



Dépêche n° 743165

Social / RH - Politiques de l'emploi

Par: Alexandra Caccivio - Publiée le 29/12/2025 à 12h04

[Lien dépêche](#)

🕒 6 min de lecture

A usage unique de : **Charlotte MOLLET**

Comment réussir sa GPECT et lever les obstacles ? Les échos des rencontres régionales de la GPECT au Creusot

"Malgré le P de prévisionnel", la GPECT se doit de traiter les problématiques de recrutement à court terme : c'est un moyen de "gagner en crédibilité" avant d'entamer un travail prospectif, explique Jean-Marc Havez, consultant, invité à partager son expérience auprès des porteurs d'une GPECT le 18 décembre 2025 au Creusot. Lors des deuxièmes rencontres régionales de la GPECT en Bourgogne-Franche-Comté, de nombreuses pistes ont été proposées pour aider les entreprises à développer leur sourcing (pour les recrutements immédiats) et à se projeter sur le long terme, ce qu'elles peinent à faire.

En 2022, l'État et la Région adoptaient en Bourgogne-Franche-Comté une feuille de route commune pour la GPECT, dans laquelle ils posaient la nécessité d'une animation régionale de la GPECT. L'un des objectifs, indiquait la feuille de route 2022-2027, était "de susciter [...] les échanges de bonnes pratiques" et d'"accompagner les professionnels dans leurs choix méthodologiques".

C'est tout l'objet des deuxièmes rencontres régionales de la GPECT organisées jeudi 18 décembre 2025 au Creusot. Les témoins et les experts ont été invités par Pierre-Simon Eury, directeur régional de la Dreets, à faire "des liens avec les autres dispositifs" comme "les pôles de compétitivité, les campus des métiers et des qualifications et les Territoires d'industrie".

La GPECT, un outil "qu'on a encore besoin de légitimer" (J.-M. Havez, consultant)

"La GPECT est un outil stratégique au service du territoire" mais "qu'on a encore besoin de légitimer" alors qu'"on ne s'interroge plus sur le bien-fondé d'avoir une stratégie de développement économique ou une stratégie de maîtrise foncière", constate Jean-Marc Havez, consultant pour le cabinet Terre d'Avance. Il espère "que demain on ne s'interrogera plus sur la nécessité d'avoir une stratégie en matière d'emploi et de compétences".

Car, les témoignages le montrent, une GPECT nécessite "un portage politique fort et un volontarisme des élus" pour "coordonner la multitude d'acteurs et mettre en œuvre une stratégie cohérente" – avec une gouvernance solide et pérenne, dotée de moyens d'animation suffisants. Certaines GPECT, ainsi, ne dépassent pas la phase diagnostic. D'autres au contraire vont très loin dans la déclinaison d'un plan d'action, à l'image de Dunkerque qui porte "une vision intégrée, allant de la petite enfance (pour améliorer les compétences de base et lutter contre les inégalités) à l'accompagnement des seniors", témoigne Olivier Verhaegue, dirigeant fondateur de My Better Job.

"Les entreprises ne répondent pas souvent à nos enquêtes" (C. Devaux)

Cependant, même avec un portage politique fort, la démarche de GPECT se heurte à d'innombrables difficultés. "Les entreprises ne répondent pas souvent à nos enquêtes, c'est très décevant", témoigne ainsi Cécilia Devaux, chargée de mission GPECT pour Territoire d'industrie Nevers-Val de Loire, recrutée par le service du développement économique de Nevers Agglomération. Même les besoins à court terme sont difficiles à recueillir.

"Vous n'êtes pas un cas isolé, rassure Jean-Marc Havez. Je pense que, dans 99,9 % des cas, c'est vraiment le principal écueil. Par modeste retour d'expérience, il y a peut-être quelques points clés pour avancer sur cette problématique." Le premier est d'"associer les entreprises le plus en amont possible au plan d'action (avec l'appui des politiques)", "de communiquer avec les mots de l'entreprise en évitant notre jargon pour parler des solutions concrètes qu'on peut apporter en matière de recrutement" et de "travailler en partenariat avec tous les partenaires qui ont des relations fortes avec les entreprises" (lire l'encadré ci-dessous sur la "team RH" déployée en Occitanie).

Le deuxième point clé est, "malgré le P de prévisionnel, d'être capable d'apporter des solutions de très court terme" pour "gagner en crédibilité", poursuit Jean-Marc Havez. "Les entreprises, ensuite, sont plus enclines, quand nous mettons en place des groupes de travail, à nous ouvrir leurs portes parce qu'elles savent qu'on peut leur apporter des solutions concrètes."

L'exemple de l'Occitanie

Pour éviter de sursolliciter les entreprises qui, faute de temps, ne répondent plus aux enquêtes, les acteurs de l'emploi, en Occitanie, travaillent de concert. La Dreets, la Région et France Travail ont constitué, avec les acteurs comme les Opco, l'UIMM ou encore la CCI, une "team RH". "Elle fonctionne particulièrement bien à Béziers" où, lorsqu'un des partenaires est allé en rendez-vous dans une entreprise, il partage les informations avec les autres, détaille Jean-Marc Havez.

"Être souple" dans les ambitions et faire de la veille

Autre difficulté rencontrée par les porteurs d'une GPECT : lorsqu'un contact est établi, "les entreprises ont du mal à se projeter sur le long terme", constate Cécilia Devaux. Pour les y aider, Jean-Marc Havez souligne l'importance de préparer la rencontre en s'appuyant sur les nombreuses études portant sur les emplois et les compétences : les études des Opco ou de France 2030 les statistiques de la Dares, les données des régions voire tout simplement "l'analyse des offres d'emploi", à quelques années d'intervalle, pour mesurer "la différence entre les attentes des entreprises sur un même métier". "Les études sont rarement à l'échelle du territoire de GPECT mais elles constituent un matériau sur lequel faire réagir plus rapidement vos interlocuteurs, souligne Jean-Marc Havez. Elles ont un effet rebond. Elles permettent de débloquent le dialogue et, pour vous, de gagner en crédibilité (parce que vous délivrez de l'information)".

Il faut cependant "être souple" dans ses ambitions, souligne Jean-Marc Havez. Pour être intervenu à Saint-Nazaire auprès de gros donneurs d'ordre comme Airbus, auprès desquels son cabinet de conseil pensait obtenir des réponses, il a constaté qu'il est difficile d'avoir une vision claire de l'évolution des métiers. "L'avion à hydrogène, par exemple, tout le monde en parle, mais quand est-ce qu'il va impacter les entreprises ? L'incertitude est totale. Donc quand mettre en mouvement tout un territoire ? C'est toute la question." Face à cette difficulté, "nous avons décidé d'instaurer une veille permanente pour détecter les signaux faibles, relate Jean-Marc Havez. Cela prend forme en mobilisant les entreprises une fois par an pour qu'elles échangent autour de la cellule de veille. L'idée, ensuite, est d'adapter l'offre de formation rapidement."

Des entreprises qui entretiennent rarement leur sourcing

Reste cependant que l'adaptation des formations aux besoins en compétences constitue une autre difficulté de taille. "Nous avons réalisé une cartographie de tous les métiers pour la branche de la chimie, illustre Olivier Verhaeghe. Nous

l'avons présentée aux rectorats qui ont besoin, avec les Régions, d'une visibilité à cinq ans pour hiérarchiser les besoins, d'autant qu'ils ne peuvent pas ouvrir de nouvelles sections sans en fermer d'autres". Mais présenter un diagnostic ne suffit pas : "Il faut un argumentaire solide et des données statistiques robustes", voire "être virulent" pour faire bouger la carte des formations. À Dunkerque, l'EPCI a obtenu un pacte éducatif territorial "mais la lutte a été homérique", souligne Olivier Verhaegue.

Reste également des difficultés à lever qui touchent à la culture des entreprises. La majeure partie des entreprises est coupée de son sourcing. "80 % des 800 entreprises que nous avons interrogées pour la Dreets, il y a deux ans, ne connaissent pas tous les établissements de formation" pertinents sur leur territoire pour "sourcer des candidats", souligne Olivier Verhaegue. Beaucoup ont délégué leur recrutement aux agences d'intérim et disparaissent donc du scope des actifs en recherche d'emploi.

travailleR ensemble pour mieux recruter et gagner du temps

Certaines initiatives montrent que les choses peuvent bouger. "Sanofi, par exemple, recrute plus d'alternants que de besoins afin que les sous-traitants de son territoire, qui n'ont pas les moyens d'accueillir des alternants, puissent ensuite les recruter", illustre-t-il. "Dans l'Yonne, les entreprises travaillent collectivement à des reclassements à froid, avant un PSE, pour aider leurs salariés à évoluer vers d'autres entreprises locales qui recrutent."

Autre exemple : l'UIMM de Saône-et-Loire a travaillé sur les moyens d'éviter la fuite des compétences. Elle a constitué un pool de dix entreprises, en septembre dernier, composé notamment de Framatome, Industeel, Seeb ou encore Itron, prêtes à travailler avec Huggy, une start-up de 12 personnes qui œuvre dans "le recrutement circulaire". L'idée : valoriser dans le réseau le CV des apprentis qui ont donné satisfaction et des candidats qui, sélectionnés et reçus en entretien, ont finalement été écartés. "Ce sont des candidatures qui ont été qualifiées au cours d'un processus de recrutement qui peut être long", souligne Baptiste Privé, fondateur de Huggy. Le partage d'information "fait gagner du temps aux autres" tout en maintenant sur un territoire les profils intéressants.

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'événements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de **20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées** (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations).

5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS

Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

Cliquez ici pour tester gratuitement les services d'information AEF info
