

ACCOMPAGNEMENT RH

HANDI-PACTE REUNION  
ATELIER DU 25 MARS 2025

LE ROLE DE LA GPEEC/GEPP POUR  
ANTICIPER LES TRANSITIONS DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE



# 1. DE QUOI PARLE T-ON ?

Dans la fonction publique, la **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)** se définit comme :

“la conception, la mise en oeuvre et le suivi de politiques et de plans d’actions visant à réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines d’une organisation (effectifs et compétences) en fonction d’objectifs à moyen terme bien identifiés, en impliquant les agents dans leur évolution professionnelle”











Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs : la GPEEC est identifiée comme un objet de dialogue social pouvant donner lieu à un accord collectif.





# Une clé pour ...

-   Identifier les postes à risque d'usure professionnelle et prévoir des dispositifs de prévention
-   Faciliter l'évolution et la reconversion des agents en proposant des parcours adaptés
-   Anticiper les besoins en compétences pour assurer une transmission efficace des savoirs
-   Garantir une transition progressive vers la retraite en évitant les départs anticipés pour invalidité



## 2. DE LA GPEEC A LA GEPP

Depuis 2017, la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) est devenue la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP).



Ce changement reflète une volonté d'accompagner davantage les parcours professionnels en tenant compte des aspirations et des contraintes spécifiques des agents.







# Les principaux changements



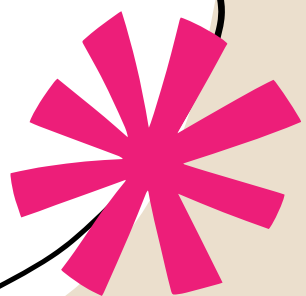
Une **approche plus individualisée** permettant une prise en compte des besoins spécifiques de chacun (exemple : spécificités du handicap dans la gestion des compétences)



Une **meilleure anticipation des transitions** par la mise en place de dispositifs évitant les ruptures professionnelles brutales (exemple : parcours de transition vers la retraite facilitant l'adaptation progressive du rythme du travail)



Une **obligation renforcée pour les employeurs publics** en intégrant des dispositifs d'aménagement dans la gestion RH (exemple : développement de plans de reclassement et de reconversion pour les métiers à fort risque d'usure)



Pour découvrir la suite,  
rendez-vous sur notre site !



[contact@d-talents.fr](mailto:contact@d-talents.fr)  
<http://d-talents.fr>