Que contient l'analyse prévisionnelle du programme de GPEC ?

Réponse courte

Cinq tâches, énumérées par l'article L.514-4. **Un** : l'« analyse rapide de la situation actuelle de l'entreprise en matière de ressources humaines et de formation » et le recensement des **tendances stratégiques** qui impactent ses besoins. **Deux** : l'identification des **départements et postes en transformation profonde**. **Trois** : l'identification des **salariés impactés**. **Quatre** : les **bilans de compétences**, l'identification des parcours de requalification ou de montée en compétences et l'élaboration des **plans individuels de développement**. **Cinq** : le **plan de formation** au niveau de l'entreprise avec le **budget estimatif** pour le réaliser.

Le consultant peut proposer des **logiciels de support** — leurs frais de licence se remboursent jusqu'à 5 000 € (art. L.514-7 (4)).

L'aboutissement est le **rapport final**, remis au directeur de l'ADEM « pour validation », auquel se joint — sous peine d'**irrecevabilité** — l'avis de la délégation du personnel sur le plan de formation (art. L.514-5).

Définition

L'analyse prévisionnelle est un **entonnoir** : des tendances macro (technologiques, environnementales, réglementaires, sociétales) vers les métiers de l'entreprise, des métiers vers les postes en transformation profonde, des postes vers les personnes, des personnes vers les parcours — jusqu'au plan de formation budgété qui condense le tout. Chaque étage se déduit du précédent, ce qui rend le raisonnement auditable par l'ADEM et le Service de la formation professionnelle.

L'adjectif « rapide » de la première tâche donne le ton : le dispositif ne finance pas un audit RH exhaustif mais un diagnostic orienté action, calibré en jours-homme plafonnés selon la taille de l'entreprise.

Questions fréquentes

Le budget du plan de formation GPEC engage-t-il l'entreprise ?

Fortement : la mise en œuvre tolère un dépassement de 20 % maximum par rapport au budget validé — au-delà, une demande motivée au directeur de l'ADEM s'impose. Budgéter serré se paie en allers-retours pendant 24 mois.

Les logiciels d'analyse du consultant GPEC sont-ils remboursés ?

Oui, s'ils figurent au devis approuvé : les frais de licence supplémentaires se remboursent jusqu'à concurrence de 5 000 euros (art. L.514-7 (4)).

Qu'advient-il du rapport final de l'analyse prévisionnelle GPEC ?

Il est remis au directeur de l'ADEM pour validation, avec l'avis de la délégation du personnel joint sous peine d'irrecevabilité ; l'ADEM évalue l'éligibilité sur avis du Service de la formation professionnelle rendu sous trois semaines (art. L.514-5).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les cinq tâches de l'analyse prévisionnelle GPEC ?

Analyse rapide de la situation RH et recensement des tendances, identification des départements et postes en transformation profonde, identification des salariés impactés, bilans de compétences avec plans individuels, et plan de formation d'entreprise avec budget estimatif (art. L.514-4).

Toutes les formations du rapport GPEC sont-elles cofinancées ?

Non : l'ADEM notifie « la partie du plan et du budget éligibles » — les formations sans lien avec l'employabilité ou dispensées par des organismes non agréés sont écartées. Chaque ligne se vérifie avant la remise du rapport.

Conditions d’exercice

Chaque tâche produit un livrable identifiable.

Tâche (L.514-4)	Livrable
1. Analyse RH et tendances	État des lieux RH/formation ; tendances stratégiques recensées
2. Départements et postes	Cartographie des transformations profondes
3. Salariés impactés	Liste selon les critères légaux (12 mois, 120 heures)
4. Bilans et parcours	Bilan de compétences par salarié impacté ; plans individuels de développement
5. Plan de formation	Plan d'entreprise consolidé + budget estimatif
Support	Logiciels proposés au devis, frais remboursables jusqu'à 5 000 €

Modalités pratiques

La phase se pilote sur la volumétrie approuvée et le circuit de validation.

Élément	Détail
Volumétrie	Jours-homme du devis approuvé : 2-12 (micro/petites), 9-20 (moyennes), 12-25 (grandes) + 1 jour par salarié impacté
Rapport final	Remis au directeur de l'ADEM pour validation
Avis de la délégation	Plan de formation soumis pour information et consultation ; avis joint sous peine d'irrecevabilité
? 150 salariés	Décisions prises d'un commun accord employeur/délégation (art. L.414-9, point 4)
Évaluation	ADEM, sur avis du Service de la formation professionnelle rendu sous 3 semaines
Résultat	Notification de la partie du plan et du budget éligibles au cofinancement

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

La qualité de l'entonnoir se joue à l'étage des **postes** : une cartographie qui décrète « tout le monde est impacté » dilue le dispositif et sera retaillée par l'évaluation ; une cartographie chirurgicale — tel poste transformé par telle tendance, avec tel horizon — porte tout le reste. Exiger du consultant la traçabilité tendance ? poste ? personne est le meilleur contrôle qualité interne.

Le **budget estimatif** du plan de formation engage plus qu'il n'y paraît : la mise en œuvre tolère un dépassement de **20 % maximum** par rapport au budget validé (art. L.514-6 (2)) — au-delà, demande motivée obligatoire. Budgéter serré pour faire joli se paie en allers-retours administratifs pendant les 24 mois d'exécution.

Le rapport final se relit avec l'œil de l'évaluateur : l'ADEM notifie « la partie du plan et du budget **éligibles** » — un rapport dont certaines formations sortent du cadre (sans lien avec l'employabilité, organismes non agréés) verra ces lignes écartées. Vérifier chaque formation contre les critères de mise en œuvre avant remise évite les mauvaises surprises.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.514-4 du Code du travail	Les cinq tâches de l'analyse prévisionnelle et les logiciels de support
Art. L.514-5 du Code du travail	Rapport final, avis de la délégation, évaluation ADEM
Art. L.514-7 du Code du travail	Jours-homme cofinancés et frais de logiciels
Art. L.514-6 (2) du Code du travail	Tolérance budgétaire de 20 % en mise en œuvre

Le rapport final validé devient la référence contractuelle du programme : contenus de formation, budget et liste des salariés impactés s'y figent, les divergences importantes en mise en œuvre devant être motivées auprès du directeur de l'ADEM. C'est le document à soigner — tout le reste en découle.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois