

MÉTIER & ACCOMPAGNEMENT

GEPP - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ex-GPEC)

Aussi écrit : GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GEPP

DÉFINITION

La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est le terme légal en vigueur depuis les ordonnances de 2017 - GPEC reste l'appellation d'usage courant et dans les négociations de branche. Démarche par laquelle une entreprise anticipe l'évolution de ses métiers et adapte les compétences de ses salariés, en articulant formation, mobilité interne et recrutement. Pour un salarié, c'est souvent la porte d'entrée vers une montée en compétences ou une reconversion accompagnée.

La GEPP, Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, est le nom légal en vigueur depuis les ordonnances de 2017. GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, reste l'appellation que tout le monde continue d'utiliser, y compris dans les négociations de branche. Derrière les deux sigles, une même démarche : une entreprise anticipe l'évolution de ses métiers et fait évoluer les compétences de ses salariés, en articulant formation, mobilité interne et recrutement. Pour un salarié, ce n'est pas qu'une ligne dans un accord d'entreprise. C'est parfois la porte d'entrée vers une montée en compétences, ou vers une reconversion accompagnée.

Formation, mobilité interne, recrutement : les trois leviers de la GEPP

Une démarche de GEPP ne se limite pas à un mot posé dans un accord d'entreprise. Elle s'appuie sur trois leviers, chacun avec une portée différente selon qu'on se place du côté de l'entreprise ou du côté du salarié.

Formation

- Ce qu'il signifie côté entreprise : Faire évoluer les compétences des salariés déjà en poste
- Ce qu'il peut ouvrir pour vous : Une montée en compétences sur votre métier actuel

Mobilité interne

- Ce qu'il signifie côté entreprise : Faire correspondre les postes qui évoluent aux salariés en place
- Ce qu'il peut ouvrir pour vous : Un changement de poste sans changer d'employeur

Recrutement

- Ce qu'il signifie côté entreprise : Ajuster les effectifs de l'entreprise à ses besoins futurs
- Ce qu'il peut ouvrir pour vous : Un signal que l'écart de compétences est trop grand pour être comblé en interne

GPEC ou GEPP : deux noms, une même obligation

Le Code du travail parle désormais de GEPP, depuis les ordonnances de 2017. Le terme GPEC n'a pourtant pas disparu du paysage : il reste la référence dans les négociations de branche et dans l'usage courant des services RH et des représentants du personnel. Si vous cherchez de l'information ou si vous en discutez avec votre entreprise, mieux vaut connaître les deux noms. Ils désignent la même chose, et un accord peut très bien continuer de s'appeler « accord GPEC » sans que cela signale un retard réglementaire.

Une démarche pilotée par l'entreprise, qui peut vous concerner directement

La GEPP part d'un constat fait par l'entreprise : ses métiers vont évoluer, ses compétences internes ne suivront pas forcément d'elles-mêmes. Elle répond en articulant formation, mobilité interne et recrutement. Ce n'est pas

un dispositif que vous activez seul en tant que salarié : c'est une démarche collective, pilotée par l'employeur, souvent négociée avec les partenaires sociaux. Rien n'empêche pour autant de vous positionner dedans, en entretien annuel ou professionnel, si vous sentez que votre métier va bouger. Pour certains salariés, cette démarche débouche sur une reconversion accompagnée, quand l'écart entre les compétences actuelles et les besoins futurs de l'entreprise est trop large pour se combler par la seule formation interne.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, technicien dans une entreprise industrielle

Son entreprise annonce une réorganisation de sa ligne de production. En entretien professionnel, le service RH lui explique que la démarche GEPP de l'entreprise a identifié son métier comme amené à évoluer dans les deux prochaines années. Deux pistes lui sont proposées : une formation interne pour monter en compétences sur les nouveaux équipements, ou une mobilité vers un poste voisin dans l'entreprise. Il choisit de prendre le temps d'explorer les deux avant de trancher, plutôt que d'accepter la première proposition venue.

Une femme de 39 ans, assistante administrative dans une entreprise de taille intermédiaire

Son entreprise a signé un accord GPEC avec les représentants du personnel. Sa famille de métier, l'accueil et le secrétariat, y est identifiée comme exposée à la digitalisation des tâches. Elle n'attend pas que l'entreprise vienne à elle : elle demande un entretien pour faire le point, et engage de son côté une démarche pour clarifier ce qu'elle pourrait faire d'autre si son poste venait à se réduire. La démarche GEPP de son entreprise devient, pour elle, un signal d'alerte utile plutôt qu'une contrainte subie.

Les erreurs fréquentes

- Croire que la GEPP est un dispositif qu'on peut déclencher seul, à la demande : c'est une démarche collective, pilotée par l'entreprise.
- Chercher uniquement sous le nom GEPP et ne rien trouver, alors que GPEC reste la référence dans les négociations de branche et l'usage courant.
- Attendre passivement une proposition de l'entreprise, sans se signaler en entretien annuel ou professionnel quand on sent son métier bouger.
- Réduire la GEPP à une formalité RH sans conséquence, alors qu'elle peut ouvrir une vraie montée en compétences ou une mobilité interne.
- Présumer qu'elle mène automatiquement à une reconversion externe accompagnée, alors qu'elle vise d'abord l'interne, formation et mobilité.

Pour votre reconversion

- Se reconvertir sans quitter le CDI
- Se former quand on est déjà en poste
- Le plan de développement des compétences
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le bilan de compétences

À RETENIR

- GEPP est le nom légal en vigueur depuis les ordonnances de 2017 ; GPEC reste l'appellation d'usage courant, notamment dans les négociations de branche.
- La démarche est pilotée par l'entreprise : elle anticipe l'évolution de ses métiers et articule formation, mobilité interne et recrutement.
- Pour un salarié, elle peut ouvrir une montée en compétences sur son poste ou, dans certains cas, une reconversion accompagnée.
-

Ce n'est pas un dispositif qu'on déclenche seul : c'est une démarche collective, souvent négociée avec les partenaires sociaux.

- Elle vise d'abord l'interne, formation et mobilité ; le passage à une reconversion externe reste un cas particulier.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Ministère du Travail - GPEC / GEPP <https://travail-emploi.gouv.fr/> (consulté 2026-06-04)
- Service-public - gestion des compétences <https://www.service-public.gouv.fr/> (consulté 2026-06-04)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion au 01 47 88 00 00
Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/gpec

Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF