s'agit d'une application à usage interne.

➤ **Les chartes de mobilité**

Une convention exposant des règles que l'entreprise s'engage à respecter et les devoirs des salariés en termes d'accompagnement à la mobilité.

➤ **Les entretiens professionnels de carrière ou de mobilité**

Des entretiens dont le but est d'examiner la volonté du salarié et son potentiel.

➤ **Les aides à la mobilité**

L'entreprise peut offrir une aide personnalisée à quelques salariés. Ceci concerne essentiellement la mobilité géographique pour aider le salarié à s'installer et à minimiser les coûts de cette mobilité.

La favorisation de la mobilité interne et externe

Le congé de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> - Permet de résumer l'emploi dans le cas d'un projet de licenciement économique dans une entreprise ayant plus de 300 salariés.
La mobilité volontaire sécurisée	<ul style="list-style-type: none"> - Donne au salarié une période d'essai durant laquelle il peut exercer une activité chez une autre entreprise en gardant la possibilité de revenir à son entreprise d'origine.
Le portage salarial international	<p>Une relation entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une entreprise de portage social : envoie des factures à une entreprise cliente et des rémunérations aux salariés portés ; - L'entreprise cliente : signe un contrat avec l'entreprise de portage salarial ; - Le salarié porté : travaille pour l'entreprise cliente mais il est rémunéré par l'entreprise de portage salarial.
Le volontariat international en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Permet de travailler au sein d'une entreprise française à l'étranger dans le but d'exercer une mission à titre culturel, scientifique, technique, etc.