

PÉRIODE DE RECONVERSION

Destinée à accompagner et à sécuriser la mobilité des salariés, la période de reconversion permet d'associer des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou des périodes en entreprise afin d'acquérir un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées.

ÇA VOUS CONCERNE

Toute entreprise peut proposer une période de reconversion aux salariés qui **envisagent une mobilité, interne ou externe à l'entreprise**. Sont éligibles à ce dispositif les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés peuvent aussi solliciter leur employeur pour bénéficier de ce dispositif.

VOS AVANTAGES

- **Développer les compétences** des salariés en lien avec les évolutions de vos métiers ou de votre organisation ;
- **Qualifier les salariés** pour leur permettre d'accéder à de nouvelles fonctions ou de nouveaux métiers ;
- **Former** plutôt que recruter ;
- **Accompagner les mobilités**, internes ou externes.

PASSEZ À L'ACTION !

1

Définir l'objectif de la période de reconversion

Avec la période de reconversion, le salarié peut réaliser une mobilité interne ou externe à l'entreprise en visant l'acquisition :

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

Au regard de la qualification ou certification visée, vous élaborez, en lien avec le salarié, le **parcours adapté à ses besoins**. Ce parcours peut associer :

- Des actions de formation ;
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Des périodes en entreprise destinées à acquérir un savoir-faire en relation avec les qualifications recherchées.



À noter !

Pour préciser son projet, le salarié en période de reconversion peut bénéficier, pendant son temps de travail, d'un **conseil en évolution professionnelle (CEP)**.

2 Organiser le parcours de reconversion

Pour mettre en œuvre le parcours de reconversion, peuvent être mobilisés : organismes de formation, accompagnateurs VAE, entreprises d'accueil...

La durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de reconversion est comprise **entre 150 heures et 450 heures** réparties sur une période maximale de **12 mois**. 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 une période maximale de 36 mois.



À noter !

Aucune durée minimale n'est applicable aux formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou aux actions de VAE.

La formation est réalisée par un **organisme de formation** disposant d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) et certifié Qualiopi. Si des actions de VAE sont prévues, l'accompagnateur VAE doit également être titulaire de la certification Qualiopi pour cette catégorie d'actions. La formation peut également être dispensée par le service de formation interne de l'entreprise.

3 Déroutement de la période de reconversion

Période de reconversion visant une mobilité interne

Pendant la période de reconversion interne, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification. Le salarié réalise les actions prévues (formations, VAE, périodes en entreprise) afin d'obtenir la qualification ou certification visée. À l'issue du parcours de reconversion, le salarié retrouve son poste ou un autre poste au sein de l'entreprise.

Période de reconversion visant une mobilité externe

En cas de reconversion externe, le salarié signe un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) avec l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion. Il réalise les actions prévues dans le cadre de son parcours de reconversion (formation, VAE, périodes en entreprise).

Pendant la durée de la période d'essai prévue par le nouveau contrat de travail, le contrat de travail avec l'entreprise initiale est suspendu. Le **formulaire Cerfa** définit les modalités de cette suspension de contrat ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié dans son entreprise en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

À la fin de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil, deux situations sont possibles :

- Si le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leur relation de travail, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle (s'il s'agissait d'un CDI) ou d'un commun accord (s'il s'agissait d'un CDD) ;
- Si le salarié et/ou l'employeur de l'entreprise d'accueil ne souhaitent pas poursuivre la relation de travail, le salarié réintègre son entreprise d'origine et retrouve son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise d'origine, le contrat de travail avec cette entreprise est rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle (s'il s'agissait d'un CDI) ou d'un commun accord (s'il s'agissait d'un CDD).



À noter !

En cas d'interruption de la période de reconversion, interne ou externe, avant son terme, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour informer l'OPCO et l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.



Si l'employeur peut librement mettre en place la période de reconversion interne, des obligations de négociation ou de consultation s'imposent pour la période de reconversion externe :

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 50 à moins de 300 salariés dépourvues d'un délégué syndical**, l'employeur peut décider de manière unilatérale de recourir à la période de reconversion externe. Si l'entreprise dispose d'un comité social et économique (CSE), celui-ci est obligatoirement consulté.
- **Une négociation collective est nécessaire pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés disposant d'un délégué syndical** dès lors 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 alors la mise en œuvre du dispositif.
- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire** comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, le recours à la négociation collective est obligatoire pour mettre en œuvre la période de reconversion externe.

4

Formaliser l'organisation de la période de reconversion

La période de reconversion fait l'objet d'un **accord écrit** matérialisé par un **formulaire Cerfa**. Celui-ci doit être renseigné et signé par l'employeur et le salarié. Il définit les modalités d'organisation du parcours de reconversion et doit être déposé auprès de l'OPCO **au plus tard dans les 30 jours** précédant la date de début d'exécution de la période de reconversion.

En cas de **reconversion externe, un contrat de travail** doit en outre être signé avec l'entreprise dans laquelle se déroulera le parcours de reconversion. Ce contrat peut être un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois. Il doit prévoir une

période d'essai à l'issue de laquelle le salarié et/ou l'employeur peuvent choisir de poursuivre la relation contractuelle ou mettre fin à celle-ci.

Le **dossier à déposer auprès de l'OPCO** comprend :

- Le formulaire Cerfa dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire : voir la fiche « **Période de reconversion – Cerfa commenté** » ;
- La convention de formation conclue avec l'organisme de formation précisant l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités du déroulement et de sanction de la formation, ainsi que son prix ;
- Si un accompagnateur VAE est mobilisé, la convention tripartite conclue avec cet organisme ;
- Dans le cas d'une période de reconversion externe, le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil ;
- Le formulaire de mobilisation du CPF (si ce dispositif est mobilisé)
- Tout autre document demandé par l'OPCO.



À noter !

L'OPCO compétent pour le dépôt du dossier est :

- Opco EP en cas de reconversion interne ;
- L'OPCO dont relève l'entreprise d'accueil en cas de reconversion externe.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents, l'OPCO se prononce sur la prise en charge de la période de reconversion et informe l'entreprise et le salarié de sa décision. La notification de sa décision peut être faite par voie dématérialisée. La non-réponse de l'OPCO dans ce délai vaut refus de prise en charge.

L'OPCO peut refuser la prise en charge financière, par une décision motivée, en cas de méconnaissance d'une ou plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles par l'une de ces parties ou par l'organisme de formation. Le refus de prise en charge peut aussi se fonder sur des manquements constatés par l'OPCO dans le cadre des contrôles de service fait et contrôles qualité qu'il réalise, ou encore sur l'épuisement des financements affectés à la période de reconversion.

FINANCEMENT

L'OPCO en charge du financement de la période de reconversion est celui dont relève l'entreprise dans laquelle se déroule le parcours : celui de l'employeur en cas de reconversion interne, celui de l'entreprise d'accueil en cas de reconversion externe.

Dans le cadre de ce dispositif, Opco EP prend en charge les **coûts pédagogiques des formations** selon les niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles ou, à défaut, à hauteur d'un forfait de 9,15 € par heure de formation (hors financements complémentaires via des fonds conventionnels ou des versements volontaires).

Consulter les **critères de financement et barèmes de prise en charge** définis par votre branche professionnelle.

Le financement des coûts pédagogiques par Opco EP est de 9,15€/heure et plafonné à 5 000 € par parcours de reconversion (hors cofinancements via des fonds conventionnels ou des versements volontaires et CPF).

Si un accord collectif de branche ou d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur prévoit la prise en charge de ces frais, l'OPCO peut financer, sur les fonds conventionnels ou volontaires, les frais annexes (transport, restauration, hébergement) et la rémunération du salarié pendant la période de reconversion.

Pour cofinancer les formations, le salarié peut, s'il le souhaite, mobiliser son **compte personnel de formation (CPF)**, sous réserve d'éligibilité au CPF de la formation choisie :

- Dans la limite de 50 % des droits inscrits sur son CPF s'il s'agit d'une reconversion interne ;
- En totalité pour une période de reconversion externe.

Dans ce cas, une **attestation de mobilisation du CPF dans le cadre de la période de reconversion** doit être remplie par le salarié et jointe au dossier de prise en charge transmis par l'employeur à son OPCO.



À noter !

Les droits CPF mobilisés par le salarié pour cofinancer la période de reconversion seront réservés lors de la validation du dossier par l'OPCO. Ils seront débités du compte du titulaire à la date d'entrée en formation.

En cas de cofinancement par le CPF, l'OPCO informe France compétences et la Caisse des dépôts et consignations de la mobilisation des droits :

- France compétences verse à l'OPCO le montant correspondant à cette mobilisation ;
- La Caisse des dépôts décrémente le CPF du salarié (les droits décrémentés peuvent être réajustés si les droits utilisés pour cofinancer la période de reconversion sont finalement moins élevés qu'initialement prévu).

Si l'OPCO refuse la prise en charge de la période de reconversion, le CPF du salarié n'est pas décrécenté.



Pour être accompagné dans la mise en œuvre de la période de reconversion, contactez votre **conseiller Opco EP**.

Vous pouvez également consulter :

- La **fiche Action Période de reconversion Entreprise**
- La **fiche Action Période de reconversion Salarié**
- La **fiche Dispositif Période de reconversion Salarié**
- La **fiche Période de reconversion Cerfa commenté**
- Le **site Question-Formation**