

La période de reconversion

OBJECTIF

La période de reconversion est issue de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi seniors » dont les dispositions ont été complétées par le décret n°2026-39 du 28 janvier 2026 relatif aux périodes de reconversion et aux entretiens professionnels et le décret n°2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion.

Elle a remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2026, les anciens dispositifs Reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A) et Transitions collectives (Transco).

La période de reconversion vise à accompagner les transitions professionnelles en permettant au salarié d'acquérir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou interbranches (CQPI), un ou plusieurs bloc(s) de compétences ou le socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) en lien avec un projet de mobilité interne ou externe.

Finalités :

- Sécuriser les parcours professionnels des salariés
- Faciliter l'adaptation aux évolutions des métiers
- Répondre aux besoins en compétences des entreprises
- Favoriser l'employabilité et la mobilité professionnelle

PUBLIC

La période de reconversion est ouverte à tout salarié sans condition de diplôme, d'âge ou d'ancienneté souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne (changement de poste/métier au sein de la même entreprise) ou externe (vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité).

FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les actions éligibles sont des formations certifiantes ou qualifiantes permettant d'obtenir :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP
- un ou plusieurs blocs de compétences
- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP/CQPI)
- le socle de connaissances et de compétences (Cléa)

Ces actions peuvent être précédées par une période de mise en situation en milieu professionnel. Leur mise en œuvre peut également comprendre :

- Le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail du salarié
- L'acquisition d'un savoir-faire en entreprise dans le cadre d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée
- Des actions de VAE

La période de reconversion - suite

FORMALITÉS PREALABLES

La mise en œuvre d'une période de reconversion interne nécessite la signature d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur précisant les modalités d'organisation de cette période notamment sa durée.

La mise en œuvre d'une période de reconversion externe nécessite l'accord signé entre le salarié et l'employeur précisant les modalités de la suspension du contrat de travail, sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

DUREE DES ACTIONS ET DE LA PERIODE DE RECONVERSION

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures maximum.

La durée maximale de la période de reconversion est de 12 mois hors Cléa.

Un accord collectif de branche ou entreprise peut prévoir des durées de formation supérieures dans la limite de 2 100 heures sur une période maximale de 36 mois.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre d'une période de reconversion interne, le contrat de travail du salarié et sa rémunération habituelle sont maintenus.

La période de reconversion externe prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins 6 mois fixant les modalités d'organisation de la période de reconversion. Il peut prévoir une période d'essai.

SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE RECONVERSION

Pendant la période de reconversion le salarié bénéficie de la protection sociale (sécurité sociale, accidents du travail, maladies professionnelles).

SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE RECONVERSION OU DE LA PERIODE D'ESSAI (RECONVERSION EXTERNE)

Si la période d'essai du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil est concluante, le contrat conclu avec l'entreprise d'origine est rompu. Cette rupture suit les règles de la rupture conventionnelle (CDI) ou celles de la rupture d'un commun accord (CDD).

Si à l'issue de la période d'essai, l'entreprise d'accueil et le salarié ne souhaitent pas poursuivre la relation de travail, le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent dans son entreprise d'origine. Sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait avant la période de reconversion.

En cas de refus du salarié de réintégrer son entreprise d'origine, son contrat de travail est rompu. Cette rupture prend la forme d'une rupture conventionnelle si le contrat est un CDI et celle d'une rupture d'un commun accord si le contrat est un CDD.

La période de reconversion - suite

MODALITES DE DEPOT PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

L'employeur adresse à l'opérateur de compétences, par voie dématérialisée, dans les 30 jours qui précèdent le début de la période de reconversion :

- L'accord écrit fixant sa durée (reconversion interne) ainsi que les modalités de suspension du contrat de travail (reconversion externe) ;
- La convention de formation ;
- Tout autre document demandé par l'opérateur de compétences visant à s'assurer du respect des critères de financement définis par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences sur proposition des branches.

Lorsqu'il s'agit d'une période de reconversion externe, en sus des documents ci-dessus listés, l'employeur adresse à l'opérateur de compétences :

- Le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil.

MODALITES D'INSTRUCTION PAR L'OPERATEUR DE COMPETENCES DE LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

L'opérateur de compétences dispose de 20 jours, à compter de la réception de la demande de prise en charge, pour se prononcer.

S'il constate, le cas échéant, après avoir été informé par l'une des parties à la période de reconversion, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration, la méconnaissance d'une ou plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles par l'une de ces parties ou par l'organisme de formation par une décision motivée qu'il notifie aux parties.

Le refus peut également être motivé par les manquements constatés par l'opérateur de compétences dans le cadre des contrôles de service fait ou de la qualité des actions jusqu'à la cessation de ceux-ci.

FINANCEMENT

Les opérateurs de compétences prennent en charge les frais pédagogiques selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles dans la limite de la dotation allouée par France compétences. Les critères de financement sont fixés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences sur proposition des branches dans le respect d'un montant moyen fixé par décret.

A défaut de fixation par les branches du montant forfaitaire de prise en charge, ce montant est fixé à 9,15 euros par heure.

Le montant moyen de prise en charge par un opérateur de compétences est fixé à 5 000 euros.

Lorsqu'un accord d'entreprise ou, le cas échéant, la décision de l'employeur prévoit la prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport) ou de l'écart de rémunération du salarié en cas de période de

FINANCEMENT (Suite)

reconversion externe, ces dépenses sont financées par l'opérateur de compétences sur les contributions conventionnelles et/ou volontaires.

Le niveau de cette prise en charge est décidé par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences lorsque celui-ci n'est pas précisé dans l'accord de branche.

MOBILISATION POSSIBLE DU CPF

La formation est gratuite pour le salarié.

Toutefois, le salarié peut mobiliser ses droits CPF dans le cadre de sa période de reconversion. Il doit avoir donné son accord.

En cas de période de reconversion interne, la mobilisation du CPF est limitée à la moitié des droits du salarié.

En cas de période de reconversion externe, le salarié peut mobiliser la totalité de ses droits CPF.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Un accord d'entreprise ou de branche peut préciser les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion, notamment :

- La durée,
- Les certifications permettant d'en bénéficier,
- Les salariés prioritaires.

NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE CADRE DES RECONVERSIONS EXTERNES

Les périodes de reconversion externe sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre d'accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) les règles de négociation étant modulées selon la taille et la structuration syndicale de l'entreprise.

Ces accords ou, le cas échéant, la décision de l'employeur peuvent prévoir :

- Les modalités de prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié ;
- Les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être supérieure à la durée légale ;
- Le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail du salarié en période de reconversion professionnelle qui doivent être au moins égales aux indemnités légales ;
- Les conditions de prise en charge des frais pédagogiques par la mobilisation du CPF sous réserve de l'accord du salarié.

SOURCES

- Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'emploi des salariés expérimentés et à l'évolution du dialogue social
- Décret n°2026-39 du 28 janvier 2026 relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels
- Décret n°2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion
- Articles L.6324-1 à L.6324-11 du Code du travail
- Articles R.6324-1 à R.6324-5 du Code du travail
- Articles D.6332-89 à D.6332-91 du Code du travail

Mise à jour : février 2026