



AMIENS, le 5 novembre 2009

LE RECTEUR DE L'ACADEMIE D'AMIENS
Chancelier des universités

à

Messieurs les Présidents d'université,
Madame et messieurs les inspecteurs d'académie,
Directeurs des services départementaux
de l'éducation nationale de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme,
Monsieur le délégué régional de l'ONISEP
Monsieur le directeur du CROUS
Madame la directrice du CRDP
Messieurs les directeurs des DRDJS et DDJS
Mesdames et Messieurs les Chefs d'Etablissements (EPLÉ)
et Directeurs d'Etablissements privés sous contrat
Mesdames et Messieurs les directeurs de C.I.O
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Education
nationale du premier degré
Mesdames et messieurs les conseillers
et conseillers techniques
Mesdames et messieurs les coordinateurs
et délégués de direction
Mesdames et messieurs les chefs de division

**MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE**
**MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

Rectorat

Secrétariat Général

**Direction des Relations et des
Ressources Humaines**

Dossier suivi par :
Valérie BERTOUX
Secrétaire générale de
l'académie adjointe
Directrice des relations et des
ressources humaines

Tél. : 03 22 82 39 48
Fax : 03 22 92.82.12
Mél. :
ce.rectorat@ac-amiens.fr

OBJET : Conseiller mobilité carrière

Dans le cadre des réformes actuelles de modernisation de la fonction publique d'Etat, tant au regard de ses modes d'intervention que de la mobilité de ses personnels, le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 novembre 2006, la loi n°2007.148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n°2007.1470 du 15 octobre 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont ouvert la voie à une refonte importante de la politique de gestion des ressources humaines, qui doit désormais renforcer sa dimension qualitative et se fonder sur une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Aussi, les administrations ont été invitées à se doter d'un pôle de ressources humaines, au-delà de la gestion de personnels, qui soit en mesure, d'une part, d'accompagner les parcours professionnels des personnels, de leur permettre de valoriser leur expérience dans leurs démarches de mobilité fonctionnelle ou structurelle et d'autre part, d'aider les services à identifier leurs besoins de réorganisation.

Or, cette approche de la gestion des ressources humaines ne peut être efficace sans l'intervention d'un professionnel spécialiste des ressources humaines, capable de mesurer l'adéquation poste/personne, en s'appuyant sur la connaissance des métiers et sur les besoins des recruteurs potentiels et en facilitant un dialogue de proximité, en vue de l'accompagnement des carrières des agents : c'est le rôle du *conseiller mobilité carrière (CMC)*.

La déclinaison au sein du ministère de l'Education nationale et dans l'académie s'est traduite par la mise en place de ce nouvel acteur, à compter de la rentrée 2009. Il s'agit de :

Madame Dominique DABONNEVILLE
Rectorat de l'académie d'Amiens
Direction des Relations et des Ressources Humaines
Tél. : 03 22 82 39 43
Télécopie : 03.22.92.82.12.
Mél. : ce.rectorat@ac-amiens.fr

.../...

La présente note a pour objet de vous permettre d'appréhender le métier de CMC, en vous informant sur ses missions et activités, son positionnement institutionnel ainsi que sur le mode de fonctionnement retenu, selon le cadrage opératoire national défini.

■ Ses missions

La conseillère mobilité carrière est chargée :

- de conseiller et d'accompagner les personnels dans leurs projets professionnels, soit dans le cadre d'une redéfinition du parcours professionnel, d'une mobilité, d'un bilan de carrière, soit seulement comme point d'étape lors d'un entretien de carrière
- de conseiller et d'aider les services, qui auraient à envisager des réorganisations, des reconversions de leurs agents, des changements de mission, voire des recrutements.

■ Ses activités

Les activités afférentes à ses missions induisent une triple fonction de conseil, de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), de « recherche d'emplois » et sont axées sur un appui :

- aux agents qui souhaitent changer de métier ou de structure : accompagnement individualisé des parcours professionnels, conduite d'entretiens ou de bilans de carrière, aide à l'élaboration de projets professionnels dans le cadre de reconversions
- aux services de ressources humaines : analyse des offres d'emplois et des besoins émergents, des profils en termes de compétences et de potentialités (transférabilité et professionnalisation), mise en relation des besoins des services et des profils des agents, constitution de viviers, anticipation des évolutions de postes, de métiers et de compétences
- aux services opérationnels : appui aux responsables dans la gestion des compétences et de la mobilité de leurs agents, conseil aux services en matière de reclassement dans le cadre de réorganisations ou de redéploiements, accompagnement dans le recrutement, publicité des offres d'emplois, information et communication sur l'emploi.

■ Son positionnement institutionnel et son mode de fonctionnement

La CMC est placée sous l'autorité directe de la directrice des relations et des ressources humaines. A ce titre et en dehors de sa formation personnelle nationalement et localement encadrée, elle a accès aux circuits d'informations nécessaires à l'exercice de ses missions et activités, à la mise à sa disposition des outils existants (fiches de procédures relatives aux dispositifs de gestion de personnels, de formation, de recrutement...).

Son action peut ainsi l'appeler à s'appuyer sur les compétences spécifiques des services opérationnels, avec lesquels elle travaille en liaison et en pleine articulation fonctionnelle, dans le respect des champs d'attributions des acteurs concernés.

Je vous saurais gré de bien vouloir informer les structures et personnels placés sous votre autorité des enjeux de ce métier de conseiller mobilité carrière, placé au cœur d'une politique innovante et qualitative de gestion des ressources humaines et je vous remercie à l'avance de votre concours coopératif à la réussite de sa mise en place et de son fonctionnement efficient.



Anne SANCIER-CHATEAU