



Période de reconversion : les modalités de mise en œuvre sont précisées

Issue de la fusion des dispositifs « transitions collectives » et « reconversion ou promotion par l'alternance », la période de reconversion, telle qu'instaurée en 2025, voit ses règles de mise en œuvre et ses modalités de financement par les OPCO précisées.

Pour mémoire, la période de reconversion est un dispositif résultant de la fusion des « transitions collectives » et de la « reconversion ou promotion par l'alternance », créé par l'ANI du 25 juin 2025 pour rendre les transitions professionnelles plus simples et lisibles aux mutations de l'activité.

Cette nouvelle « période de reconversion », ouverte à tous les salariés, permettra à l'employeur, selon les cas :

- de recruter des salariés d'autres entreprises pour les former à occuper un emploi pour lequel ils ne disposent pas encore des embauches et qualifications requises,
- d'accompagner la reconversion ou promotion interne des salariés en s'adaptant aux évolutions des métiers de l'entreprise,
- d'accompagner la reconversion externe des salariés dans le cadre d'un projet professionnel.

Concrètement, ce dispositif qui sera ouvert à tout salarié, quels que soient son âge, son niveau de qualification et sa situation professionnelle initiale, ouvrira le droit à l'acquisition d'une certification.

Durant toute la période de reconversion, le salarié bénéficiera d'actions de formations dans l'entreprise (en interne) ou ailleurs (en externe) qui seront comprises entre 150 et 450 heures réparties sur 12 mois maximum, selon des modalités opérationnelles qui viennent d'être dévoilées.

On sait désormais que, dans le cadre de ce dispositif, l'employeur devra honorer de nouvelles obligations.

Ainsi, il devra envoyer, par voie dématérialisée et au plus tard 30 jours avant le début de la période de reconversion, plusieurs documents à l'opérateur de compétences (« OPCO ») compétent.

Cet accord devra contenir :

- l'accord écrit déterminant la période de reconversion en interne ou, en cas de reconversion externe, ce même accord écrit déterminant les modalités de suspension du contrat,
- la convention de formation annexée,
- pour la conversion externe, le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil,
- tout autre document demandé par l'OPCO visant à s'assurer du respect des critères.

Du côté de l'opérateur de compétences, c'est à lui que revient la tâche de financer les frais pédagogiques des actions de formation accomplies, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

À défaut de niveau de prise en charge fixé par les branches professionnelles, le montant forfaitaire est fixé à 9,15 € par heure, pour un montant moyen de prise en charge de 5 000 € par période de reconversion.

Ce financement est accordé au regard de critères tenant notamment à l'ancienneté et à l'âge du salarié, à la forte mutation de l'activité exercée et au risque d'obsolescence des compétences acquises.

La formation peut également être cofinancée par le salarié via son compte personnel de formation (CPF), avec son accord.

Dans l'hypothèse d'une reconversion interne, le CPF est mobilisable dans la limite de 50 % des droits inscrits, tandis que pour une reconversion externe, il peut être mobilisé jusqu'à 100 % des droits disponibles.

En matière de reconversion externe, et sous réserve qu'un accord collectif ou une décision unilatérale le prévoit, l'OPCO peut également prendre en charge, outre les frais pédagogiques, les frais annexes (hébergement, restauration, transport) ainsi que l'écart de rémunération du salarié.

L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception des documents transmis par l'employeur pour se prononcer sur la prise en charge financière.

Il peut refuser celle-ci en cas de non-respect des obligations légales, réglementaires ou conventionnelles, ou de manquements constatés lors des contrôles.

Il convient de noter toutefois que toute décision de refus devra être motivée et notifiée à l'employeur par voie dématérialisée.

Enfin, en cas de rupture anticipée de la période de reconversion, l'employeur est tenu d'en informer l'OPCO, par voie dématérialisée, dans un délai maximal de 30 jours suivant la rupture.