



Constructyts

Votre partenaire compétences

AVRIL 2026

La période de reconversion

La période de reconversion est un dispositif destiné à accompagner les mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes. Elle permet aux salariés de suivre une formation pour changer de métier ou de domaine professionnel, tout en conservant leurs contrats de travail.

Elle vise à accompagner les transitions professionnelles, sécuriser les parcours et anticiper les évolutions de l'emploi dans les entreprises.

BON À SAVOIR

La période de reconversion remplace les dispositifs « Transitions collectives » et « Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) » et est entrée en vigueur le 1er février 2026.





Qu'est-ce que la période de reconversion ?

La **période de reconversion** est un dispositif qui permet de faire évoluer ou d'accompagner la reconversion d'un salarié.

Elle peut être mobilisée sur deux types de projets :

- **Organiser une évolution interne** : pour accompagner la reconversion ou la promotion interne d'un ou plusieurs salariés. Elle est un vrai levier pour répondre aux évolutions des métiers et des compétences au sein de l'entreprise.
- **Accompagner une reconversion externe** : elle permet d'accompagner la reconversion d'un ou plusieurs salariés vers une autre entreprise. Cette reconversion peut correspondre à un souhait de changement de carrière ou à un projet de transformation de l'entreprise (évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles...). Dans les reconversions externes, **pour l'entreprise d'accueil**, cela permet de recruter un collaborateur et de formaliser un parcours d'intégration et de formation pour qu'il soit rapidement opérationnel.

À SAVOIR

- L'entretien de parcours professionnel est un moment privilégié d'échange avec les salariés notamment concernant la trajectoire de l'entreprise et les souhaits d'évolution des salariés. Profitez-en pour aborder vos enjeux et ceux de vos salariés !
- Vous pouvez aussi orienter votre salarié ayant un projet vers un conseiller en évolution professionnelle.



Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié en CDI ou en CDD ayant un projet de reconversion nécessitant une formation structurée.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

- Accompagner les transformations de l'entreprise
- Anticiper les évolutions des métiers
- Fidéliser les collaborateurs dans un cadre sécurisé
- Contribuer à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

VOTRE COLLABORATEUR

- Être formé à un nouveau métier
- Développer ses compétences dans un autre domaine
- Sécuriser son parcours professionnel
- Accéder à une certification, un titre ou un diplôme

Dans le cadre du financement des actions mises en oeuvre lors du dispositif, le salarié peut mobiliser son CPF dans la limite de 50 % pour la reconversion interne et sans limite pour la reconversion externe.



Vos engagements

Le parcours de formation doit aboutir, soit à :

- une certification inscrite au RNCP,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- un ou plusieurs blocs de compétences, le parcours ne vise pas nécessairement l'intégralité de la certification,
- CléA, le socle de compétences et de connaissances professionnelles.

Pour atteindre cet objectif, le salarié peut bénéficier :

- d'actions de formations,
- de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles,
- d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

La durée du parcours :

- de 150 h à 450 h sur 12 mois maximum (sauf CléA et VAE),
- jusqu'à 2 100 h sur 36 mois maximum en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche.



Rémunération prévue

- **Période de reconversion interne à l'entreprise** : le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.
- **Période de reconversion externe à l'entreprise** : le contrat de travail du salarié est suspendu, il bénéficie d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée dans son entreprise d'accueil, la rémunération peut être différente de la rémunération initiale.

Les périodes de reconversion externes peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre d'un accord collectif portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ou d'une rupture conventionnelle collective.



Mise en œuvre d'une reconversion dans le secteur

1. Trouver une entreprise d'accueil

C'est l'entreprise qui va accueillir et former l'un de vos salariés en vue d'un recrutement.

2. Accord avec l'employeur

Un accord écrit fixe la durée de la suspension du contrat, les modalités et conditions d'un éventuel retour anticipé. Cette signature suspend le contrat d'origine du salarié.

3. Accord écrit obligatoire entre l'entreprise et le salarié

Le contrat de travail et la rémunération sont maintenus sans modification. À l'issue de la formation, un avenant peut être conclu en cas de changement de poste.

4. La période d'essai est validée

- Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu

4. La période d'essai n'est pas validée

- Soit le salarié accepte de réintégrer son poste initial (ou équivalent)
- Soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise, alors le contrat initial est rompu

À SAVOIR

Les modalités sont adaptées selon les effectifs des entreprises et la présence ou non d'un délégué syndical.

Entreprise de moins de 50 et de 50-299 salariés sans délégué syndical :

La période de reconversion externe peut être fixée unilatéralement. Lorsque l'entreprise dispose d'un CSE, il est obligatoirement consulté.

Entreprises de 50 à 299 salariés avec délégué syndical

Une négociation collective est obligatoire dès lors qu'au moins 10 % de l'effectif a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe. Si aucun accord n'est conclu au bout de 3 mois, un procès-verbal de désaccord est établi et les modalités peuvent être fixées par décision unilatérale.

Entreprises de plus de 300 salariés*

Une négociation est obligatoire. Elle porte sur la définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe. Si aucun accord n'est conclu, la période de reconversion externe ne peut pas être mise en place.

* et les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire ayant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France

CONSTRUCTYS

À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Identifier la pertinence et la faisabilité du projet de reconversion
- 2 Définir les formations et certifications adéquates
- 3 Construire et financer les parcours de formation
- 4 Accompagner le montage administratif du dossier
- 5 Mobiliser les financements disponibles
- 6 Suivre les actions engagées

