

Fiche – La période de reconversion

Version - Août 2026

La loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social introduit des mesures pour faciliter les transitions et mobilités professionnelles.

Elle acte notamment la création de la période de reconversion, à compter du 1^{er} janvier 2026, dont l'objectif est de permettre au salarié d'acquérir des qualifications ou blocs de compétences (ainsi que le socle de connaissances et de compétences) pour une mobilité professionnelle interne ou externe.

L'avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle vise notamment à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025.

Les activités des organismes de la branche du Régime général de Sécurité sociale sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités offertes par les évolutions technologiques avec pour constante la recherche de l'efficience et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les parcours professionnels se transforment et les besoins en compétences évoluent, la reconversion est un levier pour sécuriser les évolutions professionnelles des salariés.

Table des matières

L'objet.....	2
La période de reconversion interne	2
La période de reconversion externe	2
Le déroulement de la période de reconversion.....	3
Le retour ou la rupture de la période de reconversion	4
Le financement.....	4
La négociation collective	5

L'objet

Ce dispositif vise à accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle, tout en répondant aux besoins des entreprises en matière de compétences et de gestion des carrières. Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle peut effectuer une période de reconversion.

L'objectif est de permettre au salarié d'acquérir des qualifications (diplôme ou titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et certificat de qualification professionnelle (CQP)) ou d'un ou plusieurs blocs de compétences (ainsi que le socle de connaissances et de compétences).

Le salarié souhaitant en bénéficier pour une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise pourra bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation. Ces actions de formation peuvent être consécutives aux périodes de mise en situation en milieu professionnel. Le salarié peut également bénéficier des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La période de reconversion interne

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit.

Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

La période de reconversion externe

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu. 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 contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois, qui précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai.

L'article 4.2 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 précise que l'ensemble des CQP de la branche professionnelle sont éligibles à la période de reconversion externe ainsi que le Master Droit social : parcours Manager stratégique des organismes de protection sociale EN3S.

Les diplômes d'Etat : Infirmier, Aide-Soignant, Moniteur éducateur, Educateur Spécialisé, Accompagnant éducatif et social, Assistant de service social, Conseiller en Économie Sociale Familiale et Cadre de santé sont également éligibles.

Le déroulement de la période de reconversion

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir des durées de formation ainsi qu'une période de réalisation plus longues, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder 36 mois.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'article 4.1 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle prévoit cette possibilité, à savoir : la durée de formation peut être portée jusqu'à 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder 36 mois.

Pendant la durée des actions, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les organismes de formation ne peuvent subordonner l'inscription en formation d'un salarié en période de reconversion au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit, à l'exception de la mobilisation de son CPF.

Le retour ou la rupture de la période de reconversion

Dans le cadre d'une période de reconversion externe,

- Lorsque, au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord.

La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

- Lorsque, au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, l'une ou les deux parties ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise, le contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise initiale est rompu ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'article 4.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle précise qu'en cas de rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion externe, le montant des indemnités versées est ne peut être inférieur à celui des indemnités légales en vigueur.

Le financement

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant les objectifs de la reconversion ; la certification

visée ; la durée et les modalités d'organisation ; les conditions de financement. Le dossier est transmis à l'Opco compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les actions de formation sont financées par l'Opco. En effet, les Opco ont également pour mission d'assurer le financement des périodes de reconversion selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches, dans la limite de la dotation allouée par France compétences.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'article 4.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle précise que l'Opco prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches ainsi que la rémunération ou l'écart éventuel de rémunération du salarié et les frais annexes, dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Les périodes de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié, sous réserve de son accord.

- Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié.
- Pour une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés via le CPF n'est pas limité.

La négociation collective

La décision de recourir au dispositif « période de reconversion externe » peut être prise unilatéralement par l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés dépourvues d'un délégué syndical. Lorsque l'entreprise dispose d'un comité social et économique, celui-ci est obligatoirement consulté.

Une négociation est en revanche nécessaire pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourvues d'un délégué syndical dès que 10% au moins de l'effectif a vocation à bénéficier d'une période de reconversion sur une période de 12 mois.

En cas d'échec de la négociation, une décision unilatérale de l'employeur peut intervenir et permettre la mise en œuvre du dispositif « période de reconversion ».

Une négociation collective est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail,

comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

L'accord de branche, d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur porte notamment sur :

- La prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié dont le contrat de travail est suspendu pendant la période de reconversion externe ;
- Les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peuvent être augmentées ;
- Le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut mobiliser son CPF ;
- Les conditions dans lesquelles certains frais annexes (hébergement, restauration, transport) peuvent être pris en charge.