

Le conseil en mobilité-carrière épaulé les agents dans leur évolution professionnelle tout au long de leur carrière, lors d'entretiens individuels. Il a aussi un rôle de conseil des services : management, recrutement.

Tout au long de sa carrière, un agent a besoin de conseils personnalisés sur [son parcours professionnel](#) et sur sa mobilité, qu'elle soit choisie ou « contrainte ». En particulier, à l'occasion de changements qui impactent les situations individuelles : [réorganisations](#), mutualisations, délocalisations...

Dans la fonction publique d'État (FPE), c'est généralement **le conseiller mobilité-carrière (CMC)**, spécialement formé, qui assure cet accompagnement*. Il l'aide à trouver d'autres postes, métiers, employeurs ou affectations géographiques, et peut être amené à suivre la situation professionnelle d'agents en difficulté. Le CMC aide l'agent à choisir des postes qui valorisent ses compétences et son potentiel, lors d'un entretien confidentiel. Il le conseille pour construire son parcours : [mobilité dans la fonction publique](#) ou dans le secteur privé, formation professionnelle.

Dans tous les cas, le CMC doit rester neutre et ne pas divulguer les termes de l'entretien. Toutefois, lorsque certains éléments doivent être communiqués à son gestionnaire RH ou à son supérieur hiérarchique pour donner une suite concrète à l'entretien, l'accord de l'agent est nécessaire. Le CMC n'a aucun pouvoir décisionnel : l'agent prend lui-même les décisions qui le concernent. Quant aux règles de gestion RH et aux décisions administratives, elles demeurent du ressort de la direction des ressources humaines.

Le CMC accompagne également les managers, à leur demande, dans le redéploiement des équipes, la recherche d'agents qualifiés (profils à rechercher, candidatures à sélectionner), la réorganisation de leur service... Il peut aussi réaliser des études pour les services demandeurs (diagnostics, recommandations...), participer à diverses réunions (réseaux professionnels...), ou encore contribuer à animer le marché de l'emploi public et prospecter les emplois vacants.

Le DRH et les responsables de services peuvent charger le CMC **de réaliser un diagnostic** pour étayer leurs décisions en matière de management et d'organisation.

Chaque administration décide de l'organisation territoriale de son réseau de CMC, tout en restant au plus près des besoins des services et des ressources RH du terrain. Ces conseillers, qui exercent en administration centrale et en service déconcentré, constituent le réseau national ministériel ; le pilotage global du réseau CMC garantit partout une offre et un niveau de service semblables.

Il est recommandé aux services de se doter **d'une charte de mobilité.**

Marie Gasnier