

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Période de reconversion

Aussi écrit : Période de reconversion - période de reconversion professionnelle - période de reconversion interne ou externe - reconversion (période de)

DÉFINITION

Dispositif de reconversion créé par la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, qui succède à la Pro-A et aux Transitions collectives (Transco). Il permet à un salarié d'acquérir un nouveau métier en alternant travail et formation certifiante, soit au sein de son entreprise (mobilité interne, par avenant au contrat de travail, rémunération maintenue), soit chez un employeur d'accueil (mobilité externe, sous CDI ou CDD d'au moins six mois). La formation représente 150 à 450 heures sur douze mois au plus, un accord de branche pouvant porter ce volume jusqu'à 2 100 heures sur 36 mois. Aucune condition de diplôme, d'âge ni d'ancienneté - mais l'accord de l'employeur est indispensable.

La période de reconversion permet à un salarié de changer de métier sans quitter l'emploi : le temps de travail et le temps de formation s'alternent, dans la même entreprise ou chez un autre employeur. Créée par la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, elle a pris la suite de deux dispositifs devenus illisibles - la Pro-A, supprimée au 1er janvier 2026, et les Transitions collectives (Transco), supprimées au 1er février 2026 - réunis dans un cadre unique inscrit au Code du travail. L'accès est plus large : ni diplôme, ni âge, ni ancienneté ne conditionnent l'entrée. Mais un cadre légal organise un comment, jamais un cap. C'est précisément là que beaucoup de projets s'égarent.

Mobilité interne ou externe : ce qui change concrètement

Employeur

- Mobilité interne : Le même du début à la fin
- Mobilité externe : Un employeur d'accueil différent

Support contractuel

- Mobilité interne : Avenant au contrat de travail existant
- Mobilité externe : Nouveau contrat : CDI ou CDD d'au moins six mois

Rémunération

- Mobilité interne : Maintenue
- Mobilité externe : Fixée par le nouveau contrat

Formation

- Mobilité interne : 150 à 450 heures sur douze mois au plus, jusqu'à 2 100 heures sur trente-six mois par accord de branche
- Mobilité externe : Identique aux deux voies

Ce qui a changé avec la loi du 24 octobre 2025

Avant le 24 octobre 2025, deux dispositifs coexistaient pour organiser une reconversion en cours d'emploi : la Pro-A, disparue au 1er janvier 2026, et les Transitions collectives (Transco), disparues au 1er février 2026. La période de reconversion les remplace tous les deux dans un texte unique, inscrit au Code du travail (articles L6324-1 à L6324-11). Pour un salarié qui chercherait encore la Pro-A ou le Transco, c'est ce nouveau nom qu'il faut retenir : les deux anciens dispositifs n'existent plus.

Ce que la loi organise, et ce qu'elle ne décide pas

Un texte de loi organise le comment : la durée de la formation, le type de contrat, l'accord requis. Il ne dit rien de la direction. Beaucoup de salariés découvrent la période de reconversion parce qu'un plan de mobilité leur est proposé par leur employeur, et signent sans avoir clarifié leur propre cap. C'est l'erreur la plus coûteuse : elle transforme un outil de sécurisation en fuite en avant.

La période de reconversion est un bon véhicule quand la destination est choisie : quel métier, pour quelles raisons, avec quelles compétences déjà là et lesquelles restent à construire. Sans ce travail préalable, le dispositif administratif ne construit aucune trajectoire tenable, il déplace simplement le problème de six à trente-six mois plus tard.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, mobilité interne

Il occupe le même poste depuis plusieurs années, mais son métier change de contenu plus vite qu'il ne peut suivre. Son entreprise lui propose une période de reconversion en interne : avenant au contrat, rémunération maintenue, formation certifiante intégrée au temps de travail. Avant de signer, il prend le temps de vérifier une chose que le plan de mobilité ne dit pas : le métier visé correspond-il à un projet qu'il a choisi, ou seulement à un poste qui se libère dans l'organigramme de l'entreprise.

Une femme de 39 ans, mobilité externe

Elle veut changer de secteur sans passer par une rupture nette avec l'emploi. Un employeur d'accueil accepte de la prendre sous contrat le temps de la former sur le métier visé. Elle découvre, en préparant le dossier, que l'accord de l'employeur, condition indispensable du dispositif, n'est jamais automatique : il se négocie, et il vaut mieux le sécuriser avant d'annoncer le projet plutôt qu'après.

Les erreurs fréquentes

- Signer un plan de mobilité proposé par l'employeur sans avoir clarifié soi-même le métier visé et les raisons du changement.
- Confondre la durée de la formation, 150 à 450 heures sur douze mois, avec la durée du contrat de travail : ce sont deux choses distinctes.
- Considérer l'accord de l'employeur comme une formalité acquise d'avance, alors qu'il conditionne l'accès entier au dispositif.
- Pour la mobilité externe, ne pas vérifier la nature exacte du nouveau contrat, CDI ou CDD d'au moins six mois, avant de quitter son poste actuel.
- Traiter la période de reconversion comme un dispositif purement administratif, sans avoir posé le projet professionnel qu'elle est censée servir.

Pour votre reconversion

- Financer sa reconversion
- Clarifier son projet de reconversion
- Faire le diagnostic de sa situation
- Pro-A
- Transition collective (Transco)

À RETENIR

- La période de reconversion, créée par la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, remplace la Pro-A (supprimée au 1er janvier 2026) et les Transitions collectives Transco (supprimées au 1er février 2026).
- Elle permet d'alterner travail et formation certifiante, en restant dans son entreprise (avenant au contrat, rémunération maintenue) ou en rejoignant un employeur d'accueil (CDI ou CDD d'au moins six mois).
-

La formation représente 150 à 450 heures sur douze mois au plus, portées jusqu'à 2 100 heures sur trente-six mois si un accord de branche le prévoit.

- Aucune condition de diplôme, d'âge ou d'ancienneté n'est exigée, mais l'accord de l'employeur reste indispensable.
- Le cadre légal organise le comment du changement de métier ; il ne remplace pas le travail de clarification du projet avant de signer.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels - Article 11 (création de la période de reconversion, remplacement de Pro-A et Transco au 1er janvier 2026) <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000052430940/> (consulté 2026-07-11)
- Code du travail - Chapitre IV : Période de reconversion (Articles L6324-1 à L6324-11), Légifrance https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178206/ (consulté 2026-07-11)
- La période de reconversion - Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités, des Familles et de l'Autonomie <https://travail-emploi.gouv.fr/la-periode-de-reconversion> (consulté 2026-07-11)
- Période de reconversion professionnelle interne ou externe - Service-public.fr <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R75681> (consulté 2026-07-11)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion
Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/periode-de-reconversion
Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF