

Quels salariés une entreprise peut-elle inclure dans son programme de GPEC ?

Réponse courte

Les « **salariés impactés** » au sens de l'article L.514-1, 2° — trois critères cumulatifs : une **ancienneté d'au moins douze mois**, un **poste impacté** par des tendances structurelles du marché économique, et un besoin de **requalification ou de montée en compétences d'au moins 120 heures** de formation « afin de sécuriser son employabilité au sein de l'entreprise **et au-delà** ».

L'identification n'est pas discrétionnaire : elle résulte de l'**analyse prévisionnelle** conduite par le consultant agréé — identification des départements et postes « en transformation profonde », puis des salariés impactés, avec **bilans de compétences et plans individuels de développement** pour chacun (art. L.514-4).

Le texte distingue deux trajectoires : la **montée en compétences** — de nouvelles aptitudes pour les futures missions dans le métier actuel — et la **requalification** — une reconversion vers un autre poste, dans l'entreprise « ou dans une autre entreprise ». L'employabilité visée dépasse donc les murs de l'entreprise participante.

Définition

Le « salarié impacté » est une qualification **objectivée** : ni une liste de volontaires, ni un choix managérial, mais le résultat d'un diagnostic — le poste est-il transformé par les tendances identifiées, et la personne a-t-elle besoin d'un volume de formation substantiel pour rester employable ? Le seuil des **120 heures** trace la frontière avec la formation continue ordinaire : la GPEC finance des virages professionnels, pas l'entretien courant des compétences.

L'ancienneté de douze mois écarte les recrues récentes — dont l'adéquation au poste relève du recrutement, pas de la transformation — et ancre le dispositif dans la protection des salariés installés.

Questions fréquentes

Comment annoncer à un salarié qu'il est « impacté » sans l'inquiéter ?

En construisant la liste avec les intéressés : le programme sécurise l'employabilité, il ne prépare pas des départs. Un bilan de compétences imposé à froid produit des résultats de façade — la communication d'accompagnement conditionne toute la démarche.

Le statut de salarié impacté modifie-t-il le contrat de travail ?

Non : il ouvre l'accès aux formations cofinancées et aux accompagnements du programme, sans créer ni obligation de reclassement ni protection particulière contre le licenciement.

Quelle différence entre montée en compétences et requalification dans la GPEC ?

La destination : la montée en compétences prépare les futures missions dans le métier actuel ; la requalification est une reconversion vers un autre poste — dans l'entreprise participante « ou dans une autre entreprise ».

Quels critères définissent le salarié impacté du programme de GPEC ?

Trois, cumulatifs (art. L.514-1, 2°) : au moins douze mois d'ancienneté, un poste impacté par les tendances structurelles du marché, et un besoin de requalification ou de montée en compétences d'au moins 120 heures de formation.

Qui identifie les salariés impactés dans le programme de GPEC ?

Le consultant agréé, par l'analyse prévisionnelle : cartographie des départements et postes en transformation profonde, puis identification des salariés, bilans de compétences et plans individuels de développement (art. L.514-4).

Conditions d'exercice

Les trois critères se documentent individuellement.

Critère	Contenu	Preuve
Ancienneté ? 12 mois	Au sein de l'entreprise participante	Registre du personnel
Poste impacté	Transformation profonde liée aux tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales	Analyse prévisionnelle du consultant : cartographie des départements et postes
Besoin ? 120 heures	Requalification ou montée en compétences nécessaire à l'employabilité	Bilan de compétences et plan individuel de développement
Deux trajectoires	Montée en compétences (même métier) ou requalification (autre poste, ici ou ailleurs)	Parcours défini dans le plan individuel

Modalités pratiques

L'identification suit le déroulé de l'analyse prévisionnelle.

Étape (art. L.514-4)	Résultat
1. Analyse RH et tendances	Situation de l'entreprise, tendances stratégiques impactant les besoins
2. Départements et postes	Liste des postes en transformation profonde
3. Salariés impactés	Croisement postes transformés × ancienneté × besoins de formation
4. Bilans de compétences	Individuels, avec identification des parcours
5. Plans individuels	Développement des compétences par salarié, agrégés au plan de formation
Effet financier	Le nombre de salariés impactés module les jours-homme de conseil cofinancés

Pratiques et recommandations

La liste des salariés impactés se construit **avec** les intéressés, pas au-dessus d'eux : un bilan de compétences imposé à froid produit des résultats de façade, et un salarié qui découvre son nom sur une liste de « postes en transformation profonde » entend « poste condamné ». La communication d'accompagnement — le programme sécurise l'employabilité, il ne prépare pas des départs — conditionne la qualité de toute la démarche.

Le critère des 120 heures se vérifie **par personne**, pas par poste : deux titulaires du même poste transformé peuvent avoir des besoins différents — l'un frôle les 120 heures, l'autre les dépasse largement. Le bilan de compétences individuel est précisément l'outil qui départage ; gonfler artificiellement des besoins pour franchir le seuil se verra dans l'évaluation de l'ADEM.

La trajectoire « requalification vers **une autre entreprise** » se manie avec tact mais sans tabou : pour certains postes condamnés à terme, l'employabilité externe est la vraie protection du salarié — et le texte l'assume. L'articulation avec l'accompagnement des transitions du plan de maintien dans l'emploi donne un continuum : GPEC pour anticiper, plan de maintien si la crise arrive quand même.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.514-1</u> , 2° du Code du travail	Définition du salarié impacté : 12 mois, poste impacté, 120 heures
Art. <u>L.514-1</u> , 4° et 5° du Code du travail	Montée en compétences et requalification
Art. <u>L.514-4</u> du Code du travail	Identification par l'analyse prévisionnelle, bilans et plans individuels
Art. <u>L.514-7</u> du Code du travail	Jours-homme de conseil modulés par le nombre de salariés impactés

Le statut de salarié impacté n'emporte aucune modification du contrat de travail : il ouvre l'accès aux formations cofinancées et aux accompagnements du programme, sans créer ni obligation de reclassement ni protection particulière contre le licenciement.

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.