



Union Nationale des
Missions Locales

Union Nationale des Missions Locales

WEBINAIRE N°3 : Communiquer et piloter sa GPEC en Mission Locale

Mardi 23 septembre 2025 – 10h30-12h

Laurent DUFORT – Directeur de mission, CALIA Conseil

Introduction

Contexte de l'intervention

Les audits de labellisation ont montré des besoins communs en matière de GPEC au sein des Missions Locales :

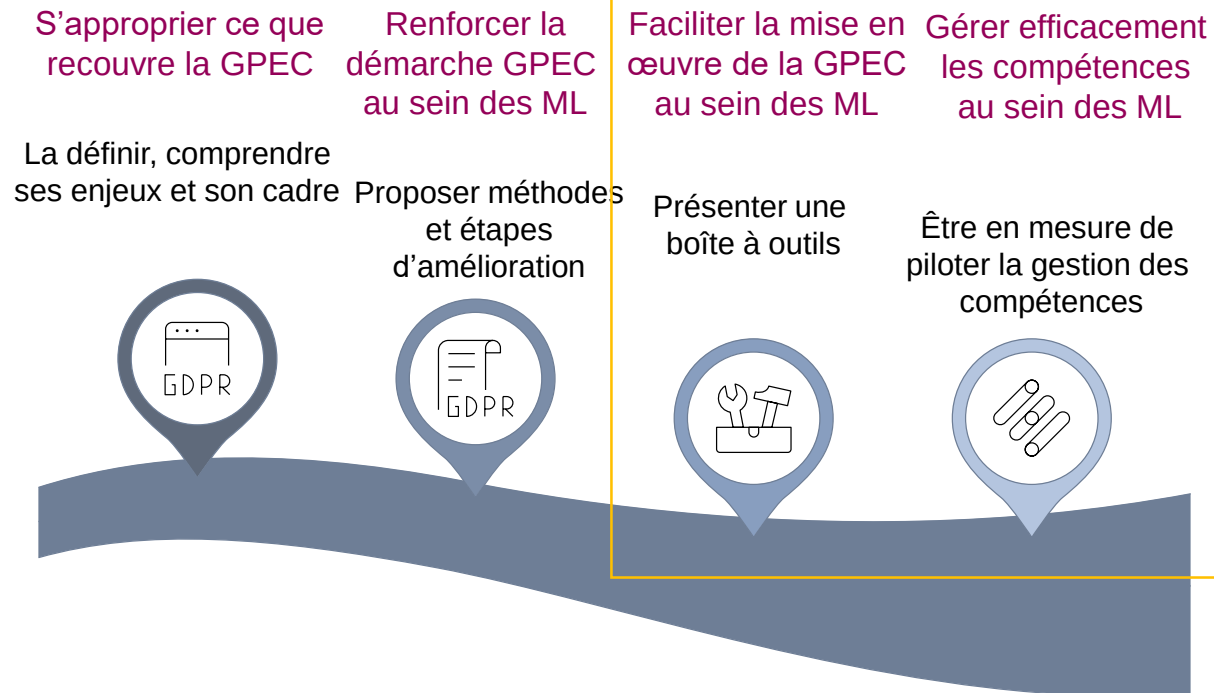
- Renforcer la **formalisation** et la **structuration** de la GPEC
- Mettre en place des **outils** permettant **d'évaluer l'impact** des formations et d'**intégrer** le développement des compétences dans une **perspective d'amélioration** des services.
- Mettre en **exergue** les moyens alloués au développement des compétences et de **communiquer** à ce sujet

A noter : Tout au long du support, le terme « compétences » désignera les compétences de la CCN mais aussi des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

La série des 3 webinaires qui vous sont proposés aujourd'hui dépasse le cadre stricto sensu de la labellisation : elle a pour but de vous aider à **optimiser** ce que peut apporter une GPEC à votre structure et à la **piloter** à court, moyen et long terme.

Introduction

Objectifs des webinaires



- ➔ **Objectif de ce webinaire :** Présenter, une fois la GPEC formalisée et renforcée, comment tirer tous les bénéfices de la démarche
- Comprendre les enjeux de communication autour de la GPEC
 - Identifier les leviers de pilotage
 - Repartir avec des outils concrets

Introduction : Positionnement de ce webinaire par rapport aux précédents

1-Communiquer sur la GPEC, en interne et en externe à la Mission Locale

2-Piloter votre GPEC

3-Présenter le livret interactif, « mode d'emploi » de la démarche en complément des 3 webinaires

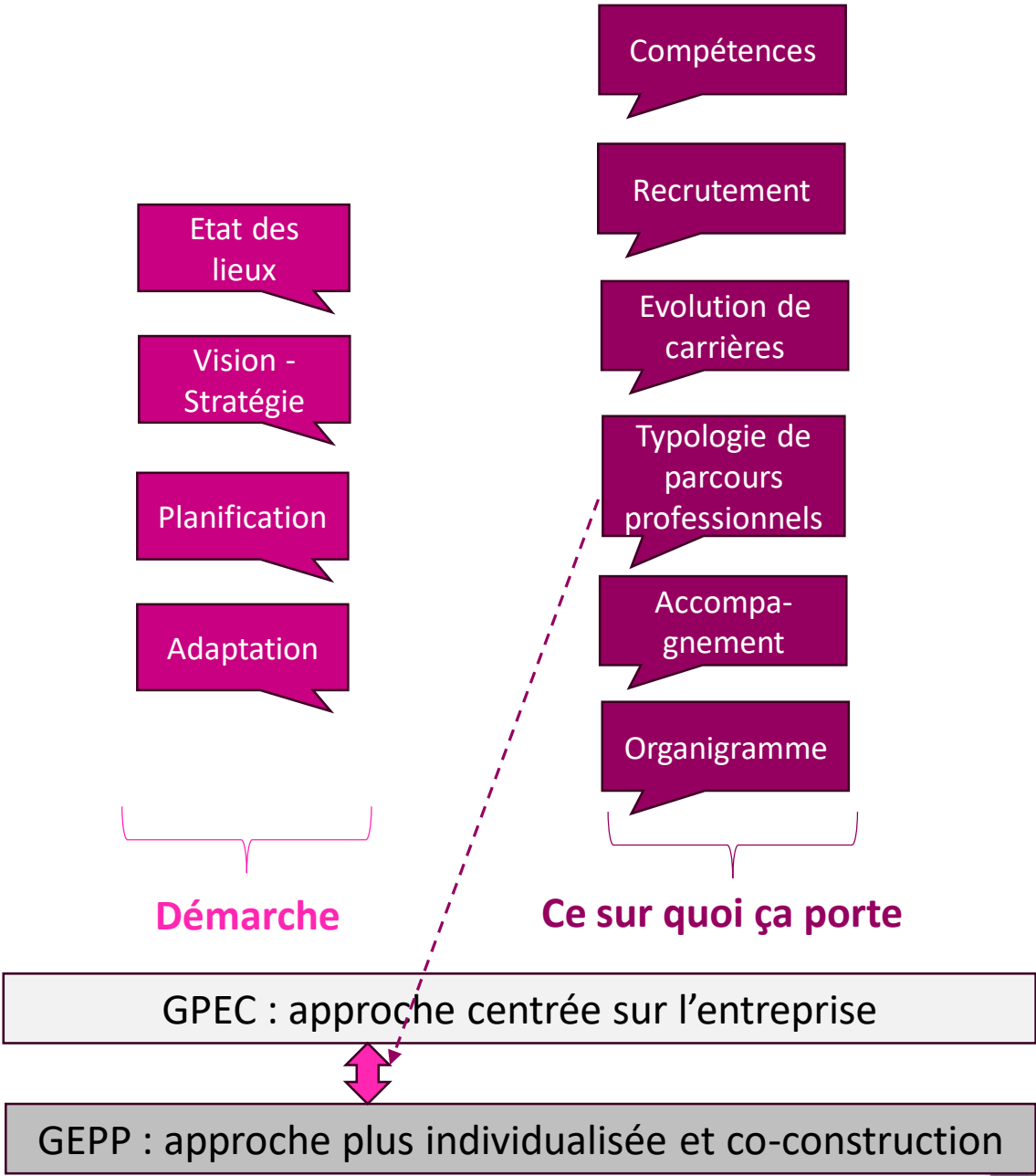
Introduction

La GPEC, c'est quoi ?

La **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est une démarche **stratégique** en gestion des ressources humaines qui vise à **anticiper** les **besoins en compétences** et en effectifs d'une organisation à court, moyen et long terme.

Elle permet d'adapter les ressources humaines aux **objectifs stratégiques** de l'entreprise tout en **accompagnant les évolutions professionnelles** des salariés.

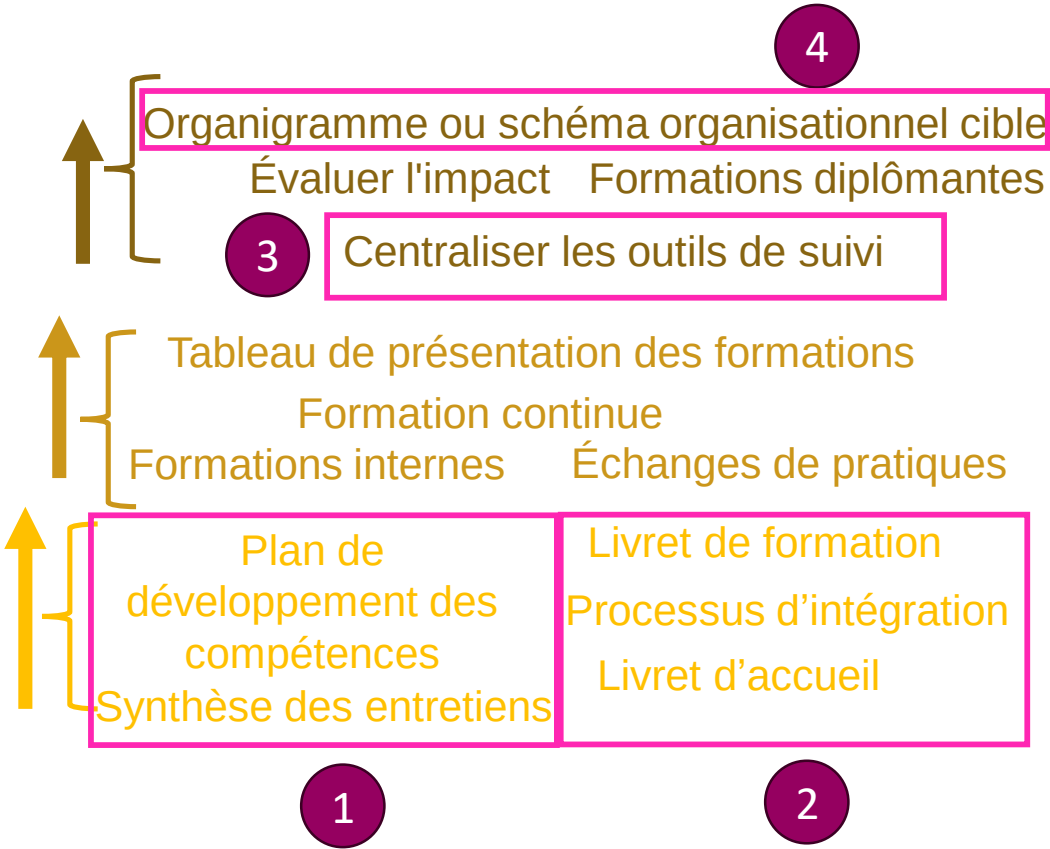
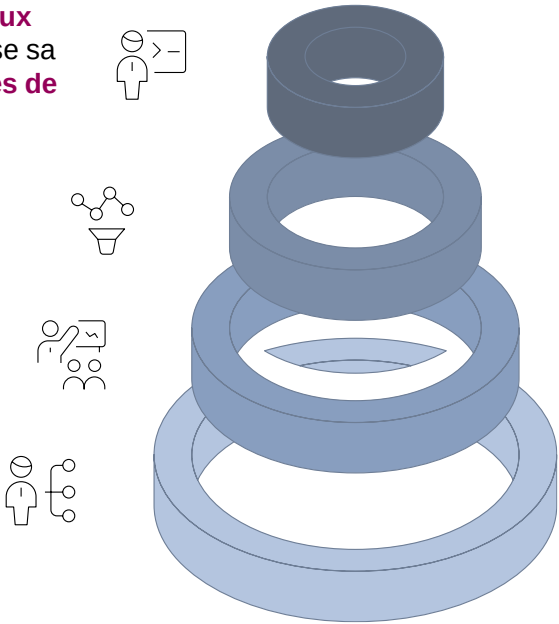
La **GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) : Logique plus **humaine** et **partagée**, centrée sur les **parcours professionnels** des **salariés**.
Approche plus participative qui favorise un **dialogue continu** et une **co-construction** des trajectoires professionnelles.
Implication des salariés



Introduction

Les outils pour renforcer la formalisation et de la structuration de la GPEC

- 4- Stratégie collective de développement des compétences basée sur le recensement des besoins des salariés **et des besoins liés aux évolutions à venir du métier**. Elle en assure le **suivi** et favorise sa **capitalisation** dans les pratiques. Elle structure des **démarches de gestion prévisionnelles** des emplois et compétences
- 3- Stratégie **collective** de développement des compétences basée sur le **recensement des besoins** des salariés et **connectée à l'offre de services**. Elle **communique** dessus.
- 2- Plan de développement des compétences **peu connecté à l'offre de services**
- 1- Plan de développement des compétences **pas formalisé**



Rappel des 4 outils présentés lors du Webinaire 2

Outils 1 : Passer de l'Entretien Professionnel au plan de développement des compétences

Outils 2 : Concevoir un plan d'intégration d'un nouveau conseiller dans la durée

Outils 3 : Automatiser la démarche GPEC

Outils 4 : Projeter son futur organigramme

Sommaire

Introduction : Positionnement de ce webinaire par rapport aux précédents

1-Communiquer sur la GPEC, en interne et en externe à la Mission Locale

2-Piloter votre GPEC

3-Présenter le livret interactif, « mode d'emploi » de la démarche en complément des 3 webinaires

1-Communiquer sur la GPEC, en interne et en externe à la Mission Locale

Sondage :



1- Un adjectif pour décrire comment est perçue globalement la GPEC dans votre Mission Locale ?



2- Un adjectif pour décrire comment est perçue la GPEC de votre Mission Locale par vos partenaires ?



1-a Les enjeux de la communication sur la GPEC

Pas simplement faire sa GPEC, mais également le faire savoir



Nous nous conformons évidemment à la réglementation du Code du travail



Nous parions sur les compétences des jeunes, mais aussi sur les nôtres



Nous avons une stratégie, une vision de où nous allons aller, nous alignons nos ressources pour cela



Nous anticipons nos besoins et pouvons vous aider à anticiper les vôtres



Nous planifions nos futurs recrutements



Nous évoluons constamment et nous accompagnons ces changements



Nous travaillons ainsi à rendre l'organisation plus flexible



Nous accompagnons les besoins d'évolution de nos salariés



Et travaillons ainsi à renforcer leur satisfaction



En favorisant le dialogue social

Donner du sens,
de la structure,
de la culture

1-a- Les enjeux de la communication sur la GPEC

Donner du sens, de la structure, de la culture

- ☐ Traduire le projet de structure en besoins d'emplois, puis en compétence concrètes : une mise en cohérence qui donne du **sens**
- ☐ Travailler collectivement à la GPEC permet de faire comprendre ce qu'elle est et ce qu'elle apporte, de rendre visible ce qui existe déjà (qui fait quoi, quelles compétences clés), et de lever les craintes éventuelles ou le flou (pour beaucoup, la GPEC est un concept pas très clair) : de la **culture**
- ☐ Nécessité pour cela d'apporter une méthode, une démarche **structurée**, des ordres du jour ou la description des livrables qu'on attend d'une réunion ou d'un groupe de travail

1-b- Communiquer sur la GPEC en interne

Dès la phase de structuration / formalisation, veiller à créer les conditions du dialogue et de la co-construction

Organiser 3 réunions d'équipe pour partager votre vision, consolider votre synthèse des compétences clés nécessaires et des besoins prioritaires à venir :

- Une première réunion pour partager votre vision des compétences clés nécessaires et des besoins ressortant des entretiens professionnels
- Une deuxième réunion pour présenter le plan de formation simplifié
- Une troisième réunion pour enrichir ce plan de formation simplifié avec les évolutions possibles à court et moyen terme et les enjeux RH

L'adhésion passe par la participation (ateliers, entretiens individuels, échanges avec les représentants du personnel).

Avant et après chaque formation, valoriser les parcours

- Mettre en avant les réussites concrètes (par exemple conseiller devenu référent numérique) : cela rend la démarche motivante et visible
- De retour de formation, inviter chacun à partager en réunion d'équipe les points/ outils essentiels qui l'ont intéressé
- Echanger régulièrement avec vos collaborateurs sur leurs perspectives d'évolution professionnelle et les encourager à suivre des formations
- Communiquer en réunion de service sur le plan de formation et ses objectifs
- Annoncer qu'un bilan du plan de formation sera fait en fin d'année
- Présenter les formations essentielles collectivement de façon attractive en formalisant un point de focale
 - ➔ Scénariser l'importance donnée à la montée en compétences

➔ Faire vivre la communication

- Réunions
- Notes internes
- Newsletters
- Entretiens individuels (professionnels ou non)

La communication ne doit pas être ponctuelle. Il faut un rythme régulier et diversifié, à adapter à la culture interne

1-c- Communiquer sur la GPEC à l'externe

Rendre visibles les résultats

- **Indicateurs** : taux de formation, nombre d'heures (ou de jours) et d'actions de formation, thèmes de formation, nombre de salariés formés, diversité des actions de formation (en interne, externes), budget, satisfaction, mobilité interne, recrutements
- **Témoignages positifs**

Construire un récit institutionnel

- Intégrer la GPEC dans **rapports annuels, bilans et communication externe**, au même titre (et en lien) que les axes stratégiques

➔ Rien de mieux que des preuves concrètes et chiffrées pour donner de la crédibilité...

1-c- Communiquer sur la GPEC à l'externe

Intégrer la GPEC dans rapports, bilans et communication externe (site internet, réseaux sociaux, 4 pages, etc)

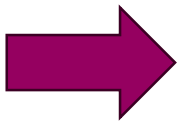
- ❑ Equipe compétente
 - ➔ Jeunes mieux accompagnés, qualité du service apporté
- ❑ GPEC : illustration d'une réflexion sur le futur
 - ➔ preuve d'adaptation et d'innovation sociale,
 - ➔ démonstration de capacité de gestion et de professionnalisme

Exemples de 4 pages



Exemples de rapport, avec 1 page entière sur la formation

Cela permet de **crédibiliser** et rassurer sur la **solidité** et le **sérieux** de la Mission Locale



- Les élus
- Le Conseil d'Administration
- Les financeurs
- Les partenaires



Sommaire

Introduction : Positionnement de ce webinaire par rapport aux précédents

1-Communiquer sur la GPEC, en interne et en externe à la Mission Locale

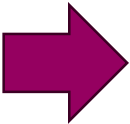
2-Piloter votre GPEC

3-Présenter le livret interactif, « mode d'emploi » de la démarche en complément des 3 webinaires

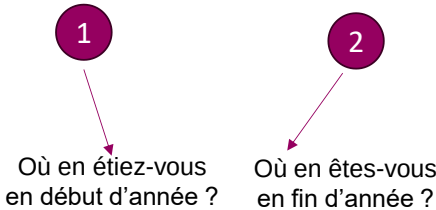
2- Piloter votre GPEC

Formaliser un tableau de suivi, avec a minima :

- ❑ Les besoins remontés en EAE,
- ❑ Les besoins collectifs complémentaires,
- ❑ La mobilité interne
- ❑ **La mise en œuvre réelle des formations,**
- ❑ **L’impact réel des formations sur l’évolution des compétences**



Identifier **un pilote (qui ?)** et une **gouvernance claire (quand, avec qui ?)**, de façon à donner de la **légitimité** et être sûr d’avoir un suivi **régulier**



Listez les 9 compétences majeures que va nécessiter selon vous le futur poste ou activité	Où en êtes vous, de 1 à 10	Pistes pour monter en compétence
Accueil et écoute active		
Accompagnement socio-professionnel		
Connaissance des publics jeunes		
Connaissance des dispositifs et des politiques publiques		
Animation de réseaux et partenariats		
Compétences en gestion administrative et numérique		
Travail en équipe pluridisciplinaire		
Capacité d'adaptation et d'autonomie		
Ethique professionnelle et déontologie		



Importance **d’évaluer en fin d’année** l’appropriation réelle des compétences travaillées au cours de cette année et donc de reprendre la grille des 9 compétences majeures.

2- Piloter votre GPEC

Exemple

Indicateur	2024	2025	Objectif	Tendance
Effectif total	14 salariés	14 salariés	-	↔ stable
Masse salariale chargée				↔ stable
Moyenne d'âge	43	44 ans	-	↔ stable
Ancienneté à la ML	10 ans	11 ans		↔ stable
Taux de rotation (départs - embauches / effectif total)	12 %/an	12 %/an	<10 %/an	
Nombre moyen d'arrêts maladie	2,1	1,75		
Nombre moyen de jours d'arrêts maladie	4,2	5		
% d'entretiens professionnels réalisés	35%	40 %	100 %	
% de salariés formés dans l'année	28%	25 %	75 %	↔ stable
Nombre moyen de jours de formation	5,1	5		↔ stable
% de formations planifiées mises en œuvre	92%	55% (en cours)		
Budget total Formation	6 725 €	12 825 €		
Compétences critiques identifiées à développer	3 (accueil, projets, IMilo)	3 (numérique, métiers verts, data)	0 en tension	
Degré d'appropriation des compétences critiques travaillées	4 (satisfaisant)	à évaluer		

Sommaire

Introduction : Positionnement de ce webinaire par rapport aux précédents

1-Communiquer sur la GPEC, en interne et en externe à la Mission Locale

2-Piloter votre GPEC

3-Présenter le livret interactif, « mode d'emploi » de la démarche en complément des 3 webinaires

3 – Présentation du livret interactif, « mode d'emploi » de la GPEC

Prologue : Cette GPEC dont vous êtes le héros

Vous êtes le.la directeur.rice d'une Mission Locale. Votre équipe est engagée, vos jeunes comptent sur vous, mais des questions vous taraudent : **comment aider ma Mission Locale à anticiper les évolutions des activités et des métiers ? Comment faciliter les montées en compétences ? Et, au fait, quels sont mes besoins en RH ? Comment anticiper ces besoins de façon agile ?**

C'est là qu'entre en jeu la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Elle permet :

- De renforcer les ressources humaines et de les adapter aux évolutions du territoire
- D'identifier et moduler les parcours professionnels de vos collaborateurs
- De mieux piloter les transformations (organisationnelles, numériques, réglementaires...).

Prêt ?

Vous allez parcourir plusieurs chapitres, mais vous n'êtes pas obligé de tous les lire : vos choix guideront vers le chemin le plus adapté....

Vous allez, à votre rythme et selon vos besoins, cartographier vos emplois et vos compétences, formaliser (si ce n'est pas déjà fait) vos fiches de poste, votre guide d'entretien professionnel, votre plan de formation, le challenger avec les futurs besoins générés par les évolutions à venir, projeter votre organigramme futur, renforcer votre parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, construire votre tableau de bord RH.

A vous de jouer !! D'abord auto-évaluez votre GPEC en cliquant sur ce lien + ctrl.



Après avoir évalué votre point de départ, suivez votre chemin (clic sur le lien + ctrl)

- [Vous n'avez aucune démarche GPEC en place et vous vous demandez à quoi ça sert → allez à la section 1](#)
- [Vous avez déjà quelques pratiques et outils \(fiches de poste, liste de formations issues des entretiens professionnels\) et vous souhaitez vérifier que vous comprenez bien ce qu'est la GPEC → allez à la section 1, puis 3](#)
- [Vous avez déjà un plan de formation structuré et cohérent que vous souhaitez compléter éventuellement → allez à la section 6](#)

Conclusion

Un grand merci pour votre participation !



Avez-vous des questions ?

CALIA Conseil : 24 rue Michal 75013 Paris

 +33.1.76.74.80.20

 contact@caliaconseil.fr

Paris - Lyon - Bordeaux - Cayenne - Dakar - Papeete