

Présentation dispositif : « période de reconversion »

Mai 2026

L'OPCO 2i : qui sommes nous?

OPCO 2i en chiffres

OPCO 2i accompagne **29 branches professionnelles** dans leur stratégie de développement des compétences.



89 198
entreprises



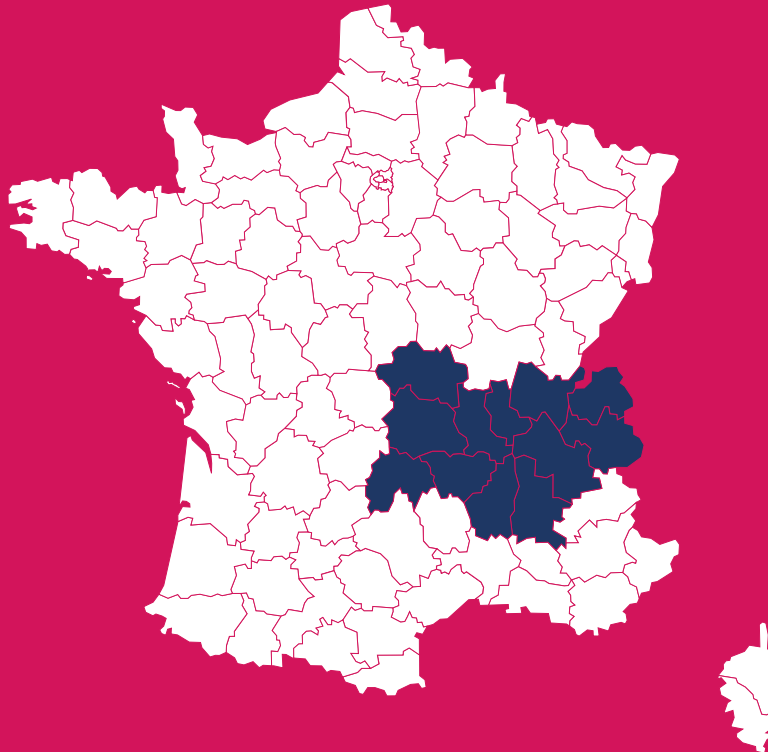
2 909 460
salariés

Et OPCO 2i, c'est

770 collaborateurs

12 Directions régionales
pour un service de proximité

NOS IMPLANTATIONS EN RÉGIONS



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

› **Siège**

- 60 avenue Jean-Mermoz
La cité des entreprises
69372 LYON CEDEX 08

Pour en savoir plus,
consultez nos pages

L'industrie en Auvergne Rhône Alpes

Regroupements de branches

Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre



Industrie papier carton



Industries pharmaceutiques



Industries créatives et techniques, Mode et Luxe



Ameublement, bois, jouets et puériculture



Energie et services énergétiques



Plasturgie, nautisme et composites



Caoutchouc



Recyclage et métallurgie



Chimie

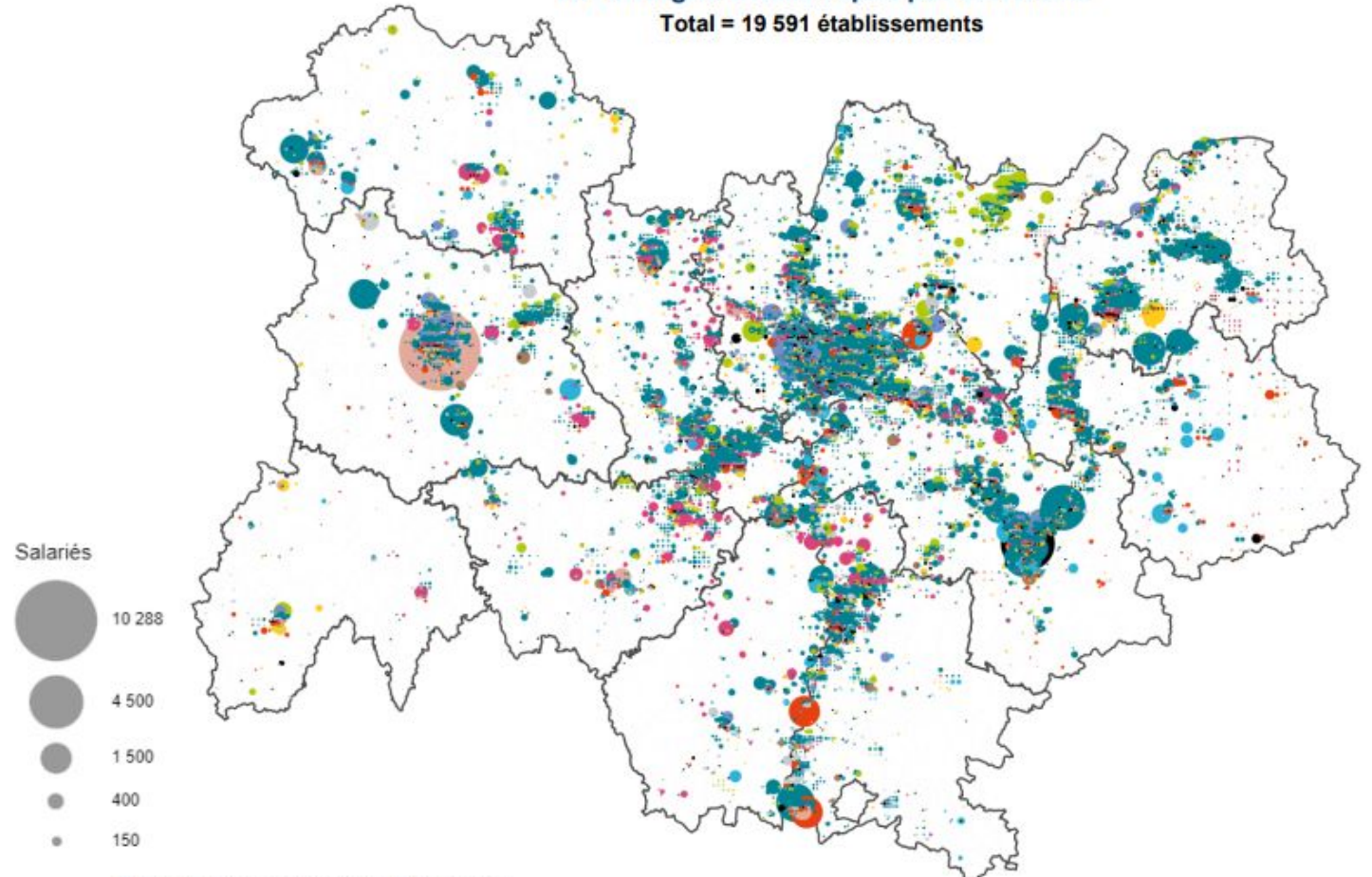


Industries pétrolières



Répartition des établissements de l'interindustrie en Auvergne Rhône-Alpes par commune

Total = 19 591 établissements



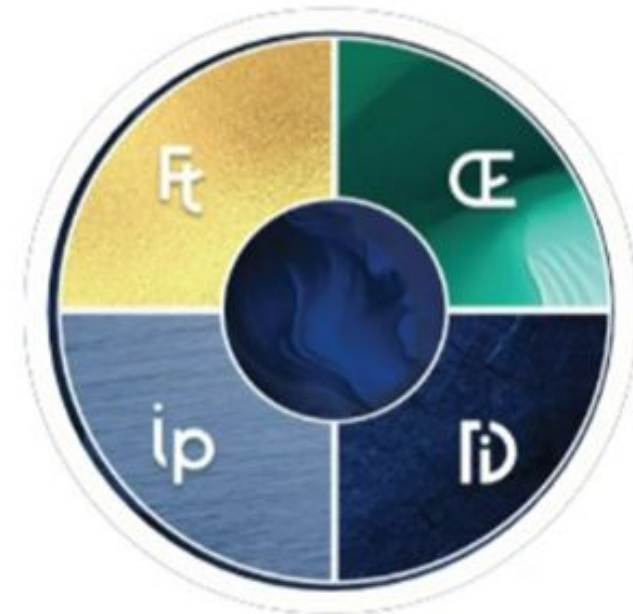
Source : données Observatoire OPCO2i ; retraitement Katalyse

Offre de Services 2026

Quatre enjeux stratégiques majeurs

Notre offre de services 2026 s'articule autour de quatre grands axes d'intervention :

- **Façonner les talents** : la construction de votre stratégie compétences
- **Œuvrer pour l'environnement** : l'accompagnement des compétences pour un futur durable
- **Déployer le digital** : la montée en compétences sur la transition digitale
- **Industrialiser vos process compétences** : la simplicité des démarches et la fluidité des données



Compétences, Transition écologique, Digital

<p>Autodiagnostic</p> <p>Autodiagnostic par enjeu</p>	<p>Diagnostic & Accompagnement</p> <p>Prestation diagnostic et accompagnement par enjeu</p>	<p>Boîte à outils</p> <p>Boîte à outils par enjeu</p>	<p>Catalogue de formations La formation près de chez vous</p> <p>Visualisation et commande en ligne de formation</p>	<p>Événements</p> <p>Agenda en ligne de l'ensemble des événements</p>
--	--	--	---	--

La période de reconversion

Le dispositif

- La période de reconversion est un dispositif qui **permet à un salarié souhaitant effectuer une mobilité interne ou externe à son entreprise** de bénéficier d'une période ayant pour objet d'acquérir :
 - Une **certification** enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Un **certificat de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranche ([Observatoire](#)),
 - Un ou plusieurs **blocs de compétence**.
 - La période de reconversion peut également permettre **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences** (Cléa).

- **La période de reconversion peut également inclure :**
 - La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

- **Tout salarié** est éligible quels que soient sa situation professionnelle, son âge et son niveau de qualification mais :
 - Des critères de priorisation sont à **fixer par l'OPCO** ;
 - Possibilité de définir les salariés prioritaires et les certifications éligibles par accord d'entreprise ou de branche.
 - A ce jour, nous n'avons pas de critères mis en place

Principes généraux

- La période de reconversion est **mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. Un **accord écrit entre le salarié et l'employeur est nécessaire**, cet accord écrit sera matérialisé sous la forme d'un CERFA.
- **Une convention de formation est conclue** entre l'entreprise et l'organisme de formation. **Les formations internes ne sont pas éligibles.**
- L'employeur envoie les documents permettant à l'opérateur de compétences de se prononcer sur la prise en charge financière de la période de reconversion, **dans les trente jours précédant le début de la période de reconversion.**
- L'opérateur de compétences se prononce sur **la prise en charge de la période de reconversion dans un délai de vingt jours à compter de la réception des documents.**

Situation du salarié pendant la période de reconversion

- L' accord écrit (**CERFA**) conclu entre le salarié et son employeur (initial) définit les modalités de déroulement de la période de reconversion et, en cas de reconversion externe, d'un éventuel retour anticipé du salarié dans l'entreprise d'accueil.

Reconversion interne

- Les relations contractuelles se poursuivent entre le salarié et l'entreprise.
- La rémunération reste inchangée.

Reconversion externe

- Le contrat de travail avec l'entreprise initiale est suspendu.
- Un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI) est conclu avec l'entreprise d'accueil. Ce contrat doit prévoir une période d'essai à l'issue de laquelle le salarié choisit de poursuivre ou de mettre fin à cette relation contractuelle.

Situation du salarié pendant la période de reconversion

Que se passe-t-il au terme de la période d'essai de la période de reconversion externe ?

- **Si le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre la période de reconversion**, le contrat de travail liant le salarié et l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle s'il s'agit d'un CDI, ou d'un commun accord s'il s'agit d'un CDD. Les dispositions relatives au licenciement économique ne s'appliquent pas.
- **Si le salarié et/ou l'entreprise d'accueil ne souhaitent pas poursuivre**, le salarié bénéficie d'un droit au retour sur son poste initial ou sur un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.
- **En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise d'origine**, le contrat de travail est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD).

Contrôles à l'engagement

- ▶ **La durée des actions de formation :**
 - doit être comprise entre **150 et 450 heures** excepté CléA (possibilité d'aller jusqu'à 2100 heures selon accord d'entreprise ou de branche)
 - Répartie sur **12 mois maximum** (possibilité d'aller jusqu'à 36 mois selon accord d'entreprise ou de branche)
 - Si dérogation, vérifier que c'est prévu par un accord d'entreprise ou de branche,
- ▶ **L'éligibilité du stagiaire :** ouvert à tout public, sous réserve de critères fixés par les entreprises, les branches ou l'OPCO.
- ▶ **La date de début du cycle de formation** doit être postérieure ou égale à la date de début de la période de reconversion.
- ▶ **La date de fin du cycle de formation** doit être antérieure ou égale à la date de fin d'exécution de la période de reconversion.
- ▶ **La date de fin d'exécution de la période de reconversion :** elle doit se terminer, en principe, une fois la qualification obtenue c'est à dire à l'issue de la date de fin de formation comprenant les épreuves qualificatives.
- ▶ **L'OF** doit être **actif** dans le référentiel (demander la création si besoin) et être certifié **Qualiopi FOR** et **VAE** si besoin

Prise en charge et montage financier

Les périodes de reconversion pouvant être prises en charge sont limitées à la dotation allouée par FC et le montant moyen de prise en charge des périodes de reconversion doit être de 5000€. La part allouée à la reconversion externe ne peut être inférieure à 12%. La prise en charge par l'OPCO est **limitée à la dotation allouée**.

Seuls les coûts pédagogiques peuvent être pris en charge par OPCO 2i, selon les montants suivants:

- Prise en charge des **coûts pédagogiques**, soit :
 - Forfait horaire de 9,15€ HT, sans pouvoir dépasser une durée de 450h
 - Forfait déterminé par les branches

- Le salarié peut décider de **mobiliser tout ou partie de son CPF** (50% max en cas de reconversion interne).



Contactez votre conseiller



observatoire-competences-industries.fr



aveclindustrie.fr

