

CHARGÉ OU CHARGÉE DE PROJET GPEEC

Le chargé ou la chargée de projet gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEEC) analyse la situation de l'emploi et les besoins quantitatifs et qualitatifs en personnel, actuels et futurs, pour répondre aux projets de développement de la collectivité. Il élabore et assure le suivi des outils correspondants.

ACTIVITÉS PRINCIPALES

- Diagnostic de l'existant en termes de ressources : effectifs, emplois, compétences
- Suivi des effectifs et de l'évolution des emplois
- Élaboration de scénarios sur les évolutions des effectifs et des métiers de la collectivité
- Diffusion et partage d'informations sur les effectifs et les emplois en interne et en externe

CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

Les chargés et chargées de projet GPEEC représentaient 830 agents au 31 décembre 2012. Ces agents travaillent principalement dans les conseils départementaux, les communes de 20 000 à 80 000 habitants, les EPCI. Les chargés et chargées de projet GPEEC sont force d'analyse et de propositions auprès des directions des ressources humaines. Ils sont en contact permanents avec les différents services RH : carrière, recrutement-mobilité, formation. La conduite de diagnostics ciblés par grandes directions, les amène à être en relation avec l'ensemble des autres services de la collectivité.

Le chargé ou la chargée de projet GPEEC peut être amené à encadrer un service.

ACCÈS

- Formation initiale dans les domaines de la gestion et du conseil en ressources humaines, du conseil en organisation et des sciences sociales peut en faciliter l'accès
- Concours d'accès de la filière administrative, catégories A, cadres d'emplois d'attachés et attachées territoriaux et de rédacteurs et rédactrices territoriaux

ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les facteurs d'évolution de l'environnement professionnel portent principalement sur :

- l'allongement de la durée de vie au travail et l'évolution de la pyramide des âges ;
- l'évolution des métiers territoriaux (spécialisations, polyvalence, technologies, dématérialisation, etc.) ;
- le développement de logiciels de gestion des ressources humaines mieux adaptés aux démarches prévisionnelles ;
- le développement des organisations transverses et des coopérations en mode projets ;
- l'individualisation et la diversification des parcours professionnels ;

- la montée en charge et la complexification des situations de reclassement ;
- la prise en compte de la promotion de la diversité ;
- la prise en compte de la contrainte budgétaire.

Dans un contexte de maintien ou de baisse des effectifs, de prise en compte croissante des problématiques d'usure et de reconversion professionnelle des agents, d'adaptation des compétences individuelles et collectives aux besoins des organisations, les chargés et chargées de projet GPEEC contribuent à promouvoir une dimension prospective nécessaire à un pilotage stratégique de la masse salariale.

PERSPECTIVES D'EMPLOI

Les effectifs territoriaux de ce métier sont encore peu nombreux bien que la fonction de GPEEC tende à se généraliser dans les directions des ressources humaines.

• SCÉNARIO 1

L'allongement de la durée de carrière des agents, couplé aux impératifs de maintien de la masse salariale, à la prise en compte de l'usure professionnelle et à la mise en place de mobilités préventives obligent les collectivités à conduire des études et à mettre en place des indicateurs pour s'inscrire dans une gestion plus prévisionnelle de leurs ressources humaines. La fonction GPEEC, partagée entre plusieurs entités de la direction des ressources humaines, tend à mieux être identifiée et donne lieu à la création de services dédiés et au recrutement de profils spécialisés.

• SCÉNARIO 2

Les adaptations organisationnelles liées notamment à la recomposition territoriale, aux mouvements d'intégration communautaire et de mutualisation des services, la réduction des marges de manœuvre, positionnent les directions des ressources humaines sur des objectifs de pilotage stratégique et prévisionnel des emplois et des effectifs. Dans ce contexte, les chargés et chargées de projet GPEEC tendent à être présents dans davantage de collectivités. Ils contribuent à plus de transversalité entre les différentes logiques et composantes des ressources humaines (carrière, rémunération, formation...). Ce métier, dont les compétences professionnelles sont de plus en plus complétées ou couplées avec le conseil en organisation, participe plus étroitement à une recherche globale d'efficacité des organisations et d'adaptation des besoins en effectifs et en compétences professionnelles.

REPÈRES STATISTIQUES

Source : Enquête nationale métiers / CNFPT 2013

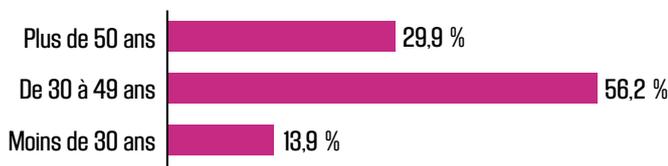
• EFFECTIFS AU 31/12/2012

830 agents

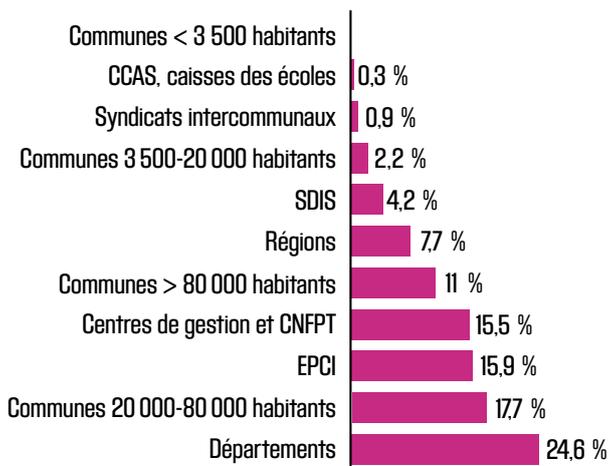
1,5 % d'agents à temps non complet

81 % de femmes

• STRUCTURE DES ÂGES



• RÉPARTITION PAR TYPES D'EMPLOYEURS



• STATUT

52,6 % d'agents de catégorie A

30,1 % d'agents de catégorie B

81,3 % d'agents titulaires

18,7 % d'agents non-titulaires

• ÂGE

Âge moyen des agents occupant ce métier : **43 ans**

Part des plus de 55 ans : **12,2 %**

• PRINCIPAUX SERVICES D'AFFECTATION

| | Effectifs | % |
|----------------------------------|-----------|------|
| Personnel et ressources humaines | 760 | 90,9 |
| Autre services | 70 | 9,1 |