



La période de reconversion

Un nouveau dispositif à disposition des employeurs

La période de reconversion est un dispositif ouvert à tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle, interne au sein de l'entreprise ou externe auprès d'une autre entreprise.

Présentation du dispositif

La période de reconversion remplace et fusionne les anciens dispositifs Pro A et Transitions Collectives. Elle vise à sécuriser les transitions professionnelles (mobilité interne ou externe) et à répondre aux besoins de recrutement via l'obtention de certifications (RNCP, CQP, blocs de compétences ou CléA).

Durée et formation

- Actions éligibles : formation, VAE, acquisition de savoir-faire en entreprise.
- Durée standard : entre 150 et 450 heures sur 12 mois maximum.
- Dérogations : jusqu'à 2 100 heures sur 36 mois si un accord collectif le prévoit.

Les deux types de mobilité

Caractéristiques	Mobilité Interne	Mobilité Externe
Contrat initial	Maintenu	Suspendu
Rémunération	Maintenue par l'employeur	Selon accord (Nouvel employeur ou partage)
Formalisation	Accord écrit (Futur Cerfa)	Accord écrit + nouveau contrat (CDI ou CDD + 6 mois)
Issue	Poursuite du poste ou évolution	Si essai concluant : rupture du contrat d'origine
Échec de l'essai	Non concerné	Réintégration possible ou rupture conventionnelle

Financement et prise en charge

Le financement est assuré par l'OPCO Constructys via une dotation spécifique de France Compétences.

- Coûts pédagogiques : prise en charge selon les niveaux de branche (à défaut : 9,15 € / heure, max 5 000 € en moyenne).
- Rémunération & frais annexes : non couverts par l'OPCO par défaut (nécessite un accord d'entreprise), sauf conditions spécifiques en mobilité externe.
- Mobilisation du CPF :
 - Interne : limité à 50 % des droits du salarié.
 - Externe : pas de plafond de mobilisation.

Modalités de mise en œuvre (GEPP / RCC)*

La mise en place dépend de la taille de l'entreprise :

- < 50 salariés : décision unilatérale de l'employeur (après consultation du CSE si existant).
- 50 à 300 salariés : négociation obligatoire si plus de 10 % de l'effectif est concerné sur 12 mois.
- > 300 salariés : négociation collective systématique sur les modalités d'organisation.

Démarches administratives

L'employeur doit transmettre le dossier à l'OPCO Constructys, 30 jours avant le début de la période (CERFA, convention de formation, contrat de travail si externe). L'OPCO a 20 jours pour valider la prise en charge.

Note : Les montants spécifiques au secteur du bâtiment sont encore en attente de fixation par la branche.

Liens utiles

[Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social](#)

[Décret n° 2026-39 du 28 janvier 2026 relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels](#)

[Décret n° 2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion](#)

*GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

RCC : Rupture Conventionnelle Collective