

DOSSIER

LA PÉRIODE DE RECONVERSION, nouveau dispositif d'accompagnement des mobilités

À compter du 1^{er} janvier 2026, la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et le dispositif de Transitions collectives (TRANSCO) seront remplacés par un nouveau dispositif d'accompagnement des transitions professionnelles : **la période de reconversion**. Celle-ci sera ouverte à tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité, interne ou externe à l'entreprise. Les dispositions relatives à la Pro-A continueront à s'appliquer aux actions de formation engagées pour lesquelles l'avenant qui précise la durée de la reconversion ou promotion par alternance a été conclu avant le 1^{er} janvier 2026.

En quoi consiste la période de reconversion ? Comment est-elle organisée et financée ? Comment les offreurs de formation, les salariés et les entreprises peuvent-ils s'en saisir ? Premiers éléments de réponse dans l'attente de la publication des décrets d'application de la [loi du 24 octobre 2025](#) actant la création de ce dispositif.

Quel est l'objectif de la période de reconversion ?

La période de reconversion permet au salarié d'acquérir, en vue d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise :

- une **certification professionnelle** enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- un **certificat de qualification professionnelle** de branche ou interbranches (CQP/CQPI),
- un ou plusieurs « **blocs de compétences** » d'une certification professionnelle,
- ou le **socle de connaissances et de compétences (certificat CléA)**.

Elle peut associer des actions de formation, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec les qualifications recherchées et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Le salarié peut aussi bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant son temps de travail.

Comment se déroule la période de reconversion ?

Les modalités d'organisation de la période de reconversion, notamment sa durée, sont définies par un accord écrit, conclu entre le salarié et l'employeur :

- Lorsque la période vise une **reconversion interne**, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération habituelle.
- Les périodes de **reconversion externe** sont mises en œuvre dans le cadre d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), d'accords de rupture conventionnelle collective ou, sous certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur. En cas de reconversion externe, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu et un nouveau contrat (à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois) est conclu avec l'entreprise d'accueil. Ce contrat précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai.

La durée des actions de formation réalisées dans le cadre de ce dispositif est comprise entre **150 et 450 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois** (ces durées ne sont pas applicables lorsque la période de reconversion vise l'acquisition du certificat CléA). Un **accord d'entreprise ou de branche** peut prévoir des durées de formation et une période de réalisation plus longues, dans la limite de **2 100 heures réparties sur 36 mois**.

→ À noter

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 compte personnel de formation (voir ci-après).

INFORMATIONS

AUX PRESTATAIRES DE FORMATION

DOSSIER

Comment est financée la période de reconversion ?

Des décrets (à paraître) préciseront les modalités de financement de la période de reconversion. Les **coûts pédagogiques** des formations pourront être financés par les opérateurs de compétences : Opco EP informera les entreprises, les salariés et les prestataires de formation des critères et modalités de prise en charge applicables à ce nouveau dispositif.

Le salarié pourra, s'il le souhaite, **mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour cofinancer les formations** :

- dans la limite de la moitié des droits inscrits sur le CPF s'il s'agit d'une reconversion interne ;
- en totalité pour une période de reconversion externe.

Quelles opportunités pour les prestataires de formation, les salariés et les entreprises ?

Tous les métiers sont aujourd'hui impactés par de nombreuses évolutions, liées notamment aux transitions écologique, numérique et démographique : voir le **baromètre 2025 « Transitions & compétences »** réalisé par Opco EP. Cette enquête menée auprès d'environ 10 000 entreprises de proximité, révèle un besoin massif de formation pour faire face aux mutations sociétales en cours.

Dans ce cadre, la période de reconversion est l'opportunité d'accompagner les mobilités professionnelles, au sein de l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci, notamment lorsque des emplois sont menacés à court ou moyen terme. Pour les salariés, ce dispositif est l'occasion de renforcer leurs connaissances et compétences « socle » ou d'acquérir

une qualification ou une certification professionnelle dans une perspective d'évolution professionnelle, voire de reconversion (changement de métier, de secteur d'activité...).

Les prestataires de formation peuvent accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins en compétences et proposer des réponses adaptées à leurs enjeux. La période de reconversion permet de financer des actions qualifiantes et certifiantes, éventuellement associées à des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou à des périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise. Un cofinancement de ces actions par le salarié, via la mobilisation de son CPF, est possible. La période de reconversion ouvre donc une nouvelle voie pour développer la co-construction de parcours de formation.

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, article 11

Les autres dispositions «formation» de la loi du 24 octobre 2025

Cette loi, qui transpose dans le Code du travail les dispositions des accords nationaux interprofessionnels (ANI) relatifs à l'emploi des salariés expérimentés, aux transitions professionnelles et au dialogue social, apporte des évolutions à plusieurs dispositifs, notamment :

- **L'entretien professionnel** : celui-ci devient, à compter du 26 octobre 2025, un « entretien de parcours professionnel » dont l'objet et la

périodicité sont élargis : voir, sur le site de l'Opco EP, l'actualité « **L'entretien professionnel évolue** » ;

- **Le congé de transition professionnelle** : à compter du 1^{er} janvier 2026, les salariés bénéficiaires de ce congé devront être informés par l'employeur, 3 mois avant la fin de la formation, de la possibilité de retrouver à leur retour leur poste ou un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ils seront réputés accepter de réintégrer l'entreprise s'ils ne répondent pas au courrier de l'employeur dans le délai d'un mois ;

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)** : à compter du 1^{er} janvier 2026, les associations Transitions Pro (AT Pro) pourront de nouveau financer la VAE sur la base d'un forfait, dans des conditions qui seront précisées par voie réglementaire.

→ **Pour plus de détails sur cette loi, voir sur le site d'Opco EP, l'actualité « Emploi des salariés expérimentés, transitions professionnelles et dialogue social : les dispositions des ANI (accords nationaux interprofessionnels) sont transcrites dans la loi »**

BRÈVES

**Aides aux employeurs
d'apprentis : évolution
des modalités de calcul
et de versement**

Un **décret du 31 octobre 2025** a fixé de nouvelles règles de calcul des aides à l'embauche d'apprentis lorsque le contrat d'apprentissage a une durée inférieure à un an ou s'il est rompu au cours de la première année. Ces aides, versées aux entreprises par l'Agence de services et de paiement (ASP), sont désormais calculées au prorata du nombre de jours réellement couverts par ce contrat pour le premier et le dernier mois, et non plus sur la base du nombre de mois du contrat.

Les nouvelles règles, qui s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} novembre 2025 comme à ceux en cours d'exécution à cette date, impactent

le planning de versement des aides par l'ASP. Le Ministère du Travail a indiqué que, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} novembre, les premiers versements de l'aide interviendront seulement courant mars 2026.

→ **Pour plus de détails, voir sur le site d'Opco EP l'actualité « Versement des aides aux employeurs d'apprentis : ce qui change depuis le 1^{er} novembre »**

**Formation à distance
en apprentissage :
certifications exemptées
de minoration**

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2025, l'OPCO applique une minoration de 20 % du niveau de prise en charge lorsque les enseignements dispensés par

le centre de formation d'apprentis (CFA) sont réalisés à distance pour au moins 80 % de leur durée (voir **La lettre aux prestataires – Juillet 2025**).

Cette minoration n'est pas appliquée lorsque tous les CFA préparant à la certification concernée dispensent les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale. Un **arrêté du 26 novembre 2025** fixe la liste de **33 certifications professionnelles exemptées de cette minoration**. Cet arrêté s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 30 novembre 2025.



INFORMATIONS

AUX PRESTATAIRES DE FORMATION

BRÈVES

Certifications professionnelles : nouveaux enregistrements aux répertoires nationaux

De nombreuses certifications professionnelles, certifications et habilitations ont été enregistrées par France compétences aux mois de Septembre, Octobre et Novembre 2025.

Parmi celles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par les branches professionnelles relevant d'Opco EP :

Intitulé de la certification	Certificateur(s)	Durée d'enregistrement	Niveau
Attaché juridique	Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la Branche du personnel des cabinets d'avocats	3 ans	6
Assistant juridique	Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la Branche du personnel des cabinets d'avocats	3 ans	5
CQP Technicien en maîtrise du risque nuisible	Chambre Syndicale des professionnels du secteur 3D, Dératisation, Désinsectisation et Désinfection - CPNEFP 3D	5 ans	3

Et parmi les enregistrements au Répertoire spécifique (RS).

Intitulé de la certification	Certificateur(s)	Durée d'enregistrement
Management intermédiaire des remontées mécaniques et des domaines skiables	Services nouveaux aux téléphériques France - CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	5 ans
Préparer et animer une formation interne dans une entreprise de remontées mécaniques et domaines skiables	Services nouveaux aux téléphériques France - CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	5 ans
Sécurité de la conduite de véhicule 4x4 de type tout-terrain en milieu spécifique de montagne	Services nouveaux aux téléphériques France - CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	5 ans
Sécurité de la conduite de véhicules motoneiges en milieu professionnel de montagne	Services nouveaux aux téléphériques France - CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	5 ans
Sécurité du travail en hauteur dans les remontées mécaniques les domaines skiables	Services nouveaux aux téléphériques France - CPNEFP des remontées mécaniques et domaines skiables	5 ans

INFORMATIONS

AUX PRESTATAIRES DE FORMATION

BRÈVES

Certifications professionnelles : calendrier des commissions 2025-2026 et supports des demandes d'enregistrement

France compétences a publié le 2 octobre le **calendrier des séances** de la commission de la certification professionnelle jusqu'à juillet 2026.

De nouveaux documents ont par ailleurs été mis à disposition, sur la **plateforme Certifpro**, pour les demandes d'enregistrement au RNCP et au RS.

- tableurs de données relatives aux parcours et à l'insertion,
- fichiers d'informations complémentaires aux dossiers RNCP et RS.

Enfin, un webinaire, animé par le Président de la Commission et les équipes de la Direction de la certification professionnelle, a été organisé le 25 septembre afin de présenter les évolutions apportées par le décret du 6 juin 2025 (voir **La Lettre aux prestataires – Octobre 2025**). Ce webinaire sera suivi de la publication, dans les prochaines semaines, d'un Vademecum relatif à la certification professionnelle.

→ **Pour en savoir plus, consultez le replay du webinaire.**



Prospective métiers : des outils utiles à l'adaptation de l'offre de formation

France compétences a organisé le 14 octobre, sa **journée annuelle des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)**, qui a rassemblé près de 150 représentants des écosystèmes de la formation et de l'emploi. Au cœur des travaux : la structuration de démarches de prospective emploi-compétences à l'échelle territoriale, l'analyse des impacts du numérique – en particulier de l'intelligence artificielle – pour les OPCO et les branches professionnelles, ainsi que les pistes d'évolution des OPMQ. Plusieurs études territoriales et sectorielles ont été présentées à cette occasion. France compétences a également mis en ligne un **support de présentation du paysage de l'observation emploi-formation**.

Il est possible de retrouver l'ensemble des travaux réalisés par les OPMQ et les services observation des OPCO sur le site de **La Grande Bibliothèque**. Une **notice d'aide à la navigation** sur ce site a été mise à disposition par France compétences.

Déclaration d'activité simplifiée pour les micro-entrepreneurs

La procédure de déclaration d'activité (DA) des prestataires de formation a été modifiée par un décret du 29 juillet 2025 (voir **La Lettre aux prestataires – Octobre 2025**). En application de ce texte, les organismes qui relèvent du régime micro-social et dont le chiffre d'affaires hors taxe n'excède pas 77 700 € par an (micro-entrepreneurs) n'ont plus à joindre à la DA une copie de la première convention ou du premier contrat de formation. Ces organismes

transmettent désormais à l'Administration une présentation succincte de leur activité, selon un modèle qui vient d'être fixé par un **arrêté ministériel**.

Cette présentation indique la date et la nature du contrat signé par le micro-entrepreneur (convention ou contrat de formation professionnelle, contrat de sous-traitance) et reprend les principaux éléments qui figurent dans ces documents : date de l'action, public formé, objectif professionnel, titres et qualités du formateur en lien avec l'action réalisée, moyens techniques et pédagogiques mobilisés, modalités de déroulement et, en cas de formation à distance, modalités d'accompagnement technique et pédagogique.

BRÈVES

CPF : évolution des conditions d'utilisation du service Mon Compte Formation et de l'ordre de mobilisation des fonds par la Caisse des dépôts et consignations

• Une **version 14** des conditions générales d'utilisation (CGU) et des conditions particulières (CP) est applicable, depuis le 4 décembre, aux titulaires du compte personnel de formation (CPF) et aux prestataires de formation. Parmi **les principaux changements** :

- L'évolution des conditions d'éligibilité de la validation des acquis de l'expérience (VAE) au CPF, afin d'intégrer les modifications apportées par le décret du 18 juillet 2025 (voir **La Lettre aux prestataires – Octobre 2025**) ;
- Le renforcement de la lutte contre la fraude, de nouveaux documents devant être produits dans le cadre du contrôle de service fait et la production de pièces justificatives falsifiées entraînant automatiquement un refus de référencement du prestataire.

Par ailleurs, un **décret du 3 décembre** modifie l'ordre de mobilisation des fonds par la Caisse des dépôts et consignations en cas de cofinancement de projets CPF. Ainsi, les droits acquis par le salarié sont désormais mobilisés en complément de certaines dotations attribuées par d'autres financeurs (employeurs, OPCO, Région, Agefiph...). Un arrêté ministériel (à paraître) doit encore préciser l'ordre de mobilisation de ces dotations : voir **l'actualité publiée sur le portail des employeurs et financeurs** (EDEF).



LA QUESTION DU MOIS

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) doit-il forcément être enregistré pour être utilisé ?

Non, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ne doit pas nécessairement être enregistré à l'un des répertoires nationaux pour être utilisé.

Un CQP peut être enregistré au RNCP, au RS ou ne pas être enregistré du tout. Lorsqu'il n'est pas enregistré, un CQP n'est reconnu qu'au travers de la convention collective appliquée par les

entreprises de la branche professionnelle qui l'a créé. L'enregistrement à l'un des répertoires apporte un caractère certifiant (reconnaissance nationale) à un CQP.

Qu'il soit enregistré à l'un des répertoires ou non, un CQP peut par exemple être préparé en contrat de professionnalisation, dans le cadre du plan de développement des compétences ou, à compter du 1^{er} janvier 2026, dans le cadre d'une période de reconversion interne ou externe (voir Dossier ci-avant).

En revanche, un CQP doit forcément être enregistré à l'un des répertoires nationaux pour pouvoir être financé à l'aide du

compte personnel de formation (CPF). De la même manière, seuls les CQP enregistrés au RNCP sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

→ À noter

Un CQP ne confère un niveau de qualification à son titulaire que s'il est enregistré au RNCP.

Article **L. 6113-4** du Code du travail



Pour découvrir d'autres réponses **aux questions fréquentes** sur **la formation et l'alternance**, consultez **QUESTION FORMATION**

Pour rester informé,
inscrivez-vous à notre **Newsletter** !



→ **POUR EN SAVOIR PLUS**
sur l'actualité Opco EP : opcoep.fr

