



Actualités

Quoi de neuf

Période de reconversion : un nouveau dispositif qui sécurise les transitions professionnelles

Face aux tensions sur le marché du travail et aux mutations des compétences, la période de reconversion offre un cadre sécurisé pour changer de métier. Ce dispositif, piloté par les entreprises, permet de concilier besoins économiques et aspirations des salariés.

La période de reconversion est un nouveau dispositif que les entreprises peuvent déployer pour former, faire évoluer ou **accompagner les salariés dans leur transition professionnelle**, en lien avec les besoins de l'entreprise et les évolutions des métiers.

Contrairement à l'ancien dispositif qui s'adressait aux salariés avec un niveau de qualification inférieur au grade licence (Bac +3), cette nouvelle mesure concerne **tous les salariés souhaitant une mobilité interne ou externe** et n'impose aucun critère lié à l'âge, l'expérience professionnelle ou le niveau de qualification.

« Le financement de ce dispositif est ouvert à tous les profils d'actifs, avec une majoration pour les salariés de 50 ans et plus ainsi que pour ceux en situation de handicap », explique Nicolas Rivier, directeur du développement au sein de l'OPCO Atlas.

Une formation certifiante

Concrètement, qu'elle soit interne ou externe, la période de reconversion repose sur **l'acquisition de nouvelles compétences, et d'une qualification** à travers une formation enregistrée au RNCP, un certificat de qualification professionnelle ou un certificat interbranche.

Durant cette période, le salarié peut bénéficier d'actions de formation, d'immersions en entreprise pour acquérir des compétences en lien avec les qualifications visées ou d'actions de VAE. « Le parcours est significatif avec **un minimum de 150 heures de formation et jusqu'à 450 heures sur douze mois**. On est vraiment sur des formations de fond », estime Nicolas Rivier.

A noter : un accord d'entreprise ou de branche peut même porter cette durée maximale à 2100 heures de formation, réparties sur 36 mois maximum.

Le CDD reconversion tremplin de la reconversion externe

La période de reconversion peut être interne à l'entreprise ou externe. **Dans ce dernier cas, elle peut s'appuyer sur le CDD reconversion.** *« Dans ce cadre, le contrat de travail initial est temporairement suspendu. Un nouveau contrat de travail en CDD ou en CDI est conclu avec une entreprise d'accueil pour expérimenter un nouveau métier tout en se formant en parallèle »,* explique Éric Soubrane, Responsable CEP en Île-de-France.

A l'issue de la période d'essai, le salarié a deux choix : **soit il retrouve son poste dans son entreprise initiale avec les mêmes conditions, soit il la quitte pour rejoindre la nouvelle entité.** *« Ce CDD test sécurise la transition professionnelle des salariés qui souhaitent évoluer. Cette sécurité est d'autant plus importante aujourd'hui. Entre le manque de fluidité sur le marché du travail et le contexte international, de nombreux salariés peuvent être frileux à bouger sans filet »,* estime le responsable CEP.

« La reconversion externe va être plus difficile à mettre en œuvre en termes de modalité, nuance Nicolas Rivier. Il faut que l'entreprise ait un intérêt à le proposer. » Cette mesure peut concerner notamment des entreprises qui rencontrent des difficultés économiques. *« Le CDD reconversion permet de donner une perspective aux salariés et de les faire évoluer sereinement »,* confirme-t-il.

Une vision que partage Maxime Bonpays, président de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine : *« Une entreprise qui subit des difficultés conjoncturelles ou structurelles peut vouloir se séparer de certains salariés ou **décider de les soutenir dans leur transition.** A travers ce nouveau cadre, les salariés vont être formés durablement tout en ayant une expérience, et ce en étant sûr de retrouver son poste si cela ne se passe pas bien. »*

La reconversion interne pour faire évoluer les compétences

Mais toutes les reconversions ne passent pas par un départ : **le dispositif permet aussi d'évoluer au sein de son entreprise.** Dans ce contexte, le salarié bénéficie d'une formation pour s'initier à un emploi pour lequel il lui manque des compétences, pour en acquérir de nouvelles face à l'évolution du secteur ou encore pour évoluer professionnellement.

« Le secteur de l'assurance se judiciarise de plus en plus. Pour certaines entreprises, des collaborateurs doivent recevoir une formation juridique pour se mettre à jour ou changer de service en interne, parce que le milieu a évolué. Et cette formation peut se faire dans le cadre d'une reconversion interne », propose Nicolas Rivier.

A noter : les modalités d'organisation de la période doivent faire l'objet d'un écrit formel entre le salarié et l'employeur. Par ailleurs, **le contrat de travail et la rémunération du salarié sont maintenus.** Pour financer les formations, le CPF du salarié pourra être en partie mobilisé (avec un maximum de 50 %), sous réserve de son accord.

La période de reconversion étant encore récente, **les OPCO travaillent actuellement sur la manière d'accompagner les entreprises de leur branche.** *« Nous sommes actuellement en train d'identifier différents parcours types qui pourraient exister dans ce cadre. Dans certaines situations, la formation pourra couvrir la totalité du parcours tandis que dans d'autres, des immersions en entreprise pour développer les savoir-faire seront proposées »,* précise-t-il.

Comment initier une période de reconversion ?

Qu'elle soit interne ou externe, **les démarches sont identiques.** Dans les deux cas, la période de reconversion peut être mise en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Un accord écrit – sous la forme d'un CERFA – est nécessaire entre les deux parties. Une convention de formation est également conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.

Une fois ces documents réalisés, **tout est envoyé à l'opérateur de compétences – OPCO – qui valide ou non la prise en charge financière de cette période.** *« Notre rôle est de récupérer les demandes des entreprises, et de vérifier si elles sont conformes pour une prise en charge financière »*, indique le directeur de développement de l'OPCO Atlas.

A noter : Après validation de la prise en charge, la reconversion externe se base sur un CDD de reconversion dans une entreprise tierce.

Une articulation avec les autres outils de reconversion

La période de reconversion est pilotée par l'entreprise, rappelle Yann Hillaireau, vice-président Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine. C'est elle qui peut décider d'y avoir recours ou non, notamment pour faire face à des difficultés structurelles ou conjoncturelles mais aussi face à une évolution des compétences dans le secteur.

De leur côté, les salariés qui souhaitent se reconvertir à titre individuel bénéficient de dispositifs qui leur sont propres comme le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le projet de transition professionnelle (PTP).

Néanmoins, pour assurer une transition efficace, **les différents acteurs doivent travailler de manière coordonnée.** *« Nous apportons une brique complémentaire et travaillons avec les OPCO sur ces sujets pour mettre les deux accompagnements en parallèle ou en même temps »*, indique le vice-président.

Pour Éric Soubrane, le conseil en évolution professionnelle est aussi pertinent pendant une période de reconversion. *« Nous accompagnons le salarié dans ses choix et dans l'élaboration de son parcours en amont. Grâce à des échanges personnalisés sur son projet, nous sécurisons le processus notamment dans le cadre d'un CDD de reconversion. »*



Par Dahvia Ouadia