

SYNTHÈSE

PÉRIODE DE RECONVERSION

RECONVERSION INTERNE

RECONVERSION EXTERNE

CADRE DE MISE EN ŒUVRE

Un accord d'entreprise ou de branche peut préciser ses modalités de mise en œuvre (ex : durées)

OBJET

ACQUISITION :

- qualification enregistrée au RNCP
- qualification ouvrant droit à un CQP branche ou interbranche
- bloc(s) de compétences
- socle de connaissances et de compétences favorisant l'accès à la formation et l'insertion professionnelles

PERMETTRE UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

PRINCIPALES MODALITÉS DE FORMATION

ACTIONS DE FORMATION « STANDARD » concourant au développement des compétences (durée entre 150 et 450 heures max. en principe sur une période de 12 mois max. en principe)

ACQUISITION D'UN SAVOIR-FAIRE par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées

ACTION VAE

PRINCIPE DE GRATUITÉ de formation en période de reconversion, sauf CPF

FINANCEMENT

PRISE EN CHARGE PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

- frais pédagogiques des périodes de reconversion
- sous conditions*, possiblement des frais annexes ; l'écart de rémunération de salariés bénéficiant d'une période de reconversion externe

MOBILISATION POSSIBLE DU CPF DU SALARIÉ

- accord du salarié nécessaire

Montant des droits mobilisés limité en reconversion interne

Maintien du contrat (rémunération perçue sans modification)

IMPACTS CONTRAT(S) DE TRAVAIL

Suspension du contrat avec l'entreprise d'origine

- Conclusion d'un contrat ad hoc, CDI, ou CDD de 6 mois minimum, avec l'entreprise de réalisation de la période de reconversion
- Ce contrat ad hoc prévoit une période d'essai

À l'issue de la période d'essai :

- si concluante, rupture du contrat avec l'entreprise d'origine
- si non concluante, réintégration dans l'entreprise d'origine avec poste initial ou équivalent avec rémunération au moins équivalente, et sauf refus de cette réintégration par le salarié

* Des accords de mise en œuvre d'une période de reconversion externe ou, le cas échéant, une décision unilatérale d'employeur, peuvent prévoir une prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport) et/ou l'écart éventuel de rémunération d'un salarié en période de reconversion externe (Art. R6324-2 et D6332-91 du Code du travail).