



## La période de reconversion



Création février 2026

**Nouveau dispositif de formation, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026**, la période de reconversion vise à accompagner les salariés qui souhaitent **réaliser une reconversion interne ou externe** au regard des évolutions des métiers et compétences de l'entreprise.

### Objet

Issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, elle remplace, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, les dispositifs « Transitions Collectives - Transco » et « Promotion par l'alternance - Pro-A ». Avec l'entrée en vigueur de ce dispositif, les salariés disposent d'un **cadre sécurisé, financé et flexible** pour faire évoluer leur carrière.

La période de reconversion a pour objet l'acquisition :

- ✗ D'un **titre professionnel inscrit au RNCP** (registre national des certifications professionnelles) ou l'acquisition d'un **CQP** (Certification de qualification professionnelle)
- ✗ D'un ou de plusieurs **blocs de compétences** (ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées).
- ✗ Du socle de connaissances et de compétences indispensables à la maîtrise des savoirs fondamentaux (**CléA**).

**NB** : La période de reconversion fait partie des thèmes abordés lors de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

### Bénéficiaires

La période de reconversion est ouverte aux salariés en CDI (statutaires et non statutaires) **sans condition d'ancienneté**.

### Modalités d'organisation

La période de reconversion peut se dérouler :

- ✗ **Dans l'entreprise d'origine** (reconversion interne)
- ✗ **Dans une autre entreprise** (reconversion externe).

La période de reconversion peut associer :

- ✗ **Des actions de formation** avec un organisme de formation, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.
  - Un accord d'entreprise peut prévoir des durées de formation et une période de réalisation plus longues, dans la limite de 2 100 heures réparties sur 36 mois.
- ✗ **L'acquisition d'un savoir-faire** par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec les qualifications recherchées.



✗ **Des mises en situation personnelles.**

→ Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

---

## Mise en œuvre

La mise en place d'une période de reconversion dépend largement de la **négociation collective au niveau de la Branche ou de l'entreprise**. À date, il n'est pas prévu d'ouvrir une négociation au niveau de la branche des IEG.

C'est donc au périmètre des entreprises que les négociations devront avoir lieu. Les règles à suivre varient selon la taille et la présence de syndicats :

- ✗ **Entreprises de 50 à moins de 300 salariés avec délégués syndicaux :**  
si au moins 10 % des salariés sont susceptibles d'entrer en reconversion sur une période de 12 mois, l'employeur doit ouvrir une négociation. Si aucun accord n'est trouvé dans les trois mois, il peut décider seul.
- ✗ **Entreprises de moins de 50 salariés, ou de 50 à 300 salariés sans délégués syndicaux :** l'employeur peut fixer les règles par décision unilatérale, après consultation du CSE.
- ✗ **Entreprises de 300 salariés et plus :** l'employeur doit engager une négociation pour définir les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe.

Qu'elle soit réalisée en interne ou à l'externe, la période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

- ✗ Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est obligatoire. Cet accord écrit sera matérialisé sous la forme du Cerfa n° 176013-01.
- ✗ Une convention de formation est conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.
- ✗ Le cas échéant, le contrat de travail conclu avec une autre entreprise en cas de période de reconversion externe.

**NB :** Dans le cadre d'une période de reconversion, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement externe via le **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** sur son **temps de travail**.

### En cas de reconversion externe :

- ✗ La période se déroule via un **CDI** ou un **CDD d'au moins 6 mois** incluant une période d'essai.
- ✗ Si celle-ci est validée, la rupture du contrat initial suit les règles de la **Rupture Conventionnelle Individuelle**.
- ✗ En cas d'échec de la période d'essai, le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent. Si le salarié refuse cette **réintégration**, le contrat est rompu soit d'un commun accord dans le cas d'un CDD, soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle pour un CDI.



### Validation du financement de la période de reconversion :

- ✗ La reconversion interne fait l'objet d'un examen obligatoire préalable auprès de notre opérateur de compétences OPCO2i pour la validation de la prise en charge financière.
- ✗ En cas de période de reconversion externe, l'Opco compétent est celui de l'entreprise d'accueil. Il ne s'agit pas de l'Opco dont relève l'employeur d'origine du salarié en période de reconversion.

---

## Impacts sur le contrat de travail

### Pendant la période de reconversion :

- Dans le cadre d'une **reconversion en interne**, votre **contrat** de travail est **maintenu**, et vous percevez une rémunération principale sans modification.
- Dans le cadre d'une **reconversion externe**, votre **contrat** de travail est **suspendu**. Un nouveau contrat de travail doit être conclu avec la nouvelle entreprise qui fixera notamment votre nouveau niveau de rémunération. Vous bénéficiez de la législation de la sécurité sociale de votre nouvel employeur relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

---

## Financement

**L'Opco2i prend en charge les frais pédagogiques** des actions de formation accomplies pendant la période de reconversion sur la base d'un montant forfaitaire de 9,15 euros par heure dans la limite d'un montant moyen de prise en charge fixée à 5 000 euros.

**Co-financement** possible, **avec votre accord**, via la mobilisation de votre **CPF** :

- ✗ Jusqu'à 50 % de ses droits pour une reconversion interne ;
- ✗ Jusqu'à 100 % pour une reconversion externe.

En cas d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur, l'Opco2i peut également prendre en charge :

- ✗ Les frais annexes (frais d'hébergement, de restauration et de transport) ;
- ✗ L'écart de rémunération dans le cadre d'une reconversion externe.

**NB** : pour une reconversion externe, l'Opco compétent est celui de l'entreprise d'accueil.

---

## Sources

Code du travail - [Articles L6324-1 à L6324-11](#) ; [Articles R6324-1 à R6324-5](#) ;

Décrets : [Décret n° 2026-39](#) et [Décret n° 2026-40](#) du 28 janvier 2026 (JO du 31.1.26)



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA Énergies est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**