

# 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



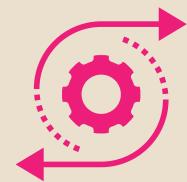
## 2. DE LA GPEEC A LA GEPP

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)



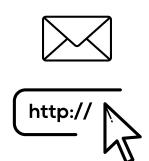
Une meilleure anticipation des transitions par la mise en place de dispositifs évitant les ruptures professionnelles brutales (exemple : parcours de transition vers la retraite facilitant l'adaptation progressive du rythme du travail)



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>