

PÉRIODE DE RECONVERSION

La période de reconversion permet d'obtenir une qualification ou une certification en vue d'évoluer ou de changer de métier, au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Elle peut associer des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou des périodes en entreprise pour acquérir un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées.

ÇA VOUS CONCERNE

La période de reconversion est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD). Tout salarié qui envisage une évolution professionnelle ou une mobilité, interne ou externe à l'entreprise, peut demander à bénéficier de ce dispositif.

Aucune condition d'âge, d'ancienneté ou de diplôme n'est exigée.

VOS AVANTAGES

- **Développer vos compétences** et/ou les adapter aux évolutions de votre métier ;
- **Acquérir une qualification reconnue** ou une certification professionnelle (diplôme, titre, CQP...);
- **Postuler à de nouvelles fonctions** ou vous préparer à un nouveau métier ;
- **Préparer une mobilité**, interne ou externe à l'entreprise.

PASSEZ À L'ACTION !

1

Choisir une qualification adaptée à votre projet

La période de reconversion permet de **sécuriser votre projet d'évolution professionnelle ou votre projet de mobilité** 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).

Selon la qualification ou la certification visée, vous élaborez avec votre employeur et/ou un conseiller en évolution professionnelle (CEP) un **parcours adapté à votre projet**, qui 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.

La durée des formations mises en œuvre dans le cadre de la période de reconversion est comprise **entre 150 heures et 450 heures** réparties sur **12 mois au maximum**. Des dispositions spécifiques à votre entreprise ou à votre secteur d'activité peuvent prévoir des durées de formation et une période de réalisation plus longues, jusqu'à 2 100 heures réparties sur 36 mois au maximum.

Si vous visez l'acquisition du certificat CléA, aucune durée minimale ne s'applique. Il en est de même si vous entreprenez une démarche de VAE.



À noter !

Pour préciser votre projet, vous pouvez bénéficier, pendant votre temps de travail, d'un **conseil en évolution professionnelle (CEP)**. Ce service gratuit vous permet d'être accompagné dans l'élaboration de votre projet et dans la définition d'un parcours adapté à vos besoins.

Pour trouver un conseiller, consultez le site **Avenir Actifs**.

2 Signer un accord avec votre employeur

Pour définir les modalités d'organisation de la période de reconversion, **vous renseignez et signez avec votre employeur un accord écrit**, matérialisé par un **formulaire Cerfa**. Celui-ci :

- Fixe les dates de début et de fin d'exécution de la période de reconversion ;
- Décrit les différentes actions qui seront mises en œuvre pendant cette période (formation, VAE, périodes en entreprise...);
- Précise le type de qualification visée, les conditions de déroulement de la formation (intitulé, dates et durée, coordonnées de l'organisme en charge de sa réalisation.)

Pour plus de détails sur ce formulaire, consultez la **Fiche Période de reconversion – Cerfa commenté**.

Après vous avoir remis un exemplaire, votre employeur dépose le formulaire **Cerfa** auprès de son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard dans les 30 jours qui précèdent le début d'exécution de la période de reconversion.

Si vous réalisez une période de reconversion dans une entreprise d'accueil, vous signerez un nouveau contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle se déroulera votre 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 pendant laquelle votre contrat de travail initial est suspendu. Le formulaire Cerfa définit les modalités de suspension de votre contrat initial et les modalités d'un éventuel retour anticipé dans votre entreprise d'origine. À l'issue de la période d'essai prévue par le nouveau contrat, vous pourrez choisir de rester dans cette entreprise ou de réintégrer votre entreprise initiale au même poste ou équivalent.

3 Réaliser les actions prévues

Après validation de la période de reconversion par l'OPCO, vous vous engagez dans le parcours prévu afin d'obtenir la qualification ou certification visée (diplôme, titre, CQP) : suivi des formations, préparation de votre dossier de VAE si vous engagez une telle démarche, réalisation de périodes en entreprise pour acquérir des savoir-faire en relation avec les qualifications visées.

- **Si la période de reconversion vise une mobilité interne :** votre contrat de travail est maintenu pendant toute la durée du parcours et vous percevez votre rémunération habituelle. À l'issue du parcours de reconversion, vous retrouvez votre poste dans l'entreprise ou un autre poste en lien avec les qualifications obtenues.
- **Si la période de reconversion vise une mobilité externe :** vous avez signé un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) avec l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion. Le contrat de travail avec votre entreprise initiale est suspendu pendant la durée de la période d'essai prévue par le nouveau contrat de travail. À la fin de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil, deux situations sont possibles :
- **Si vous êtes d'accord avec l'entreprise d'accueil pour poursuivre la relation de travail**, votre 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 vous ou l'entreprise d'accueil ne souhaitez pas poursuivre la relation de travail**, vous réintégrez votre entreprise d'origine et retrouvez votre poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente. Si vous refusez de réintégrer l'entreprise d'origine, votre contrat de travail 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).



La mise en œuvre de la période de reconversion « externe » est soumise à des obligations de négociation ou de consultation qui diffèrent selon l'effectif de l'entreprise : renseignez-vous auprès de votre employeur pour savoir s'il est possible de recourir à ce dispositif au sein de votre entreprise.

FINANCEMENT

1 Prise en charge de la formation par l'OPCO

Les formations réalisées dans le cadre de la période de reconversion sont financées par l'OPCO, dans des conditions définies par la branche professionnelle dont relève l'entreprise. Si la branche n'a pas fixé de niveau de prise en charge, l'OPCO finance la formation sur la base d'un forfait de 9,15 € par heure.

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



À noter !

Pour obtenir le financement de la période de reconversion, votre employeur dépose le dossier auprès de son OPCO accompagné de différents documents (convention de formation, convention tripartite en cas d'accompagnement VAE, nouveau contrat de travail s'il s'agit d'une reconversion externe, le formulaire de mobilisation du CPF (si ce dispositif est mobilisé), etc). Dans un délai de 20 jours à compter de la réception de ces documents, celui-ci se prononce sur la prise en charge de la période de reconversion. La décision est notifiée à l'entreprise et au salarié, éventuellement par voie dématérialisée.

2

Mobilisation de votre compte personnel de formation (CPF), sous réserve d'éligibilité au CPF de la formation choisie

Pour cofinancer les formations de la période de reconversion, vous pouvez, si vous le souhaitez, mobiliser **votre compte personnel de formation (CPF), sous réserve d'éligibilité au CPF de la formation choisie :**

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

Après avoir consulté le montant de vos droits CPF, si vous décidez de mobiliser tout ou partie (selon le cas) de ces droits, vous devez remplir une **attestation de mobilisation du CPF dans le cadre de la période de reconversion** et votre employeur doit la transmettre à son OPCO avec le dossier de prise en charge. Les droits CPF ainsi mobilisés seront réservés lors de la validation du dossier par l'OPCO. Ils seront débités de votre compte à la date d'entrée en formation. Toutefois, si l'OPCO refuse la prise en charge de la période de reconversion, votre CPF ne sera pas débité.



Pour plus d'informations sur la période de reconversion, consultez :

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