

La période de reconversion

OBJECTIF

La période de reconversion issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 dite «loi seniors» vient en remplacement des anciens dispositifs Pro-A et Transco.

Elle vise à accompagner les transitions professionnelles en permettant au salarié d'acquérir une certification, une qualification, 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.

La période de reconversion peut être mobilisée dès les 1er janvier 2026.

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, qu'elle soit interne (changement de poste/métier au sein de la même entreprise) ou externe (vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité).

Sous réserve de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise, elle peut cibler en particulier les salariés exposés à des mutations économiques ou technologiques ou à un risque d'obsolescence des compétences.

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 interbranche (CQP/CQPI)
- ou 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

La mise en place d'une période de reconversion nécessite la signature d'un accord entre le salarié et l'employeur précisant la durée et la période de réalisation, la qualification ou certification visée, l'organisation à mettre en place, la mobilisation éventuelle des droits CPF du salarié.

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

En cas de période de reconversion externe l'accord signé entre le salarié et l'employeur doit en plus comporter des éléments relatifs à la durée et aux modalités de suspension du contrat de travail ainsi qu'au droit de retour du salarié dans son entreprise d'origine si la période d'essai n'est pas concluante.

MISE EN ŒUVRE

La durée des actions de formation est comprise entre 150 et 450 heures réparties sur une période n'excédant pas 12 mois sauf pour les actions visant le socle de connaissances et de compétences (Cléa).

Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une durée plus longue dans la limite de 2 100 heures et de 36 mois.

En cas de période de reconversion externe, le contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendu et le salarié conclut un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois avec l'entreprise d'accueil précisant les modalités d'organisation de la reconversion et la durée de la 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

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

Si à l'issue de la période d'essai du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil le salarié ne souhaite pas poursuivre la relation de travail, son entreprise d'origine doit lui permettre de retrouver son poste initial ou un poste équivalent. 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 au terme de la période d'essai, 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

AMENAGEMENTS POSSIBLES PAR ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif de branche ou d'entreprise ou une décision de l'employeur, le cas échéant, peut fixer les modalités d'organisation de la période de reconversion externe dans la branche ou l'entreprise.

Il peut notamment prévoir :

- La durée de la période de reconversion (dans la limite de 2 100 heures sur une période de 36 mois au plus),
- Les certifications et les salariés prioritaires
- 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 du salarié sous réserve de son accord.

FINANCEMENT

La période de reconversion est un dispositif cofinancé reposant notamment sur des financements assurés par les opérateurs de compétences (Opcos) sur les contributions légales. Peuvent également être mobilisés les contributions conventionnelles de formation ainsi que les droits CPF du salarié avec son accord.

Les opérateurs de compétences prennent en charge les frais pédagogiques des actions de formation. Ce financement est assuré selon des critères définis par leur conseil d'administration sur proposition des branches dans le respect d'un montant moyen fixé par décret.

Lorsqu'un accord de branche prévoit la prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport) ou l'écart de rémunération du salarié en cas de période de 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.

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
- Articles L.6324-1 à L.6324-11 du Code du travail
- Communications officielles et fiches pratiques (Service-public, Centre Inffo, C2RP, organisations professionnelles de branches)

Mise à jour : décembre 2025