

Qu'est-ce que la période de reconversion ?

La période de reconversion est un dispositif destiné à accompagner les mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise et à favoriser la promotion sociale ou professionnelle des salariés.



Remplacement de la Pro-A par la période de reconversion

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.

[En savoir plus sur la période de reconversion](#)

Les avantages de la période de reconversion

- ✓ Formez les salariés de votre entreprise à occuper des postes sur lesquels vous avez des difficultés de recrutement
- ✓ Fidélisez-les en favorisant leur mobilité et leur évolution professionnelle
- ✓ Faites face aux mutations technologiques et économiques en développant les compétences
- ✓ Bénéficiez d'un financement par AKTO

La période de reconversion : ce qu'il faut retenir

- ✓ Tous les salariés, quelle que soit leur situation professionnelle antérieure, leur âge ou leur niveau de qualification peuvent bénéficier d'une période de reconversion.
- ✓ Elle permet au salarié d'obtenir l'une des qualifications suivantes :
 - Une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), qu'il soit inscrit ou non au RNCP,
 - Une ou plusieurs blocs de compétences,
 - Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA
- ✓ La période de reconversion peut comprendre :
 - Des actions de formation, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures sur une période de 12 mois. Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une durée de formation et une période de réalisation supérieures, dans la limite maximale de 2 100 heures de formation, sur une période n'excédant pas 36 mois.
 - Des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle
 - Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

La période de reconversion recouvre deux modalités distinctes :

- ✓ **Reconversion interne** qui permet de faire évoluer un salarié en bénéficiant d'un financement dédié
Elle permet notamment à un salarié de changer de métier au sein de son entreprise. Le parcours s'inscrit dans une logique d'adaptation ou de montée en compétences.
- ✓ **Reconversion externe** qui permet à un salarié de se former en vue de changer d'entreprise et/ou de secteur d'activité. Cette modalité est principalement mobilisable lorsque l'entreprise ou la branche professionnelle est confrontée à des évolutions structurelles des métiers, voire à leur disparition, et qu'il s'agit d'organiser des passerelles vers d'autres métiers ou d'autres secteurs offrant des perspectives d'emploi durables.

Les modalités de financement

Prise en charge des frais pédagogiques

- ✓ AKTO prend en charge les **frais pédagogiques** des actions de formation accomplies pendant les périodes de reconversion selon des critères définis par le conseil d'administration de l'OPCO, sur proposition des branches.
- ✓ À défaut de fixation par les branches professionnelles du montant forfaitaire de prise en charge, celui-ci est fixé à **9,15 € par heure**.
- ✓ Le montant moyen de prise en charge des périodes de reconversion par OPCO est fixé à 5 000 €.

Prise en charge possible des frais annexes et de la rémunération

- ✓ AKTO peut également financer les **frais annexes** (transport, hébergement, etc.), et/ou la **rémunération du salarié** pendant la formation.
- ✓ Cette prise en charge est **conditionnée à l'existence d'un accord collectif** ou, à défaut, d'une **décision unilatérale de l'employeur**, selon les règles prévues par décret.
- ✓ Si l'accord prévoit une prise en charge sans en préciser le montant, celui-ci est fixé par l'OPCO.

Bon à savoir : Co-financement possible par le salarié via le CPF

Le salarié peut compléter le financement avec son **CPF**, uniquement **avec son accord** :

- ✓ **Reconversion interne** : mobilisation du CPF **dans la limite de 50 %** des droits disponibles.
- ✓ **Reconversion externe** : mobilisation possible **jusqu'à 100 %** des droits CPF.

Votre conseiller vous guide dans la mise en place de la période de reconversion.

Remplacement de la Pro-A par la période de reconversion

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.

[En savoir plus sur la période de reconversion](#)

Remplacement de la Pro-A par la période de reconversion

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.

[En savoir plus sur la période de reconversion](#)

Qu'est-ce que la période de reconversion ?



La période de reconversion est un dispositif destiné à accompagner les mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise et à favoriser la promotion sociale ou professionnelle des salariés.

Elle réunit, au sein d'un dispositif unique, des modalités de reconversion individuelles et des démarches de transitions collectives, tout en reposant sur des parcours de formation individualisés.

Elle permet ainsi à un salarié d'évoluer ou de changer de métier, en interne ou en externe, à travers un parcours certifiant (RNCP*, CQP**, blocs de compétences ou CléA***), financé dans le cadre d'une enveloppe budgétaire nationale fixe définie par France Compétences.

* RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

** CQP : Certificat de qualification professionnelle

*** CléA est le socle de connaissances et de compétences professionnelles. Il s'agit d'une certification nationale reconnue par l'État, inscrite au RNCP.

Qui prend l'initiative ?



La période de reconversion peut être mise en place à l'initiative :

- ✓ **de l'employeur**, qui veut **accompagner un salarié vers un nouveau métier, notamment dans le cadre d'une évolution des métiers ou des mutations technologiques et économiques**. L'accord du salarié est indispensable.
- ✓ **du salarié**, qui peut exprimer le souhait d'évoluer vers un autre métier ou une autre fonction. Il doit alors en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, la période de reconversion repose sur un **accord écrit entre l'employeur et le salarié**. Elle ne peut jamais être imposée à l'une ou l'autre des parties.

Quelle est la durée de la période de reconversion ?



Elle peut comprendre :

- ✓ **Des actions de formation, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures** sur une période de 12 mois.
NB : Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une durée de formation et une période de réalisation supérieures, dans la limite maximale de 2 100 heures de formation, sur une période n'excédant pas 36 mois.
- ✓ **Des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle**
- ✓ **Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Quelle qualification peut-on viser ?



Ce dispositif permet au salarié d'obtenir l'une des qualifications suivantes :

- ✓ Une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ✓ Un [certificat de qualification professionnelle](#) (CQP/CQPI), qu'il soit inscrit ou non au RNCP,
- ✓ Un ou plusieurs blocs de compétences,
- ✓ Le socle de connaissances et de compétences professionnelles [CléA](#)

Quelle différence entre la reconversion interne et la reconversion externe ?



La reconversion interne

Elle permet à un salarié de changer de métier au sein de son entreprise.

Le contrat de travail est maintenu, la rémunération conservée, et le parcours s'inscrit souvent dans une logique d'adaptation ou de montée en compétences.

Ce format est particulièrement intéressant pour les entreprises qui y voient un levier pour faire évoluer leurs salariés en bénéficiant de financement associés.

La reconversion externe

Elle ouvre la possibilité de changer d'entreprise et de secteur d'activité.

Elle repose sur un cadre collectif plus structuré, notamment dans le cadre d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), d'une rupture conventionnelle collective (RCC), ou, dans certains cas, par une décision unilatérale de l'employeur.

Concrètement, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du parcours de formation.

Cette modalité est principalement mobilisée lorsque l'entreprise ou la branche est confrontée à des évolutions structurelles des métiers, voire à leur disparition, et qu'il s'agit d'organiser des passerelles vers d'autres métiers ou d'autres secteurs offrant des perspectives d'emploi durables.

Quelles sont les modalités d'organisation de la période de reconversion ?



✓ Un accord écrit entre le salarié et l'employeur doit fixer la durée et les conditions.

- **Dans le cas d'une reconversion interne**, le contrat de travail du salarié est maintenu et la rémunération habituelle est versée.
- **Dans le cas d'une reconversion externe**, la mise en œuvre se fait dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ou de rupture conventionnelle collective (RCC) ou, sous certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur.
Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du parcours de formation.

✓ Un accord écrit détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion dans une autre entreprise prend la forme **d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois**, qui précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai selon les règles légales applicables respectivement au CDI et au CDD.

- **Si la période d'essai s'avère concluante** et que le CDI ou le CDD se poursuit dans l'entreprise d'accueil, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine sera alors rompu, selon les modalités soit d'une rupture conventionnelle individuelle s'il s'agissait d'un CDI, soit d'une rupture d'un commun accord s'il s'agissait d'un CDD
- À l'inverse, **si la période d'essai ne s'avère pas concluante**, l'une ou les deux parties ne souhaitant pas poursuivre, alors le salarié réintégrera son entreprise d'origine dans son poste initial ou dans un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.
Le salarié pourra refuser cette réintégration, son contrat de travail sera alors rompu, selon les modalités soit d'une rupture conventionnelle s'il s'agissait d'un CDI, soit d'une rupture d'un commun accord s'il s'agissait d'un CDD.

Quel process pour déposer une demande de prise en charge de la période de reconversion ?

Dans les 30 jours précédant le début d'exécution de la période de reconversion, l'employeur doit déposer auprès d'AKTO les documents suivants :

- ✓ L'accord écrit entre l'employeur et le salarié (reconversion interne / externe)
- ✓ La convention de formation
- ✓ Le cas échéant en cas de reconversion externe, le contrat de travail conclu avec l'autre entreprise (entreprise d'accueil)
- ✓ Tout document permettant à l'OPCO de vérifier le respect des critères légaux d'éligibilité au financement

A noter : Dans le cas d'une reconversion externe, la demande et les documents sont à transmettre à l'OPCO de l'entreprise d'accueil.

- ✓ AKTO se prononce sur la prise en charge dans le **délai de 20 jours à compter de la réception des pièces requises** des frais pédagogiques et, sous réserve d'un accord collectif ou de la décision unilatérale, sur la prise en charge des frais annexes et de la rémunération du salarié.
- ✓ Lorsque la période de reconversion est rompue avant son terme, l'employeur est tenu d'en informer AKTO par voie dématérialisée, dans un délai maximal de trente jours 30 jours suivant la rupture.

AKTO peut refuser la prise en charge financière de la période de reconversion lorsqu'il constate un manquement aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables. Ce refus doit faire l'objet d'une décision motivée.



Bon à savoir

Lorsque la période de reconversion est rompue avant son terme, l'employeur est tenu d'en informer AKTO par voie dématérialisée, dans un délai maximal de 30 jours suivant la rupture.

Quel financement par AKTO ?

La prise en charge des frais pédagogiques

- ✓ AKTO prend en charge les **frais pédagogiques** des actions de formation accomplies pendant les périodes de reconversion selon des critères définis par le conseil d'administration de l'OPCO, sur proposition des branches.
- ✓ À défaut de fixation par les branches professionnelles du montant forfaitaire de prise en charge, celui-ci est fixé à **9,15 € par heure**.
- ✓ Le montant moyen de prise en charge des périodes de reconversion par OPCO est fixé à 5 000 €.

La prise en charge de la rémunération

- ✓ La prise en charge de la rémunération du salarié par AKTO est **possible uniquement si un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur le prévoit**.
- ✓ En cas de reconversion externe, la prise en charge peut porter sur **l'éventuel écart de rémunération** entre l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil.
- ✓ Les frais relatifs à la rémunération sont **pris en charge sur les contributions supplémentaires** (fonds conventionnels des branches et/ ou versements volontaires).

La prise en charge des frais annexes

- ✓ Les **frais annexes** (transport, hébergement, restauration) peuvent également être pris en charge par AKTO, sous réserve d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.
- ✓ Lorsque ces accords ne précisent pas les niveaux de prise en charge, les modalités peuvent être fixées par le conseil d'administration de l'OPCO.
- ✓ Les frais relatifs aux frais annexes sont **pris en charge sur les contributions supplémentaires** (fonds conventionnels des branches et/ ou versements volontaires).