

### LE CDD DE RECONVERSION :

Un nouveau levier pour sécuriser les mobilités professionnelles

Depuis février 2026, un nouveau dispositif est entré en vigueur.

Il vise à accompagner les salariés souhaitant engager une mobilité interne ou externe, tout en sécurisant leur parcours par l'acquisition de compétences certifiantes.



### OBJECTIF DU DISPOSITIF :

Le CDD de reconversion permet au salarié de bénéficier d'une période contractuelle dédiée à l'acquisition de qualifications reconnues.

Cette période peut permettre l'obtention :

- d'une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles,
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche,
- d'un ou plusieurs blocs de compétences,
- du socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa),
- d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'objectif est clair : sécuriser une transition professionnelle par une montée en compétences formalisée et reconnue.

### UNE DURÉE ADAPTÉE AUX PROJETS DE RECONVERSION

Contrairement à d'autres dispositifs existants, la durée du CDD de reconversion est significative

- Jusqu'à 12 mois,
- Et pouvant aller jusqu'à 36 mois lorsqu'un accord d'entreprise ou de branche le prévoit.

Cette durée permet d'intégrer des parcours de formation structurés et certifiants, compatibles avec de véritables projets de reconversion.

### RETROUVER LE DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE ET LE CERFA SUR LE LIEN CI-DESSOUS



[HTTPS://WWW.SERVICE-PUBLIC.GOUV.FR/PARTICULIERS/VOSDROITS/R75681](https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R75681)

### QUELLE DIFFÉRENCE AVEC L'ESSAI ENCADRÉ ?

| ESSAI ENCADRÉ                            | CDD DE RECONVERSION                       |
|------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Test d'un poste                          | Acquisition de qualifications             |
| 14 jours maximum (renouvelable une fois) | Jusqu'à 12 mois (36 mois selon accord)    |
| Uniquement pendant un arrêt de travail   | Pas conditionné à un arrêt de travail     |
| Objectif exploratoire                    | Objectif certifiant et professionnalisant |

**LE CDD DE RECONVERSION S'INSCRIT DONC DANS UNE LOGIQUE STRUCTURANTE ET QUALIFIANTE, ET NON SIMPLEMENT EXPLORATOIRE.**

### QUELS ENJEUX EN ENTREPRISE ?

Ce dispositif peut répondre à plusieurs situations :

- Anticipation d'inaptitude ou d'usure professionnelle,
- Repositionnement interne,
- Adaptation aux évolutions organisationnelles,
- Sécurisation d'un projet de mobilité externe.

Il constitue un outil supplémentaire pour accompagner les transitions professionnelles tout en limitant les ruptures de parcours.



### QUEL RÔLE POUR L'ASTHM ?

Dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle, l'ASTHM peut :

- Informer employeurs et salariés sur l'existence du dispositif,
- L'intégrer dans les réflexions de maintien en emploi,
- L'articuler avec les démarches de prévention de l'usure professionnelle,
- L'évoquer dans le cadre des visites de pré-reprise ou de suivi renforcé.



**Prévenir  
la désinsertion  
professionnelle**

### À RETENIR

Le CDD de reconversion est un outil stratégique de gestion des parcours professionnels, permettant de conjuguer mobilité et sécurisation des compétences.

Il s'inscrit pleinement dans une dynamique de prévention, d'anticipation et de maintien durable dans l'emploi.