PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

En tant qu'entreprise de plus de 300 salariés, CICUTEL organise des réunions mensuelles avec le CSE (Comité Social et Économique) à titre informatif et consultatif pour favoriser le dialogue social et permettre des négociations sans conflit.

La prochaine réunion avec le CSE aura lieu le 24 mai 2025. À cette occasion, Marie COUR envisage de présenter ce nouvel axe de travail sur la mobilité des salariés. Elle vous confie le dossier.

Marie COUR souhaite un état des lieux de la situation actuelle. Elle vous fournit plusieurs documents (annexes) puis vous charge d'analyser la situation et de proposer des pistes de réflexion pour favoriser la mobilité interne des collaborateurs.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic des ressources humaines** portant sur la mobilité des salariés au sein de CICUTEL.

- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Marie COUR, soucieuse de favoriser la mobilité professionnelle, souhaite informer les membres du CSE du développement d'un nouveau module « mobilités » sur le portail RH, lors de la réunion prévue le 24 mai prochain.

Cette évolution semble d'autant plus importante que de nombreux salariés consultent régulièrement le SIRH.

Travail à faire

1) L'information des collaborateurs dans la démarche de mobilité

a. Concevez la page d'accueil de ce nouveau module qui intégrera notamment une courte présentation de la mobilité interne, de l'importance qu'elle peut revêtir et des différentes modalités au sein de CICUTEL.

b. Justifiez les choix des rubriques que vous avez retenues pour ce module.

Afin d'appréhender le parcours professionnel des salariés, les perspectives d'évolution dans l'entreprise demandent à être clarifiées. L'entretien annuel d'évaluation doit être l'occasion de recenser les souhaits d'évolution, les compétences développées et d'identifier les formations nécessaires pour accéder à un autre poste dans l'entreprise. Pour préparer au mieux cet entretien et pour impulser une réflexion des salariés sur la mobilité, un outil d'autoévaluation des soft skills leur sera proposé : il sera accessible à tout moment sur le SIRH.

Travail à faire

2) La gestion des compétences et la mobilité

a. Concevez un outil d'autoévaluation permettant au salarié de se positionner en termes de compétences comportementales (ou soft skills) attendues par rapport aux postes proposés en interne par l'entreprise.

b. Présentez les intérêts :
- de l'outil,
- de sa mise à disposition sur le SIRH.