



Fiche – La période de reconversion

Version – Décembre 2025

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 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.

Une entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2026.

Toutefois, les modalités d'application relatives à la période de reconversion devront être fixées par décret en Conseil d'État. À la date de rédaction de cette fiche, aucun texte n'a encore été publié au Journal officiel à ce sujet.

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	3
Le financement	4



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.

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.

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.

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.

Le financement

Les actions de formation sont financées par l'Opcos. En effet, les Opcos 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.

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.