

Existe-t-il des indicateurs pour mesurer le succès d'une mobilité ?

Réponse courte

Il existe des indicateurs pour mesurer le succès d'une mobilité, qu'elle soit interne ou externe. Ces indicateurs peuvent être **quantitatifs** (taux de rétention post-mobilité, taux d'absentéisme, évolution de la rémunération, délai d'adaptation) ou **qualitatifs** (satisfaction du salarié, évaluation de la performance, retour d'expérience des équipes).

Le choix et l'utilisation de ces indicateurs doivent être formalisés dans la **politique interne de mobilité**, communiqués au salarié en amont, et faire l'objet d'un suivi régulier, conformément au principe d'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#) du Code du travail). La collecte des données doit respecter la **confidentialité** et le RGPD.

Définition

La **mobilité**, en droit du travail luxembourgeois, désigne le changement de poste, de fonction, de service ou de site d'un salarié au sein d'une même entreprise (mobilité interne) ou le transfert vers une autre entité du groupe (mobilité externe), y compris par détachement. Le **succès d'une mobilité** s'apprécie par l'atteinte des objectifs fixés, la satisfaction des parties prenantes et l'impact sur la performance de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La mise en place d'indicateurs de succès suppose l'existence d'un processus formalisé.

Condition	Détail
Objectifs mesurables	Définition préalable d'objectifs et suivi post-mobilité
Accord du salarié	Toute modification substantielle nécessite l'accord exprès (art. L.121-7)
Proportionnalité	Les indicateurs ne doivent pas porter atteinte à la vie privée
Protection des données	Conformité à la loi du 2 août 2002 et au RGPD
Délégation du personnel	Information ou consultation préalable si introduction d'un système de suivi (art. L.414-9)

Modalités pratiques

Les indicateurs de succès d'une mobilité peuvent être quantitatifs ou qualitatifs.

Type	Indicateur
Taux de rétention	À 6, 12 et 24 mois post-mobilité
Objectifs individuels	Atteinte des objectifs fixés lors de la prise de poste
Satisfaction du salarié	Mesurée par des enquêtes internes anonymes
Performance	Évaluation par le supérieur hiérarchique après intégration
Absentéisme	Taux d'absentéisme et d'accidents post-mobilité
Rémunération	Évolution de la rémunération et des responsabilités
Délai d'adaptation	Temps nécessaire à l'intégration au nouveau poste
Retour d'expérience	Avis des équipes concernées

Pratiques et recommandations

Formaliser les indicateurs de succès dans la politique interne de mobilité, en concertation avec les représentants du personnel, permet d'assurer la légitimité du dispositif. Les indicateurs doivent être communiqués au salarié avant la mobilité et faire l'objet d'un suivi régulier.

Organiser un entretien de bilan à l'issue d'une période définie (généralement 6 à 12 mois) permet d'évaluer objectivement le succès. Il convient de privilégier des indicateurs adaptés à la nature du poste et au contexte de l'entreprise, en évitant toute discrimination.

La **transparence** dans la communication des résultats et l'implication des parties prenantes favorisent l'acceptation et l'efficacité du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 Code du travail	Modification du contrat de travail
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.414-9 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 2 août 2002	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel

La définition et l'utilisation d'indicateurs de succès doivent toujours s'accompagner d'une information claire du salarié et d'un respect strict de la confidentialité des données collectées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.