

Comment participer au programme de GPEC créé par la loi du 19 juin 2025 ?

Réponse courte

Le programme de **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences** (art. [L.514-1](#) à [L.514-10](#)) aide les entreprises dont les métiers sont bousculés par des « tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales » à **requalifier leurs salariés avant** que les postes ne disparaissent — avec un cofinancement du **Fonds pour l'emploi**.

Le parcours tient en quatre étapes : **demande** au directeur de l'[ADEM](#) après information de la délégation (art. [L.514-2](#)) ; **analyse prévisionnelle** par un **consultant agréé** — postes en transformation, salariés impactés, plan de formation chiffré (art. [L.514-4](#)) ; **validation** du rapport final par l'[ADEM](#), avis de la délégation joint (art. [L.514-5](#)) ; **mise en œuvre** dans les **24 mois**, remboursements à l'appui (art. [L.514-6](#) à [L.514-8](#)).

Le dispositif vise le **préventif pur** : une entreprise en difficulté économique en est exclue — c'est l'outil des entreprises saines qui voient venir la transformation, complémentaire du chômage partiel qui traite les crises déclarées.

Définition

La loi du 19 juin 2025 a inséré ce chapitre IV dans le titre de la prévention des licenciements : la GPEC y est traitée comme un licenciement évité dix ans plus tôt. Les définitions de l'article [L.514-1](#) cadrent le dispositif : le « **salarié impacté** » a au moins **12 mois d'ancienneté** et besoin d'« au moins **120 heures** de formation » de requalification ou de montée en compétences pour sécuriser son employabilité ; les « tendances structurelles » sont technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales.

L'État cofinance les deux étages — le **conseil** (l'analyse par le consultant agréé) et la **formation** (frais directs et salaires pendant les heures de formation) — à des taux dégressifs selon la taille de l'entreprise.

Questions fréquentes

À quoi sert le programme de GPEC créé par la loi du 19 juin 2025 ?

À requalifier les salariés avant que leurs postes ne disparaissent : le Fonds pour l'emploi cofinance l'analyse prévisionnelle par un consultant agréé puis les formations des salariés impactés — pour les entreprises saines confrontées à des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales.

La GPEC de 2025 remplace-t-elle le cofinancement classique de la formation ?

Non, elle le complète : la GPEC finance les requalifications lourdes (? 120 heures) des salariés impactés, le cofinancement classique le reste du plan de formation — sans jamais cumuler les deux sur une même formation.

Qu'est-ce qu'un salarié impacté au sens du programme de GPEC ?

Un salarié d'au moins 12 mois d'ancienneté dont le poste est touché par les tendances structurelles et qui a besoin d'au moins 120 heures de formation pour sécuriser son employabilité, dans l'entreprise et au-delà (art. L.514-1).

Quelles sont les grandes étapes du programme de GPEC ?

Quatre : demande au directeur de l'ADEM après information de la délégation, analyse prévisionnelle par un consultant agréé, validation du rapport final par l'ADEM avec l'avis de la délégation, puis mise en œuvre du plan de formation dans les 24 mois.

Une entreprise en difficulté peut-elle accéder au programme de GPEC ?

Non : le dispositif est préventif pur et exclut les entreprises en difficulté au sens du règlement européen 651/2014. L'entreprise en crise relève du chômage partiel structurel et du plan de maintien dans l'emploi.

Conditions d'exercice

Le parcours franchit quatre portes successives.

Étape	Acteur	Livrable
1. Éligibilité et demande	Entreprise ? directeur de l' <u>ADEM</u>	Demande documentée, délégation informée
2. Choix du consultant	Entreprise	Devis détaillé du consultant agréé, dossier de candidature approuvé
3. Analyse prévisionnelle	Consultant agréé	Rapport final : postes en transformation, salariés impactés, plans individuels, plan de formation budgété
4. Validation	<u>ADEM</u> , sur avis du Service de la formation professionnelle (3 semaines)	Partie du plan et du budget éligibles au cofinancement
5. Mise en œuvre	Entreprise	Formations réalisées dans les 24 mois, certificats et factures

Modalités pratiques

Les paramètres clés du dispositif se retiennent en quelques chiffres.

Paramètre	Valeur
Salarié impacté	? 12 mois d'ancienneté, ? 120 heures de formation nécessaires
Entreprise éligible	Siège au Luxembourg, activité réelle ? 3 ans, pas en difficulté (règlement UE 651/2014)
Délai de mise en œuvre	24 mois à partir de la validation du rapport final
Cofinancement du conseil	75 % (micro/petites), 50 % (moyennes), 15 % (grandes) — plafonds par jour-homme
Cofinancement des formations	50/50, 50/25 ou 40/15 % (frais/salaires) selon la taille
Effectif de référence	Celui du dépôt du dossier, pour toute la durée du programme

Pratiques et recommandations

Le bon moment pour candidater est **avant d'avoir mal** : le dispositif exclut les entreprises en difficulté et exige une « vue claire » sur les tendances qui vont frapper — c'est un outil de comité stratégique, pas de cellule de crise. Une entreprise qui voit l'automatisation, la transition énergétique ou une réglementation transformer ses métiers à horizon trois-cinq ans coche exactement la cible.

La **délégation du personnel** est dans la boucle à deux moments bloquants : informée avant la demande, consultée sur le plan de formation dont l'avis se joint au rapport final « sous peine d'irrecevabilité » — et dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la décision se prend d'un **commun accord** avec elle. Associer la délégation à la sélection même du consultant fluidifie tout le parcours.

Le seuil des **120 heures** par salarié impacté calibre l'ambition : le programme ne finance pas le saupoudrage de formations courtes mais des requalifications lourdes. Les entreprises dont le besoin réel est plus léger s'orientent vers le cofinancement classique de la formation — les deux dispositifs ne se cumulent d'ailleurs pas pour une même formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.514-1</u> du Code du travail	Définitions : programme, salarié impacté, tendances structurelles
Art. <u>L.514-2</u> du Code du travail	Éligibilité et demande au directeur de l' <u>ADEM</u>
Art. <u>L.514-4</u> et <u>L.514-5</u> du Code du travail	Analyse prévisionnelle et validation du rapport final
Art. <u>L.514-6</u> du Code du travail	Mise en œuvre du plan de formation dans les 24 mois
Art. <u>L.514-7</u> et <u>L.514-8</u> du Code du travail	Cofinancements du conseil et des formations

Le chapitre GPEC est le plus récent du Livre V : entré en vigueur avec la loi du 19 juin 2025, il n'a pas encore de pratique administrative consolidée. Les premières entreprises candidates essuient les plâtres — et bénéficient de l'attention d'un dispositif que l'ADEM veut faire connaître.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.