



# La période de reconversion : le nouveau dispositif de transition professionnelle

## Transformer une fin de poste en opportunité de reconversion

*Chez LogiHome Distribution, PME de 85 salariés spécialisée dans la vente d'équipements pour la maison, l'automatisation progressive de la préparation de commandes réduit le besoin en manutention manuelle. Karim, 52 ans, préparateur expérimenté, commence à s'inquiéter. Les nouvelles machines exigent davantage de supervision numérique que d'effort physique.*

*La direction ne souhaite ni subir une inaptitude future, ni engager une rupture coûteuse. Lors d'un entretien, Karim exprime son intérêt pour les fonctions de gestion des stocks et de pilotage de flux. Avant 2026, l'entreprise aurait envisagé une Pro-A, en vérifiant l'éligibilité au regard du niveau de qualification. Désormais, la loi du 24 octobre 2025 met fin à ce dispositif et crée la période de reconversion.*

*Avec l'appui de son conseiller L'Opcommerce, l'entreprise formalise un projet : 250 heures de formation certifiante en gestion logistique, alternant centre de formation et mise en situation sur le nouvel outil numérique. Un avenant est signé. Karim reste salarié, son contrat n'est pas rompu, et il bénéficie d'un droit au retour si la reconversion ne correspond pas au poste visé.*

*Pour la direction, le dispositif sécurise la transition technologique. Pour Karim, il transforme une fragilisation possible en évolution professionnelle structurée. La période de reconversion devient un levier d'anticipation plutôt qu'un outil de gestion de crise.*

## Comment agir concrètement ?

La démarche est simple et structurée.  
D'abord, identifier un projet réel de changement de métier ou d'évolution substantielle de fonction. Il doit répondre à un besoin organisationnel ou stratégique, et non à une simple adaptation au poste.

Ensuite, formaliser le projet : poste visé, formation certifiante, calendrier, modalités d'alternance. Puis contacter votre conseiller L'Opcommerce afin de sécuriser le montage : validation du dispositif, financement, rédaction d'un avenant, conditions éventuelles de suspension et droit au retour. Enfin, suivre le parcours comme un projet RH stratégique, avec un point d'étape et une évaluation à l'issue.

La période de reconversion doit être intégrée dans votre pilotage des compétences, et non traitée comme une action isolée.



### Le nouveau dispositif de transition professionnelle

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, issue de l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, crée un dispositif unique : **la période de reconversion**.

Ce mécanisme vise à organiser, de manière sécurisée, les transitions professionnelles internes ou externes, en réponse aux transformations économiques, technologiques ou démographiques.

Il constitue désormais le cadre de référence pour accompagner un salarié vers un nouveau métier ou une évolution structurée de poste.



## Les outils associés



**L'entretien de parcours professionnel**



**Aménagement des horaires des salariés expérimentés**



**L'entretien de fin de carrière**



**Anticiper son entretien de préparation à la retraite**



## Ressources et liens externes

- ◎ **Ministère du Travail – La période de reconversion**
- ◎ **Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025  
Création de la période de reconversion**
- ◎ **Période de reconversion :  
le nouveau dispositif pour les entreprises, Centre Info**



## Les enjeux

### Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés



La période de reconversion est directement issue de l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Elle remplace la Pro-A et Transitions collectives dans une logique de simplification et d'unification des dispositifs de transition professionnelle.

Son objectif est clair : faciliter les mobilités internes ou externes, sécuriser les parcours et prévenir les ruptures de contrat liées aux transformations économiques ou technologiques. Elle s'inscrit pleinement dans l'esprit de l'ANI, notamment sur la thématique du maintien en emploi et de l'adaptation des compétences en seconde partie de carrière.

Pour les entreprises, ce nouveau cadre renforce la responsabilité d'anticipation. Plutôt que de gérer des départs subis ou des inaptitudes, la période de reconversion offre un outil juridiquement sécurisé pour organiser la transition, formaliser le projet et mobiliser un financement dédié. Elle constitue donc un levier stratégique, mais aussi un instrument de conformité aux nouvelles orientations légales en matière de parcours professionnels.



# La période de reconversion : se saisir d'un nouveau dispositif

## 1. De quoi s'agit-il ?

La période de reconversion est un dispositif de transition professionnelle accessible à tout salarié, avec l'accord de l'employeur.

Elle permet de suivre une formation qualifiante ou certifiante (RNCP, CQP, blocs de compétences, VAE) afin d'occuper un nouveau poste, en interne ou, temporairement, dans une autre entreprise.

La formation alterne temps en centre et mise en situation professionnelle. Sa durée peut aller de 150 à 450 heures sur 12 mois, avec possibilité d'extension par accord.

Deux configurations sont possibles :

- **Reconversion interne** : le salarié reste dans l'entreprise, son contrat est maintenu.
- **Reconversion externe** : le salarié est accueilli temporairement dans une autre entreprise ; son contrat est suspendu mais il bénéficie d'un droit au retour.

Ce cadre formalisé permet d'organiser des mobilités sans rupture juridique.

## 2. En quoi est-ce stratégique pour votre organisation ?

La période de reconversion ne se limite pas à un dispositif de formation. Elle répond à des problématiques très concrètes :

- transformation d'un métier sous l'effet de la technologie ;
- réorganisation interne nécessitant de nouvelles compétences ;
- usure professionnelle en fin de carrière ;
- repositionnement d'un salarié expérimenté vers une fonction support ou de transmission.

Elle s'intègre naturellement dans une démarche GPEC, de maintien en emploi ou de prévention des ruptures.

Dans un contexte de réforme issue de l'ANI 2024, elle matérialise l'obligation d'anticipation des parcours et la volonté de sécuriser les trajectoires professionnelles, notamment en seconde partie de carrière.



## Tableau récapitulatif

| Points clés                 | Jusqu'au 31/12/2025 :<br>Pro-A / TransCo                                                                           | Depuis le 01/01/2026 :<br>Période de reconversion                                                                           | Impact pour l'entreprise                                                                  |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Définition</b>           | Dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) et de transition collective (TransCo) distincts | Dispositif unique de transition professionnelle permettant d'organiser une reconversion ou une évolution interne ou externe | Un cadre unifié, plus lisible et plus simple à mobiliser                                  |
| <b>Cadre juridique</b>      | Dispositifs issus des réformes formation antérieures, avec règles spécifiques                                      | Dispositif issu de l'ANI du 14/11/2024 et de la loi du 24/10/2025                                                           | Alignement avec la réforme « emploi des salariés expérimentés » et sécurisation juridique |
| <b>Public concerné</b>      | Principalement salariés en CDI de niveau inférieur au Bac+3                                                        | Ouvert à tout salarié, sans condition de niveau de diplôme                                                                  | Élargissement des possibilités de reconversion et d'évolution                             |
| <b>Finalité</b>             | Promotion ou reconversion interne par alternance                                                                   | Transition professionnelle interne ou externe                                                                               | Vision plus stratégique des mobilités et des parcours                                     |
| <b>Mobilité externe</b>     | Très limitée (TransCo distinct et peu mobilisé)                                                                    | Possible : accueil temporaire dans une autre entreprise avec droit au retour                                                | Outil structuré pour éviter les ruptures et sécuriser les transitions                     |
| <b>Formations éligibles</b> | Certifications listées par accords de branche                                                                      | Formations qualifiantes ou certifiantes plus larges (RNCP, CQP, blocs, VAE)                                                 | Plus grande souplesse dans la construction des parcours                                   |
| <b>Durée</b>                | Variable selon accords et dispositifs                                                                              | 150 à 450 h sur 12 mois (extensible jusqu'à 2100 h sur 36 mois par accord)                                                  | Cadre plus lisible et adaptable aux besoins réels                                         |
| <b>Gestion du contrat</b>   | Maintien du contrat (Pro-A) ou dispositif distinct pour TransCo                                                    | Maintien ou suspension sécurisée avec droit au retour garanti                                                               | Sécurisation juridique des transitions                                                    |
| <b>Logique stratégique</b>  | Outil souvent perçu comme technique ou complexe                                                                    | Outil central de gestion des transitions et du maintien en emploi                                                           | Intégration facilitée dans la stratégie RH et les obligations issues de l'ANI             |
| <b>Réflexe RH</b>           | « Peut-on monter une Pro-A ? »                                                                                     | « Ce projet relève-t-il d'une période de reconversion ? »                                                                   | Changement de culture et simplification des démarches                                     |

