

# PÉRIODE DE RECONVERSION

Former

## POUR ACCOMPAGNER ET SÉCURISER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DE VOS SALARIÉS!

### La période de reconversion, un dispositif adapté pour :

- ✓ développer les compétences de vos 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.

### 1 Bénéficiaires

Tout salarié souhaitant recourir à une mobilité professionnelle, interne ou externe à l'entreprise.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

### 2 Actions éligibles

Des formations permettant d'obtenir :

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

#### → À noter

Dans le cadre de la période de reconversion, il est possible d'associer à la formation des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou des **périodes en entreprise** permettant d'acquérir un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées.

### 3 Démarches

Trois étapes pour mettre en oeuvre la période de reconversion en vue d'une **mobilité interne** :

- 1** Vous identifiez, en lien avec le salarié, le **parcours adapté à ses besoins** au regard de la qualification ou certification visée. Pour préciser son projet, le salarié peut bénéficier, pendant son temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).
- 2** Vous recherchez les **organismes** nécessaires à la mise en oeuvre de ce parcours (organismes de formation, accompagnateur VAE...).
- 3** Vous formalisez, dans un **accord écrit (CERFA)**, les modalités d'organisation de la période de reconversion et vous adressez votre demande de financement à Opco EP.

Votre conseiller Opco EP peut vous accompagner dans ces différentes étapes.

Si la période vise une **reconversion externe**, le contrat de travail est suspendu et un autre contrat (CDI ou CDD d'au moins 6 mois, comportant une période d'essai) est conclu avec l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la période de reconversion. Un accord écrit (CERFA), conclu avec l'employeur initial, détermine les modalités de la suspension du contrat de travail (notamment sa durée) ainsi que les modalités de retour anticipé dans l'entreprise en cas de rupture du nouveau contrat.

## 4 Conditions de mise en œuvre

Durée de la période de reconversion	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12 mois en principe ;</li><li>• Jusqu'à 36 mois si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit.</li></ul>
Durée de la formation	<ul style="list-style-type: none"><li>• De 150 à 450 heures en principe ;</li><li>• Jusqu'à 2 100 heures si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit.</li></ul>

### → À noter

Ces durées ne sont pas applicables aux formations visant « CléA » et aux actions de VAE.

Dans le cadre d'une **période de reconversion interne**, le contrat de travail et la rémunération du salarié sont maintenus.

## 5 Financement

Opco EP prend en charge :

- ✓ les coûts pédagogiques des formations, selon les niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles,
- ✓ et à défaut de forfait conventionnel : 9,15 € / heure.

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

- ✓ jusqu'à 50 % des droits inscrits sur son CPF s'il s'agit d'une reconversion interne ;
- ✓ jusqu'à 100 % pour une période de reconversion externe.

### Question? formation

Toutes les informations sur la formation et l'alternance à portée de clic ! **Découvrir**

