

# Période de reconversion : quelles formalités pour l'employeur ?



© 2026 Les Echos Publishing

Issu d'un accord national interprofessionnel, un nouveau dispositif baptisé « période de reconversion » est entré en vigueur en début d'année 2026. Un dispositif qui, pour favoriser la mobilité interne ou externe des salariés, leur permet d'acquérir une certification, un certificat de qualification professionnelle ou encore un ou plusieurs blocs de compétences. Et ce, au moyen, notamment, d'actions de formation et de l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

**Précision :** la période de reconversion a remplacé les anciens dispositifs de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) et de Transitions collectives (Transco).

## Une demande de prise en charge

La période de reconversion d'un salarié peut se dérouler en interne, autrement dit dans l'entreprise où il travaille déjà, ou en externe, c'est-à-dire dans une entreprise d'accueil.

Dans les 30 jours calendaires qui précèdent le début de cette période, l'employeur (celui auprès duquel la période est réalisée) doit adresser, par voie dématérialisée, à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il relève :

- l'accord conclu avec le salarié pour mettre en place une période de reconversion interne ou externe, via le Cerfa n° 17613\*01 ;
- la convention conclue entre l'entreprise (où se déroule la période de reconversion) et l'organisme dispensant la formation au salarié ;
- le cas échéant, le contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise d'accueil.

À réception de ces documents, l'OPCO dispose de 20 jours calendaires pour se prononcer sur la prise en charge de la période de reconversion. Une prise en charge qui concerne les frais pédagogiques ainsi que, sous réserve qu'un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur le prévoit pour les reconversions externes, les frais annexes (transport, hébergement, repas...) et la différence entre la rémunération actuellement perçue par le salarié et celle qu'il est amené à percevoir durant la période de reconversion. Sachant que le défaut de réponse de l'OPCO dans le délai imparti vaut rejet de la demande de prise en charge.

**Attention** : en cas de rupture anticipée de la période de reconversion, l'employeur doit en avertir son OPCO, par voie dématérialisée, dans les 30 jours qui suivent.

[Décret n° 2026-40 du 28 janvier 2026, JO du 31](#)

[Décret n° 2026-39 du 28 janvier 2026, JO du 31](#)

© 2026 Les Echos Publishing