

La période de reconversion professionnelle

Un dispositif pour accompagner les mobilités professionnelles internes et externes de vos salariés

Quatre ambitions

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

Un cadre adapté aux PME

- Mise en place sans négociation collective
- Dispositif souple garantissant les droits du salarié

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la **période de reconversion** permet à un salarié d'**obtenir une qualification ou une certification reconnue** aux fins d'évoluer vers un nouveau métier au sein de son entreprise ou dans une autre structure.

Mise en œuvre avec l'accord de l'employeur, elle vise **le développement de nouvelles compétences pour les collaborateurs** et constitue une véritable opportunité dans leur reconversion ou évolution professionnelle.

Profil du bénéficiaire

La période de reconversion s'adresse à tous les salariés, sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté, dans le cadre :

- d'une mobilité interne : changement de poste /métier dans la même entreprise,
- d'une mobilité externe vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité.

Des formations encadrées

Formations certifiantes ou qualifiantes permettant d'obtenir :

- un diplôme ou titre RNCP
- un ou plusieurs blocs de compétences
- un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche)
- le socle de connaissances et de compétences CléA

Le parcours de formation, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures sur 12 mois, peut intégrer :

- Une mise en situation professionnelle
- Un accompagnement CEP
- L'acquisition de savoir-faire en entreprise
- Des actions de VAE

Un accord d'entreprise ou de branche peut préciser :

- les certifications prioritaires
- les salariés éligibles
- les modalités d'allongement de la durée jusqu'à 2 100 heures sur 3 ans
- les règles de prise en charge des frais annexes et/ou de l'écart de rémunération en cas de reconversion externe
- les conditions de mobilisation des droits CPF du salarié

En savoir +

- Rapprochez-vous de votre Conseiller
www.Lopcommerce.com
(Rubrique "Contactez-nous")

Références Juridiques

- Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025
- Code du travail : articles L.6324-1 à L.6324-11

Deux modalités de mise en œuvre

1 Reconversion interne :

- le contrat de travail est maintenu,
- la rémunération reste inchangée.

2 Reconversion externe :

Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu. Le salarié signe un CDD (≥ 6mois) ou un CDI avec l'entreprise d'accueil. Si la période d'essai est concluante, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu : rupture conventionnelle si CDI, rupture d'un commun accord si CDD.

En cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'accueil pendant la période d'essai, le salarié a un droit de retour à son emploi initial ou un emploi équivalent avec une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait avant la période de reconversion.

La mise en place d'une période de reconversion exige la signature d'un accord entre employeur et salarié définissant :

- la durée de la période de reconversion et les dates de réalisation,
- la qualification ou la certification visée,
- l'organisation mise en place,
- l'éventuelle mobilisation du CPF du salarié.

Pour les reconversions externes : ajout obligatoire des modalités de suspension du contrat et du droit de retour dans l'entreprise d'origine.

Financement

1 **Reconversion interne** : le financement est pris en charge par l'Opérateur de compétences (Opco) dont relève l'entreprise d'origine.

2 **Reconversion externe** : le financement est pris en charge par l'Opco dont relève l'entreprise d'accueil.

Les Opco financent les frais pédagogiques selon les critères définis par leur conseil d'administration sur proposition des branches dans le respect d'un montant moyen fixé par décret. A défaut, le financement est assuré à hauteur 9,15 €/h. Le nombre d'heures ne peut pas dépasser 450 heures sur une période maximale de 12 mois.

Un accord collectif peut prévoir le financement des frais annexes (hébergement, restauration, transport) et/ou de l'écart de rémunération en cas de période de reconversion externe. Il peut également fixer des durées de formation supérieures dans la limite de 2 100 heures sur une période maximale de 36 mois.



En savoir +

- Rapprochez-vous de votre Conseiller
www.Lopcommerce.com
(Rubrique "Contactez-nous")