

CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

DEUX PRINCIPES FONDAMENTAUX REGISSENT SON INTERVENTION :

NEUTRALITE A L'EGARD DES MESURES PROPOSEES :

- Ne pas influencer l'agent dans ses choix professionnels et personnels ;
- Ne pas se substituer au rôle de la hiérarchie ou de la DRH.

AUCUN ROLE DECISIONNEL :

- Les agents prennent les décisions qui les concernent ;
- Les décisions de principe ou administratives sont prises, selon le cas, par l'employeur.

L'ENGAGEMENT DU CONSEILLER :

1. Son intervention est soumise à **obligation de moyen** : Il incombe au conseiller de mettre en œuvre l'ensemble des moyens pour optimiser sa mission. La réussite de la démarche repose sur une **relation de confiance et de transparence** réciproques entre l'agent, l'employeur et le conseiller.
2. Il intervient sur la base d'une commande qui définit le contenu et les modalités de sa mission, nécessairement confiée de façon exclusive et qui précise la méthodologie utilisée et les conditions contractuelles de mise en œuvre de sa prestation. Son intervention se fonde sur une demande écrite qui reformule le besoin de l'agent.
3. Il n'accepte que des missions qu'il estime, en conscience, **correspondre à sa formation et à ses capacités**.
4. Il se soumet à un engagement de **confidentialité, de vérité et de transparence** vis-à-vis de l'agent et utilise, vis-à-vis de l'employeur, les seules informations déterminantes pour la réalisation du projet professionnel.
5. Il met en œuvre des **méthodes validées** qu'il maîtrise et qui présentent des **garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité**. Il privilégie les techniques d'entretien, outil indissociable de l'évaluation.
6. Il s'oblige à n'évaluer les agents qu'**au regard de compétences et comportements** en relation avec un poste à pourvoir, avec une situation professionnelle à occuper ou un projet professionnel. Il informe les agents de la nature des techniques qu'il emploie. Ses appréciations sont faites en référence à un besoin donné ; elles se limitent à la pertinence des candidatures.
7. Il exerce sa mission dans le **respect des droits fondamentaux** de la personne humaine. Il est, en particulier, respectueux de la vie privée et ne pratique **aucune discrimination ethnique, sociale, syndicale, sexuelle, politique, religieuse, d'âge, portant sur le handicap**.
8. Il communique à l'employeur une restitution orale ou écrite du projet d'évolution professionnelle de l'agent ; celui-ci peut lui donner son accord pour porter à la connaissance de l'employeur des données personnelles. Il donne à l'agent une restitution globale, écrite du contenu de l'entretien et des suites envisagées.
9. Il aide l'agent et l'employeur à parvenir à une **compréhension mutuelle des éléments** constitutifs de leur décision.
10. Il a le souci de **l'amélioration constante de la qualité de ses techniques** ainsi que de la compétence professionnelle de l'ensemble de ses collaborateurs.

11. La mobilité fait l'objet de **dispositifs d'accompagnement au bénéfice de tous** (actions de formation, mesures incitatives de nature financière, accompagnement social...).
12. L'ensemble des acteurs de la mobilité recherche **la meilleure adéquation possible** entre les attentes, les contraintes et les potentialités des agents et les besoins de l'organisation.