

GUIDE PRATIQUE

ACCOMPAGNEZ LES RECONVERSIONS
ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES
DANS VOTRE ENTREPRISE



MEDEF COLLECTION
ACCOMPAGNER

| JANVIER 2026 |

ÉDITO

“

Alors que les grandes transitions – écologique, numérique et démographique – redessinent en profondeur notre économie et que la compétition internationale fait rage, les entreprises sont en première ligne. **Elles doivent anticiper l'évolution des métiers, repenser leurs offres, leur façon de produire, adapter leur organisation, et pour cela investir dans les compétences et accompagner leurs salariés dans ces transformations rapides.**



La mission du MEDEF, première organisation patronale de France, est d'accompagner ses 240.000 TPE, PME, ETI et grands groupes adhérents confrontés à ces défis, et leur permettre de les transformer en opportunités.

C'est tout le sens de l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 auquel nous avons contribué : il porte **une ambition collective de simplification, de lisibilité et d'efficacité au service des entreprises, de leurs salariés et des parcours professionnels.**

Cet accord a été transposé fidèlement dans la loi du 24 octobre 2025. Une fidélité qui traduit la confiance accordée par les parlementaires au travail des partenaires sociaux et la pertinence des solutions construites au plus près du terrain grâce à un dialogue social exigeant.

Elle rappelle une conviction forte du MEDEF : adossé à la réalité des entreprises et des salariés, le dialogue social produit des avancées concrètes, immédiatement opérationnelles.

En modernisant les outils des transitions professionnelles et en renforçant la capacité d'adaptation des organisations, **cet accord met à disposition des entreprises de nouveaux leviers pour anticiper et gérer les mutations, les transformer en opportunités.**

C'est l'une des avancées les plus significatives depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle confirme le rôle déterminant du dialogue social dans la construction d'une vision prospective du marché du travail, au service de l'emploi et de la performance des entreprises.

Le présent guide décrit les principaux apports de cette loi pour en faciliter l'appropriation et la mise en œuvre. **Pensé pour les entreprises, il va à l'essentiel : ce qui change, ce que vous pouvez activer, et comment le déployer selon vos différents enjeux tels que l'évolution des métiers, le recrutement, la fidélisation ou encore la transformation de l'activité.**

L'objectif est clair : faire des transitions professionnelles un levier de compétitivité en vous aidant à adapter les compétences au rythme des mutations auxquelles vous êtes confronté en disposant des bonnes ressources au bon moment.

Parce que l'avenir du travail se construit d'abord dans l'entreprise, faisons des compétences un moteur durable de progrès économique et social.

Patrick Martin,

Président du Mouvement des entreprises de France

”

Ce guide pratique décrypte la loi du 24 octobre 2025 sur les transitions et reconversions professionnelles, transformant les obligations en opportunités pour votre entreprise.

Il est structuré autour des trois outils clés :

1	L'entretien de parcours professionnel , votre boussole pour le pilotage des compétences	5
2	La période de reconversion , pour accompagner les changements de métier de vos salariés	10
3	Le projet de transition professionnelle (PTP) : un outil pour changer de métier à l'initiative de vos salariés	17

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL, VOTRE BOUSSOLE POUR LE PILOTAGE DES COMPÉTENCES

À QUOI ÇA SERT ?

L'entretien de parcours professionnel est un outil simple pour préparer l'avenir de votre entreprise. Il permet :

- **d'identifier** les compétences dont vous aurez besoin demain ;
- **d'accompagner** l'évolution de vos équipes en ciblant des formations adaptées à leurs postes ;
- **de renforcer l'engagement et fidéliser** vos équipes.

Au-delà d'une obligation légale, c'est un moment clé pour coconstruire un plan d'action qui allie :

- ▾ les besoins en compétences de votre entreprise ;
- ▾ les perspectives d'évolution de vos salariés.

QU'EST-CE QUI CHANGE ?

- ▾ **L'entretien de parcours professionnel remplace l'entretien professionnel.**
- ▾ **Le calendrier des entretiens évolue.**
- L'entretien de parcours professionnel a désormais lieu **tous les 4 ans** (contre 2 ans auparavant).
- **Tous les 8 ans** (contre 6 ans auparavant), l'entretien de parcours professionnel prend la forme d'un **bilan du parcours professionnel** du salarié.
- Si vous recrutez un nouveau collaborateur, vous devez organiser un premier entretien de parcours professionnel **au cours de l'année qui suit son embauche**.
- ▾ **Le contenu devient plus guidé et plus utile.**

La loi prévoit désormais des thèmes obligatoires à aborder (**cf. p. 8**). L'objectif est simple : **vous permettre de faire le lien entre les besoins de votre entreprise, notamment quand votre activité se transforme (organisation, outils, marché, métiers), et l'évolution des compétences du salarié.**



QUEL CALENDRIER DES ENTRETIENS ?



Comment s'applique la nouvelle périodicité des entretiens de parcours professionnel ?

Le passage de l'ancien rythme (tous les 2 ans) au nouveau (tous les 4 ans) **s'applique à compter du dernier entretien réalisé.**

Le bilan de l'entretien de parcours professionnel a désormais lieu tous les 8 ans (contre 6 auparavant). Si vous deviez en organiser un en 2026, celui-ci devra se tenir en 2028.

Exemple 1

- Un entretien professionnel a été réalisé en décembre 2023. L'entretien suivant, initialement prévu en décembre 2025, sera organisé en décembre 2027.

Exemple 2

- Un salarié embauché en 2024, dont le premier entretien professionnel devait être organisé en 2026, aura finalement un entretien de parcours professionnel en 2028.

Exemple 3

- Pour tout salarié recruté à compter du 26 octobre 2025, vous devez organiser un premier entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.



Votre entreprise ou votre branche professionnelle dispose d'un accord collectif fixant une périodicité différente (plus courte ou plus longue). Que faire ?

La loi prévoit que la périodicité des entretiens de parcours professionnel ne peut pas excéder **4 ans**.

- Si l'accord prévoit une périodicité inférieure ou égale à 4 ans, il est conforme aux nouvelles dispositions et n'est pas soumis à une obligation de renégociation.

➔ Il peut continuer à s'appliquer après le 1^{er} octobre 2026.

- Si l'accord prévoit une périodicité supérieure à 4 ans, vous devez engager une nouvelle négociation.

Cette obligation porte exclusivement sur l'ouverture de la négociation ; vous n'êtes pas tenu de conclure un nouvel accord.

- Si la négociation n'aboutit pas ou en l'absence de nouvelle négociation :
 - ➔ Les clauses de l'accord préexistant prévoyant une périodicité supérieure à 4 ans deviennent non conformes à la loi et cessent de s'appliquer à compter du **1^{er} octobre 2026** ;

➔ la périodicité légale s'applique de plein droit, soit un **entretien de parcours professionnel tous les 4 ans**.



Qu'en est-il du bilan de l'entretien de parcours professionnel ?

L'objectif est de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus au cours des 8 ans et d'apprécier sa situation au regard de trois repères :

- a-t-il suivi au moins une action de formation ?
- a-t-il acquis des éléments de certification (par la formation ou la VAE) ?
- a-t-il bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle ?



PAR QUI L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DOIT-IL ÊTRE MENÉ ?

Cet entretien doit être mené par l'une des personnes suivantes :

- **le chef d'entreprise**
- **un supérieur hiérarchique**
- **un représentant de la direction**

Vous pouvez être accompagné par :

- **votre opérateur de compétences (OPCO)** pour disposer d'une méthode, d'une trame d'entretien, et de bonnes pratiques ;
- **un organisme externe** si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, à condition qu'il ne se substitue pas à la personne qui mène l'entretien.

Le salarié n'est pas seul non plus ! Il peut préparer l'entretien sur son temps de travail grâce à un Conseiller en évolution professionnelle (CEP).



QUELS THÈMES ABORDER AVEC VOTRE SALARIÉ ?

L'objectif de la loi est de transformer ce rendez-vous obligatoire en opportunité.

Les thématiques à aborder avec chaque salarié :

- ➔ **Ses compétences et qualifications mobilisées dans l'emploi actuel :**
ce qu'il maîtrise, ce qui doit être consolidé ou développé.
- ➔ **Sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise :**
ce qui peut évoluer dans l'activité (organisation, outils, métiers), l'impact sur ses missions.
- ➔ **Ses besoins de formation :**
les formations utiles pour son poste actuel, pour l'évolution de son emploi, ou pour un projet professionnel.
- ➔ **Ses souhaits d'évolution professionnelle :**
ils peuvent être accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) ou affinés par un bilan de compétences ou une VAE.
- ➔ **L'activation de son CPF, les abondements éventuels finançables par l'employeur.**



IMPORTANT

Cet entretien doit faire l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.



QUE SE PASSE-T-IL SI L'ENTREPRISE NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a au cours des 8 ans

- ni bénéficié des entretiens prévus,
- ni suivi au moins une formation non obligatoire (hors formations visées à l'article L.6321-2),

➔ alors, vous devez procéder à un **abondement correctif** de 3000 euros sur son CPF.¹



COMMENT ACCOMPAGNER LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE DE VOS SALARIÉS ?

Afin de mieux accompagner les salariés dans la seconde partie de leur carrière, la loi prévoit le renforcement des entretiens de parcours professionnels à 2 moments clefs, lors de :

- **l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière**, qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié, qui est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière ;
- **l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière**, qui doit être organisé au cours des 2 années précédant le 60^e anniversaire du salarié.

1. Code du travail : abondement correctif du CPF et ses modalités — art. **L.6323-13** ; exclusion des formations obligatoires — art. **L.6321-2**.

LA PÉRIODE DE RECONVERSION, POUR ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS DE MÉTIER DE VOS SALARIÉS

À QUOI ÇA SERT ?

La **période de reconversion** est un nouveau dispositif qui vous permet de faire évoluer ou de reconverter un salarié. Elle est utile dans deux situations :

- **Organiser son évolution interne** : vous souhaitez accompagner la reconversion ou la promotion interne d'un ou plusieurs salariés, en réponse par exemple aux évolutions des métiers et des compétences au sein de votre entreprise.
- **Accompagner sa reconversion externe** : dans une logique d'anticipation des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles, liée à un projet de transformation de l'entreprise, vous souhaitez accompagner la reconversion d'un ou plusieurs salariés vers une autre entreprise.
- ➔ **Pour l'entreprise d'accueil**, cela permet de recruter un collaborateur et de formaliser un parcours d'intégration et de formation pour qu'il soit rapidement opérationnel sur son nouveau poste.

QU'EST-CE QUI CHANGE ?

À compter du **1^{er} janvier 2026**, vous n'avez plus à choisir entre plusieurs dispositifs. La période de reconversion remplace **Pro-A et Transco**.

Pour vous, l'intérêt est simple : un dispositif unique, un interlocuteur unique (votre OPCO), et des démarches plus lisibles pour construire un parcours adapté à votre situation.

COMMENT FAIRE ?

L'entretien de parcours professionnel peut être le point de départ pour **engager une période de reconversion avec le salarié**. Un accord écrit formalise la durée, les modalités de mise en oeuvre et les étapes de suivi. Selon votre situation et la trajectoire de votre entreprise, il existe différents cas de figure :

Vous souhaitez mettre en place une reconversion ou une promotion en interne

L'activité change, de nouvelles missions apparaissent, de nouveaux outils émergent. Pour rester compétitif, vous souhaitez faire évoluer les compétences du salarié pour répondre à ces nouveaux enjeux.

Avec l'appui de votre OPCO, **vous construisez un parcours de formation permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires à sa nouvelle activité**. Ce parcours peut être composé de différentes modalités (formation en situation de travail, interne, externe, en présentiel, à distance, etc.) donnant lieu à une certification ou une qualification.

La période de reconversion se déroule dans votre entreprise, ce qui implique que le contrat de travail est maintenu et la rémunération reste inchangée.

- ➔ Contactez votre OPCO pour connaître les conditions de prise en charge financière.

Vous envisagez une reconversion externe

Voici la marche à suivre :

1



Identifiez l'entreprise d'accueil

La période de reconversion externe s'effectue au sein d'une autre entreprise, dite « entreprise d'accueil », qui accueille et forme l'un de vos salariés en vue d'un recrutement.

Pour vous aider à l'identifier, idéalement dans votre bassin d'emploi, vous pouvez solliciter l'appui :

- de votre OPCO,
- des acteurs du service public de l'emploi (notamment France Travail),
- des conseillers en évolution professionnelle (CEP).

2



Formalisez la mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise d'accueil



Le salarié signe un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois avec celle-ci, avec une période d'essai obligatoire.



La signature implique la suspension du contrat de travail du salarié dans votre entreprise.



Un accord écrit fixe la durée de la suspension, ses modalités et les conditions d'un éventuel retour anticipé.



Une fois la période d'essai actée dans l'entreprise d'accueil :



le contrat de travail avec votre entreprise est rompu via une rupture conventionnelle individuelle, ou d'un commun accord si c'est un CDD.



Si la période d'essai n'est pas validée dans l'entreprise d'accueil :

Cas 1



le salarié accepte de réintégrer l'entreprise. Il retrouve alors son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente.

Cas 2



le salarié refuse de réintégrer l'entreprise. Le contrat initial est rompu (via une rupture conventionnelle individuelle ou d'un commun accord, si c'est un CDD).



QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DES PÉRIODES DE RECONVERSION EXTERNE?

Les périodes de reconversion externe sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou d'une rupture conventionnelle collective (RCC). Toutefois, la loi prévoit des modalités adaptées, selon les effectifs de votre entreprise et la présence ou non d'un délégué syndical (DS).



Entreprise de moins de 50 salariés

- Vous pouvez fixer unilatéralement la période de reconversion externe. Lorsque l'entreprise dispose d'un comité social et économique (CSE), celui-ci est obligatoirement consulté.



Entreprise de 50 à 299 salariés n'ayant pas de délégué syndical (DS)



Entreprise de 50 à 299 salariés avec un délégué syndical

- Vous devez engager une négociation collective dès lors qu'au moins 10 % de votre effectif² a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe. Si aucun accord n'est conclu au bout de 3 mois, un procès-verbal de désaccord est établi et vous pouvez fixer les modalités par décision unilatérale.

2. L'effectif de référence est apprécié sur une période de 12 mois à compter de la date du début de la négociation collective



Entreprise de 300 salariés et plus

et dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire ayant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

- Vous devez engager une négociation portant sur la définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe. Si aucun accord n'est conclu, la période de reconversion externe ne peut pas être mise en place.



QUE DOIT COMPORTER L'ACCORD D'ENTREPRISE OU LA DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR ?

La loi prévoit que l'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur comporte a minima les éléments suivants :

- la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié dont le contrat de travail initial est suspendu pendant la période de reconversion ;
- les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être augmentée ;
- les modalités de suspension du contrat de travail pendant la période de reconversion ;
- les conditions de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de reconversion externe, ainsi que le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail, qui ne peut pas être inférieur à celui des indemnités légales ;
- les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques des actions de formation peuvent être pris en charge en tout ou partie, avec l'accord du salarié, par la mobilisation de son CPF.

Repères utiles



- **Adoptez le bon réflexe** : informez votre OPCO dès le début de votre projet de période de reconversion (interne ou externe) afin de valider les critères d'éligibilité, les prises en charge possibles et les justificatifs à fournir.

Le parcours de formation doit aboutir, soit à :

- **une certification** inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- **un certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
- **un ou plusieurs blocs de compétences** ;
- **CléA**, le socle de compétences et de connaissances professionnelles.

Il peut aussi comprendre :

- des mises en situation ;
- l'acquisition de savoir-faire en entreprise ;
- une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

La durée du parcours :

- de 150 h à 450 h sur 12 mois maximum (sauf CléA) ;
- jusqu'à 2 100 h sur 36 mois maximum en cas d'accord collectif.

Qui finance les frais pédagogiques ?

Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge par un opérateur de compétences (OPCO) :

- en reconversion interne : c'est votre OPCO ;
- en reconversion externe : c'est l'OPCO de l'entreprise d'accueil.



COFINANCEMENT VIA LE CPF

En complément, un cofinancement via le CPF du salarié peut être mobilisé pour compléter le financement. Son accord est indispensable et les droits mobilisables sont différents selon le type de reconversion :

- **reconversion interne** : jusqu'à 50 % de son CPF ;
- **reconversion externe** : jusqu'à 100 % de son CPF.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) : UN OUTIL POUR CHANGER DE MÉTIER À L'INITIATIVE DE VOS SALARIÉS



À QUOI ÇA SERT ?

Ce dispositif permet à un salarié de s'absenter temporairement de son poste pour suivre une formation certifiante afin de changer de métier. La démarche est encadrée par un congé dédié et le dossier est instruit par Transitions Pro (AT Pro). Cette structure peut financer la formation et sa rémunération (pendant la formation).

Il est accessible aux salariés du secteur privé, sous conditions d'ancienneté :

- **pour un salarié en CDI** : il doit justifier de 24 mois d'activité consécutifs ou non, dont au moins 12 mois dans votre entreprise ;
- **pour un salarié en CDD** : il doit avoir travaillé 24 mois sur les 5 dernières années, dont au moins 4 mois en CDD au cours de la dernière année.



QU'EST-CE QUI CHANGE ?

La loi introduit une étape formalisée avant la fin de la formation, afin de réduire votre incertitude sur le retour ou non de ce salarié dans votre entreprise. Le salarié saura également ce qui lui est proposé lors de son éventuel retour.

Concrètement :

- 3 mois avant la fin de la formation, vous devez informer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature, qu'il retrouvera son poste ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins identique.
- ➔ le salarié dispose ensuite d'1 mois pour vous indiquer sa décision. Sans réponse de sa part, il est réputé accepter sa réintégration dans votre entreprise.

Notes



Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19



www.medef.com



MEDEF



@medef



MEDEF