



Période de reconversion



Un dispositif entré en vigueur le 1^{er} février 2026

**Développer les compétences
de vos salariés intérimaires et permanents
et améliorer leur employabilité.**

JUIN 2026



Tout savoir sur la période de reconversion

DISPOSITIF SOUS STATUT SALARIÉ

01

Descriptif succinct

Info

02

Objet et finalité

Info

03

Publics prioritaires

Info

04

**Parcours de formation et
durée**

Info

05

Financement

Info

06

**Modalités
de mise en œuvre**

Info



Descriptif succinct



Durée

Durée de formation :
de 150h à 450h



Objectifs

Favoriser les **mobilités professionnelles** des salariés par le biais de la formation.



Public cible

La période de reconversion s'adresse **à tout salarié**, qu'il soit intérimaire en CTT ou CDII ou permanent d'agence. Des **publics prioritaires** ont été sélectionnés par les partenaires sociaux afin d'accéder à un forfait de prise en charge majoré.



Financement

Financement des Coûts Pédagogiques sur la base d'un forfait par heure de formation attestée.

Forfait classique : 9,15€/h

Forfait publics prioritaires :

- 15€/h pour les salariés intérimaires
- 20€/h pour les permanents

Cofinancement FPETT : 15€/h pour tous les salariés intérimaires



Objet et finalité

La période de reconversion vise à sécuriser les transitions professionnelles en permettant au salarié de préparer :

- un changement de métier au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise
- une promotion ou évolution professionnelle substantielle

Pour la branche du travail temporaire, ce dispositif constitue un levier pour accompagner les salariés intérimaires et permanents vers un nouveau métier ou une promotion professionnelle au sein de l'entreprise.

A noter : la montée en compétences ne suffit pas à justifier la mobilisation de la période de reconversion

Distinction période de reconversion interne et période de reconversion externe

Période de reconversion interne

La période de reconversion interne permet au salarié d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier au sein de son entreprise.

L'accord de branche du 29 mai 2026 définit les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion interne dans la branche du travail temporaire.

Période de reconversion externe

La période de reconversion externe permet au salarié de préparer une mobilité professionnelle vers une autre entreprise.

Ses modalités relèvent d'un accord collectif d'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur.

À retenir : Ce mode d'emploi concerne exclusivement la période de reconversion interne relevant de l'accord de branche du 29 mai 2026.



Quels publics prioritaires ?

PUBLICS	CONDITIONS A REMPLIR
Salarié intérimaire en contrat de mission	Justifier de 414 heures sur le même métier, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de la même ETT/ETTI/EATT
Salarié intérimaire en CDI	Justifier, dans le cadre de son contrat de travail, d'une ancienneté de 414 heures, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de la même ETT/ETTI/EATT
Salarié intérimaire ou salarié en CDI en arrêt de travail consécutif à un AT/MP	Avoir été en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion
Salarié intérimaire en CDI en arrêt maladie non professionnelle	Avoir été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle pendant 6 mois sur les 18 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion
Salarié permanent en arrêt de travail consécutif à un AT/MP	Avoir été en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion
Salarié permanent occupant un emploi en transformation, en déclin ou en tension	Le changement de métier ou la promotion professionnelle doit être lié à un emploi identifié comme étant en transformation, en déclin ou en tension. La qualification d'un emploi en transformation, en déclin ou en tension donne lieu à une consultation préalable du CSE lorsqu'il existe



Pour quels parcours de formation ?

La période de reconversion permet l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), inscrit ou non au RNCP
- d'un ou plusieurs blocs de compétences enregistré(s) au RNCP
- du certificat CléA

La période de reconversion peut comprendre :

- des actions de formation
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle

A noter : Sont exclues du dispositif les certifications ou qualifications inscrites au Répertoire Spécifique (CACES, habilitations...)

La formation interne est exclue de la période de reconversion. Elle doit être obligatoirement assurée par un Organisme de Formation externe.

Durée

Les actions de formation peuvent être réalisées pour une durée comprise entre **150 heures et 450 heures, sur une période maximale de 12 mois.**

CléA et la VAE ne sont pas concernés par une durée minimale (ces actions peuvent être d'une durée inférieure à 150 heures).



Le saviez-vous ?



Salariés intérimaires en contrat de mission :

Lorsque la période de reconversion est réalisée pendant une mission ou entre deux missions, elle donne lieu à l'établissement d'un contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L.1251-57 du Code du travail.

Rémunération :

Durant la période de reconversion, le salarié intérimaire perçoit :

- le salaire de la mission en cours lorsqu'elle est réalisée pendant une mission
- le salaire de la dernière mission ou une rémunération au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les 12 derniers mois, lorsqu'elle est réalisée entre deux missions.

Salariés intérimaires en CDI :

La période de reconversion se déroule dans le cadre d'une lettre de mission-formation établie dans les conditions prévues à l'article L.1251-57 du Code du travail.

Rémunération :

Durant la période de reconversion, le salarié en CDI perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission, sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

La rémunération est calculée sur la base du nombre d'heures de formation attestées par l'organisme de formation. L'indemnité compensatrice de congés payés (10%) est due mais pas l'indemnité de fin de mission.



Quel financement ?

Financement sur la base d'un forfait pour chaque heure de formation attestée par stagiaire.

Règles

La période de reconversion fait l'objet d'une prise en charge forfaitaire par AKTO, concernant **uniquement les frais pédagogiques** :

- Dans le respect d'un montant moyen de prise en charge fixé à 5 000 € par parcours
- Dans la limite de la dotation allouée par France compétences à l'OPCO

A noter : les périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle mises en œuvre durant une période de reconversion ne sont pas prises en charge par AKTO

Coût pédagogique

Pour les publics prioritaires visés par l'accord de branche du 29 mai 2026 cités ci-dessus, le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de :

- 15 € par heure pour les salariés intérimaires
- 20 € par heure pour les salariés permanents

A noter : en dehors des publics prioritaires, la prise en charge de l'OPCO est fixée à 9,15€ par heure

Le surcoût (qui correspond à la partie des frais qui n'est pas couverte par le forfait ou le cofinancement du FPETT) pourra être financé sur **le budget 0,77% FPETT ou l'Investissement Formation de l'ETT/ETTI/EATT.**





Cofinancement du FPETT

Le FPETT soutient le déploiement de la période de reconversion interne pour l'ensemble des salariés intérimaires.

Le conseil d'administration du FPETT, réuni le 21 mai 2026, décide, à l'unanimité des membres présents, de cofinancer les périodes de reconversion des salariés intérimaires **à hauteur de 15€/h en complément du forfait pris en charge par AKTO.**

Le cofinancement du FPETT pourra être mobilisé pour couvrir tout ou partie des coûts pédagogiques, des rémunérations et des frais annexes.

A noter : le cofinancement du FPETT intervient uniquement pour les périodes de reconversion conclues avec des salariés intérimaires ; les salariés permanents ne sont pas concernés.



Quelles modalités de mise en œuvre ?

Dépôt du dossier

Dans l'attente de la mise à jour du portail MonESPACE d'AKTO, toute demande d'engagement d'une période de reconversion est à adresser par mail à periode.reconversion@akto.fr

Le dossier complet doit être adressé à AKTO au plus tard dans les 30 jours calendaires précédant le démarrage de la période de reconversion.

Toutefois, nous vous invitons à **déposer votre dossier le plus tôt possible** afin de recevoir la décision d'AKTO dans un délai raisonnable pour la mise en œuvre du parcours.

A compter de la réception des documents, AKTO se prononcera sur la prise en charge, dans un délai de 20 jours.

Pièces demandées pour l'engagement de la période de reconversion :

- CERFA rempli et signé **CERFA période de reconversion**
- Convention de formation
- Justificatif public prioritaire s'il y a lieu (cf. Annexe)



Quelles modalités de mise en œuvre ?

Demande de remboursement

Pièces demandées pour le remboursement de la période de reconversion :

- Certificat de réalisation
- Facture

Cofinancement FPETT

Pour toute période de reconversion interne concernant un salarié intérimaire, le cofinancement FPETT est automatiquement associé à la prise en charge pour un montant de 15€ / h couvrant tout ou partie des coûts pédagogique, salaires et frais annexes.

Pour tout autre information, renseignez-vous auprès de
votre conseiller AKTO

Ou consultez le site d'AKTO : www.akto.fr



Cadre juridique

- Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social
- Accord de branche du 29 mai 2026 relatif à la période de reconversion interne
- Décisions du Conseil d'administration du FPETT du 21 mai 2026

JUSTIFICATIF PUBLIC PRIORITAIRE

PERIODE DE RECONVERSION INTERNE

Ce document est à déposer sur Mon Espace AKTO afin de demander la prise en charge majorée conformément à l'accord de Branche du 29 mai 2026 relatif à la période de reconversion pour les salariés de la branche du travail temporaire (IDCC 1413 et IDCC 2378).

Entreprise de Travail Temporaire :

.....

Représentée par :

Le salarié :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Le représentant de l'Entreprise de Travail Temporaire susmentionnée, atteste que le salarié intérimaire identifié ci-dessus relève du public prioritaire suivant (cocher une seule case) :

Public prioritaire concerné :

- Salarié intérimaire en CTT justifiant d'une ancienneté de 414 heures sur le même emploi sur les 12 derniers mois, au sein de l'ETT/ETTi/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion
- Salarié intérimaire en CDII justifiant d'une ancienneté de 414 heures dans le cadre de son CDII au cours des 12 derniers mois
- Salarié intérimaire ou salarié en CDII en arrêt de travail consécutif à un AT/MP au cours des 12 derniers mois
- Salarié intérimaire en CDII en arrêt de travail consécutif à une maladie d'origine non professionnelle, d'une durée de 6 mois sur les 18 derniers mois
- Salarié permanent d'une entreprise de la branche en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois
- Salarié permanent d'une entreprise de la branche dont l'emploi en transformation, en déclin ou en tension entraîne un changement d'emploi, une évolution ou promotion professionnelle au sein de l'entreprise

Nom, Prénom :

Signature :

Période de reconversion

Juin 2026



FPETT

5, Rue Lespagnol 75020 PARIS

www.fpett.fr