

# Sommaire

---

Remerciements.....	VII
Introduction .....	XIII
<b>I. LA MOBILITÉ INTERNE EN PANNE.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Une évolution lente et pragmatique.....</b>	<b>2</b>
1.1 Les apports à double tranchant de l'incontournable Organisation Scientifique du Travail.....	3
1.2 L'expansion des structures.....	3
1.3 La maîtrise retrouvée par la transversalité.....	4
<b>2. Le management face à une impasse.....</b>	<b>4</b>
2.1 Une cohabitation stérile .....	5
2.2 Une complexité renforcée.....	6
2.3 L'opposition des besoins.....	6
<b>II. RETROUVER UNE MOBILITÉ INTERNE SATISFAISANTE.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Des enjeux importants et variés.....</b>	<b>7</b>
1.1 Des relations homme/entreprise plus humaines.....	8
1.2 La mobilité interne, outil de management.....	10
1.3 Des bénéfices équilibrés entre entreprise et collaborateurs.....	11
<b>2. Un préalable : réconcilier les fonctions de l'entreprise .....</b>	<b>12</b>
2.1 Les difficultés liées au découpage fonctionnel.....	13

## RELANCER LA MOBILITÉ INTERNE DE LA MATRICE DE POLYVALENCE AU PLAN ANNUEL

2.2 Concevoir de nouvelles relations inter-fonctions et organiser les coopérations .....	14
2.3 Une évolution nécessaire des missions et des objectifs .....	15
<b>III. ORGANISER UN SYSTÈME DE MOBILITÉ INTERNE EFFICACE.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Un outil incontournable : la matrice de polyvalence.....</b>	<b>17</b>
1.1. Situation et objectifs.....	19
1.2 Avantages de la matrice de polyvalence .....	19
1.3 Un outil de pilotage partagé.....	20
<b>2. Acquérir l'information .....</b>	<b>21</b>
Éclairage – Arbitrer entre spécialisation et polyvalence.....	22
<b>3. Croiser réflexion organisationnelle et gestion des ressources humaines.....</b>	<b>23</b>
Éclairage – Aligner stratégie, organisation et métier.....	25
<b>4. Intégrer la matrice de polyvalence dans les processus de gestion des ressources humaines.....</b>	<b>26</b>
Éclairage – Contribuer à la maîtrise des risques opérationnels.....	27
<b>IV. 10 FICHES MÉTHODE POUR RELANCER LA MOBILITÉ INTERNE.....</b>	<b>29</b>
<i>Fiche méthode 1 : Établir une matrice de polyvalence .....</i>	<i>31</i>
<i>Fiche méthode 2 : Analyser l'effectif existant .....</i>	<i>37</i>
<i>Fiche méthode 3 : Reconcevoir les métiers et les filières d'emplois.....</i>	<i>41</i>
<i>Fiche méthode 4 : Définir les règles et les rythmes de mobilité .....</i>	<i>49</i>
<i>Fiche méthode 5 : Prévoir et mesurer les impacts sur la masse salariale .....</i>	<i>53</i>
<i>Fiche méthode 6 : Adapter la classification des emplois et des compétences .....</i>	<i>57</i>
<i>Fiche méthode 7 : Évaluer les besoins.....</i>	<i>61</i>
<i>Fiche méthode 8 : Arbitrer entre recrutement et formation .....</i>	<i>65</i>
<i>Fiche méthode 9 : Préparer un plan de mobilité.....</i>	<i>69</i>
<i>Fiche méthode 10 : Décliner un plan de formation.....</i>	<i>73</i>
<b>V. SCHÉMAS DE PROGRESSION VERS UNE MISE EN PLACE.....</b>	<b>83</b>
Éclairage – Coordonner les travaux avec les évolutions du système d'information .....	84

SOMMAIRE

1. Plan type de mise en place.....	84
2. Mise en place sans intégration au système d'information .....	87
Vocabulaire utile.....	89
Table des illustrations .....	95
Index des thèmes abordés .....	97
Bibliographie .....	101
Contacts.....	103