RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

FRANCE compétences

Etude menée en partenariat avec :

Unédic

apec

VERSION MAI 2026

ÉTUDE EXPLORATOIRE AUTOUR DU PROJET DEMISSION-RECONVERSION

Marché subséquent n° MS-2022-02-35-MS-07
fondé sur l'accord-cadre n° 2022-02-35

Observations et évaluations

amnyos groupe

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION 6

1.1. Contexte et objet de l'étude 6

1.2. Hypothèses et axes de questionnement 7

1.2.1. Principales hypothèses d'étude 7
1.2.2. Premier axe de questionnement : le profil des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion 9
1.2.3. Deuxième axe de questionnement : les parcours d'accès au dispositif 9
1.2.4. Troisième axe de questionnement : l'aval du projet 10

1.3. Données clés 10

1.3.1. Mobilisation du dispositif démission-reconversion 10
1.3.2. Caractéristiques des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion 11
1.3.3. Devenir des projets issus du dispositif démission-reconversion 12

1.4. Méthodologie de l'étude 14

2. LES PARCOURS EN AMONT DE L'OUVERTURE DE DROIT 18

2.1. Des projets de démission-reconversion diversifiés par leur nature et leurs motivations 18

2.1.1. Des projets de démission-reconversion diversifiés, comme c'est aussi le cas des reconversions passant par d'autres dispositifs 18
2.1.2. Des projets qui émergent dans des contextes professionnels et personnels plutôt stables, parfois percutés par un élément déclencheur ou une insatisfaction plus diffuse 22
2.1.3. Des projets de reconversion aux motivations multiples et souvent conjuguées 25

2.2. Une connaissance initiale limitée de la démission-reconversion, qui reste souvent envisagée en plan B 29

2.2.1. Une faible connaissance initiale de la démission-reconversion, comme des autres dispositifs mobilisables, soulignant en creux le rôle du conseiller CEP 29
2.2.2. Des logiques d'usage des dispositifs de reconversion qui tendent à placer la démission-reconversion en « plan B » ou choix par défaut 32

2.3. La construction du projet de démission-reconversion avec le CEP, étape perçue comme fastidieuse mais finalement structurante 39

2.3.1. Un accompagnement des projets de démission-reconversion par le CEP jugé majoritairement utile, avec quelques facteurs de fragilité 39
2.3.2. L'élaboration du dossier démission-reconversion, une étape à la fois exigeante mais importante pour la sécurisation du projet 42

2.3.3. Une mobilisation fréquente d'appuis complémentaires au CEP, qu'il s'agisse de structures expertes ou de l'entourage personnel ... 46
2.3.4. Dans le cadre des projets de démission-reconversion une vérification quasi systématique de l'éligibilité à l'assurance chômage en amont de l'inscription à France Travail ... 48

2.4. Des parcours de démission-reconversion aboutissant généralement à une validation des projets ..49

2.4.1. Des cas d'abandons avant le dépôt du dossier de démission-reconversion qui s'expliquent par des motivations hétérogènes ... 49
2.4.2. Des projets de démission-reconversion très majoritairement déposés puis validés par les commissions Transitions Pro ... 53

3. LES PARCOURS EN AVAL DE L'OUVERTURE DE DROIT ... 55

3.1. L'inscription et l'accompagnement par France Travail ... 55

3.1.1. Une démission quasi-systématique après validation d'un dossier de démission-reconversion ... 55
3.1.2. Une inscription à France Travail qui intervient dans un court délai après la fin du contrat de travail ... 56
3.1.3. Un traitement de la demande d'indemnisation qui, dans l'ensemble, ne présente pas de difficulté majeure ... 56
3.1.4. Un accompagnement de projet limité après une démission-reconversion, à la différence de la rupture conventionnelle ... 58
3.1.5. Un niveau de satisfaction hétérogène, à pondérer par un niveau d'attente limité envers France Travail ... 64
3.1.6. Un contrôle à 6 mois de la mise en œuvre des projets de démission-reconversion pouvant paraître rare parce que ciblé ... 65

3.2. Le devenir des projets de création ou reprise d'entreprise (avec ou sans formation) ... 67

3.2.1. Des projets de création plus largement concrétisés après une démission-reconversion qu'après une rupture conventionnelle ... 67
3.2.2. Une majorité d'entreprises créées ou reprises sous le statut de société après une démission-reconversion ... 71
3.2.3. Une préférence marquée pour le cumul ARE-revenus d'activité plutôt que l'ARCE ... 73
3.2.4. Des situations post-création plus positives après une démission-reconversion qu'une rupture conventionnelle, tout en restant relativement fragiles ... 74
3.2.5. Des difficultés entraînant dans certains cas des stratégies d'ajustement des projets… ... 78
3.2.6. … voire une remise en cause du projet initial, parfois après une démission-reconversion mais surtout après une rupture conventionnelle ... 79
3.2.7. Des formations liées aux projets de création répondant à des logiques hétérogènes ... 80

3.3. Le devenir des projets de reconversion par la formation (sans création d'entreprise) ... 84

3.3.1. Un taux très élevé d'entrée en formation à la suite d'une démission-reconversion, comme d'un PTP, mais plus faible après une rupture conventionnelle ... 84
3.3.2. Des formations principalement financées à l'aide des droits acquis au titre du CPF ou sur fonds propres ... 85
3.3.3. Des trajectoires post-formation davantage sécurisées pour les bénéficiaires du dispositif démission-reconversion ... 86
3.3.4. Quelques cas d'abandon ou de mise en suspens observés, mais plus rarement après une démission-reconversion qu'une rupture conventionnelle ... 90



3.4. La situation des personnes n'ayant pas mis en œuvre leur projet un an après leur inscription à France Travail 92

3.5. Bilan subjectif sur les parcours de reconversion 94

3.5.1. Une perception de la situation actuelle nettement plus positive après une démission-reconversion qu'après une rupture conventionnelle 94

3.5.2. L'indemnisation-chômage et, de façon plus ambivalente, l'accompagnement CEP constituent des facteurs déterminants pour la réussite des projets de reconversion..... 95

AVANT-PROPOS

France compétences réalise des études et des évaluations qui éclairent la réflexion et les décisions de tous les acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Chaque année, seule ou en collaboration avec ses partenaires, l'institution mène des évaluations pour accroître la transparence du système et son amélioration continue.

Ce rapport « Étude exploratoire autour du projet démission-reconversion » a été réalisé par Amnyos Group et est publié sous la responsabilité de ses auteurs ; son contenu n'engage ni France Compétences, l'Unédic, ou l'Apec, ni le comité de suivi.

Équipe mobilisée pour l'étude :
Agnès Rigaudière-Real, Alexis Marcet, Elise Haumont, Elodie Imbert, Ema Loiseau, Jean-Stéphane Martines, Thibaud Girod.

Chef de projet :
Grégoire LECLERC
Tél. 06 29 43 17 17
Mail : gregoire.leclerc@amnyos.com

Contact Amnyos
Tél : 01 44 01 56 56
Site web : www.amnyos.com
PARIS – LYON – CHAMBRAY-LES-TOURS – BORDEAUX – TOULOUSE – DIJON – AIX-EN-PROVENCE – MARSEILLE

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objet de l'étude

La reconversion professionnelle correspond à un changement de métier (sans lien direct avec l'activité précédente), **ou à un changement de statut professionnel** (notamment le passage de salarié à travailleur indépendant dans le cas d'une création ou reprise d'entreprise). Les parcours de reconversion professionnelle se caractérisent par une **grande variété de configurations**, qui amènent à dépasser l'opposition traditionnelle entre reconversions professionnelles subies et choisies, ainsi que l'idée d'une linéarité des parcours de reconversion [1].

Aujourd'hui, un **salarié à l'initiative d'une démarche de reconversion professionnelle peut envisager différentes voies pour mettre en œuvre son projet, certaines dédiées à la reconversion** (démission-reconversion, élaboration d'un projet de transition professionnelle - PTP), ou **d'autres qui ne le sont pas en elles-mêmes mais peuvent être utilisées à cette fin** (démission « sèche », démission pour motif légitime (suivi de conjoint…), négociation avec son employeur d'une rupture conventionnelle , départ négocié en cas de difficultés économiques de l'entreprise, voire mobilisation du CPF hors temps de travail…). A chacune de ces voies correspondent **des conditions différentes de mise en œuvre du projet**, notamment s'agissant des modalités de déclenchement, d'évolution de la relation contractuelle avec l'employeur, des possibilités d'accéder à des dispositifs de formation ou d'accompagnement, et de bénéficier d'un revenu de remplacement pendant la période de la transition.

Pour améliorer la sécurisation de telles transitions professionnelles, la Loi du 5 septembre 2018 a créé le dispositif démission-reconversion. Entré en vigueur le 1er novembre 2019, la démission-reconversion permet à des salariés porteurs d'un projet de reconversion passant par une formation ou une création-reprise d'entreprise de démissionner en bénéficiant du régime d'assurance chômage, sans l'obtention d'un accord de l'employeur, sous certaines conditions spécifiques :

- Une **condition d'activité antérieure** : compter au moins 1300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin du contrat, soit une activité continue pendant 5 ans.
- **Deux conditions de procédure** : l'accompagnement du projet par un opérateur CEP puis l'attestation du caractère réel et sérieux du projet par la commission ATPro de la région de résidence ou de travail du demandeur.

En cas d'avis favorable de la commission, le demandeur dispose d'un délai de 6 mois pour démissionner, s'inscrire à France Travail et déposer une demande d'allocation chômage (ARE), dans les conditions de montant et de durée de droit commun. Le Code du travail prévoit ensuite que la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet validé par la commission est contrôlée par France Travail au plus tard à l'issue d'une période de six mois suivant l'ouverture du droit.

Les données qui seront présentées ci-dessous montrent une **montée en charge progressive du dispositif démission-reconversion, dont la mobilisation a rejoint et légèrement dépassé celle du PTP en 2024** (18000 ouvertures annuelles de droit à l'Assurance chômage après une démission-reconversion [2]).

Dans ce cadre, France Compétences, l'Apec et l'UNEDIC ont confié au cabinet Amnyos la réalisation d'une **étude sur le dispositif démission-reconversion,** ayant pour objectif d'apporter un **éclairage sur les logiques d'usage et les conditions de mobilisation de ce dispositif, et sur les parcours qui s'ensuivent**, dans une perspective comparée avec d'autres dispositifs de mobilité interne ou externe à l'entreprise, tout particulièrement la rupture conventionnelle et le PTP.

Il s'agit notamment ici **d'interroger la capacité du dispositif démission-reconversion à jouer efficacement son rôle de sécurisation des parcours, ainsi que la lisibilité et la complémentarité entre dispositifs**. Dans

1 France Compétences, Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires, Note d'étude n°4, fév. 2022.
2 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026

quels cas de figure et situations (personnelles ou professionnelles) le dispositif de démission-reconversion est-il mobilisé plutôt que le PTP ou la rupture conventionnelle (voire d'autres voies possibles : départ négocié en cas de difficulté économique de l'entreprise, démission pour motif légitime…) ? Ce recours au dispositif démission-reconversion se fait-il en 1ère intention ou plutôt par défaut ? Quels sont les facteurs et déterminants de ces comportements d'arbitrage dans le recours au dispositif démission-reconversion ? Comment expliquer, notamment, la singularité des profils de salariés qui mobilisent le dispositif de démission-reconversion, plus diplômés que ceux du PTP ou de la rupture conventionnelle ? Des effets de substitution existent-ils entre le dispositif de démission-reconversion et le PTP, voire avec la rupture conventionnelle, qui seraient plus ou moins prononcés selon le profil des individus, la singularité des parcours de création ou de reprise d'entreprise ou de ceux supposant une formation ? Par ailleurs, le constat d'une déperdition de l'ordre de 10 % entre le nombre de dossiers de démission-reconversion validés par les commissions ATPro et celui des ouvertures de droit à l'Assurance chômage[3] est-il le reflet d'une volatilité des arbitrages des individus, ou bien de certains freins et difficultés dans l'accès au dispositif choisi, illustrant dans ce cas un enjeu de non-recours ?

1.2. Hypothèses et axes de questionnement

1.2.1. Principales hypothèses d'étude

(1) **Les individus qui sollicitent le CEP dans le cadre d'un** dispositif de démission-reconversion**, d'un PTP ou d'une rupture conventionnelle sont particulièrement sensibles à la sécurisation de la transition professionnelle qu'ils envisagent[4].** A ce titre, ils sont investis dans la préparation de leur projet (recherche d'information, projection, comparaison des différentes options), la recherche des arbitrages optimaux, le respect des obligations attachées à la mise en œuvre de la démarche retenue. L'acquisition des informations requises et leur compréhension peuvent être difficiles et justifient la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par le CEP. L'importance accordée au service apporté par le CEP, de même que l'importance accordée à l'obtention d'un revenu de remplacement, varient selon les individus, dont les besoins, les contraintes et les attentes sont hétérogènes et peuvent évoluer dans le temps.

(2) **Pour un individu qui serait à l'initiative d'une transition professionnelle supposant une rupture de son contrat de travail, le dispositif de la démission-reconversion présente plusieurs avantages par rapport aux alternatives envisageables[5]:** l'accès à l'indemnisation du régime d'assurance chômage est assuré (comme dans le cas de la rupture conventionnelle), et il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur (à la différence de la rupture conventionnelle et du PTP).

(3) **La mise en œuvre de la démission-reconversion suppose que soient remplies et vérifiées un ensemble de conditions qui sont à la fois spécifiques, variées et exigeantes :** des conditions tenant à l'éligibilité de la personne (continuité de l'activité salariée précédant la démarche), des conditions relatives à la qualité de son projet (dont le caractère réel et sérieux est vérifié et attesté), des conditions relatives à la conformité de ses démarches (notamment la sollicitation du CEP sur le projet de reconversion, la formalisation d'un projet de reconversion respectant le format prévu, le respect de délais d'inscription à France Travail après l'obtention de l'attestation de la commission de l'AT Pro), l'effectivité de la mise en œuvre du projet prévu).

(4) **Dans un processus multi-acteurs de plusieurs mois, l'effectivité de la réunion de ces conditions est à la fois incertaine (dans les premières étapes notamment) et exposée à des facteurs qui peuvent la fragiliser ou la remettre en cause :** commission d'une erreur humaine dans une étape du processus, divergence d'appréciation de la part de différents interlocuteurs du démissionnaire, changement d'avis de la personne qui saisirait une autre opportunité d'évolution professionnelle, changement de situation individuelle qui modifie sa capacité à mettre en œuvre le projet de reconversion dans les conditions initialement prévues… Ainsi, la déperdition constatée entre le nombre de dossiers validés par les commissions des ATPro et ceux qui vont jusqu'à une inscription à France Travail peut s'expliquer par de nombreux facteurs exogènes à l'individu, mais aussi relevant de sa situation ou de logiques d'usage : si le dispositif démission-reconversion peut être d'emblée

3 Rapport IGAS, Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique, mars 2024
4 Obligatoire dans le cadre du dispositif démission-reconversion, la mobilisation du CEP concernerait un peu plus de 60 % des publics qui préparent un PTP (IGAS, 2024) ; il n'existe pas à notre connaissance de statistique sur le recours au CEP en amont d'une rupture conventionnelle.
5 Cf. supra.

privilégié pour les avantages qu'il procure dans un contexte bien maitrisé, cette voie peut aussi n'être envisagée que parmi d'autres options, dans la perspective d'un arbitrage différé, potentiellement en « second choix » une fois une autre alternative écartée.

(5) Dans une approche systémique, on postule que les conditions de la préparation et de la mise en œuvre d'un projet de démission reconversion, en particulier les arbitrages conduisant au choix de ce dispositif, sont dépendants à la fois des caractéristiques des individus, de celles des projets de reconversion qu'ils portent, et des interactions avec leur environnement.

Au niveau des individus, le **capital économique et social** dont ils disposent influera sur un degré d'autonomie dans la capacité à appréhender les différentes facettes d'un projet de reconversion, un degré de facilité à évoluer et se repositionner sur le marché du travail (expérience, qualifications et diplômes…), et enfin un **degré de contrainte et de risque économique** attaché au parcours de transition (niveau de revenu, situation familiale). On fait l'hypothèse que parmi ces paramètres, les variables du niveau de **revenu**, du niveau de **diplôme**, de **l'âge**, de la **situation familiale** et du **genre** sont susceptibles d'exercer une influence marquée, aux côtés de **l'expérience de précédents changements dans la situation professionnelle**.

S'agissant des caractéristiques du projet professionnel, il convient d'appréhender **la finalité et la nature des projets de reconversion** (changement d'emploi salarié via la formation ou création d'entreprise, formation, supposant selon les cas une ampleur variable de la reconversion professionnelle) leur **contexte d'élaboration et de déclenchement** qui peut supposer différents degrés de préparation et d'urgence entre des approches « vocationnelles » ou « opportunistes »[6], de difficulté ou d'incertitude financière, de difficulté psycho-sociale (lorsque la reconversion est la « porte de sortie » d'une situation de conflit), ainsi que la **nature des secteurs d'activité « de départ » et « d'arrivée »** (qui peuvent possiblement influer sur le choix du dispositif de reconversion privilégié). Le **degré de maturité du projet** (plus ou moins préparé, maitrisé dans ses différents paramètres et ses implications, mis en perspective au regard des différents dispositifs destinés à encadrer et sécuriser le départ de l'entreprise à l'initiative du salarié…) joue également, pour finalement alimenter un **niveau d'incertitudes et de risques** associé au projet et aux différentes options envisageables.

En troisième lieu, l'environnement dans lequel est envisagé et mis en œuvre le projet doit être pris en compte, d'une part au regard d'**éléments de contexte qui peuvent influer sur la faisabilité et la complexité du projet** : situation du marché du travail du territoire ou du secteur d'activité concerné, caractéristiques des dispositifs de financement des reconversions par la formation et la création d'entreprises dont les paramètres, la lisibilité, la facilité de mobilisation peuvent varier. D'autre part au titre des interactions avec les autres acteurs de son environnement, qui peuvent influer sur le cheminement de l'individu, la construction et la mise en œuvre du projet : interactions avec **l'employeur** (négociations, changement d'avis, accélération ou arrêt du projet…), appui trouvé auprès du **CEP** pour s'informer, envisager et comparer les différentes options et préparer le projet, interventions de **l'ATPro** puis **de France Travail** sur les différentes étapes administratives du projet de reconversion (validation du caractère réel et sérieux, instruction et validation de l'indemnisation après l'inscription à France Travail, contrôle de la mise en œuvre…), sans oublier **les interactions éventuelles avec des prestataires intervenant dans le parcours de reconversion** : organisme de formation ou de bilan de compétences, prestataire spécialisé dans la création-reprise d'entreprise…

(6) On fait enfin l'hypothèse que les conditions de préparation et de mise en œuvre des projets de démission reconversion sont exposées à l'influence de variations territoriales. Celles-ci peuvent se traduire concrètement dans la disparité des dispositifs régionaux d'accompagnement des projets de reconversion par la formation et la création d'entreprise (plus ou moins lisibles, accessibles et favorables), la variation éventuelle de certaines pratiques de chacune des parties-prenantes (conseillers du CEP, commissions des ATPro, conseillers de France Travail) ou des modalités d'interactions voire de coordination entre ces acteurs (par exemple avec la tenue de réunions post-commissions entre ATPro et CEP dans certaines régions, ou des modalités d'échange hétérogènes entre France Travail et les CEP dans d'autres).

6 France compétences, 2022.

1.2.2. Premier axe de questionnement : le profil des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion

Un premier axe de questionnement doit permettre de décrire les caractéristiques des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion, de qualifier leurs spécificités au regard des bénéficiaires du PTP ou d'une rupture conventionnelle, et de comprendre les déterminants et les incidences de ces particularités.

- **Quelles sont les caractéristiques socio-démographiques** (sexe, âge, niveau de diplôme, CSP, situation familiale et financière…) **et d'emploi** (secteurs d'activité de départ et d'arrivée, vécu du parcours professionnel à date…) **des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion**, en **segmentant** ce public **entre les projets de création-reprise** d'entreprise d'une part **et de formation** d'autre part ?
- **En quoi ces caractéristiques se différencient-elles de celles observées pour les bénéficiaires du PTP ou des ruptures conventionnelles,** et quels sont les **facteurs explicatifs de ces spécificités ?** Il s'agit notamment ici à **qualifier et comprendre les particularités observées en termes d'âge** (forte sur-représentation de la tranche 30-39 ans dans les projets de démission-reconversion), **de genre** (sur-représentation masculine [7]), ou de **niveau de formation** (sur-représentation des niveaux supérieurs).
- Transversalement aux deux axes de questionnement précédents, quelles sont les **spécificités observées à l'échelle régionale,** liées aux profils des bénéficiaires ou à des différences dans les pratiques d'accompagnement et/ou les critères de validation des projets ?

1.2.3. Deuxième axe de questionnement : les parcours d'accès au dispositif

Il s'agit ici d'analyser le déroulement des parcours de démission-reconversion depuis l'amont et le passage par un opérateur CEP jusqu'à l'ouverture de droit à l'assurance-chômage, en distinguant bien les projets de création-reprise d'entreprise et les projets de formation :

- Quelles sont **les motivations de l'engagement d'un projet de démission-reconversion** ? **A quel moment des parcours et sur la base de quels critères la démission-reconversion est-elle envisagée de préférence à d'autres dispositifs mobilisables, ou bien par défaut** ? Cette mise en perspective intervient principalement au regard du PTP et de la rupture conventionnelle, mais aussi d'autres voies possibles pour se reconvertir (départ négocié en cas de difficultés économiques de l'entreprise, démissions pour motif légitime, autres dispositifs d'appui aux évolutions professionnelles par la création d'entreprise ou la formation …) [8] ? Un point d'attention concerne également le **degré initial d'information et de lisibilité entre les dispositifs** et aux modalités, sources et moyens d'information mobilisés par les demandeurs en amont du passage par le CEP.
- Quelles sont **les modalités et la temporalité d'élaboration et d'étayage du projet** de reconversion, en fonction de son degré de maturité initial ?
- Quels sont, à l'inverse, les **facteurs et motifs d'échec ou abandon des projets de démission-reconversion avant la démission effective et/ou l'ouverture de droit** (à l'étape de la préparation du projet avec le conseiller CEP, en cas de décision défavorable d'ATPro) ? Dans ces différents cas de figure, **quelles suites sont données** à l'abandon ou l'échec du projet de démission-reconversion ?
- Quels sont **les rôles et apports des conseillers CEP dans l'information et l'orientation** vers ce dispositif (y compris dans l'aide au choix et aux arbitrages entre les différents dispositifs possibles) **et dans l'accompagnement de la préparation des projets** en amont de leur transmission à ATPro ? **Ces rôles et apports se différencient-ils en fonction des types de projet** (création / formation), **des profils des publics**, ou d'autres facteurs (types d'opérateurs CEP, spécificités territoriales…) ?
- Quelles sont enfin **les modalités de coordination entre les différents acteurs** intervenant dans les parcours de démission-reconversion, tout particulièrement **le triptyque entre l'opérateur CEP, ATPro et France Travail** ? **Ces modalités de coordination** – dont on peut faire l'hypothèse qu'elles seront différenciées selon les territoires – **ont-elles une influence sur l'orientation vers le dispositif, l'élaboration même du projet ou son étayage** et la démonstration de sa faisabilité ?

7 Cette sur-représentation masculine (53% des démissions-reconversions vs 49% de l'ensemble des ouvertures de droits à l'allocation-chômage et 41% des bénéficiaires du PTP) masque cependant de fortes disparités selon la nature des projets : les femmes représentent ainsi 38% des projets de création d'entreprise mais 67% des projets de formation (source : rapport IGAS précité).

8 Lorsque les conditions d'éligibilité s'y prêtent, ces différentes voies de reconversion peuvent être explorées simultanément pendant un temps relativement long, comme l'atteste le fait que le nombre de démissions effectives ne s'élève qu'à 90 % des projets de démissions-reconversions validés, ce delta s'expliquant dans la moitié des cas par la négociation d'une rupture conventionnelle (source : rapport IGAS précité).

1.2.4. Troisième axe de questionnement : l'aval du projet

Ce dernier volet de questionnement vise à caractériser le déroulement des parcours après l'ouverture de droit à l'assurance-chômage, en distinguant projets de création-reprise d'entreprise et projets de formation :

- Quels sont les **moyens mis en œuvre pour concrétiser les projets** de reconversion (dispositifs et ressources mobilisés à ce titre), les **difficultés ou freins rencontrés** (qui avaient pu ou non être anticipés en amont) **et la temporalité de ces parcours** (durée des parcours mise en regard de la durée des droits ouverts à l'assurance-chômage) ? Il convient ici de bien différencier les parcours de création d'activité (pouvant ou non comprendre un accès à la formation) et ceux de reconversion par la formation. Il s'agit également d'analyser la concordance avec le type de dossiers qui avaient été déposés à la commission ATPro, et, le cas échéant les motifs de réorientation des projets intervenant en aval de l'ouverture de droit.
- Quelles sont dans ce cadre **les modalités d'accompagnement** proposées et mobilisées par les bénéficiaires ? Au niveau de **France Travail**, des dispositions spécifiques sont-elles mises en œuvre pour accompagner ces publics, et pour le contrôle de la mise en œuvre effective du projet professionnel ? Des interactions ont-elles lieu à ce stade avec les **conseillers CEP** ayant accompagné l'amont du projet ?
- **In fine, quelle proportion des projets** de reconversion (tels qu'ils étaient initialement envisagés) **se concrétise effectivement** ? Au-delà de leur concrétisation, les projets mis en œuvre débouchent-ils sur des situations professionnelles stables, durables et donnant satisfaction aux personnes concernées ? Quels sont dans ce cadre les **facteurs favorables ou défavorables à leur réussite** (pouvant tenir le cas échéant aux types de projet, aux profils des bénéficiaires, aux interactions avec les différents acteurs…) ? Quels sont par ailleurs les **déterminants des situations d'abandon ou réorientation du projet initial**, et les suites qui sont données dans ces cas de figure ?

1.3. Données clés

1.3.1. Mobilisation du dispositif démission-reconversion

Depuis sa création et son entrée en vigueur au 1er novembre 2019, **le dispositif démission-reconversion a connu une montée en charge progressive et régulière**. En 2024, le nombre d'ouvertures de droit à l'assurance-chômage à la suite d'une démission-reconversion a pour la première fois dépassé le nombre de dossiers de PTP pris en charge, ce dernier dispositif connaissant à l'inverse une tendance légèrement à la baisse.

En « stock » on comptait, **fin 2024, 27 000 allocataires indemnisés à l'Assurance chômage après une démission-reconversion, soit 1% du total des allocataires à date** (23 500 allocataires à fin 2025). Les dépenses d'allocation représentent 540 M€ en 2024, soit 1 % des dépenses d'indemnisation[9] (et 470 millions d'euros en 2025).

A titre d'information, il y a eu en 2024 plus de 515 000 ruptures conventionnelles signées, et 375 000 ouvertures de droits à l'assurance-chômage résultant d'une rupture conventionnelle, soit 19 % des entrées à l'assurance-chômage sur l'année[10]. Cette donnée n'est cependant pas comparable aux données venant d'être présentées pour la démission-reconversion ou le PTP, seule une fraction des cas de recours à la rupture conventionnelle s'inscrivant dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

Le rapport IGAS précité a par ailleurs mis en évidence plusieurs constats clés relatifs au dispositif démission-reconversion :

- Le **taux de validation des dossiers de démission-reconversion par les commissions ATPro est très élevé, 96 % à 97 %** selon les années étudiées (entre 2020 et 2023).
- Les dossiers de démission-reconversion portent **très majoritairement sur des projets de création d'entreprise, avec ou sans formation (70 % des dossiers validés** en 2023, dont 63 % sans formation), les **projets de formation seule représentant 30 % des dossiers validés**.

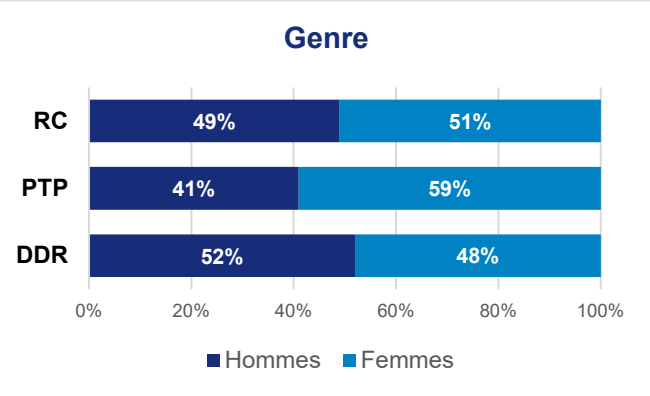
9 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
10 Source : Unédic, Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles, février 2026

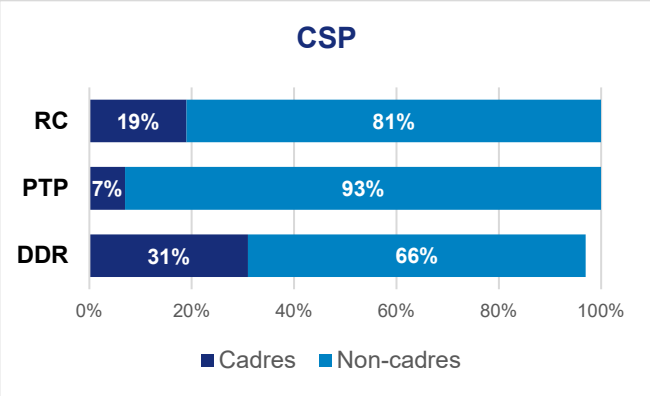
Par ailleurs, l'exploitation statistique des données du dispositif du CEP[11] montre que **67 % des personnes engagées dans un parcours de démission-reconversion en 2023 sont accompagnées par un conseiller CEP Avenir actifs, 33% l'étant par un conseiller CEP de l'Apec.**

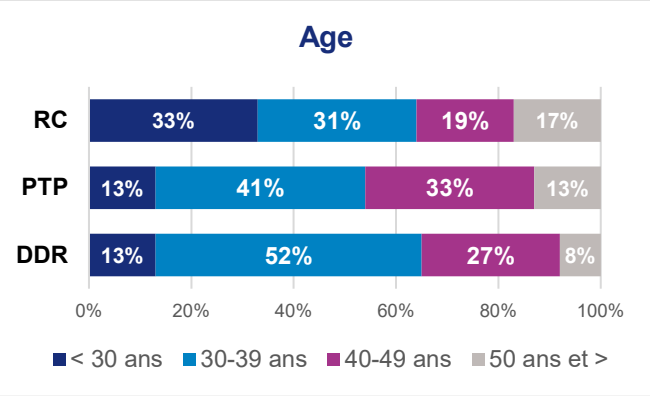
1.3.2. Caractéristiques des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion

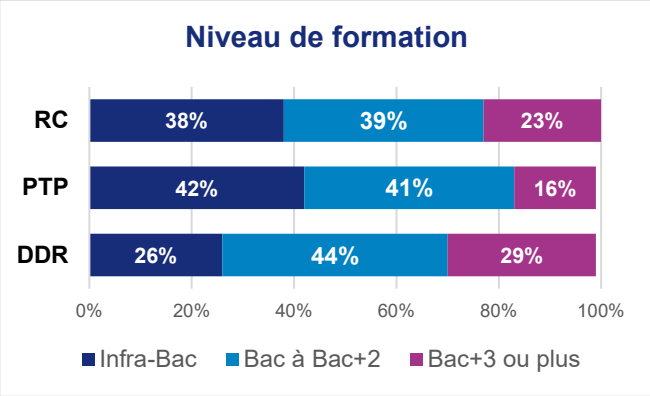
Les données disponibles mettent en évidence que **les bénéficiaires du dispositif démission-reconversion présentent des spécificités en comparaison de ceux du PTP, et se distinguent également des personnes passées par une rupture conventionnelle** (avec toutefois la même limite que celle évoquée ci-dessus pour ce dernier public, qui n'est que très partiellement concerné par un projet de reconversion).

Les personnes accompagnées par un conseiller CEP dans un projet de démission-reconversion forment ainsi une **population en moyenne plus masculine**, **plus concentrée sur la tranche d'âge des 30-39 ans**, **plus diplômée** et avec une **sur-représentation des profils cadres,** au regard des bénéficiaires du PTP ou des personnes signant une rupture conventionnelle.









__Sources__ : les données relatives au dispositif démission-reconversion proviennent de l'exploitation statistique des données CEP (France Compétences, Veltys, octobre 2024 sur les sortants de 2023) ; celles relatives au PTP proviennent du rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle de France Compétences, 2024 (sur les bénéficiaires du PTP en 2023) ; celles relatives à la rupture conventionnelle proviennent d'une note de la DARES d'août 2022 sur les ruptures conventionnelles en 2021. Traitement Amnyos

11 France Compétences, Veltys, octobre 2024, données portant sur les sortants d'accompagnement CEP en 2023

Ces données agrégées relatives au dispositif démission-reconversion masquent toutefois des **disparités significatives en fonction de la nature des projets de reconversion, tout particulièrement selon le genre** : ainsi les femmes représentent 38 % des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion avec un projet de création d'entreprise mais 67 % de ceux avec un projet de formation (cf. rapport IGAS précité, qui n'a pas en revanche relevé de différences notables en termes de tranches d'âge, selon ces 2 types de projet).

On retrouve ces mêmes spécificités du public de la démission-reconversion après l'inscription à France Travail et l'ouverture de droit à l'assurance-chômage [12].

Ainsi, **les allocataires issus du dispositif démission-reconversion et ayant créé leur entreprise dans les 24 mois suivant leur entrée sont plus fréquemment des hommes (60 %), d'âge intermédiaire (79 %), diplômés du supérieur (61 %) et cadres (28 %)** que les autres allocataires créateurs d'entreprise.

Les allocataires issus du dispositif démission-reconversion et avec un parcours de formation seule (hors logique entrepreneuriale) dans les 24 mois suivant leur entrée sont plus souvent des femmes (64 %), d'âge intermédiaire (80 %) et diplômées du supérieur (60 %) que les allocataires en ARE ou en rupture conventionnelle qui réalisent le même parcours de formation. Leur profil se distingue également de celui des créateurs d'entreprise en démission-reconversion.

1.3.3. Devenir des projets issus du dispositif démission-reconversion

Après la validation de leur dossier de démission-reconversion en commission ATPro (dont on a vu supra que le taux était très élevé, supérieur à 95 %), **la grande majorité des bénéficiaires du dispositif démission-reconversion démissionnent effectivement et s'inscrivent ensuite à France Travail** (90 % selon les estimations citées dans le rapport IGAS).

A leur inscription à France Travail, **les demandes d'ouverture de droit sont très majoritairement acceptées, avec toutefois un taux de rejet qui reste non négligeable** (de l'ordre de 6-7 % selon les données fournies par France Travail dans le cadre de l'étude). Ces rejets sont principalement dus au non-respect de la condition d'activité antérieure de cinq ans requise pour le dispositif, les autres motifs de rejets étant moins fréquents.

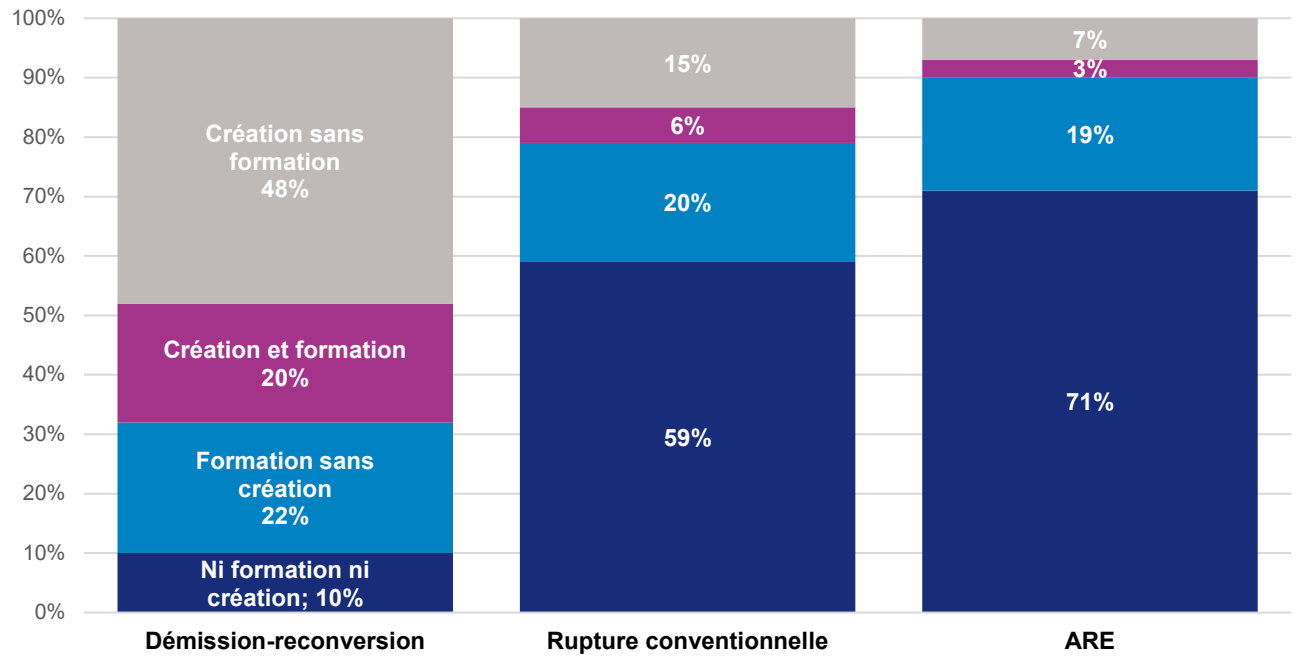
Par la suite, **les travaux de l'Unédic [13] mettent en évidence un niveau élevé de concrétisation des projets après une démission-reconversion, dans une période de 24 mois après leur ouverture de droit**.

Ainsi, de manière générale, la part des personnes issues du dispositif démission-reconversion ayant réalisé ni formation ni création d'entreprise dans les 24 mois après leur entrée est très réduite (10 %), très inférieure à ce qui est observé pour les personnes inscrites à la suite d'une rupture conventionnelle, ou pour l'ensemble des allocataires. Sur ces 10 %, il est à noter que 60 % ont accédé à un emploi dans la période observée.

Inversement, 68 % des personnes inscrites après une démission-reconversion ont réalisé une création d'entreprise (avec ou sans formation), et 22 % sont entrées en formation (hors création).

12 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
13 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026

Catégorie de parcours des démissions-reconversions, des ruptures conventionnelles et de l'ensemble des allocataires, 24 mois après leur ouverture de droit (Unedic)



Source : fichier national des allocataires (FNA)
Champ : ouvertures de droit au régime général entre le 1er novembre et fin 2022

Dans le cas des personnes venues du dispositif démission-reconversion, la création d'entreprise est généralement rapide, 3 mois en moyenne après l'ouverture de droit (vs 9 mois en rupture conventionnelle ou de façon générale en ARE), a fortiori s'ils ne suivent pas une formation (2 mois vs 5 mois). L'étude de l'Unédic montre par ailleurs que la part des créateurs d'entreprise issus du dispositif démission-reconversion ayant repris un emploi salarié dans les 24 mois après l'ouverture de droit est significativement plus faible que pour les créateurs issus d'une rupture conventionnelle ou, plus largement, pour l'ensemble des allocataires créateurs d'entreprise percevant l'ARE (écarts respectifs de 13,5 points et 20,5 points selon un modèle économétrique permettant de se placer à profil équivalent), ce qui pourrait suggérer une pérennité plus forte des entreprises créées après une démission-reconversion.

S'agissant des allocataires issus de la démission-reconversion avec un projet de formation, l'entrée en formation est également rapide (3 mois en moyenne) par rapport aux allocataires entrant en formation issus d'une rupture conventionnelle ou autres allocataires en ARE (9 mois). Les formations suivies après une démission-reconversion (hors entrepreneuriat) sont par ailleurs nettement plus longues (1093 heures vs entre 400 et 450 heures dans les autres cas) et plus souvent certifiantes (78% vs 55%), notamment dans le domaine du soin et services à la personne, ou encore dans le transport.

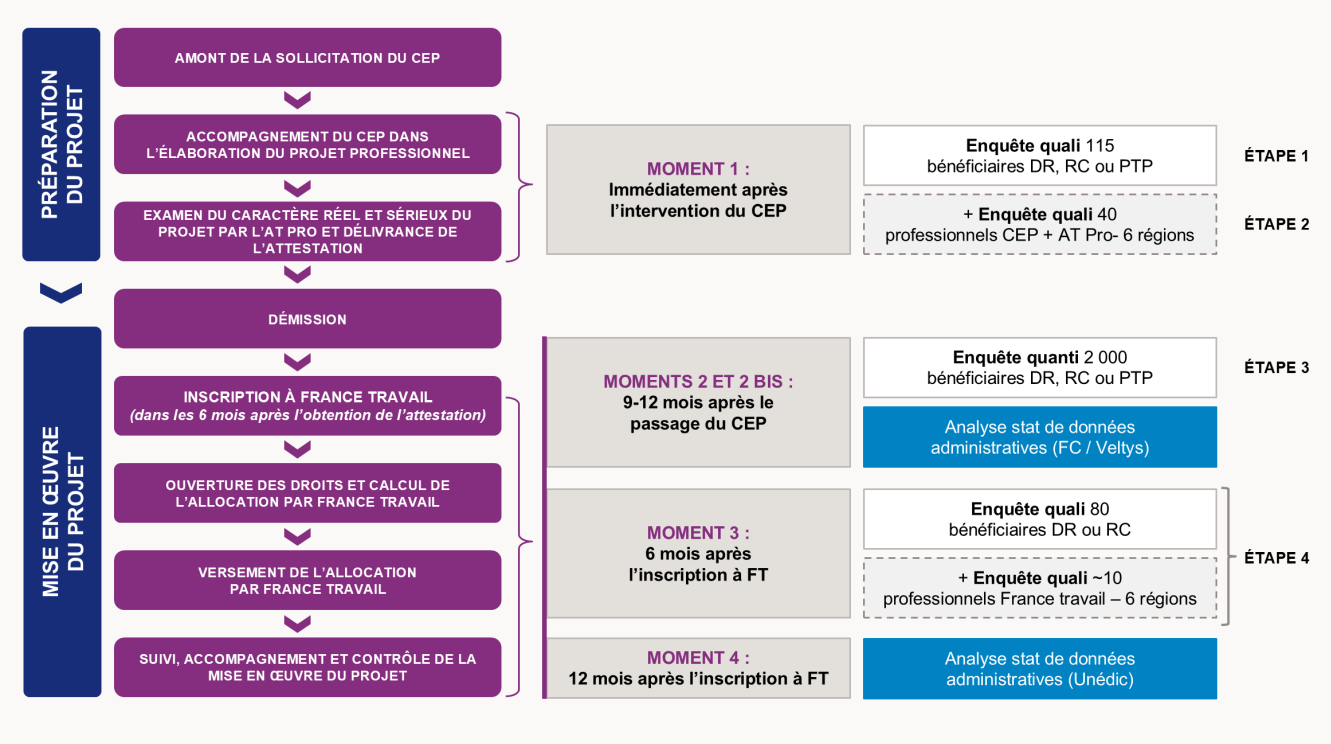
24 mois après ouverture de droit, l'accès à l'emploi salarié durable des bénéficiaires d'une démission-reconversion dépasse 60%, un taux supérieur de 4 à 5 points par rapport à ceux en rupture conventionnelle ou l'ensemble des allocataires en ARE qui suivent une formation. L'application du modèle économétrique « toutes choses égales par ailleurs » met enfin en évidence que la probabilité d'accéder à un emploi durable dans les 24 mois suivant l'ouverture de droit à la suite d'une démission-reconversion est supérieure de 9 points à ce qui est observé à la suite d'une rupture conventionnelle ou pour les autres allocataires en ARE.

1.4. Méthodologie de l'étude

Le dispositif méthodologique de l'étude repose sur la **combinaison d'investigations qualitatives et quantitatives auprès des individus qui se reconvertissent ou tentent de se reconvertir** dans le cadre du dispositif démission-reconversion, d'un PTP ou d'une rupture conventionnelle, **à différents stades de leur parcours**.

Ont également été interrogés, au moyen de méthodologies qualitatives uniquement, **les acteurs** qui accompagnent l'élaboration et la validation du projet des bénéficiaires (**conseillers CEP et élus de commissions ATPro**), et interviennent ensuite sur le calcul, la validation des droits à l'assurance-chômage, l'accompagnement post-ouverture de droit et le contrôle de la mise en œuvre du projet (**professionnels de France Travail**). Ces travaux auprès de l'écosystème des projets de démission-reconversion ont été ciblés sur un échantillon de **6 régions afin de mettre en évidence d'éventuelles spécificités régionales dans les modalités de coordination et d'interaction entre acteurs** pouvant impacter les modalités d'accompagnement des parcours et donc leur déroulement. Les 6 régions ciblées sont les suivantes : **Ile-de-France, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Bretagne et Nouvelle-Aquitaine**.

Le schéma ci-après récapitule la **méthodologie prévue au lancement de l'étude.**



En pratique, les **investigations effectivement réalisées sont les suivantes :**

ÉTAPE 1 :

101 entretiens réalisés entre juin et octobre 2025 avec des **personnes accompagnées par un conseiller CEP (Avenir actifs ou Apec) au 1er trimestre 2025** dans le cadre d'un projet démission-reconversion, de PTP ou de rupture conventionnelle, en couvrant à la fois des situations ayant abouti au dépôt du dossier de démission-reconversion ou de PTP (ou à l'effectivité d'une rupture conventionnelle), et des situations où le dossier n'a pas été déposé (ou de rupture conventionnelle non effective) :

		DDR CREATION	DDR FORMATION	PTP	RC	TOTAL
DOSSIER DEPOSE (ou RC effective)	**AA**	10	10	10	8	38
	APEC	10	8	3	7	28
DOSSIER NON DEPOSE (ou RC non effective)	**AA**	8	7	5	0	20
	APEC	7	7	1	0	15
TOTAL		**35**	**32**	**19**	**15**	**101**

Outre ces critères de segmentation, l'échantillon des personnes interrogées a été piloté pour approcher au mieux (sans viser une stricte représentativité) les caractéristiques observées pour les bénéficiaires des dispositifs (selon les données présentées ci-dessus) en termes de genre, d'âge, de niveau de formation initial et de statut cadre ou non-cadre. Une diversification a aussi été recherchée en termes de secteur d'activité et de métier de départ, de taille de l'entreprise de départ, et de région de résidence.

ETAPE 2

38 entretiens réalisés entre juillet et octobre 2025 avec des **conseillers CEP Avenir actifs ou Apec et des élus des commissions ATPro** dans les 6 régions citées ci-dessus.

	CONSEILLERS CEP AVENIR ACTIFS	CONSULTANTS CEP APEC	COMMISSION AT PRO
ILE-DE-FRANCE	2 réalisés	2 réalisés	2 élus présents
HAUTS-DE-FRANCE	1 réalisé	2 réalisés	4 élus + direction AT Pro
BRETAGNE	4 réalisés	2 réalisés	3 élus présents + direction AT Pro
PAYS DE LOIRE	3 réalisés	2 réalisés	4 élus présents + direction AT Pro
AUVERGNE-RHONE-ALPES	3 réalisés	2 réalisés	5 élus présents + direction et 2 salariés AT Pro
NOUVELLE-AQUITAINE	5 réalisés	3 réalisés	2 élus présent

ETAPE 3

Enquête téléphonique (administrée en octobre 2025 par le prestataire spécialisé LVDC), auprès de **1780 personnes** accompagnées par un **conseiller CEP entre mai et septembre 2024** dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle et ayant envisagé ou eu recours à l'un des 3 dispositifs : **démission-reconversion (1313 entretiens), PTP (229 entretiens) ou rupture conventionnelle (238 entretiens).** Les résultats d'enquête ont été redressés pour assurer la représentativité de l'échantillon en fonction du genre, de l'âge et du niveau d'étude initial selon le dispositif étudié et le type d'accompagnement (Apec ou Avenir actifs).

ETAPE 4

72 entretiens réalisés entre novembre 2025 et janvier 2026 avec des **personnes inscrites à France Travail entre août et octobre 2024 à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle**. L'échantillon a été segmenté en fonction du type de parcours correspondant à la situation de la personne au moment de l'entretien, donc entre 1 an et 1 an et demi après leur inscription à France Travail.

	CONSEILLERS CEP AVENIR ACTIFS	CONSULTANTS CEP APEC	COMMISSION AT PRO
PARCOURS « CREATION SANS FORMATION »	13	5	18
PARCOURS « FORMATION ET CREATION »	9	3	12
PARCOURS « FORMATION SANS CREATION »	23	11	34
PARCOURS « NI FORMATION NI CREATION »	1	7	8
TOTAL	**46**	**26**	**72**

Comme pour l'étape 1, l'échantillon a été piloté pour approcher au mieux les caractéristiques observées pour les bénéficiaires des dispositifs en termes de genre, d'âge, de niveau de formation initial et de statut cadre ou non-cadre (voir tableau ci-dessus). Une diversification a aussi été recherchée en termes de secteur d'activité et de métier de départ, de taille de l'entreprise de départ, et de région de résidence.

Un focus groupe avec un échantillon de conseillers France Travail a également été réalisé au cours de cette étape 4, portant sur les volets indemnisation, contrôle de la recherche d'emploi et placement, avec la participation de 11 professionnels issus de 5 régions.

Il importe ici de souligner que, **dans les étapes 1 et 3 de l'étude, toutes les personnes interrogées, que ce soit pour un projet de démission-reconversion, mais aussi de PTP ou de rupture conventionnelle, ont été accompagnées par un conseiller CEP**. Cet accompagnement est obligatoire dans le cadre d'une démission-reconversion, mais ce n'est pas le cas pour le PTP, ni dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Pour les étapes 1 et 3, les répondants au titre du PTP et, encore plus, de la rupture conventionnelle constituent donc des **sous-ensembles spécifiques au sein des populations plus larges que sont les personnes en reconversion via le PTP ou via la rupture conventionnelle** (cette dernière population ne représentant elle-même qu'une partie des personnes passant par une rupture conventionnelle (l'objet premier de la rupture conventionnelle n'étant pas la reconversion).
Dans le cadre **de l'étape 4** en revanche, les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle n'avaient pas été accompagnées par un conseiller CEP (sauf rares exceptions). La spécificité du public interrogé lors de cette dernière étape au titre de la rupture conventionnelle est donc moindre que pour les étapes antérieures.

Pilotée par France Compétences, l'Apec et l'Unédic, l'étude a été conduite sous l'égide d'un **Comité de suivi associant des représentants de l'ensemble des parties prenantes** (DGEFP, France Travail, Certif Pro et représentants des ATPro, outre une représentation élargie de France Compétences, l'Apec et l'Unédic).

Ce Comité de suivi s'est réuni à 2 reprises, le 28 avril 2025 (pour cadrer les hypothèses et axes d'investigation), et le 26 janvier 2026 (pour échanger sur les constats et résultats de l'étude).

En guise de jalon intermédiaire, une **Journée de Production Collective** a été organisée le 24 novembre 2025 dans les locaux de France Compétences, pour présenter, discuter et enrichir les résultats intermédiaires de l'étude et recueillir les réactions et contributions des différents acteurs.

2. LES PARCOURS EN AMONT DE L'OUVERTURE DE DROIT

2.1. Des projets de démission-reconversion diversifiés par leur nature et leurs motivations

2.1.1. Des projets de démission-reconversion diversifiés, comme c'est aussi le cas des reconversions passant par d'autres dispositifs

PROJETS DE DEMISSION-RECONVERSION « CREATION »

En cohérence avec les données nationales rappelées en introduction (notamment issues du rapport de l'IGAS sur les transitions professionnelles [14]), **les projets de création-reprise d'une activité indépendante représentent les deux tiers de l'ensemble des projets de reconversion par la démission-reconversion** selon les résultats de l'enquête téléphonique réalisée pour l'étude [15]. Cette finalité de création-reprise est **sur-représentée parmi les répondants à l'enquête qui avaient le statut cadre** dans leur emploi avant reconversion (77 % vs 58 % pour les non-cadres), ainsi que pour les hommes (76 % vs 56 % pour les femmes) et les personnes avec un diplôme bac+3 ou plus (73 %). Il est à noter que les projets de reprise [16] constituent toutefois une minorité au sein de cet ensemble (10 % des projets d'entreprenariat selon l'enquête).

Plus précisément, les résultats de l'enquête comme les entretiens réalisés [17] mettent en évidence que **ces projets de reconversion par la création-reprise d'entreprise se répartissent à parts quasiment égales** entre :

- La **création-reprise d'une activité sur le même métier que la personne exerçait** (généralement depuis longtemps) **en tant que salarié** (souvent pour un gain d'autonomie, de revenus et/ou de meilleures conditions de travail, en termes de charge de travail notamment), objectif de 52 % des répondants de l'enquête ayant au moins envisagé une démission-reconversion pour création-reprise d'activité.

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Ces projets émanent autant d'hommes que de femmes, entre 30 et 50 ans (mais aussi quelques cas de personnes de plus de 50 ans), souvent avec plus de 10 ans d'expérience sur le métier exercé ; il s'agit souvent de cadres, avec un niveau de diplôme élevé, travaillant dans des secteurs et métiers des services, du conseil, de la communication, de l'industrie… ; toutefois, on retrouve aussi des profils non-cadres, plus hétérogènes en termes de niveaux de formation et de secteur/métier d'origine.

- Et la création ou reprise d'une activité sur un métier nouveau, souvent un « métier-passion » dans le commerce-artisanat ou des métiers des services, objectif de 48 % des répondants de l'enquête ayant au moins envisagé une démission-reconversion pour création-reprise d'activité.

14 Rapport IGAS, Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique, mars 2024.
15 Source : enquête téléphonique, donnée établie sur l'ensemble des répondants ayant envisagé ou eu recours à une démission-reconversion, soit 1313 répondants.
16 Pour exemple, quelques cas de projet de reprise rencontrés lors des entretiens qualitatifs : reprise d'une entreprise de menuiserie familiale, un autre cas de reprise d'une boucherie par rachat du fonds de commerce, un dernier cas d'un responsable d'exploitation bancaire souhaitant devenir agent général d'assurance par la reprise d'un portefeuille d'activité d'une agence.
17 Entretiens qualitatifs de l'étape 1 (personnes accompagnées par un conseiller CEP dans le cadre d'un projet de démission-reconversion), et de l'étape 4 (personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion)

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Ces projets concernent plus souvent des femmes, entre 30 et 50 ans principalement et là aussi avec souvent plus de 10 ans d'expérience, avec à la fois des profils cadres ayant un niveau de diplôme élevé s'orientant surtout vers des métiers des services (immobilier, assurance, organisation de voyages…) et des profils non-cadres qui s'orientent plutôt vers des métiers artisanaux ou de proximité (pâtisserie, couture, bricolage, coiffure…).

Cette répartition égalitaire des types de projet de création par la démission-reconversion est toutefois différenciée selon le genre : ainsi, l'enquête montre que **les femmes sont plus souvent engagées dans un projet de création-reprise visant un changement de métier** (59 % contre 41 % souhaitant conserver leur métier antérieur), soit une situation inverse des hommes (dont 59 % souhaitent garder leur métier et 40 % en changer).

PROJETS DE DEMISSION-RECONVERSION « FORMATION »

Ces projets représentent l'autre tiers des projets de démission-reconversion. Le projet est bien sûr toujours de **se former et obtenir une certification pour évoluer professionnellement, mais dans différentes optiques** finales.

Très majoritairement, il s'agit **d'évoluer dans l'emploi salarié, vers un nouveau métier ou un nouveau secteur d'activité**. Plus rarement, le projet peut être de **changer de métier mais pas de secteur.**

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

En termes de profils, ces projets émanent notamment de femmes, travaillant dans le commerce, l'industrie ou l'administratif, en milieu de carrière (entre 40-50 ans, avec plus de 10 ou 15 ans d'ancienneté), aussi bien des cadres que des non-cadres, et avec des niveaux de diplôme hétérogènes.
Les métiers visés sont souvent des métiers du soin ou du lien social (plusieurs parcours visant les métiers d'infirmier, d'aide-soignant, de kinésithérapeute, d'éducateur, d'accompagnant de vie sociale, d'assistante maternelle, de conseiller en insertion…), des métiers « porteurs de sens » (enseignement, culture), ou des métiers administratifs.

Il est à noter que ces projets ne correspondent pas nécessairement à un souhait d'évolution professionnelle « ascendante » : seuls 25 % des répondants de l'enquête ayant envisagé ou eu recours à une démission-reconversion dans l'objectif de se reconvertir par la formation visaient un emploi de cadre via leur reconversion, 46 % pour les personnes qui étaient déjà cadres dans leur emploi précédent.

Les entretiens qualitatifs auprès des personnes engagées dans une démission-reconversion « formation » (étapes 1 et 4 de l'étude) ont par ailleurs mis en évidence des **cas non négligeables où la formation est envisagée comme une étape préalable (et nécessaire) avant de lancer une activité indépendante** (environ un quart des entretiens réalisés en étape 1).

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Ces projets concernent plus souvent des femmes, entre 30 et 50 ans principalement, avec une ancienneté élevée et aussi bien des cadres que des non-cadres ; les secteurs/métiers « quittés » sont diversifiés mais les projets sont souvent liés au secteur du soin ou du bien-être, des services à la personne, du coaching….
Exemples de changements de métiers évoqués : maîtresse de maison vers coach sportif, aide-soignante vers praticien spa, deux projets de reprise d'une pharmacie d'officine…

Certaines personnes dans ce cas de figure ont hésité entre le recours au dispositif démission-reconversion « formation » ou « création » :

- C'est le cas d'un salarié souhaitant changer de métier mais ayant hésité entre salariat ou indépendance, estimant après présentation du dispositif démission-reconversion que la démarche « formation » était moins chronophage.

ILLUSTRATION

Ancien cadre dans la grande distribution souhaitant devenir chauffeur de taxi indépendant. Il a hésité avec un dossier de démission-reconversion DI création d'entreprise car il avait ce projet depuis le début, mais il a trouvé que le dossier à monter était beaucoup plus exigeant et chronophage. De plus, il hésitait encore avec le salariat à ce stade de son projet. Il a donc rempli un dossier de démission-reconversion formation.

(Homme, 40-49 ans, DDR formation, cadre)

- Autre exemple, celui d'une salariée souhaitant reprendre une officine de pharmacie, et ayant estimé après échange avec le CEP que le volet « formation » du dispositif démission-reconversion était plus facile à mobiliser et pertinent dans son cas au regard d'un besoin plus conséquent de formation pour accéder à une profession réglementée (elle avait déjà établi son projet de reprise avec le pharmacien cédant). [18]

Dans ce cas, **la stratégie est le plus souvent de privilégier un dossier de démission-reconversion « formation »**, soit parce que le projet de formation est plus précis que celui de création à ce stade ou que cette dernière est trop éloignée dans le temps, soit par souci de clarté dans la présentation du dossier.

ILLUSTRATION

Manager relation client dans la grande distribution souhaitant créer une entreprise de consulting et de formation. Elle suit au préalable un MBA en stratégie des ressources humaines. Elle a évoqué son projet de création d'entreprise avec sa conseillère CEP mais celle-ci lui a conseillé de rester concentrée sur son projet de formation dans son dossier auprès d'ATPro.

(Femme, 30-39 ans, RC, cadre)

Dans certains cas, la stratégie peut être, à l'inverse, de privilégier la démission-reconversion création si ce volet est considéré comme le projet prioritaire.

ILLUSTRATION

Directrice artistique dans un grand groupe de publicité, Madame souhaite poursuivre la même activité en indépendante pour réduire sa charge de travail. Elle souhaite également faire une formation en décoration d'intérieur, qui à terme pourrait lui permettre de diversifier son activité indépendante. Cette formation est prévue pour le 1er semestre 2026 et elle n'en a pas parlé dans le dossier de démission-reconversion dans la mesure où il s'agit d'un projet secondaire. Cette stratégie a été validée par sa conseillère pour ne pas brouiller le message.

(Femme, 30-39 ans, DDR création, cadre)

18 Cf. entretien E1-DDR formation-F-40-c-62

PROJETS DE RECONVERSION DANS LE CADRE DU PTP

A titre d'éclairage, à l'instar de ce qui vient d'être montré pour la démission-reconversion, **les projets de reconversion mis en œuvre dans le cadre du PTP sont également diversifiés, à un degré moindre toutefois**. Ainsi, la grande majorité des personnes interrogées au titre du PTP (en entretiens et via l'enquête) souhaitent se former dans un cadre sécurisé, **pour évoluer dans l'emploi salarié (71 %[19])**, et dans ce cas, à terme, **changer de métier (93 %), d'entreprise (75 %) mais aussi de secteur (75 %)** souvent en lien avec une perception de pénibilité ou d'usure.

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Ce public est majoritairement féminin, entre 30 et 50 ans, avec une ancienneté élevée (plus de 10 ans), et concerne surtout des profils non-cadres avec un niveau bac à bac+2. Les métiers du soin (aide-soignant, auxiliaire de vie…) ou autres métiers physiques / éprouvants sont très représentés, pour aller vers des métiers porteurs de sens (éducatrice, conseiller en insertion professionnelle…) ou des métiers de services moins contraignants.

Toutefois, dans un certain nombre de cas ([20]26 % des personnes interrogées lors de l'enquête dans le cadre du PTP[21]), la finalité est de **se former via le PTP pour ensuite devenir indépendant, dans 80 % des cas sur un nouveau métier (et 65 % un nouveau secteur).**

Dans un cas vu en entretien, la finalité du PTP est de **se former pour évoluer professionnellement dans son métier de direction en acquérant de nouvelles compétences,** sans changer d'emploi (directeur d'établissement médico-social visant un master IEP).

PROJETS DE RECONVERSION VIA UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les travaux réalisés mettent en évidence que **les projets de reconversion envisagés au moyen d'une rupture conventionnelle sont très hétérogènes, et en partie plus flous au moment de la rupture**.
L'enquête téléphonique[22] montre ainsi que **près d'un quart des personnes (23 %) envisageant une reconversion via la rupture conventionnelle n'avaient pas de projet précis à leur entrée en CEP**.

De même, parmi les personnes interrogées lors des entretiens de l'étape 4 (inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle), **près de la moitié n'avait pas vraiment de projet défini à leur inscription à France Travail** (la rupture conventionnelle étant très souvent mobilisée dans une stratégie de sortie rapide de l'entreprise, dans le cadre d'une situation conflictuelle ou de souffrance au travail, davantage que par rapport à un projet d'évolution précis, qui se trouve ici plutôt élaboré après la rupture, cf. infra, partie 1.2), d'autant que, sauf rares exceptions, les personnes passées par une rupture conventionnelle interrogées en étape 4 n'ont pas été accompagnées par un conseiller CEP.

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE À PROPOS DE LA CATÉGORIE « RUPTURE CONVENTIONNELLE »

Il convient ici de rappeler que les investigations réalisées concernant la rupture conventionnelle dans le cadre de l'étude portent sur une population spécifique (envisageant ce mode de rupture du contrat de travail pour un projet de reconversion) qui ne représente pas l'ensemble des personnes passant par une rupture conventionnelle.

A cette spécificité d'ensemble, s'ajoute la particularité que les travaux concernant la rupture conventionnelle (entretiens de l'étape 1 et enquête téléphonique en étape 3) ont concerné des personnes accompagnées par un conseiller CEP (ce qui n'est pas le cas en revanche pour les entretiens réalisés en étape 4, avec les personnes inscrites à France Travail après une rupture conventionnelle). Cette étape n'est pas obligatoire dans le cadre d'une rupture conventionnelle, contrairement à la démission-reconversion.

19 Source : enquête téléphonique, données établies sur les répondants ayant envisagé ou eu recours à un PTP (229 répondants).
21 Exemples de cas de ce type rencontrés dans les entretiens de l'étape 1 : Ingénieure voulant créer une activité d'escalade, dossier en l'occurrence refusé pour qualification trop élevée ; une aide médico-psychologique devenant pâtissière, se formant au CAP pâtisserie par le PTP puis une démission-reconversion création pour lancer l'activité ; dans un autre cas, un mécanicien se forme en tant qu'électricien pour peut-être créer sa propre entreprise mais sans être totalement décidé
22 Source : enquête téléphonique, données établies sur les répondants ayant envisagé ou eu recours à une rupture conventionnelle pour un projet de reconversion (238 répondants).

Pour les personnes ayant un projet de reconversion défini, la rupture conventionnelle est envisagée **dans 45 % des cas**[23] **dans le cadre d'un projet de création d'activité**, avec le même distinguo que pour les projets de démission-reconversion création entre :

- Le fait de **devenir indépendant sur son métier actuel** (**44 % des cas** de projet de création via une rupture conventionnelle dans l'enquête, ou dans des cas moins nombreux une formation et une création d'activité comme moyen d'évoluer au sein de leur secteur d'activité -exemple d'une formation complémentaire de pharmacien d'officine pour une personne exerçant en tant que salariée en pharmacie).
- Ou celui de **créer une activité sur un métier nouveau (56 % des cas** de projet de création via une rupture conventionnelle dans l'enquête).

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Comme pour les projets de démission-reconversion création, ces projets émanent autant d'hommes que de femmes, entre 30 et 50 ans, avec 10 à 15 ans d'expérience dans leur métier ; les cadres sont majoritaires, avec un niveau de diplôme élevé, provenant des secteurs des services aux entreprises (conseil), de la distribution, de l'ingénierie…

Pour **55 % des répondants** de l'enquête (envisageant une rupture conventionnelle pour se reconvertir et ayant un projet défini), l'objectif est **d'évoluer dans l'emploi salarié**, **très souvent dans ce cas vers un nouveau métier (92 %) et un nouveau secteur (89 %).**

Profils types identifiés au sein des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4)

Ce public est un peu plus féminin, majoritairement entre 30 et 50 ans, avec une ancienneté élevée, et une prédominance de cadres, issus de métiers de direction ou management dans les secteurs de l'industrie, la banque ou des métiers de cadres commerciaux ; les secteurs et métiers visés sont très divers.

2.1.2. Des projets qui émergent dans des contextes professionnels et personnels plutôt stables, parfois percutés par un élément déclencheur ou une insatisfaction plus diffuse

Les entretiens réalisés (étapes 1 et 4 de l'étude) avec **les personnes en projet de reconversion par la démission-reconversion** montrent qu'il s'agit très majoritairement de **salariés expérimentés avec une ancienneté importante** dans leur métier (souvent plus de 10 ans), dans la même entreprise ou au moins le même secteur, qui **étaient en grande majorité en CDI au moment d'entamer leur projet**. Il s'agit de profils qui **ont eu globalement des parcours professionnels plutôt stables jusque-là**. Quelques personnes, peu nombreuses, évoquent avoir connu des périodes de chômage, mais généralement assez anciennes dans ce cas. Les constats sont relativement similaires s'agissant des personnes en reconversion interrogées au titre du PTP ou de la rupture conventionnelle.

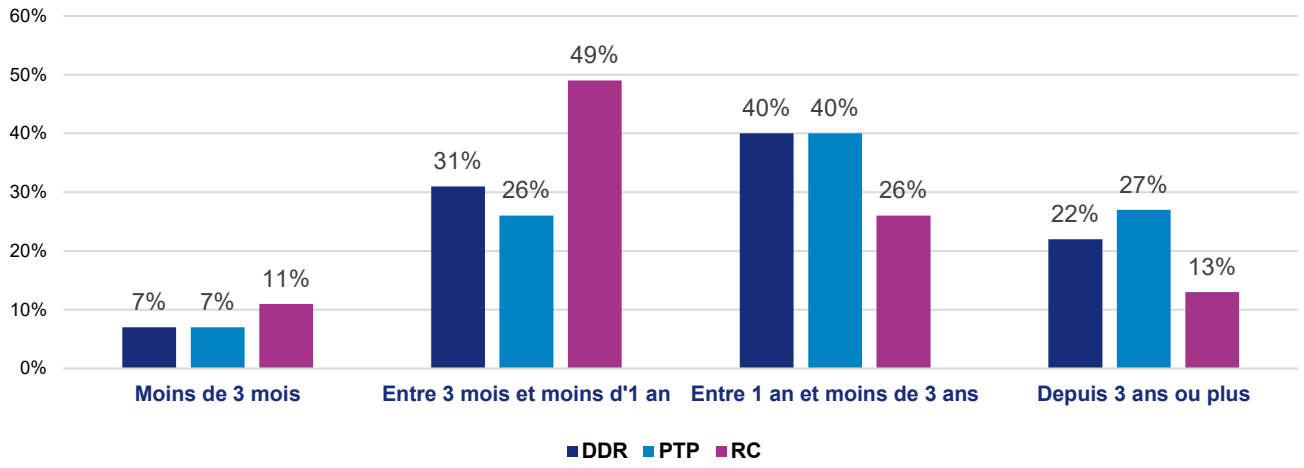
L'enquête[24] montre par ailleurs que les projets de reconversion par la démission-reconversion s'inscrivent dans **une situation financière le plus souvent perçue comme « confortable » ou au moins satisfaisante (76 %**), **davantage que pour les projets via une rupture conventionnelle (66 %) et surtout les** PTP **(58 %).** Cette perception varie toutefois selon les caractéristiques des répondants : 63 % des répondants en démission-reconversion ayant un diplôme infra-bac considéraient leur situation comme « confortable » ou au moins

23 Donnée établie sur les répondants ayant envisagé ou eu recours à une rupture conventionnelle pour un projet de reconversion, hors ceux n'ayant pas de projet précis (soit 184 répondants).
24 Pour ce paragraphe ainsi que le suivant, les pourcentages sont issus de l'enquête téléphonique (étape 3 de l'étude) et concernent l'ensemble des répondants ayant envisagé ou eu recours à une démission-reconversion (1313 répondants), un PTP (229 répondants) ou une rupture conventionnelle (238 répondants) pour un projet de reconversion. Pour rappel, ces personnes ont été interrogées environ 12-15 mois en moyenne après leur accompagnement CEP, donc environ 9-12 mois après le dépôt de leur dossier démission-reconversion ou PTP, ou leur rupture conventionnelle.

satisfaisante. De même, cette proportion est de 66 % pour ceux qui n'avaient pas le statut cadre, 69 % pour ceux qui voulaient se reconvertir par la formation.

L'enquête montre par ailleurs que les **projets de reconversion envisagés via le dispositif démission-reconversion (ou le PTP) sont en majorité relativement anciens, davantage que ceux envisagés via la rupture conventionnelle**. Ainsi, **62 % des répondants de l'enquête envisageant une démission-reconversion avaient leur projet de reconversion en tête depuis au moins un an** tandis que **22 % avaient ce projet depuis plus de 3 ans** (31 % pour ceux ayant un diplôme infra-bac). A titre de comparaison, 67 % des répondants en PTP envisageaient leur projet depuis au moins un an, alors que ce cas de figure ne concerne que 39 % des répondants envisageant une rupture conventionnelle. Cette spécificité a été confirmée lors des entretiens qualitatifs réalisés en étape 4 avec les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle : si environ la moitié de ces personnes avaient bien un projet défini en amont de cette rupture (de façon plus ou moins ancienne), l'autre moitié n'avait pas de projet de reconversion précis à ce moment-là et l'ont plutôt élaboré a posteriori.

Q8. (DR) Au moment où vous avez envisagé votre projet de reconversion, depuis combien de temps aviez-vous en tête cette idée?



***Source** : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos*

Dans ce contexte, **la majorité des personnes en démission-reconversion n'établissent pas de lien particulier entre le déclenchement de leur projet de reconversion et un évènement spécifique** (cas de 54 % des répondants à l'enquête ayant envisagé ou eu recours à la démission-reconversion, ce qui est aussi le cas de 53 % des répondants en PTP, mais seulement d'un tiers des répondants envisageant une rupture conventionnelle pour se reconvertir).

Le **déclenchement du projet de démission-reconversion est cependant relié à un ou plusieurs évènements particuliers par une partie significative des répondants à l'enquête** (de même que les projets de reconversion passant par d'autres dispositifs) :

- Une **situation professionnelle difficile ou insatisfaisante** (conflit, burnout…), facteur déclencheur cité par 23 % des répondants ayant envisagé ou eu recours à une démission-reconversion (35 % pour les seules personnes de plus de 50 ans en parcours démission-reconversion), comme c'est aussi le cas lorsque le dispositif envisagé est le PTP (27 %) et a fortiori lorsque c'est une rupture conventionnelle (38 %).
- Un **évènement familial ou personnel, facteur déclencheur cité par** 13 % à 15 % des répondants envisageant l'un de ces 3 « dispositifs ».
- Des **problématiques de santé** font également partie des facteurs évoqués par une petite partie des personnes interrogées[25] comme déclencheurs de leur projet de reconversion.

25 En l'occurrence 3 % des répondants en démission-reconversion , 6 % de ceux en PTP et 12% de ceux envisageant une rupture conventionnelle pour se reconvertir.

Les entretiens qualitatifs réalisés pour l'étude (que ce soit en étape 1 avec des personnes récemment accompagnées par un conseiller CEP dans l'élaboration de leur projet de reconversion, ou en étape 4 avec des personnes déjà inscrites à France Travail après une démission-reconversion ou une rupture conventionnelle) mettent plus largement en évidence un **sentiment fréquent d'usure ou d'insatisfaction professionnelle** dans l'emploi occupé au moment d'engager leur projet de reconversion. Ce sentiment est le plus souvent **lié au management et/ou à la charge de travail ou la pénibilité** de leur poste, parfois à un **sentiment plus diffus de perte de sens, de lassitude**, ce que l'on retrouve aussi bien chez des profils cadres que non-cadres. Il peut aussi s'agir d'évolutions récentes au sein de leur entreprise, par exemple une dégradation des relations avec la hiérarchie ou l'équipe, un changement de direction, des évolutions techniques...

ILLUSTRATION

Une cadre dans le domaine de l'imagerie médicale au sein d'un grand groupe a conduit un projet de reconversion par la formation dans le domaine de la conduite de projets de protection de l'environnement, via un Master dédié. Elle signale les nombreuses évolutions technologiques dans le domaine de l'imagerie médicale, avec un développement de l'IA, évolutions qu'elle qualifie de « *peu inspirantes* ». Elle indique qu'elle n'avait « *pas tant d'autres motivations que la quête de sens. J'ai peu évolué dans mes fonctions dans l'entreprise en 10 ans, avec un manque de reconnaissance, mais sans qu'il n'y ait épuisement ou conflit* ».

(Femme, 30-39 ans, DDR formation, cadre)

Une part significative des personnes rencontrées en entretiens, notamment parmi celles interrogées peu de temps après l'accompagnement CEP (étape 1), ont par ailleurs engagé leur projet au cours d'une **période d'interruption de leur emploi ou en venant de reprendre leur poste après une telle période :**

- **Arrêt de travail ou sortie d'arrêt,** avec souvent un arrière-plan professionnel fréquent (arrêt maladie pour burn-out, maladies professionnelles…)
- Ou **congés pour évènements personnels** (congé maternité, parental…), qui peuvent être un moment favorable à une prise de recul, une réflexion sur sa situation professionnelle, voire une « révision des priorités » (cette situation concerne majoritairement des femmes).

ILLUSTRATION

Manager en grande distribution souhaitant intégrer le secteur bancaire. Elle a décidé d'engager sa démarche de changement *"suite à la naissance de sa fille"*. Elle visait un environnement de travail *"davantage compatible avec ses charges parentales"* après un retour de congé maternité tendu avec son équipe. Malgré une perte de revenus, retourner dans la vente lui semble désormais être du *"gâchis"*. L'indemnisation chômage a été le levier vital pour maintenir la *"sécurité financière"* du foyer durant sa transition.

(Femme, 30-39 ans, DDR formation, non cadre)

Dans quelques cas (entre 5 et 6% des répondants en démission-reconversion selon l'enquête téléphonique), le déclenchement du projet ne tient pas à une insatisfaction particulière mais à une **opportunité professionnelle** (possibilité de reprise d'entreprise, offre d'emploi non anticipée, rencontres fortuites…).

ILLUSTRATION

Assistante de direction en agence immobilière souhaitant reprendre l'entreprise avec des collègues. Le projet a émergé progressivement sur 3 ans, en anticipation du départ à la retraite du dirigeant. Elle a été motivée par l'opportunité de reprendre l'entreprise plutôt que de la voir rachetée par un grand groupe : *« On ne sait pas à quel poste on aurait terminé ou si d'ailleurs on serait même resté dans l'entreprise »*. Le dispositif démission-reconversion , conseillé par leur expert-comptable, leur a permis de constituer une trésorerie pour le lancement. La rupture conventionnelle a été envisagée mais jugée trop coûteuse pour l'entreprise avec

plusieurs départs simultanés dans un contexte de transition : « *On aurait touché à la trésorerie juste avant le rachat. Le comptable nous a rapidement arrêté sur le sujet. On n'en a pas parlé avec le CEP*. » Elle perçoit l'indemnisation chômage comme un substitut de salaire vital durant la phase de transition.

(Femme, 20-29 ans, DDR création, non cadre)

Dans quelques cas rencontrés en entretien (en l'occurrence plutôt lors de l'étape 4 et pour des personnes inscrites à France Travail après une rupture conventionnelle), c'est **du côté de l'entreprise que se produit l'évènement déclencheur du projet** : la fermeture d'un site, le rachat de l'entreprise, ou des difficultés financières ont amené l'employeur à proposer un départ sous forme de rupture conventionnelle, **le salarié saisissant l'opportunité pour engager un projet de reconversion.**

ILLUSTRATION

Salarié dans la maintenance autoroutière se reconvertissant vers le secteur des énergies renouvelables. Après une ancienneté de près de 20 ans, ce salarié a vu son entreprise fermer ses portes. L'employeur lui a alors proposé une rupture conventionnelle pour mettre fin au contrat. L'entreprise a proposé à ses salariés des plans de reconversion. En effet, il lui était difficile de retrouver un poste équivalent dans le domaine autoroutier, c'est pourquoi il décide de se reconvertir en passant par de la formation. Il s'est tourné vers le secteur des énergies renouvelables car c'est un secteur connecté à ses compétences, en croissance et porteur d'avenir.

(Homme, 40-49 ans, RC, non cadre)

2.1.3. Des projets de reconversion aux motivations multiples et souvent conjuguées

Les travaux réalisés, que ce soit l'enquête téléphonique ou les entretiens qualitatifs, mettent en évidence que les **motivations des reconversions sont surtout différenciées selon la nature des projets, tout en étant assez homogènes selon les dispositifs, à objectif identique.**

Ainsi, les motivations des **projets ciblant une création-reprise d'activité** sont relativement proches, que ce soit par le dispositif démission-reconversion « création » ou la rupture conventionnelle. La motivation principale (en gras dans le tableau ci-après) est alors de **devenir indépendant** (ce que les entretiens qualitatifs, en complément, permettent de lire à la fois dans une perspective d'autonomie et/ou en espérant accroître ses revenus ou les maintenir avec une charge de travail moindre).

De même, les **projets de reconversion dans l'emploi salarié par la formation**, que ce soit par la démission-reconversion « formation, le PTP ou via une rupture conventionnelle, sont aussi relativement similaires, le facteur principal étant dans les 3 cas de figure **le souhait d'une activité correspondant davantage à leurs aspirations personnelles** (métier « passion », retour à un projet professionnel initial…) **ou une envie de changement radical dans leurs carrières**.

RAISONS CITEES (Plusieurs réponses possibles)	DR CREATION	DR FORMATION	PTP	RC CREATION	RC PROJET SALARIE
Devenir indépendant	**52%**	3%	13%	**44%**	0%
Envie de nouveauté, de changement	19%	27%	24%	12%	15%
Avoir une activité qui plaise davantage	14%	**33%**	**29%**	9%	**41%**
Conditions de travail difficiles dans l'emploi précédent	9%	18%	17%	9%	17%
Avoir un travail avec plus de sens	7%	12%	11%	3%	16%
Perspectives d'évolution professionnelle trop limitées	6%	8%	11%	4%	11%
Conflit ou difficultés relationnelles dans l'emploi précédent	7%	7%	6%	9%	8%
Autres motivations citées	Meilleure rémunération 5%	Meilleure rémunération 7% Compatibilité état de santé 5%	Meilleure rémunération 6% Compatibilité état de santé 10%	Meilleure rémunération 5% Compatibilité état de santé 9%	Meilleure rémunération 8% Compatibilité état de santé 11%

***Source** : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos.*

Parmi les motivations des projets de reconversion, on retrouve **en second niveau des facteurs liés à une usure ou une insatisfaction professionnelle,** quel que soit la nature du projet ainsi que le dispositif envisagé (même si à des niveaux légèrement moindres pour les projets de création – par la démission-reconversion ou une rupture conventionnelle, et un peu plus élevés pour les projets de reconversion par la formation, par la démission-reconversion, un PTP ou une rupture conventionnelle). Ces facteurs ont également été fréquemment rencontrés dans les entretiens (étapes 1 et 4 confondues).

Ces entretiens mettent surtout en évidence que ces différents types de motivations ne sont **pas nécessairement exclusifs entre** eux **:** ainsi, la **motivation première de devenir indépendant s'inscrit parfois dans un arrière-plan d'insatisfaction professionnelle qui déclenche le passage à l'action ;** inversement, des **cas spontanément rattachés en premier lieu à des difficultés dans leur emploi actuel s'inscrivent dans une perspective de reconversion vers un métier de cœur**, l'insatisfaction professionnelle étant le déclencheur.

Ainsi, s'il y a souvent une motivation principale citée spontanément, **on observe en fait dans beaucoup de cas la conjonction d'une motivation double, avec un facteur « négatif »** renvoyant à la situation professionnelle actuelle de la personne, et un **facteur « positif »** correspondant à une aspiration dans le cadre du projet de reconversion ; selon les personnes, leur caractère, le niveau « d'affects » positifs ou négatifs, le moment où le projet a été engagé, etc., l'une de ces motivations est davantage mise en avant, mais l'autre demeure en arrière-plan.

ILLUSTRATION

Un directeur de projets d'infrastructures routières cherchant à créer son entreprise de conseil et d'ingénierie dans le BTP. Ce projet remonte à longtemps : *« En fait, j'ai toujours eu dans l'idée de lancer ma boîte. »* Il répond au souhait de capitaliser sur son expertise tout en étant son propre patron. *« ça me paraît naturel de rester dans un domaine d'activité dans lequel j'ai de l'expérience, et qui me plaît. »* Et ce, dans un contexte d'épuisement professionnel lié à des mésententes avec sa Direction depuis plusieurs années. *« J'occupais un poste où les injonctions contradictoires étaient permanentes. La Direction n'était pas à l'écoute des difficultés. Elle n'apportait jamais de solutions quand on lui exposait les problèmes rencontrés. C'était très*

difficile à vivre. J'étais presque en burnout, mais pour autant je n'ai jamais sollicité d'arrêt de travail. Ça a été comme ça jusqu'à mon départ. »

(Homme, 40-49 ans, projet de RC, cadre)

ILLUSTRATION

Une cadre juridique dans le secteur de l'immobilier souhaite évoluer et se mettre à son compte. Son souhait s'est renforcé avec les changements internes au sein de son entreprise. Elle y pense depuis environ 2 ans. Elle est dans une période de réflexion avec plusieurs opportunités qui s'offrent à elle : retrouver un emploi salarié, rester dans son entreprise actuelle en allant sur un poste supérieur ou se reconvertir vers une profession libérale réglementée, soit en rejoignant un groupe soit en montant sa structure seule. Elle ressent aussi le besoin de trouver un meilleur équilibre vie pro/perso. Elle a autour d'elle des exemples d'avocats ou consultants à leur compte qui l'inspirent dans sa démarche.

(Femme, 50-60 ans, DDR création non déposé, cadre)

ILLUSTRATION

Une commerciale en matériel informatique, passionnée de littérature, souhaite « *faire évoluer sa carrière et se rapprocher du milieu et des métiers du livre, ainsi que des lecteurs ».* La situation sur son poste à l'époque est qualifiée de « dégradée » : entreprise en proie à des difficultés économiques compromettant son avenir, avec pour conséquence un climat pesant sur les relations humaines.

(Femme, 40-50 ans, DDR formation, non cadre)

ILLUSTRATION

Une psychologue salariée travaillant dans 2 structures spécialisées. Son projet, mûri de longue date : exercer en tant que psychologue libéral. Il y a 5 ans, la mise en place du dispositif « Mon Soutien Psy » l'a fait réfléchir sur son avenir et l'a motivé pour exercer en cabinet, consciente du besoin croissant de soins en santé mentale. Elle a suivi une formation courte relative à l'exercice d'une activité en libéral (autofinancée), mais n'a finalement pas franchi le cap. Elle déclare qu'elle « *ne se retrouvait plus dans les valeurs défendues par les deux structures spécialisées [pour lesquels elle travaille], avec un certain mal-être, croissant ».*

(Femme, 40-50 ans, DDR création, cadre)

ILLUSTRATION

Une salariée en EHPAD. Les relations avec sa direction se sont progressivement dégradées : augmentation de la charge de travail, pressions, phénomène de *« management toxique »*, jusqu'à un arrêt de travail pour épuisement professionnel. Le projet de reconversion a éclos pendant l'arrêt maladie, avec l'appui de la médecine du travail, qui a recommandé le recours au CEP. Très sportive et passionnée par les sujets « santé physique » et « alimentation saine », elle a suivi une première formation (mobilisée via le CPF) dans le domaine de la nutrition. Son projet s'est précisé en parallèle, à l'occasion de ses séances de sport en salles (discussions avec le personnel) et lors de la recherche d'un centre de formation préparant à la certification d'animateur/coach sportif. A terme, elle ambitionne de développer une activité de coaching sportif individuel en tant qu'autoentrepreneuse.

(Femme, 30-40 ans, DDR Formation, non cadre)

Dans les situations de mal-être professionnel, le besoin de rompre avec l'employeur peut toutefois être primordial. Ainsi, dans le cadre des entretiens réalisés en étape 4, une part significative (près de la moitié) des personnes inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle (et qui sauf rares exceptions n'avaient pas été accompagnées par un conseiller CEP avant leur rupture) ont avant tout souhaité **quitter rapidement l'entreprise et un environnement professionnel perçu comme toxique,** ou en tout cas difficile, **sans que des aspirations positives ne soient présentes dès ce moment-là et sans avoir de projet de reconversion bien défini** à ce stade.

ILLUSTRATION

Guide-conférencière souhaitant quitter son emploi. Victime d'un *"management toxique"* et d'un burn-out, cette personne a privilégié la rupture conventionnelle pour quitter son poste au plus vite. Elle admet que son projet de création d'entreprise était *"insuffisamment mûr"* au moment de la signature de l'accord. Sa priorité absolue était de suivre l'avis de son médecin qui lui avait *"presque interdit de retourner travailler là-bas"*. Le dispositif lui a ainsi servi de soupape de sécurité pour protéger sa santé mentale avant toute projection professionnelle.

(Femme, 20-29 ans, RC, non cadre)

ILLUSTRATION

Directeur de restaurant souhaitant quitter un secteur épuisant et une entreprise en difficulté. Ce cadre a choisi la rupture conventionnelle pour *"quitter son poste sans projet défini"*, principalement à cause de la fatigue et du redressement judiciaire de son employeur. Sa motivation première était de sortir de conditions de travail difficiles incluant des horaires tardifs et le travail le week-end. L'indemnisation chômage lui a permis de tester brièvement le secteur du bâtiment sans conviction. Il reste aujourd'hui en attente d'un métier qui pourrait le *"motiver à nouveau"* en lien avec la gestion.

(Homme, 20-29 ans, RC, cadre)

ILLUSTRATION

Éducateur sportif spécialisé dans la voile souhaitant quitter une charge de travail excessive pour soigner des troubles dépressifs. Ce bénéficiaire a utilisé la rupture conventionnelle pour fuir un contexte professionnel pesant qui générait de *"grosses crises d'angoisse"*. Lors de son départ, il ne savait *"pas précisément dans quel domaine, ni sur quel métier se reconvertir"*. Son objectif premier était de disposer de temps pour *"traiter le problème"* de santé et ne plus assumer la responsabilité d'adolescents en étant lui-même fragile. Il a mis à profit sa période de chômage pour s'occuper de ses troubles avant de chercher une nouvelle voie.

(Homme, 30-39 ans, RC, non cadre)

2.2. Une connaissance initiale limitée de la démission-reconversion, qui reste souvent envisagée en plan B

2.2.1. Une faible connaissance initiale de la démission-reconversion, comme des autres dispositifs mobilisables, soulignant en creux le rôle du conseiller CEP

Les travaux réalisés (entretiens et enquête) convergent nettement vers le **constat d'une connaissance initiale très faible de la démission-reconversion** (avant l'engagement du projet de reconversion), **comme des autres dispositifs de reconversion.** Ainsi, **59 % des répondants à l'enquête téléphonique interrogés au titre de la démission-reconversion expliquent qu'ils ne connaissaient aucun moyen ou dispositif de reconversion avant d'entrer en CEP**. 18 % déclarent qu'ils connaissaient déjà la démission-reconversion avant le CEP, 15 % citant la rupture conventionnelle, 10 % le CPF et 8 % le PTP.

On retrouve ces mêmes résultats pour les autres dispositifs étudiés, de façon très homogène :

- 59 % des répondants interrogés au titre du PTP ne connaissaient aucun moyen de reconversion avant le CEP, 22 % connaissaient déjà le PTP, 11 % le CPF et 7 % la démission-reconversion ou la rupture conventionnelle.
- 58 % des répondants interrogés au titre de la rupture conventionnelle ne connaissaient aucun moyen de reconversion avant le CEP, 13 % connaissaient le CPF, 12 % la démission-reconversion, 10 % citant le PTP ou la rupture conventionnelle.

Ainsi, les **moyens de reconversion les plus identifiés ne sont cités que par environ 1 personne sur 5 au mieux**, et **rarement plus d'un dispositif par répondant.** La connaissance des dispositifs est légèrement supérieure parmi les profils cadres et les plus diplômés (sans pour autant dépasser 30 % des répondants pour ces sous-populations). Les entretiens qualitatifs ont montré en complément que **ces personnes connaissant déjà un dispositif avaient généralement un projet bien mûri** dès le début de leur accompagnement CEP.

C'est en fait souvent **une fois que l'idée de reconversion émerge** que les personnes engagent des recherches ou se renseignent, et « **découvrent » en parallèle (et très souvent par le même moyen [26]) le service CEP et le dispositif envisagé au 1er abord.** Le plus souvent, à la fois d'après l'enquête et les entretiens, cette découverte se fait par des **recherches personnelles proactives sur internet** (moteurs de recherche ou IA notamment).

ILLUSTRATION

Directrice artistique dans la publicité souhaitant exercer la même activité en indépendante. Elle a découvert le CEP en faisant une recherche via ChatGPT, qui l'a directement orienté vers le dispositif démission-reconversion. Elle a recherché l'organisme Avenir Actifs de sa région et pris rendez-vous. « *J'ai trouvé étonnant que personne ne connaisse le dispositif démission-reconversion autour de moi. C'est dommage car beaucoup seraient ravis d'en bénéficier.* »

(Femme, 30-39 ans, DDR création, Cadre)

Dans certains cas, le « **bouche à oreille », via d'anciens collègues, des relations personnelles ou professionnelles** qui ont déjà eu recours à un de ces dispositifs, participe également à leur connaissance.

ILLUSTRATION

Boucher dans la grande distribution souhaitant se reconvertir dans le métier de chauffeur-routier poids lourds. La personne a effectué des recherches sur internet sur le CEP, dont des collègues et amis qui s'étaient eux-mêmes reconvertis lui avaient parlé. Il ne connaissait pas précisément le type d'accompagnement délivré.

26 En effet, 68 % des répondants à l'enquête en démission-reconversion indiquent avoir connu par le même moyen le service CEP et le dispositif démission-reconversion.

Cette prise de contact visait initialement à obtenir des renseignements sur les possibilités de financement de sa formation.

(Homme, 40-49 ans, PTP, Non-cadre)

Une partie des personnes interrogées lors de l'enquête ou rencontrées en entretien ont quant à elles été **informées et orientées vers les dispositifs de reconversion par des organismes tiers** à qui elles avaient fait part de leur situation (les acteurs cités étant très divers : Transitions Pro, France Travail, CCI, structures d'appui à la création d'activité, experts-comptables, services de santé au travail…).

Il est à noter que, selon l'enquête comme les entretiens auprès de personnes ayant été accompagnées par le CEP, la **notoriété spontanée de la rupture conventionnelle** avant cet accompagnement ne paraît pas beaucoup plus élevée que celle du PTP ou du dispositif démission-reconversion[27].

A l'entrée en CEP, la majorité des personnes interrogées arrivent donc avec une connaissance le plus souvent limitée à un seul dispositif au mieux parmi les différents moyens de reconversion, rarement plus (qu'il s'agisse de la démission-reconversion, du PTP ou de la rupture conventionnelle). De ce fait, les personnes interrogées entament généralement leur parcours d'accompagnement CEP **sans avoir élaboré de « stratégie » de mobilisation intégrant les avantages/inconvénients de ces différentes voies.**

ILLUSTRATION

Consultant expert en informatique vers la création d'une société. L'identification du dispositif s'est faite sur les conseils de son cabinet d'expertise comptable : « *avec mon manager et futur associé, on a commencé à réfléchir à la structure, on a fait appel à un cabinet d'expertise comptable, on lui a expliqué notre projet, il nous a dit qu'au niveau salaire, on allait être embêtés. Et c'est ce cabinet qui nous a conseillé de recourir à la démission-reconversion, vu que tous les deux on avait cumulé plus de 5 ans d'expérience sans faire de pause, ça nous permettait de toucher le chômage le temps de lancer l'activité. On pressentait que c'était la bonne solution et ça nous a paru OK* ».

(Homme, 30-39 ans, DDR création, Cadre)

Dans ce cadre, et bien que peu mis en évidence par l'enquête[28], le **rôle du conseiller CEP est pourtant déterminant** (très souvent au moment du 1er rendez-vous) :

- **Pour élargir l'information** sur les dispositifs mobilisables, en précisant la connaissance initiale du dispositif pré-identifié, parfois assez sommaire, en expliquant les étapes et les critères d'éligibilité. Les conseillers CEP présentent également des dispositifs qui n'étaient pas connus jusqu'ici, leurs avantages et inconvénients ou risques respectifs dans le cadre de la situation de la personne.

27 Ce constat peut a priori étonner. On peut ici faire l'hypothèse que cette possibilité de rupture de contrat est sans doute connue plus largement (ce qu'indiquent les conseillers CEP interrogés), mais sans forcément être identifiée en tant que telle comme un moyen possible de reconversion, ou bien que certains répondants avaient intégré d'emblée le fait que leur employeur refuserait une demande de rupture conventionnelle (les conseillers CEP constatent en tout cas une forme d'auto-censure relativement fréquente). Cela peut tenir également à la spécificité de la population étudiée lors des étapes 1 et 3 de l'étude, bénéficiaire du CEP par définition, quand une personne voulant d'emblée se reconvertir par une rupture conventionnelle n'a pas nécessairement de raison de s'adresser au CEP (ce que confirment par défaut les entretiens en étape 4, les répondants inscrits à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle n'ayant que très rarement mobilisés le CEP par méconnaissance du dispositif).
28 53 % des répondants en démission-reconversion, lors de l'enquête, indiquant n'avoir connu aucun autre dispositif via le conseiller CEP en plus de celui ou ceux déjà connu(s).

ILLUSTRATION

Menuisier-ébéniste salarié souhaitant reprendre l'entreprise de menuiserie familiale. Lors du premier rendez-vous, le conseiller a identifié le dispositif de démission-reconversion comme étant le plus approprié. Le bénéficiaire, qui ignorait tout de ces aides, souligne que sa conseillère « *pense à des choses auxquelles on ne pense pas quand on est sur un projet de reprise* ».

(Homme, 30-40 ans, DDR création, Non-cadre)

ILLUSTRATION

Adjointe responsable de magasin vers le métier de secrétaire médicale. Elle a découvert le CEP via des recherches sur Internet, après avoir entendu parler du PTP par bouche-à-oreille. Elle ignorait les détails de la mise en œuvre du PTP avant de consulter le CEP. Le conseiller lui a présenté les différents leviers : PTP, démission-reconversion et rupture conventionnelle. Elle a finalement choisi l'option qui lui paraissait la plus sécurisante.

(Femme, 40-49 ans, PTP, Non-cadre)

> **Pour amener la personne à requestionner son idée initiale** compte tenu de ses aspirations et contraintes.

ILLUSTRATION

Ce développeur informatique souhaitait se reconvertir dans le secteur du design et du graphisme par passion pour les activités créatives. Il a engagé plusieurs démarches avant de prendre contact avec un opérateur CEP : il s'est renseigné sur internet et s'est entretenu avec des professionnels du design. Le conseiller CEP l'a informé des possibles difficultés à s'insérer sur le marché du travail dans ce secteur. Il s'est pour cela appuyé sur un outil d'analyse du marché de l'emploi pour avoir connaissance du volume d'emplois et de recrutement dans ce secteur. Les recrutements étant limités, il a mis en avant la crainte que son dossier soit refusé au motif de perspectives d'emploi insuffisantes. « *ça m'a permis je pense de pas m'embourber dans le projet […] j'ai trouvé très utile cet outil pour voir rapidement si un projet est réaliste ou un peu utopique* ». Suite à ce questionnement, il a reporté sa démarche de reconversion pour privilégier, à court terme, une simple évolution au sein de son secteur d'origine.

(Homme, 30-39 ans, DDR formation, Cadre)

> Parfois, pour amener la personne à **identifier une solution de repli après l'échec d'une 1ère demande** (refus de l'employeur à une demande de rupture conventionnelle ou de PTP notamment)

ILLUSTRATION

Vendeuse en librairie projetant de devenir aide-soignante via une formation diplômante. L'employeur s'étant opposé à un PTP et ayant balayé toute possibilité de rupture conventionnelle, le conseiller a orienté la salariée vers la démission-reconversion. Ce dispositif est apparu comme la seule solution de repli mobilisable pour intégrer cette formation à son démarrage.

(Femme, 40-49 ans, DDR formation, Non-cadre)

ILLUSTRATION

La personne occupe un poste d'hôtesse de caisse-chargée de relation clients dans une enseigne de la grande distribution. Ayant toujours été attirée par les métiers du social, elle a d'abord envisagé de devenir assistante sociale avant de jeter son dévolu sur le métier de conseillère en insertion professionnelle (CIP). Ce choix résulte aussi de la difficulté à faire financer la formation d'assistante sociale par Transitions Pro, celle-ci étant plus longue et plus chère que celle de CIP. Elle a d'abord fait une demande de rupture conventionnelle qui a été refusée par son employeur. Elle a choisi ensuite, en accord avec sa CEP, de mobiliser le PTP pour son projet, pour la sécurité financière que le dispositif offre. Elle n'a rencontré aucune difficulté à obtenir l'accord de son employeur pour pouvoir partir en formation. Elle ne compte pas abandonner son projet si l'ATPro refuse son dossier, envisageant dans ce cas de déposer une demande de financement au titre de la démission-reconversion DISPOSITIF DÉMISSION-RECONVERSION.

(Femme, 40-49 ans, PTP, Non-cadre)

> Dans quelques cas, pour orienter la personne vers une **étape préalable** (bilan de compétences…) si le **projet est trop flou** à ce stade.

ILLUSTRATION

Infirmière souhaitant quitter son métier pour cause de pénibilité et visant initialement la naturopathie avant de s'orienter vers la couture. Cette bénéficiaire avait un projet initial vers la naturopathie, mais elle a finalement été rebutée par ce milieu professionnel. Le conseiller CEP l'a alors guidée vers un bilan de compétences pour clarifier ses aspirations. C'est à l'issue de ce bilan qu'elle a arrêté son choix définitif sur la couture.

(Femme, 50-59 ans, DDR création, non cadre)

ILLUSTRATION

Aide-soignante souhaitant démissionner pour créer une activité de commerce de détail (boutique de friperie). Ne sachant pas par où commencer pour concrétiser son envie de création d'entreprise, elle a sollicité le CEP pour structurer son projet. Le conseiller lui a alors recommandé d'utiliser son CPF pour réaliser un bilan de compétences approfondi. Ce bilan lui a permis de prendre conscience qu'elle disposait de plus de compétences qu'elle ne le pensait. Suite à cela, elle a été orientée sur les conseils du CEP vers une Boutique de Gestion pour élaborer son business plan et une étude de marché et étudier son client-type et son panier moyen. Ces éléments préalables ont directement contribué à la solidité du dossier de démission-reconversion qu'elle a monté ensuite.

(Femme, 50-59 ans, DDR création, non cadre)

2.2.2. Des logiques d'usage des dispositifs de reconversion qui tendent à placer la démission-reconversion en « plan B » ou choix par défaut

Dans les motifs de choix renvoyés par les personnes rencontrées lors des entretiens (étapes 1 et 4), très largement convergents avec les représentations portées par les conseillers CEP interrogés (étape 2), **deux questions apparaissent structurantes pour guider les arbitrages entre les différents dispositifs mobilisables** (lorsqu'un arbitrage peut être fait, en fonction des conditions d'éligibilité). Ces questions cherchent à éclairer à la fois si la personne souhaite quitter son entreprise à « court » terme (voire se sent « obligée » de le faire), mais également si elle est en situation de solliciter son employeur ou si elle souhaite s'en passer quoi qu'il en soit.

Dans ce cadre de réflexion, la **rupture conventionnelle est souvent le « plan A » privilégié en 1ère intention lorsque le salarié souhaite quitter son entreprise.** Le premier facteur de cette préférence est lié au fait que la rupture conventionnelle permet (sous réserve de l'accord de l'employeur bien évidemment) une sortie de

l'entreprise plus rapide et plus simple qu'en recourant au dispositif démission-reconversion. Deuxièmement, la rupture conventionnelle est plus avantageuse financièrement (l'indemnité de rupture pouvant aider au lancement de l'activité indépendante ou au financement de la formation). De fait, l'enquête téléphonique montre que **55 % des répondants avec un projet de démission-reconversion** (et ayant cité la rupture conventionnelle dans les dispositifs connus) **ont demandé une rupture conventionnelle avant de s'orienter vers la démission-reconversion ou en parallèle** (et 23 % l'ont envisagée sans la demander), sans distinction ici entre projets de création ou formation.

ILLUSTRATION

Un responsable de développement foncier souhaitant développer un projet d'urbanisme transitoire sur le principe des food court (guinguettes). Après s'être vu refusée une demande de rupture conventionnelle par son employeur, qui était son 1er choix pour sa *« rapidité de mise en œuvre et l'indemnité de départ », il* s'est renseigné et a décidé de déposer un dossier de démission-reconversion création

(Homme, 30-39 ans, RC/DR création, cadre)

Le **dispositif démission-reconversion est donc souvent envisagé comme un « plan B » dans ces cas de figure où la priorité est de quitter l'entreprise pour mettre en œuvre son projet de reconversion.**

Dans de nombreux cas, la démission-reconversion est envisagée et préparée **parallèlement à la négociation d'une rupture conventionnelle, comme « filet de sécurité »** au cas où la demande de rupture conventionnelle soit refusée, ce qui amène à un **nombre significatif d'abandons de projets de démission-reconversion** avant même le dépôt de leur dossier, une fois la rupture conventionnelle obtenue.

ILLUSTRATION

Une manager dans un grand groupe industriel a mené des projets de démission-reconversion et de rupture conventionnelle en parallèle pour s'assurer l'indemnisation chômage. L'entreprise ayant accepté la rupture conventionnelle, elle choisit finalement cette option, car, *« à la différence du dispositif démission-reconversion , elle permet une indemnité de départ ».* Elle insiste sur le fait qu'elle a mené de front les deux projets : son investissement important dans la construction du dossier de démission-reconversion lui a permis d'approfondir ses motivations de reconversion et d'étayer, dans le même temps, son dossier de rupture conventionnelle qui est aujourd'hui en bonne voie.

(Femme, 40-49 ans, RC, cadre)

Dans quelques cas, en l'occurrence concernant surtout des cadres supérieurs exerçant des fonctions de direction ou « stratégiques », on observe **une stratégie explicite de recourir au dispositif démission-reconversion comme un « levier » de négociation auprès de l'employeur pour obtenir une rupture conventionnelle** : une fois l'accord de la commission obtenu sur le dossier de démission-reconversion la personne utilise sa capacité à démissionner rapidement pour obtenir une rupture conventionnelle plus favorable pour elle, en contrepartie d'un calendrier de rupture plus favorable à l'entreprise (pour des questions d'organisation interne, ou le temps de clore un dossier par exemple). [29]

ILLUSTRATION

Un ancien directeur de supermarché, qui s'est lancé dans la reprise d'entreprise dans le secteur des services à la personne, a mobilisé le dispositif démission-reconversion comme levier de négociation avec son employeur pour obtenir une rupture conventionnelle *« Ce qui me faisait préférer la rupture conventionnelle ? La prime de départ. »* La rupture conventionnelle a été signée après une négociation *« houleuse »* sur le

29 Ce constat rejoint une configuration évoquée dans la note de l'Institut des Politiques Publiques, « Rupture conventionnelle et licenciement : conflit et coopération », n°117, novembre 2025.

montant de l'indemnité et les modalités de départ, mais elle a été rapide. Il est finalement resté 8 mois supplémentaires, le temps de fermer un magasin, alors qu'avec la démission-reconversion il serait parti au bout de 2 mois : *« Je savais qu'ils avaient besoin de moi. »*

(Homme, 40-49 ans, RC, cadre)

ILLUSTRATION

Assistante juridique dans un cabinet d'expertise comptable, elle envisage de créer une activité indépendante mêlant assistance administrative, juridique et formation pour micro-entreprises. Elle a sciemment choisi de faire une demande de démission-reconversion avant de demander une rupture conventionnelle. En effet, la société mère avait refusé plusieurs demandes récemment. Il s'agissait pour elle de ne pas se retrouver dans une position inconfortable vis-à-vis de son employeur en cas de refus de celui-ci : « *Le temps de monter mon dossier et de passer en commission, j'aurais été encore en entreprise pendant au moins deux mois. Je ne voulais pas être dans une situation de malaise vis-à-vis de mes patrons. Je me serais dit « bah mince, ils savent que je veux partir, ils vont peut-être me mettre des bâtons dans les roues ». Je préférais sortir la rupture conventionnelle comme un joker, en amont de la négociation. »*

(Femme, 30-39 ans, RC, non cadre)

Le dispositif démission-reconversion est **d'emblée le seul dispositif mobilisé** si le **salarié refuse de solliciter son employeur** pour négocier une rupture conventionnelle (cas notamment rencontré dans les projets qui trouvent leur origine et/ou motivation dans une situation professionnelle dégradée voire conflictuelle). Ce motif est cité par 10 % des répondants à l'enquête pour expliquer leur choix de la démission-reconversion.

ILLUSTRATION

Agent de maîtrise dans la production de tapisserie souhaitant devenir infirmière. Ayant déjà vécu un projet de reconversion qui avait *"tendu ses relations avec l'entreprise"*, elle a choisi la démission-reconversion pour agir dans la discrétion. Elle craignait qu'une rupture conventionnelle lui soit refusée au vu de son ancienneté de 15 ans. Le dispositif lui permettait de préparer son départ *"sans en informer son employeur à l'avance"*. Elle a ainsi sécurisé son parcours de formation sans risquer de blocages managériaux.

(Femme, 30-39 ans, DDR formation, non cadre)

Il peut également être l'unique dispositif envisagé dans les cas où le salarié a **déjà connu ou bien anticipe un refus de l'employeur à la demande de rupture conventionnelle**, motif cité par 14 % des répondants à l'enquête pour expliquer leur choix du dispositif démission-reconversion.

ILLUSTRATION

Un consultant informatique, souhaitant exercer son activité en tant qu'autoentrepreneur. Il déclare n'avoir pas voulu tenter la rupture conventionnelle *: « trop difficile à négocier et ce n'était pas dans les pratiques de l'entreprise »*. Il a donc mobilisé la démission-reconversion création : *« c'était le seul dispositif mobilisable ».*

(Homme, 30-40 ans, DDR création, cadre)

Enfin, quelques personnes ont affirmé privilégier le dispositif démission-reconversion à une rupture conventionnelle, pour des raisons « éthiques », ne souhaitant pas demander à leur employeur de contribuer au financement d'un projet qui leur appartient.

ILLUSTRATION

Consultant expert en informatique souhaitant s'associer pour créer son propre cabinet de conseil. Ce bénéficiaire a refusé d'envisager une rupture conventionnelle *"par honnêteté"*. Il affirme : *« C'est notre projet, il ne s'agit pas de le faire financer par l'entreprise qu'on quitte »*. Il a donc mobilisé la démission-reconversion pour sécuriser ses revenus via l'assurance chômage.

(Homme, 30-39 ans, DDR création, cadre)

ILLUSTRATION

Une conseillère observe chez certains cadres une posture de *"déontologie"* ou d'*"honnêteté"* intellectuelle, particulièrement marquée dans les PME. Ils considèrent que leur projet de reconversion est une démarche strictement personnelle qui ne doit pas être financée par l'entreprise. Ils déclarent ainsi : *"C'est mon choix, c'est mon projet, mon entreprise n'a pas à me payer pour ça"*. Ils choisissent alors le dispositif démission-reconversion pour quitter leur poste *"sans indemnités à la charge de l'employeur"* tout en sécurisant leurs droits personnels.

(Conseiller CEP)

Si le salarié ne cherche pas forcément à quitter son entreprise rapidement et que son **projet de reconversion implique le suivi d'une formation** (quand bien même la finalité peut être une création d'entreprise à terme), le **PTP tend alors à constituer le « plan A ». Cela s'explique principalement parce qu'il permet de financer la formation** (au contraire de la démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle), ce qui est tout particulièrement décisif lorsque le coût de la formation visée est élevé, avec un CPF disposant de fonds insuffisants (si tant est que cette formation corresponde aux critères du PTP bien évidemment).

ILLUSTRATION

Une employée en restauration collective démarrant une formation en pâtisserie en septembre, après l'acceptation de son dossier de PTP. Elle explique ne pas avoir envisagé la démission-reconversion car elle *« devait impérativement trouver un moyen de faire financer sa formation ».* Elle n'aurait *« pas fait la formation si son dossier [PTP] n'avait pas été accepté car elle n'aurait pas pu la financer ni être rémunérée ».*

(Femme, 40-49 ans, PTP, non cadre)

Le PTP peut également être considéré en première intention lorsque le salarié privilégie le fait de rester salarié de son entreprise et de conserver son salaire (plus élevé qu'une potentielle allocation-chômage), **par souci de « sécurité »** (pour des raisons financières ou surtout de charges familiales).

ILLUSTRATION

Une aide-soignante, souhaitant devenir secrétaire médicale. Elle veut réaliser une formation de 6 mois pour obtenir le titre de secrétaire assistant médico-social. Elle privilégie le PTP, car cela lui *« permet de conserver son statut et son salaire »* pendant les 6 mois et de conserver son emploi d'aide-soignante à l'issue si elle ne trouve pas tout de suite un poste de secrétaire médicale. La démission-reconversion lui ouvre un droit à l'allocation chômage qui est pour elle insuffisant (800€) compte tenu de ses besoins financiers (crédit à rembourser, enfants à charge). En outre, cette situation de précarité peut se poursuivre sur une durée indéterminée après la fin de sa formation.

(Femme, 40-49 ans, PTP, non cadre)

L'enquête téléphonique montre ainsi que **12 % des répondants avec un projet de démission-reconversion** (et ayant cité le PTP dans les dispositifs connus) **ont réalisé un PTP avant de s'orienter vers la démission-reconversion** (9 % pour les personnes avec un projet de démission-reconversion création et 14 % pour ceux avec un projet de démission-reconversion formation), et que **34 % ont envisagé un PTP sans le réaliser** (23 % des personnes en démission-reconversion création et 42 % en démission-reconversion formation).

Un dossier de **démission-reconversion formation** peut alors constituer une **solution de repli (« plan B ») après un refus de PTP** ou si la personne pense que l'employeur n'acceptera pas sa demande de PTP ou la reportera (ou bien qu'elle souhaite quitter l'entreprise sans dépendre de l'accord de l'employeur, revenant ici au cas évoqué ci-dessus).

ILLUSTRATION

Une commerciale se dirigeant vers une formation d'auxiliaire de bibliothèque via un dossier démission-reconversion formation. La mobilisation du projet de transition professionnelle avait, dans un premier temps, été envisagée : cette possibilité a fait l'objet d'une opposition de l'employeur, indiquant qu'il utiliserait les possibilités de report. La possibilité d'une rupture conventionnelle a également été refusée par l'employeur. Au final, le dispositif démission-reconversion était le seul qui pouvait être mobilisé par la bénéficiaire, qui souligne les avantages du dispositif : *« pas besoin de négocier, pas besoin de justifier ma démission et je suis maître des délais ».*

(Femme, 40-50 ans, DDR formation, non cadre)

Le dispositif démission-reconversion (pour un projet de formation) est également favorisé si la formation visée ne remplit pas les critères du PTP, notamment dans les cas suivants :

- Formations non-éligibles au CPF
- Formations en attente d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS) ou n'y figurant pas
- Absence ou non-renouvellement de label Qualiopi
- Formations réservées aux demandeurs d'emploi
- Préparation de concours (non considéré comme une formation certifiante)
- Durée de formation trop longue

EXEMPLES DE FORMATIONS NON ÉLIGIBLES RENCONTRÉS DANS LES ENTRETIENS AVEC LES BÉNÉFICIAIRES :

- Une vendeuse en librairie grande surface visant une formation de secrétaire comptable avec un Greta, session réservée aux demandeurs d'emploi.
- Un cadre dans l'industrie visant un master en éco-ingénierie, non-éligible au CPF donc avec peu de chances de validation en PTP.
- Un développeur informatique visant une formation très spécialisée de technicien son pour le jeu vidéo en attente d'enregistrement au RNCP.
- Une esthéticienne souhaitant devenir ATSEM a vu son premier dossier refusé par la commission car elle visait uniquement la préparation du concours, or ceux-ci ne sont pas considérés comme des formations certifiantes éligibles.
- Un cadre expert en maintenance nucléaire ciblait une formation spécifique en radioprotection pour lancer son activité de conseil. Cependant, cette formation technique n'est pas enregistrée aux répertoires nationaux (RNCP ou RS), ce qui la rend inéligible aux financements mutualisés du PTP.
- Une ingénieure de recherche souhaitait suivre un Master spécialisé dans la protection de l'environnement. Lors du montage du dossier, elle a découvert que l'école avait omis de renouveler l'enregistrement de la certification au RNCP.

- Un tailleur de pierre envisageait une reconversion dans l'agencement via un PTP. Alors que son dossier était presque finalisé, l'organisme de formation a informé le bénéficiaire qu'il n'avait pas obtenu le renouvellement de son label Qualiopi.
- Une responsable assistante de projet souhaitait préparer un Master pour devenir professeur de Français Langue Étrangère (FLE). Son conseiller CEP l'a dissuadée de déposer un dossier PTP car la durée de formation de deux ans était jugée trop longue par rapport aux critères de financement de sa commission régionale.

Les conseillers CEP citent aussi les cas de figure d'autres formations ne figurant pas au RNCP (ex : auxiliaire ambulancier), ou de formations refusées car leur durée dépasse la capacité de financement (ex : orthophoniste).

De même, les personnes peuvent s'orienter vers la démission-reconversion si leur profil n'est pas prioritaire et ont peu de chances de voir un dossier PTP accepté en commission (motif fréquent de repli vers la démission-reconversion formation pour des cadres ou des personnes avec un niveau de formation initial élevé). Dans ce cas de figure, certaines personnes privilégient d'emblée un dossier de démission-reconversion formation pour sécuriser un accord de la commission dans la perspective d'une date d'entrée en formation déjà programmée, estimant ne pas avoir le temps de risquer un dépôt de dossier de PTP avec peu de chances de succès.

ILLUSTRATION

Une ingénieure de recherche de 35 ans a un projet de reconversion par la formation dans le domaine de la conduite de projets de protection de l'environnement, via un Master dédié. Elle choisit d'emblée la démission-reconversion pour changer de carrière. Elle considère que son niveau de formation (Bac+8) fait d'elle une candidate peu légitime pour un PTP. Elle considère également avoir peu de chances d'obtenir une rupture conventionnelle considérant son salaire élevé et l'ancienneté de dix ans dans son entreprise. L'assurance chômage lui offrira une indemnisation pendant les 18 mois de sa formation, une durée qu'elle juge adéquate pour réussir sa transition.

(Femme, 30-39 ans, DDR formation, Cadre)

ILLUSTRATION

Un conseiller note que la liste des métiers prioritaires évolue rapidement : « *Les infirmiers et les éducateurs spécialisés étaient dans la liste des métiers prioritaires avant 2025, ils ne le sont plus depuis. Ils se replient vers le dispositif démission-reconversion car le PTP leur devient quasi inaccessible* ».

(Conseiller CEP)

A titre d'éclairage sur ces questions d'arbitrages entre dispositifs, les entretiens réalisés en étape 4 auprès des personnes **inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle** montrent qu'une grande majorité d'entre elles **ne connaissait ni les dispositifs d'appui à la reconversion ni l'existence du CEP, la rupture conventionnelle étant le seul moyen identifié pour quitter l'entreprise en percevant des revenus**. Ce constat paraît logique pour les répondants ayant mobilisé une rupture conventionnelle sans projet de reconversion pré-établi, dans une logique de sortie urgente de leur entreprise pour une part importante du panel, comme évoqué plus haut. Toutefois il vaut aussi pour la plupart des répondants qui avaient bien un projet de reconversion défini et se sont orientés vers la rupture conventionnelle à cette fin. La plupart disent ainsi ne jamais avoir entendu parler de la démission-reconversion, tandis que dans de rares cas un PTP a été envisagé avant la rupture conventionnelle, parfois avec succès (illustration ci-dessous), parfois de façon infructueuse (refus de l'employeur ou personne non prioritaire pour le PTP, ce qui explique alors le recours à la rupture conventionnelle).

ILLUSTRATION

Responsable support technique en sécurité souhaitant se reconvertir vers le maraîchage et le support technique agricole. Ce bénéficiaire a mobilisé *deux dispositifs successifs* pour sécuriser son parcours de reconversion. Il a d'abord utilisé le *PTP pour se former au maraîchage* tout en conservant son statut de salarié. Après sa formation, il a négocié une *"rupture conventionnelle"* avec son employeur pour quitter l'entreprise. Il a ainsi pu *"séquencer son projet en deux temps"*, assurant sa montée en compétences avant le lancement de son activité.

(Homme, 50-59 ans, RC, non cadre)

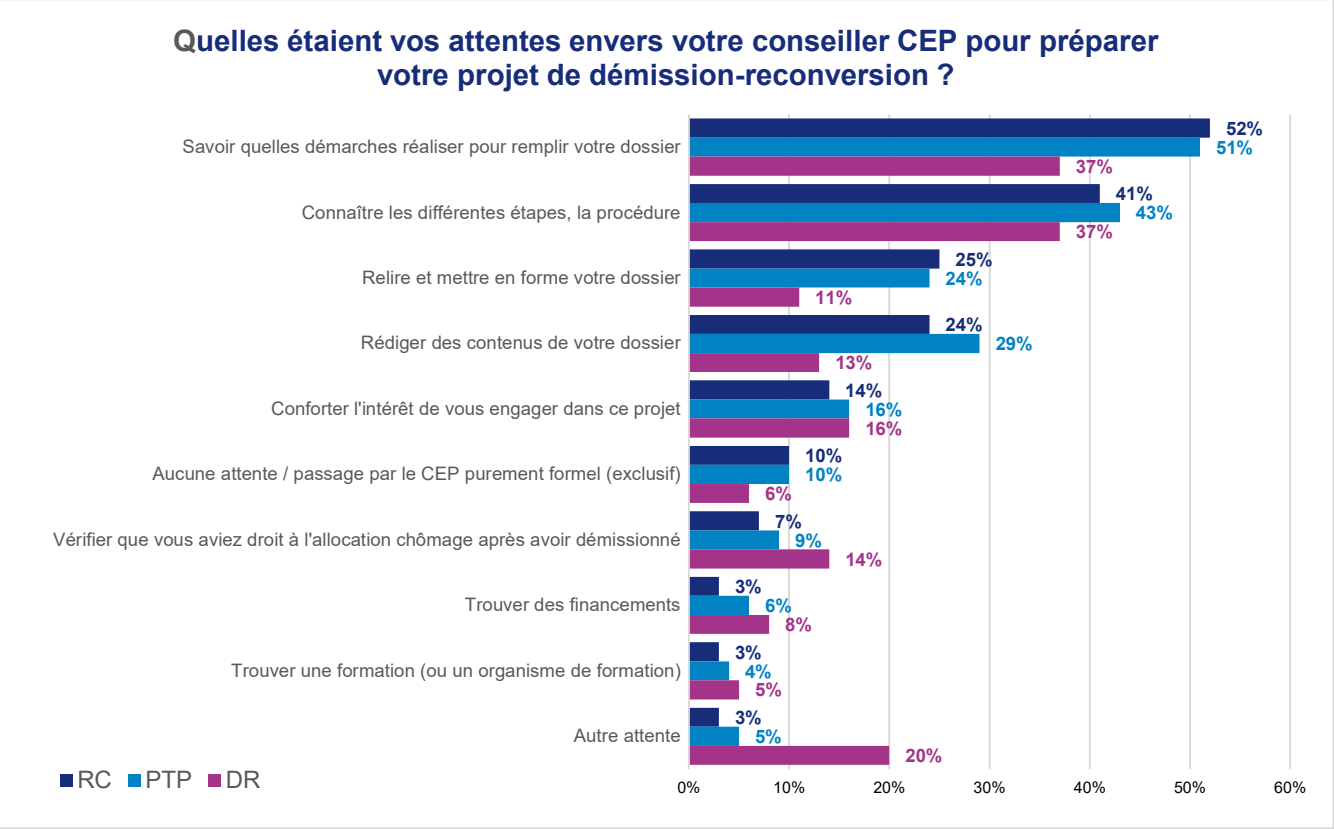
2.3. La construction du projet de démission-reconversion avec le CEP, étape perçue comme fastidieuse mais finalement structurante

2.3.1. Un accompagnement des projets de démission-reconversion par le CEP jugé majoritairement utile, avec quelques facteurs de fragilité

Pour les personnes engagées dans un projet de démission-reconversion, l'enquête comme les entretiens mettent en évidence **3 types d'attentes initiales envers le conseiller CEP** (sans réelle spécificité au regard des attentes exprimées par les personnes avec un projet de reconversion par le PTP) :

- **L'explication et la sécurisation des procédures, étapes, critères d'éligibilité, délais** (attente en termes de pédagogie et de réassurance).
- **Un appui à la relecture et/ou à la rédaction du dossier (démission-reconversion ou PTP)**, avec une attente allant de la « simple » relecture – contrôle qualité et validation d'un dossier déjà largement pré-rédigé, à un besoin d'aide pour structurer la présentation du projet, formuler les idées clairement, tout particulièrement ressenti par les personnes ayant des difficultés avec l'écrit.
- Un **besoin de clarification des démarches à réaliser pour remplir le dossier**, qui **renvoie à la construction et l'étayage du projet lui-même.** Il s'agit pour ces répondants à la fois d'identifier les moyens de préciser leur projet (lorsqu'il n'est pas encore totalement mûr) et surtout de poser les bases de sa concrétisation (trouver une formation, savoir à qui s'adresser pour créer son entreprise…). Si cet item ressort en 1er de l'enquête, les entretiens qualitatifs suggèrent que **le niveau d'attente sur ce registre est en fait relativement hétérogène**, **parfois limité** (si le dossier est déjà bien avancé), ou à l'inverse renvoyant **parfois à un conseil expert** sur des points très spécifiques (questions juridiques précises dans le cadre d'une création d'entreprise…).

Les personnes ayant répondu à l'enquête dans le cadre d'une rupture conventionnelle invoquent plus fréquemment d'autres attentes vis-à-vis du CEP (en l'occurrence des conseils concernant la création d'activité ou sur la reconversion plus globalement), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il ne s'agit pas d'une « étape obligatoire » pour ces profils (pour le PTP non plus, même si le recours au CEP reste fréquent dans ce cas).



Source : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos

A posteriori, les travaux réalisés soulignent un **niveau de satisfaction globalement très élevé envers le CEP pour les personnes en démission-reconversion,** de même que pour le PTP (plus de 3 répondants sur 4 à l'enquête téléphonique avec des projets de démission-reconversion ou de PTP estiment que le conseiller CEP leur a été très utile pour la préparation de leur projet). Le constat est un peu **plus nuancé pour les répondants envisageant une rupture conventionnelle** (54 % de réponses « très utile » mais aussi 17 % de « plutôt pas » ou « pas du tout utile », dans le cadre de l'enquête téléphonique, sur les personnes avec un projet de reconversion via une rupture conventionnelle).

Les **motifs de satisfaction** exprimés par les répondants à l'enquête, et lors des entretiens, **convergent très largement avec les attentes initiales**, indiquant que le CEP répond globalement bien à ces attentes.

Les répondants indiquent en effet une satisfaction élevée concernant la **pédagogie sur les dispositifs et procédures** (explication claire des étapes, des critères d'éligibilité…), ainsi que pour **l'appui à la relecture et à la rédaction du dossier.** Si les demandeurs restent le plus souvent les seuls rédacteurs de leur dossier, la fourniture et le « décryptage » des trames des dossiers et l'aide à la reformulation de certains passages pour rendre le dossier plus clair et lisible par la commission sont appréciés des personnes interrogées en entretiens.

En revanche, **la perception de l'appui à la construction du projet et à la préparation du dossier est un peu plus mitigée, en relation avec des attentes initiales hétérogènes.** Parmi les répondants à l'enquête téléphonique, cet appui constitue un des principaux motifs de satisfaction cités par les personnes ayant un avis positif du CEP, mais c'est aussi le motif d'insatisfaction principal cité par la petite minorité de personnes (avec des projets de démission-reconversion ou de PTP) estimant que leur conseiller CEP a été plutôt pas ou pas du tout utile. Dans la plupart des cas vus en entretien, les personnes sont satisfaites du conseil apporté.

ILLUSTRATION

Un menuisier-ébéniste engagé dans un projet de reprise de l'entreprise de menuiserie familiale. L'accompagnement de la conseillère CEP est considéré comme pleinement satisfaisant : appui aux démarches, identification des interlocuteurs… l'opérateur CEP *« pense à des choses auxquelles on ne pense pas quand on est sur un projet de reprise »*.

(Homme, 30-40 ans, DR création, non cadre)

ILLUSTRATION

Une secrétaire de direction, avec pour projet de lancer son activité de massage-bien être, en auto-entreprise, à propos de sa conseillère CEP : *« Je l'ai trouvé très bonne, de très bon conseil. Je bloquais sur 1 ou 2 questions en lien avec l'étude de marché. Plus généralement je ne savais pas trop comment m'y prendre pour rédiger. Elle m'a donné des clés pour m'organiser, des précisions sur le niveau de détails attendu, des conseils pour développer mes idées. »*

(Femme, 40-49 ans, DR création, non cadre)

ILLUSTRATION

Un consultant informatique voulant exercer le même métier en tant qu'auto-entrepreneur souligne la *« grande bienveillance de la conseillère, dans des situations qui sont importantes personnellement, il y a eu beaucoup de conseils pertinents, j'ai même été aiguillé vers une structure proposant un accompagnement gratuit par un expert-comptable. Tout ceci a été très rassurant, ça m'a apporté beaucoup de sérénité »*.

(Homme, 30-40 ans, DR création, cadre)

ILLUSTRATION

Un salarié d'une enseigne du commerce de matériel de sonorisation et d'instruments de musique, souhaitant exercer comme technicien du son dans l'univers du jeu vidéo : **«** *On a beau être sûr de soi lorsqu'on arrive avec un projet mûri, le fait d'y travailler avec une professionnelle de l'orientation permet de bien mesurer la viabilité du projet, sa pertinence, de se sentir écouté et renforcé dans ses certitudes*. »

(Homme, 30-40 ans, DR formation, non cadre)

Les personnes en reconversion ont **généralement trouvé utile le conseil sur les actions à réaliser pour construire ou préciser leur projet et de l'orientation vers des acteurs externes pertinents :**

- Réalisation de **recherches personnelles en autonomie sur le métier visé** (consultation de fiches-métier en ligne, recherches sur les réseaux sociaux, enquêtes métiers / échanges avec des professionnels déjà en poste dans le domaine visé…), essentielles pour connaître de façon précise la réalité du métier visé (que ce soit par la création ou la formation) et valider l'adéquation du projet avec les aspirations et contraintes de la personne.
- Réalisation **d'immersions, ou mises en situation**, citée de façon un peu moins systématique (mais valorisée par les conseillers CEP, et souvent exigé pour des actions de formation envisagées dans les dossiers démission-reconversion formation ou PTP).
- Pour les **projets de création** spécifiquement (par la démission-reconversion création ou bien une rupture conventionnelle), l'accent est mis sur la **structuration économique et juridique du projet :** étude et choix du statut juridique, études de marché, établissement du business plan, de prévisionnels financiers, démarches bancaires ou auprès d'experts-comptables… **souvent via une orientation vers des acteurs spécialisés.**
- Pour les **projets reposant sur une formation** (démission-reconversion formation, PTP ou certains projets via une rupture conventionnelle), la **recherche d'une action de formation et de son financement** est une action-clé, demandée par le conseiller CEP si elle n'est pas déjà réalisée spontanément (identification des organismes de formation, demande de devis, vérification de la certification RNCP/Qualiopi, sécurisation du financement).

Dans d'autres cas, peu nombreux mais concernant tout particulièrement des profils cadres (pas uniquement toutefois), **on trouve des postures plus contrastées, renvoyant en l'occurrence à des situations bien différentes.** Des personnes, très autonomes, arrivant avec un projet déjà mûr et travaillé, et un dossier déjà en grande partie rédigé, n'avaient pas d'attente, ni de fait de besoin, sur ce registre d'appui (donc ni de satisfaction ni d'insatisfaction envers leur conseiller CEP).

ILLUSTRATION

Une assistante maternelle ayant le projet d'ouvrir une mercerie. L'appui apporté par la conseillère CEP n'a pas été d'une grande aide selon elle, son accompagnement consistant « *essentiellement à relire le dossier déjà rédigé et complété* ». « *Avec le recul, je me dis que ce n'était pas indispensable d'avoir autant de rendez-vous avec la CEP. Le 1er (sur la présentation du dispositif) et le dernier (validation du dossier avant envoi) auraient suffi. Les deux autres visaient à faire le point sur l'état d'avancement du dossier et à recenser les pièces à transmettre étaient plus dispensables, parce que je savais quoi faire, je m'y étais bien préparé, et que j'ai des facilités avec le rédactionnel, ce qui n'est sans doute pas le cas de tout le monde.* »

(Femme, 30-40 ans, DR création, non cadre)

D'autres, arrivant avec un projet qu'elles pensaient déjà bien avancé mais qui présentaient en fait certaines lacunes, peuvent être « surprises » que leur conseiller CEP leur demande de réaliser des actions complémentaires pour mieux étayer leur dossier (au risque selon elles de les retarder).

ILLUSTRATION

Une personne a quitté un poste d'hôtesse de caisse, dans le cadre de la démission-reconversion, afin de suivre une formation de comptable dans le milieu hôtelier. Elle souhaite être comptable dans l'hôtel de son conjoint, lui-même gérant majoritaire de la structure. Elle souligne qu'on lui a reproché de ne pas avoir fait de stage dans le domaine visé alors même qu'elle « baigne » déjà dedans en aidant son conjoint 5 h / semaine dans la structure, ce qui a été considéré comme trop faible. Elle a failli *"perdre du temps"* à la suite d'un changement de conseiller CEP. La remplaçante voulait en effet *"refaire le dossier à sa manière"*, au risque de retarder son passage en commission.

(Femme, 30-39 ans, DR formation, non cadre)

D'autres personnes, arrivant à l'inverse avec des attentes de conseil-expert par rapport à des questions spécifiques (concernant par exemple les statuts juridiques complexes, un projet de type *start-up*, la législation sur les études notariales, etc.) peuvent regretter que le CEP ait dû les orienter vers d'autres acteurs, sans pouvoir répondre par lui-même, voire dans quelques cas considérer ne pas avoir eu de réponse du CEP (ni directement ni par une orientation vers un tiers) et avoir dû « se débrouiller » seules (en se tournant vers des experts-comptables ou avocats par exemple).

ILLUSTRATION

Un ingénieur expert de l'IA générative avec un projet de type « start-up » reposant sur une structure de droit américain, avec un associé. Il qualifie l'échange avec son conseiller de « *très positif* », permettant de présenter la procédure démission-reconversion de façon très pédagogique. Toutefois le particularisme de son projet fait que le CEP n'a pas pu l'aider *« le CEP était plus positionné sur les projets de reprise ou de création d'une entreprise sans associé et sur des projets plus « classiques », de droit français »*.

(Homme, 30-40 ans, DR création, cadre)

ILLUSTRATION

Une directrice d'agence bancaire envisageant un concours de l'enseignement est mécontente des informations et conseils fournis par le conseiller qui n'ont pas été suffisamment précis : *« On trouve beaucoup de choses sur Internet donc on arrive à se renseigner. Quand on va voir un conseiller, c'est qu'on cherche des informations précises. Il n'a pas été en mesure de répondre clairement à mes questions. Mon attente c'était d'avoir de l'expertise, qu'il m'apporte une réelle plus-value. Au final, il m'a donné les mêmes infos que celles que j'avais déjà, c'était flou et il ne savait pas si j'étais éligible [à la démission-reconversion dans le cadre d'un concours]. »*

(Femme, 30-39 ans, DR formation, cadre)

2.3.2. L'élaboration du dossier démission-reconversion, une étape à la fois exigeante mais importante pour la sécurisation du projet

Le **caractère chronophage et exigeant** des différentes actions à conduire pour préparer le projet de démission-reconversion, telles qu'elles ont été présentées ci-dessus, et pour élaborer le dossier en lui-même, est fréquemment souligné par les personnes rencontrées lors des entretiens qualitatifs (étapes 1 et 4). C'est aussi le cas des personnes rencontrées envisageant le PTP.

Les personnes engagées dans un projet de démission-reconversion (que ce soit dans un objectif de création ou de formation) sont ainsi nombreuses à souligner lors de ces entretiens la **lourdeur et la complexité de la procédure**, qui apparait comme la **principale source d'insatisfaction sur le dispositif.**

Le **manque de temps pour réaliser ces démarches tout en poursuivant leur activité salariée** constitue d'ailleurs **un des facteurs importants mis en avant par les personnes rencontrées lors des entretiens et n'ayant pas déposé leur dossier de démission-reconversion** (ce que l'on retrouve également en ce qui concerne les projets de PTP).

En particulier, **le dossier administratif de démission-reconversion est souvent jugé fastidieux et long à remplir**. Par ailleurs, le format PDF modifiable des dossiers est parfois considéré comme peu ergonomique (un format en ligne, comme c'est le cas pour le PTP, serait ainsi souhaitable).

ILLUSTRATION

Plombier chauffagiste souhaitant se reconvertir vers le métier de cordiste. Il exprime une lassitude face à la constitution du dossier qu'il a trouvé particulièrement longue. Il souligne notamment un sentiment de redondance entre les différentes rubriques à compléter. Il témoigne ainsi : « *J'ai eu l'impression de répondre plusieurs fois à la même chose* ». Malgré cette lourdeur administrative, il a réussi à finaliser sa demande et à obtenir son indemnisation chômage pour sa formation.

(Homme, 30-39 ans, DR formation, non cadre)

ILLUSTRATION

Cadre dans la distribution ayant démissionné pour suivre un MBA et créer son entreprise de consulting et de formation. Elle critique le processus de sélection des dossiers basé uniquement sur l'écrit. Elle regrette l'absence d'entretien oral pour évaluer la motivation réelle des candidats : « *Les questions, c'est un retour dans les années 90. Aujourd'hui, vous prenez quelqu'un qui maîtrise à mort les IA, il vous fait un travail de ouf, et c'est pas pour autant qu'il sera vraiment motivé. Or tout le monde n'a pas toutes les acuités pour faire du chat GPT. Je pense qu'il n'y a rien de mieux que de prendre les personnes en face à face et de demander qu'elles motivent leur truc. C'est là qu'on voit si c'est crédible ou si elles font juste ça pour profiter du système* »

(Femme, RC, 30-39 ans, cadre)

De même, la **durée relativement longue de la procédure de démission-reconversion** – comprenant le temps de l'accompagnement CEP et de préparation du dossier, le délai d'instruction par la commission ATPro et le délai de préavis après la démission – constitue une contrainte pour une partie des répondants, notamment les personnes souhaitant quitter leur poste rapidement ou contraint par une date butoir pour une entrée en formation ou le démarrage de leur activité.

ILLUSTRATION

Cadre souhaitant créer son entreprise après avoir entamé un dossier démission-reconversion . Ayant finalement obtenu une rupture conventionnelle, ce bénéficiaire ne regrette pas d'avoir abandonné le dossier de démission-reconversion qu'il jugeait « *long, fastidieux et répétitif* ». Il critique l'exigence de rédiger de « *grandes phrases* » pour satisfaire une commission dont il doute de la lecture réelle des pièces. Il considère que les délais annoncés ne sont pas assez rapides pour un entrepreneur.

(Homme, 30-39 ans, RC [initialement DR], cadre)

ILLUSTRATION

« Le rétroplanning est hyper important. Les cadres en ont besoin. Il faut leur donner de la visibilité sur le calendrier, les dates à respecter étape par étape. On leur dit : « Vous souhaitez quitter votre entreprise et démarrer une formation ou créer votre boîte en septembre ? Dans ce cas, il faut démissionner fin juin. Donc avoir la décision de la commission mi-mai. Donc avoir déposé le dossier mi-mars. Donc commencer à préparer le dossier en janvier. » Tout ça est très long. Et les gens ne le réalisent pas bien au départ, ils pensent que ça va se faire en un trimestre ».

(Conseiller CEP)

ILLUSTRATION

« Il y a des personnes qui voudraient que ça aille plus vite que la musique. Un projet qui n'est pas mûri mérite dans un 1er temps d'être consolidé. Il faut prendre en compte les délais des banques, d'ATPro, le préavis dans le contrat de travail. Les gens n'ont pas toujours de notion de rétroplanning. Je leur dis qu'il vaut mieux vaut un dossier bien construit qui va être validé qu'un projet bâclé qui va être refusé ».

(Conseiller CEP)

Sur cette durée de construction et validation des projets, **l'incertitude sur l'éligibilité à l'assurance-chômage jusqu'à l'inscription effective à France Travail a également été citée lors des entretiens comme un facteur d'insécurité** et de stress important, qui a pu faire douter certaines personnes sur le fait de continuer leur projet. Plusieurs personnes évoquent notamment une imprécision sur le montant de l'allocation qu'ils obtiendront. D'autres ont constaté par la suite des périodes de carence parfois mal anticipée avant de toucher l'allocation chômage (par exemple liée aux congés payés non pris ou au compte épargne temps), ce qui renforce ce sentiment d'une information peu précise sur leur éligibilité avant l'inscription à France Travail.

ILLUSTRATION

En poste depuis 22 ans dans une entreprise du secteur agro-alimentaire en tant que Responsable de l'administration des ventes, la personne souhaite devenir enseignante en Français Langue Etrangère. Elle a recouru au site demission-reconversion.gouv.fr pour vérifier qu'elle pourrait bénéficier de l'assurance-chômage. Pour autant, elle a eu jusqu'au bout un doute sur la possibilité de bénéficier de celle-ci après avoir démissionnée. *« Une fois le dossier validé par Transitions pro, on reçoit un courrier qui dit très précisément : "l'avis favorable ne vaut pas ouverture des droits à l'assurance chômage. Ce droit est ouvert après vérification par France Travail des conditions d'éligibilité prévues par la réglementation de l'assurance chômage". Ça créé un doute, ce n'est pas très confortable. »*

(Femme, 50-59 ans, DR formation, cadre)

ILLUSTRATION

Un ingénieur dans l'industrie ayant gravi les échelons de l'entreprise dans laquelle il travaillait depuis près de 15 ans a souhaité poursuivre son activité en tant qu'autoentrepreneur, en travaillant pour le même client en tant que sous-traitant de son employeur. *« Le déblocage des indemnités a mis un peu de temps à se mettre en place parce que je n'avais pas soldé mon compte épargne temps avant de quitter la société, donc j'ai eu une carence de 3 mois avant d'être indemnisé. »*

(Homme, 30-39 ans, DR formation et création, cadre)

ILLUSTRATION

Cadre en CDI dans un grand groupe bancaire. Il évolue depuis 20 ans dans le secteur de la gestion de patrimoine. Son projet de reconversion vise à devenir indépendant en tant qu'agent d'assurance/courtier, tout en restant rattaché à un autre groupe. L'accompagnement du conseiller a été jugé pertinent et réactif, surtout pour challenger et sécuriser le projet, sans nécessiter un appui technique approfondi étant donné sa connaissance avancée du secteur. La clarification des modalités d'indemnisation chômage reste un point d'amélioration pour lui : *« Aujourd'hui, je ne sais toujours pas comment ça va se passer par rapport à l'allocation. Ça peut être fonction de la nature de la société (…). Il y a une simulation sur le site de France Travail mais c'est assez flou : je ne sais pas si je vais toucher 50/ 60 / 70% »*

(Homme, 30-39 ans, DR création, cadre)

Dans le cas des projets de démission-reconversion création, l'obligation d'attendre l'inscription à France Travail pour créer l'entreprise est également un point critiqué par certains bénéficiaires qui souhaiteraient « aller plus vite » ou trouvent la règle peu claire. Dans certains cas, bien que rare, l'incompréhension de cette règle a pu empêcher l'indemnisation chômage des personnes.

ILLUSTRATION

Responsable marketing souhaitant créer une entreprise de distribution spécialisée dans l'alimentaire. Il souligne la complexité de créer son entreprise dans le cadre de la démission-reconversion création, moins au regard du contenu à apporter au dossier que des délais de procédure. Il n'a à ce jour toujours pas créé administrativement sa société et doit attendre d'être inscrit à France Travail. Cette temporalité lui semble particulièrement contraignante et insécurisante puisqu'il ne peut pas avancer sur d'autres aspects pratiques du projet. Cette temporalité peut aussi représenter un frein dans l'évolution du projet selon lui, en ce sens que la motivation associée à la création d'une entreprise est surtout présente dans les tous premiers mois. En outre, il rapporte qu'il est difficile d'avoir une information complète et précise sur la temporalité : il a longtemps été dans le flou sur la question de savoir à partir de quand il serait possible de créer la société. Il aurait eu des avis différents selon les institutions sollicitées ce qui n'a pas aidé à une bonne compréhension des possibilités qui s'offraient à lui.

(Homme, 30-39 ans, DR création, cadre)

Enfin, quelques répondants ont également exprimé lors des entretiens des points d'insatisfaction portant spécifiquement sur la relation d'accompagnement avec leur conseiller CEP. Ces rares cas relèvent surtout d'un accompagnement perçu comme insuffisant par rapport aux besoins, de difficultés de continuité du suivi (liées à l'absence d'un conseiller ou à des rendez-vous jugés trop espacés ou pas assez nombreux), voire un manque de soutien perçu face à des difficultés personnelles ou un certain scepticisme du conseiller CEP quant à la réussite du projet

Malgré ces difficultés, les investigations mettent très souvent en avant **le caractère sécurisant de ces temps d'accompagnement CEP et d'élaboration du dossier de démission-reconversion ou de PTP**. Ce temps de travail permet d'abord une réflexion approfondie sur le projet de reconversion, a fortiori du fait d'en échanger avec un tiers, renforçant sa maturité.

ILLUSTRATION

« Notre posture est celle de l'empêcheur de tourner en rond. On est là pour les challenger, les ramener à la réalité terrain, économique, de la prospection. L'idée est de les pousser dans leurs retranchements, en leur expliquant qu'il faut se mettre à la place de la commission qui va étudier le dossier. Il faut être clair, précis et convaincant dans son argumentaire. […] Par exemple, de leur demander de se renseigner davantage sur

l'état du marché sur lequel ils souhaitent s'implanter, de trouver des statistiques plus récentes, de participer à des rencontres avec des professionnels pour recueillir leurs bonnes pratiques…».

(Conseiller CEP)

ILLUSTRATION

« Quand les gens arrivent avec un projet de création d'activité assez mûr, ils ont un côté comptable mais il leur manque l'accompagnement projet que je peux apporter. Je m'assure que le projet est réaliste et réalisable. Il y a toujours beaucoup de choses à revoir. Souvent, ils disent « je veux quitter mon emploi » et « j'ai identifié mes futurs clients », et c'est tout. Mais ils ne font pas une vraie étude de concurrence, ils ne réfléchissent pas à comment ils vont se faire connaitre, etc. Je mobilise souvent une approche SWOT pour approfondir le business plan. Mon rôle, c'est l'accompagnement dans la sécurisation d'un projet et non l'accompagnement dans la sécurisation d'un document ».

(Conseiller CEP)

Par ailleurs, **les différentes étapes nécessaires à la constitution du dossier s'avèrent bénéfiques pour assurer les candidats eux-mêmes de la solidité de leur projet**, qu'il s'agisse de création-reprise (études de marché, passage par un expert-comptable, budgets prévisionnels, etc.) ou de formation (immersions, recherches de formations et de financements…).

Par contraste, les personnes interrogées lors des entretiens (en étape 4) s'étant **inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle** (dont presqu'aucune n'a recouru au CEP) **font état d'une préparation du projet en amont généralement limitée voire inexistante**.

Cela s'explique pour la moitié d'entre elles par le fait qu'il s'agissait de **personnes sans projet précis au moment de leur rupture conventionnelle**, mobilisée dans une logique d'urgence pour sortir rapidement de leur entreprise et mettre fin à une situation de crise ou de souffrance au travail. Dans ces cas, **le projet lui-même n'émerge qu'après l'inscription à France Travail** (et souvent après une période de repos). **Dans les autres cas, les actions réalisées en amont de la rupture relèvent le plus souvent de démarches ponctuelles réalisées en autonomie**. Ces démarches sont globalement restreintes en comparaison du dossier de démission-reconversion, et relèvent soit de recherches d'informations et de documentation en ligne, de prises de contact avec des personnes de leur réseau personnel ou professionnel exerçant le métier visé, ou dans quelques cas de la réalisation d'une étude de marché personnelle.

2.3.3. Une mobilisation fréquente d'appuis complémentaires au CEP, qu'il s'agisse de structures expertes ou de l'entourage personnel

En complément de l'accompagnement CEP, des **acteurs externes sont mobilisés par les personnes en démission-reconversion pour la construction de leur projet, tout particulièrement dans le cas des projets de création-reprise d'activité,** dans une logique non pas d'insatisfaction (sauf exception) mais de **complémentarité d'expertise par rapport au CEP.** La mobilisation d'acteurs externes concerne ainsi 37 % des personnes en parcours de démission-reconversion création interrogées dans le cadre de l'enquête (le même constat peut être fait pour les répondants à l'enquête en parcours de création via une rupture conventionnelle). Dans ces cas de figure, toujours selon les résultats de l'enquête, l'appui implique dans 3 cas sur 4 des acteurs institutionnels publics (acteurs consulaires, BPI, BGE, l'ADIE, France Active…) et dans un cas sur 3 des acteurs privés (comptable, banque, assurance, coach, consultants, experts juridiques, etc.).

La mobilisation d'**appuis externes est moins fréquente dans le cas des parcours de démission-reconversion pour des projets de formation** (25 % des répondants en démission-reconversion formation, niveau proche de ce qui est observé pour le PTP, où cette mobilisation est citée par 29 % des répondants à l'enquête). Lorsque ces appuis sont sollicités, ils impliquent **surtout l'entourage personnel** (un cas sur 2 pour les personnes avec un projet de démission-reconversion formation), devant les acteurs institutionnels (1 cas sur 3) et les acteurs privés

(1 cas sur 4). Ce constat n'inclut pas la sollicitation systématique d'organismes de formation pour identifier une session et obtenir un devis, qui ne relève pas d'une logique d'appui mais du début de concrétisation du projet.

D'autres acteurs plus spécifiques sont également cités selon les situations. Par exemple, des prestataires de bilan de compétences peuvent être mobilisés en amont des parcours de reconversion lorsque le projet n'est pas encore clair, et peuvent parfois même être à l'origine de l'orientation vers le CEP et le dispositif démission-reconversion (le bilan est parfois réalisé par le même opérateur que le CEP, voire par le même conseiller).
De même, les services de santé au travail et les Cap emploi sont aussi cités comme des acteurs ressource spécialisés par les conseillers CEP et des personnes qui envisagent leur reconversion en lien avec une problématique de santé au travail (y compris burnout) ou de risque d'inaptitude.

Les entretiens qualitatifs réalisés avec les personnes en parcours de démission-reconversion, pour création ou pour formation, mettent plus largement en évidence le **rôle souvent important joué par le réseau personnel (famille, amis), et professionnel**, notamment en termes de **soutien moral,** et parfois de connaissance du secteur/métier visé voire de retours d'expérience ou de conseils pratiques lorsqu'un membre de l'entourage a déjà connu le même type de projet (notamment dans les cas de création-reprise). Ce constat vaut cependant pour tous les parcours de reconversion puisqu'on l'observe également pour les personnes en parcours PTP ou envisageant une rupture conventionnelle.

ILLUSTRATION

Responsable prévisionniste des ventes souhaitant devenir professeure des écoles. La réussite de ce projet repose sur un fort ancrage familial, la sœur de la bénéficiaire étant elle-même enseignante. Cette dernière a pu *"l'aiguiller et la conseiller"* efficacement dans ses choix d'orientation. Parallèlement, le salaire de son époux lui offre une *"certaine sécurité financière "*. Elle estime qu'il est indispensable de ne pas *"y laisser des plumes d'un point de vue financier"* lors d'un tel changement. Sans cette garantie, elle juge la préparation du concours *"inconcevable"*

(Femme, 40-49 ans, DR formation, cadre)

ILLUSTRATION

Aide-soignante souhaitant ouvrir une boutique de friperie. Après un drame personnel, c'est le soutien de son fils qui a été l'élément déclencheur du projet. Elle raconte : *"J'ai écrit sur un petit papier ce que j'avais envie d'être. Je l'ai fait relire à mon fils qui m'a encouragée à y aller"*. Au-delà du moral, ses enfants l'ont techniquement aidée à *"apprendre à rédiger sur ordinateur"*. Cette solidarité familiale a compensé ses *"faibles compétences bureautiques"* pour la rédaction du dossier.

(Femme, 50-59 ans, DR formation et création, non cadre)

2.3.4. Dans le cadre des projets de démission-reconversion une vérification quasi systématique de l'éligibilité à l'assurance chômage en amont de l'inscription à France Travail

Pour les personnes en parcours de démission-reconversion interrogées lors de l'enquête téléphonique, la vérification de l'éligibilité à l'assurance-chômage après la démission est quasiment **systématique (88 % des projets de démission-reconversion**). Cette vérification est réalisée par le bénéficiaire lui-même, dans la moitié des cas avant le CEP, et dans l'autre moitié pendant l'accompagnement CEP. Les entretiens qualitatifs – auprès des bénéficiaires (interrogés lors des étapes 1 et 4) ainsi qu'auprès des conseillers CEP (étape 2) montrent en effet que **les conseillers incitent très fortement les demandeurs à réaliser cette vérification** :

- En utilisant le site demission-reconversion.gouv.fr et le simulateur en ligne sur le site France Travail (outils les plus fréquemment mentionnés).
- Ou par un contact direct avec **France Travail (numéro vert ou agence)**, en particulier dans des cas complexes.

Plus rarement, les conseillers CEP peuvent aider des demandeurs à utiliser les outils disponibles voire effectuer certaines démarches de vérification eux-mêmes dans des cas complexes.

Si la majorité des situations ne génère pas de difficultés, les **situations de doute sur l'éligibilité future** évoquées au cours des entretiens des étapes 1 et 2 se rattachent principalement à **deux types de situations.**

Le premier enjeu concerne la vérification de la **condition d'ancienneté** (1300 jours travaillés dans les 60 derniers mois) **dans des cas très particuliers** (contrat à l'étranger, prise en compte de certains types de congé…) ou de façon plus récurrente les cas où il y a eu des **jours de latence entre 2 contrats** (avec des réponses perçues comme incertaines par certaines personnes interrogées). Le second point pouvant mettre en doute l'éligibilité de la personne porte sur la vérification que **l'employeur ne soit pas en auto-assurance** et relève bien du régime d'assurance-chômage (dans le cas d'employeurs dont le statut juridique n'est pas évident).

EXEMPLES DE SITUATIONS RENCONTRÉES LORS DES ENTRETIENS OÙ L'ÉLIGIBILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE EST INCERTAINE :

- Date à laquelle est calculée le nombre de jours travaillés : au dépôt du dossier pour la commission ATPro? Au moment de sa décision ? Au moment d'ouvrir des droits au chômage ?
- Prise en compte des périodes d'interruption entre deux contrats
- Situations de cumul de contrats
- Prise en compte du congé parental

EXEMPLES DE SITUATIONS RENCONTRÉES LORS DES ENTRETIENS LIÉES À UN EMPLOYEUR NE RELEVANT PAS DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE :

- Fonction publique ou organismes parapublics (par exemple EPIC)
- Emplois à l'étranger

Même si ces cas « litigieux » sont relativement peu fréquents, le caractère sensible de cette question amène les conseillers CEP à faire preuve d'une très grande prudence dans leurs échanges avec les bénéficiaires sur ce point : beaucoup de conseillers évoquent une « éligibilité sous réserve », insistant sur le fait qu'elle ne sera certaine qu'au moment de l'inscription à France Travail.

2.4. Des parcours de démission-reconversion aboutissant généralement à une validation des projets

2.4.1. Des cas d'abandons avant le dépôt du dossier de démission-reconversion qui s'expliquent par des motivations hétérogènes

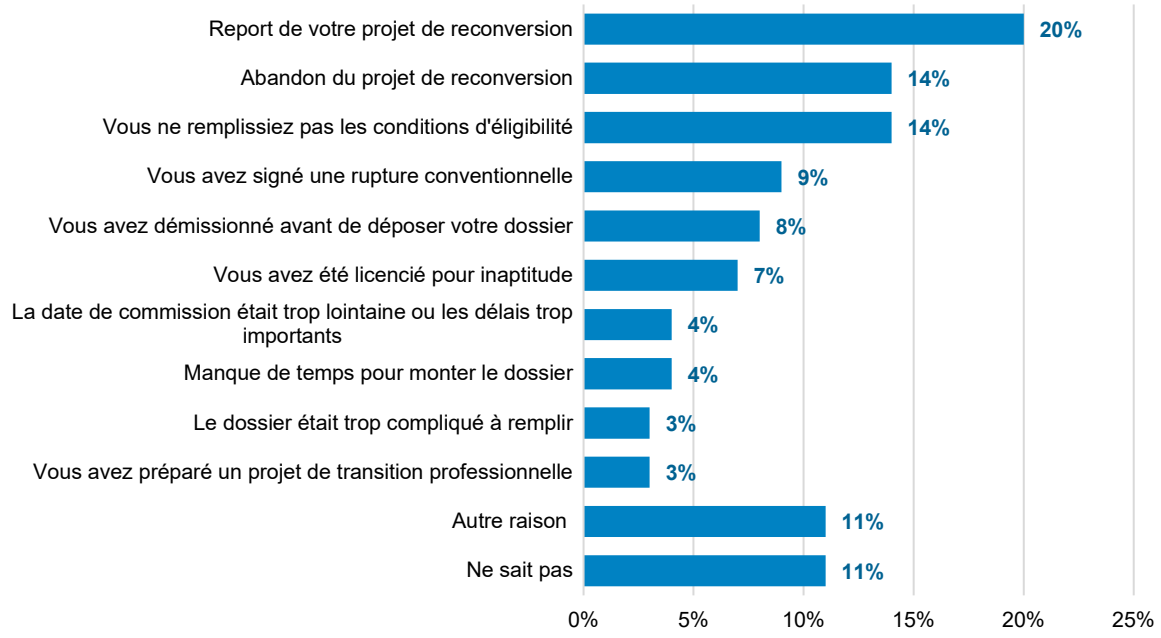
Les travaux réalisés (entretiens avec les bénéficiaires réalisés en étape 1, et avec les conseillers CEP en étape 2, ainsi que l'enquête téléphonique) mettent en évidence **des cas minoritaires d'abandons avant le dépôt du dossier de démission-reconversion, et répondant à des facteurs hétérogènes.**

L'enquête téléphonique auprès des personnes ayant engagé un projet de démission-reconversion (que ce soit pour création ou formation) montre ainsi que **20 % d'entre elles n'avaient pas déposé leur dossier à la commission ATPro**. Ce taux masque toutefois une **disparité importante selon la nature du projet** : il n'est que de **12 % pour les personnes interrogées avec un projet de démission-reconversion création**, mais s'élève en revanche à **35 % pour les répondants en démission-reconversion formation**. A titre de comparaison, ce sont 16 % des personnes interrogées avec un projet de PTP qui n'avaient pas déposé leur dossier à la commission.

Concernant ces personnes envisageant une démission-reconversion mais qui ne déposent finalement pas de dossier, l'enquête téléphonique met en évidence des **situations diversifiées :**

- **Le cas de figure principal est le report du projet de reconversion** (cité par 23 % des personnes concernées en démission-reconversion création, 16 % en démission-reconversion formation, et, à titre de comparaison, par 25 % des répondants n'ayant pas déposé leur dossier de PTP)
- A un degré moindre **l'abandon de ce projet** est cité par 16 % et 14 % des répondants concernés en démission-reconversion (création ou formation), ainsi que par 19 % des répondants en PTP.
- **Le fait de ne pas remplir les conditions d'éligibilité** (14 % et 15 % en démission-reconversion création et démission-reconversion formation, 10 % dans le cas du PTP).
- Une proportion non négligeable de personnes envisageant une démission-reconversion n'ont pas déposé leur dossier car elles ont **démissionné avant** (cité dans 3 % des cas en démission-reconversion création mais 12 % en démission-reconversion formation). C'est aussi le cas de 3 % des répondants en PTP n'ayant pas déposé leur dossier. Les entretiens qualitatifs (étape 1) fournissent quelques rares exemples de ces situations, répondant à des facteurs diversifiés : découragement face à la complexité de la procédure et de l'élaboration du dossier, surtout pour des personnes souhaitant avant tout quitter rapidement leur entreprise ; non-respect de la condition d'ancienneté pour la démission-reconversion ; projet de création de type start-up à l'étranger, avec un financement par levée de fonds jugé incompatible avec la démission-reconversion…
- Une partie des répondants indiquent avoir renoncé à déposer un dossier de démission-reconversion pour **recourir à un dispositif de reconversion alternatif :**
  - Signature d'une rupture conventionnelle (15 % des cas en démission-reconversion DISPOSITIF création, 5 % en démission-reconversion formation)
  - Licenciement pour inaptitude (6 % des cas en démission-reconversion création, 8 % en démission-reconversion formation)
  - Recours au PTP (5 % des répondants avec un projet de démission-reconversion formation)
- De façon mineure, on retrouve aussi des **cas de non-dépôt justifiés par des délais trop importants** (4 % des cas en démission-reconversion, 5 % en PTP), le **manque de temps pour monter le dossier** (4 % en démission-reconversion comme en PTP) ou **la complexité de ce dossier** (3 % en démission-reconversion, 2 % en PTP).

Q34. (DR) Pour quelles raisons n'avez-vous pas déposé votre dossier démission-reconversion ?



***Source** : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos (personnes ayant envisagé une démission-reconversion mais n'ayant pas déposé de dossier, soit 260 répondants).*

Les entretiens qualitatifs réalisés lors de l'étape 1 avec des personnes ayant envisagé une démission-reconversion sans avoir déposé de dossier complètent et illustrent ces résultats d'enquête en mettant en évidence **différents types de configurations et de motivations pour ces abandons ou reports :**

> Des cas, peu nombreux et concernant surtout des personnes avec un projet de formation), de **projet imprécis, abandonnés très tôt.**

ILLUSTRATION

Une cadre vivant à l'étranger souhaitait réfléchir à un changement de secteur pour préparer son retour en France. Après un unique entretien, le CEP l'a réorientée vers un bilan de compétences, jugeant son projet trop imprécis pour engager un dossier de démission-reconversion. Elle a finalement mis ses démarches en veille, trouvant le processus de réflexion préalable proposé par l'opérateur « *trop lourd* ». Elle a jugé qu'il était « *encore trop compliqué d'aller plus loin à ce stade* ».

(Femme, 40-49 ans, DR formation, Cadre)

ILLUSTRATION

Le dialogue avec le conseiller CEP peut conduire à rechercher des solutions à son insatisfaction professionnelle au sein même de son entreprise : « *Il arrive que des gens arrivent avec une insatisfaction professionnelle et les choses peuvent se décanter. On demande si une réduction de temps de travail est envisagée par exemple. [..] On n'est pas simplement des acteurs de mobilisation de 2-3 dispositifs, on a un rôle sur le dialogue avec l'employeur, la prise de recul sur sa situation, de prise de conscience de ses acquis professionnels…* »

(Conseiller CEP)

- Certains abandons, souvent précoces aussi, dus à la **lourdeur du dossier et au temps que demande les démarches,** difficile à concilier avec la poursuite de l'activité salariée en parallèle

ILLUSTRATION

Cette designer graphique, qui souhaitait ouvrir une boutique en ligne de robes de luxe en upcycling, a renoncé au dépôt de son dossier. Elle rapporte de « *nombreuses difficultés éprouvées lors de la constitution du dossier principalement le manque de temps* » et des obstacles pour formaliser par écrit son business plan. Se sentant peu soutenue par un CEP qu'elle jugeait « frileux », elle a préféré stopper la procédure exigeante pour explorer d'autres modes d'appui.

(Femme, 40-49 ans, DR formation, Cadre)

- D'autres abandons sont liés à des **difficultés avec l'écrit, avec les outils numériques ou une maîtrise insuffisante de la langue française**.

ILLUSTRATION

Salariée dans un grand-groupe du médico-social dans lequel elle a exercé sur différents postes d'aide-soignante et de moniteur-éducateur, elle est actuellement en arrêt maladie pour burn out. Elle souhaite réaliser une formation de praticien animateur de SPA pour démarrer une activité indépendante. Son conseiller CEP l'a accompagné de manière renforcée car elle rencontrait des difficultés avec l'informatique et pour formaliser son projet par écrit. Elle avait déjà été accompagnée par le CEP par le passé et n'avait pas été au bout. Elle a apprécié de se sentir « épaulée » et « encadrée » cette fois ci. Elle considère toutefois que le nombre de rendez-vous est insuffisant, qu'elle aurait eu besoin d'une prolongation si elle était allée au bout de la démarche, compte tenu de ses difficultés. Elle n'a finalement pas déposé de dossier cette fois-ci non plus car il lui manquait des pièces de son organisme de formation. Elle n'a plus non plus de contact avec son conseiller car elle a perdu l'accès à sa boîte mail. Elle espère obtenir une inaptitude au poste de la médecine du travail.

(Femme, 30-40 ans, DR formation, non cadre)

- Des **personnes avec un projet de création se rendent compte que le statut d'indépendant ne leur convient finalement pas** (les échanges avec leur conseiller les ayant parfois amenées à mesurer les implications de ce statut)

ILLUSTRATION

Cette animatrice commerciale et chef de produit dans le secteur agricole envisageait de lancer son activité de conseil en auto-entreprise. Elle n'a finalement engagé aucune démarche de dépôt, jugeant que quitter son statut de salariée pour devenir indépendante n'était "*pas très sécurisant*" d'un point de vue financier.

(Femme, 40-49 ans, DR création, Cadre)

- Des cas rares de **dossiers incomplets ou défaillants**, ou **d'échec à des épreuves de sélection à une formation**

ILLUSTRATION

Cet opérateur de production souhaitait se reconvertir dans l'entretien informatique, un secteur jugé plus adapté à sa situation de handicap. Son projet n'a pas pu aboutir car « *le devis n'a jamais été transmis* » par

le centre de formation, malgré les nombreuses sollicitations de l'intéressé et de son conseiller CEP. Faute de ce document indispensable, le dossier est resté incomplet et n'a jamais pu être déposé.

(Homme, 30-39 ans, DR formation, Non cadre)

ILLUSTRATION

Cette ingénieure dans l'industrie depuis 10 ans souhaitait se reconvertir dans le secteur de la santé en intégrant directement la deuxième année du cursus de médecine. Son admission était conditionnée par la validation d'un stage en milieu médical et la réussite d'un examen oral. Cependant, elle a échoué à l'épreuve orale de sélection et a donc renoncé à déposer son dossier de démission-reconversion. Son projet est « *reporté sans calendrier précis* ».

(Femme, 30-39 ans, DR formation, Cadre)

> Dans quelques situations rencontrées au cours des entretiens individuels, **la vérification de l'éligibilité a conduit à un abandon ou un report du projet de démission-reconversion.**

ILLUSTRATION

Responsable de magasin dans l'habillement depuis 4 ans, elle est restée plusieurs mois en arrêt maladie suite à des conflits au travail. Elle démarre en septembre une licence professionnelle afin de se reconvertir dans l'accompagnement socio-professionnel en tant que conseillère en insertion professionnelle ou formatrice pour adultes. Elle a réalisé un bilan de compétence et c'est à cette occasion qu'elle a découvert le dispositif démission-reconversion. C'est après le 2e rdv avec son conseiller qu'elle est entrée dans le détail de la procédure et des conditions de la démission-reconversion. La conseillère bilan de compétences lui en avait seulement parlé dans les grandes lignes et le conseiller n'a pas tout de suite vérifié son éligibilité car il pensait que cela avait été fait précédemment. Elle s'est rendu compte seule qu'elle n'avait pas assez de jours travaillés. Elle a décidé de maintenir son projet et a opté pour une démission sèche. Elle n'a pas sécurisé le financement de sa formation et espère toujours que France Travail pourra « revoir ses droits ». Elle est actuellement en recherche d'alternance pour sa formation, ainsi que d'emplois alimentaires pour l'été.

(Femme, 30-39 ans, DR formation, Cadre)

ILLUSTRATION

Une assistante maternelle (depuis près de 5 ans) a pour projet d'ouvrir une mercerie. Le choix de recourir à la démission-reconversion s'explique par le besoin de sécuriser ses revenus pour mettre en œuvre de son projet. Déposé mi-avril, son dossier de démission-reconversion a été accepté en juin. La personne doit maintenant attendre fin septembre 2025 avant de démissionner, pour remplir la condition des 60 mois de travail nécessaires pour bénéficier de l'allocation chômage. Elle regrette la non-prise en compte des années de travail effectuées alors qu'elle travaillait dans la fonction publique. *« Si cela avait été possible, j'aurais démissionné immédiatement. Là, je suis bloquée pour l'instant. »*

(Femme, 30-39 ans, DR formation, Non cadre)

On ne retrouve pas en revanche, des situations d'abandon qui sont spécifiques au PTP, et s'expliquent par l'anticipation de chances de succès (au sens de l'acceptation du dossier en commission) jugées trop faibles (situations rencontrées lors des entretiens surtout pour des personnes de profil cadres ou de niveau de diplôme élevé, et/ou dans le cas de formations trop longues).

ILLUSTRATION

Cette responsable assistante de projet dans un cabinet de maîtrise d'œuvre souhaitait préparer un Master de lettres pour enseigner le français. Elle a abandonné sa démarche avant le dépôt car son conseiller CEP l'a dissuadée en lui indiquant que « *son profil (BAC+5) et son projet (2 ans de formation) ne sont pas adaptés au congé de formation* ».

(Femme, 40-49 ans, PTP, Cadre)

2.4.2. Des projets de démission-reconversion très majoritairement déposés puis validés par les commissions Transitions Pro

La grande majorité des projets de démission-reconversion donnent bien lieu au dépôt effectif d'un dossier auprès de la commission ATPro. L'enquête téléphonique montre ainsi que **80 % des personnes interrogées ayant engagé un projet de démission-reconversion ont déposé leur dossier**, avec toutefois une **forte disparité entre les projets de démission-reconversion création (88 % de dépôt) et de démission-reconversion formation (seulement 64 %** des répondants ayant déposé un dossier). A titre de comparaison, 82 % des personnes ayant engagé un projet de PTP avaient déposé leur dossier à la commission.

L'enquête permet par ailleurs d'estimer, lorsqu'un dossier est effectivement déposé à la commission, que ce dépôt intervient **en moyenne dans un délai de 3 mois après le début de l'accompagnement CEP dans le cas de la démission-reconversion**. Ce délai moyen est plus long pour les personnes en parcours de démission-reconversion formation (3,7 mois vs 2,9 pour celles en parcours création). A titre de comparaison, le délai observé pour les répondants ayant déposé un dossier de PTP est de 5 mois.

En cohérence avec les données statistiques disponibles, **le taux de validation est très élevé pour les projets de démission-reconversion** (d'après l'enquête, 98% des dossiers de démission-reconversion création déposés, et 94% en démission-reconversion formation). Ce taux de validation est nettement plus élevé que celui observé pour les projets de PTP (75% des projets déposés selon l'enquête).

Les échanges avec les commissions ATPro des 6 régions ciblées (étape 2 de l'étude) montrent que le **processus d'instruction et d'analyse des dossiers de démission-reconversion est relativement proche d'une région à l'autre,** et par ailleurs assez similaire aux dossiers de PTP, sous la réserve importante que la commission, pour les dossiers démission-reconversion « se limite » à apprécier le caractère réel et sérieux des projets, alors que les projets de PTP engagent des financements des ATPro; de ce fait, la commission n'a pas à tenir compte pour le dispositif démission-reconversion de limitations budgétaires ou de critères de priorité comme c'est le cas pour le PTP, mais analyse uniquement la nature même du projet :

- Avec un travail de pré-instruction réalisé par les équipes techniques de l'ATPro qui vérifient que les critères d'éligibilité sont a priori remplis (sur une base purement déclarative) et que le passage par le CEP est effectif, réalisent une 1ère analyse de la complétude des dossiers et de la pertinence des projets, et émettent un avis.
- Les réunions de commission, généralement mensuelles, examinent les dossiers avec un avis réservé ou défavorable, soit environ 10 % des dossiers (les autres étant validés sans discussion, sauf cas particulier). Une situation spécifique est à noter en Hauts-de-France, où 5 commissions infra-régionales ont été mises en place.
- Les recours après refus sont rares ; dans ces cas de figure, des échanges complémentaires permettent souvent de compléter le dossier, donc in fine d'obtenir l'accord de la commission

Les **critères mobilisés par les commissions pour analyser le caractère réel et sérieux des projets de démission-reconversion sont également plutôt homogènes** entre régions (et recoupent bien, dans les faits, les situations de rejet en commission rencontrés lors des entretiens avec les demandeurs).

Pour les projets de démission-reconversion création, la commission s'assure surtout que le demandeur a sécurisé la viabilité économique de son projet, via la présence d'une étude de marché, d'un prévisionnel, d'un montage financier ou accord de banque… **Certaines commissions peuvent demander des justificatifs spécifiques**. Dans les Pays de la Loire, par exemple, l'accord écrit de la banque est exigé lorsque le projet implique un emprunt bancaire. Dans cette même région, la commission demande également aux créateurs un plan prévisionnel financier sur trois ans alors que le formulaire téléchargeable sur le site demission-reconversion.gouv.fr est plus succinct. Dans un autre exemple, la commission de Bretagne demande à ce que le prévisionnel financier soit certifié par un comptable ou par une structure d'appui à la création.

Pour les projets de démission-reconversion formation, la commission porte son attention sur l'admission effective dans une formation. Si la durée de la formation excède la période d'indemnisation potentielle, la commission examine si le demandeur a sécurisé sa situation financière lorsqu'il ne sera plus indemnisé. **La question du financement de la formation** fait toutefois l'objet **d'appréciations diverses selon les régions** : si des projets reposant sur un éventuel financement de France Travail (qui ne peut être considéré comme certain avant l'inscription effective comme demandeur d'emploi) ne sont acceptés par aucune commission, certaines acceptent des projets appuyés sur un financement du Conseil régional (sur la base d'un accord écrit) mais pas toutes. Dans les autres cas les solutions de financement acceptées sont surtout le CPF et l'auto-financement en complément. Certaines commissions (Ile de France et Auvergne-Rhône-Alpes notamment), estiment même que ce n'est pas leur rôle d'examiner la sécurisation du financement de la formation dans le cadre d'une démission-reconversion puisque leur mission se limite à l'appréciation du caractère réel et sérieux du projet.

Pour tous les dossiers, la commission vérifie plus globalement que le projet est bien argumenté et étayé (avec une attention forte sur des actions de type enquêtes métier et immersions), que ses implications ont bien été identifiées, et que les perspectives d'emploi ou d'activité ont été prises en compte par le demandeur. Sur ce dernier point, les élus des commissions soulignent s'efforcer de rester neutres (sans tenir compte d'avis personnels subjectifs) et d'analyser les perspectives « sur pièce » : présence d'une étude de marché (pour la création), analyse des offres d'emploi et débouchés sur son métier et territoire (pour les projets de formation).

Les **quelques cas de dossiers rejetés en commission ATPro qui ont été rencontrés lors des entretiens qualitatifs en étape 1** le sont **essentiellement dans le cas où la faisabilité du projet n'est pas suffisamment étayée** :

- En ce qui concerne les cas de démission-reconversion création, lorsque la **viabilité économique n'a pas suffisamment été argumentée** (étude de marché incomplète ou insuffisamment chiffrée notamment).
- Dans les cas de démission-reconversion formation, les dossiers rejetés correspondant à des **situations où le financement de la formation n'est pas sécurisé** (pas de financement Région ni d'auto-financement) ou s'**il manque des pièces pour attester le sérieux du projet de formation** (l'organisme de formation n'a pas transmis le devis, ou un projet prévoyant une alternance ne mentionnait pas d'entreprise d'accueil).

Ces constats convergent avec les **situations de rejet évoquées par les conseillers CEP rencontrés en entretien (étape 2),** qui de manière générale considèrent que les quelques rejets de dossiers de démission-reconversion ne sont pas surprenants (eux-mêmes ayant souvent alerté le demandeur sur les lacunes de son dossier). Quelques rares contre-exemples sont toutefois cités, avec des rejets de dossiers pourtant considérés comme bien étayés par des conseillers.

Dans ces cas de figure, les personnes concernées choisissent généralement de compléter leur dossier et de le déposer à nouveau.

3. LES PARCOURS EN AVAL DE L'OUVERTURE DE DROIT

3.1. L'inscription et l'accompagnement par France Travail

3.1.1. Une démission quasi-systématique après validation d'un dossier de démission-reconversion

En cohérence avec les estimations citées par l'IGAS dans son rapport sur les transitions professionnelles (2024)[30], rappelées en introduction, l'enquête réalisée dans le cadre de l'étude met en évidence un **taux très élevé de démission effective après validation d'une demande de démission-reconversion**. Ainsi, **92 % des répondants**[31] à l'enquête ayant déposé un dossier de démission-reconversion et reçu l'accord de la commission ATPro, **ont effectivement démissionné**, sans que des différences notables entre les dossiers pour création ou pour formation puissent être observées, ni entre cadres et non-cadres. Les personnes âgées de 50 ans et plus démissionnent en revanche un peu moins systématiquement à la suite de la validation de leur dossier en commission (83 %).

Les **principaux motifs pour lesquels les personnes n'ont pas démissionné** une fois leur dossier de démission-reconversion validé sont les suivants :

- L'obtention d'une rupture conventionnelle : 29 % des répondants se trouvant dans ce cas de figure, qui concerne davantage les cadres (41 %) et les femmes (35 %, contre 24 % des hommes) ;
- Puis le report du projet de reconversion (21 % des répondants, mais 27 % des hommes contre 14% des femmes) ;
- Plus rarement un licenciement pour inaptitude (11 % des répondants, mais 18 % des femmes contre 4 % des hommes), un autre type de licenciement (8 %) ou un abandon du projet de reconversion (7 %).

La démission se produit **généralement immédiatement ou très peu de temps après la décision positive de la commission Transitions Pro**.

Interrogés dans le cadre de l'enquête sur les **facteurs pris en compte pour fixer de la date de leur démission**, les personnes ayant effectivement démissionné après l'accord de la commission à leur demande de démission-reconversion mettent en avant :

- En premier lieu leur souhait de quitter leur entreprise le plus vite possible. 42 % évoquent ce motif, qui concerne plus les femmes (47 %) que les hommes (38 %), et les cadres (46 %) que les non-cadres (40 %).
- La contrainte de la date de création-reprise de leur activité indépendante pour 23 % des répondants en démission-reconversion création,
- La contrainte de la date d'entrée en formation pour 41 % des répondants en démission-reconversion formation,
- En revanche, 22 % n'évoquent aucune raison particulière (30 % des personnes de niveau infra-bac, 25 % des personnes avec un projet de création-reprise).

ILLUSTRATION

Cette conseillère formation, engagée dans une démission reconversion pour devenir community manager, explique avoir fixé sa date de démission exclusivement en fonction du calendrier de sa formation en alternance, dont l'entrée était déjà programmée. L'impossibilité d'obtenir une rupture conventionnelle de la part de son employeur a renforcé la nécessité de s'aligner précisément sur cette échéance afin de ne pas perdre sa place en formation et l'opportunité d'intégrer l'entreprise familiale dans le cadre de l'alternance.

30 Rapport IGAS, Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique, mars 2024
31 Source : enquête téléphonique ; le terme de répondants désigne dans ce paragraphe les personnes interrogées ayant déposé un dossier démission-reconversion (pour création ou formation) et ayant reçu l'accord de la commission.

Dès la validation de son dossier par Transitions Pro, elle indique avoir immédiatement posé sa démission pour respecter le préavis et être disponible à la date exacte de démarrage du contrat d'alternance.

(Femme, 30-39 ans, DR, Cadre)

3.1.2. Une inscription à France Travail qui intervient dans un court délai après la fin du contrat de travail

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE À PROPOS DE LA CATÉGORIE « RUPTURE CONVENTIONNELLE »

Il convient ici de rappeler que les investigations réalisées concernant la rupture conventionnelle dans le cadre de l'étude portent sur une population spécifique (envisageant ce mode de rupture du contrat de travail pour un projet de reconversion) qui ne représente pas l'ensemble des personnes passant par une rupture conventionnelle.

A cette spécificité d'ensemble, s'ajoute la particularité que les travaux concernant la rupture conventionnelle (entretiens de l'étape 1 et enquête téléphonique en étape 3) ont concerné des personnes accompagnées par un conseiller CEP (ce qui n'est pas le cas en revanche pour les entretiens réalisés en étape 4, avec les personnes inscrites à France Travail après une rupture conventionnelle).

Selon les résultats de l'enquête, **après une démission-reconversion, l'inscription à France Travail intervient en moyenne dans un délai de 2 mois après l'accord de la commission ATPro,** 2,7 mois pour les cadres et 1,6 mois pour les non-cadres [32]. Logiquement, la **durée du préavis est le principal facteur influençant le délai d'inscription** à France Travail.

Dans l'essentiel des cas, l'inscription s'effectue directement en ligne, via le site internet de France Travail. De façon marginale, l'inscription peut avoir lieu sur site, dans une agence, parfois avec l'appui d'un conseiller.

L'enquête montre par ailleurs que **88 % des personnes interrogées ayant signé une rupture conventionnelle dans le cadre d'un projet de reconversion se sont inscrits à France Travail**. L'inscription est quasi-systématique (99 %) pour les personnes souhaitant devenir indépendant, un peu moins pour celles souhaitant reprendre un emploi salarié (82 %).

Les entretiens réalisés avec les allocataires issus d'une rupture conventionnelle montrent que **cette inscription à France Travail se produit dans un délai moyen d'1 à 3 mois après la fin de l'accompagnement en CEP** (intégrant le délai légal de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention, puis de la procédure d'homologation de la convention de rupture dans un autre délai de 15 jours, et le cas échéant un temps supplémentaire négocié avant la date effective de rupture).

3.1.3. Un traitement de la demande d'indemnisation qui, dans l'ensemble, ne présente pas de difficulté majeure

À leur inscription à France Travail, 93 % des répondants de l'enquête ayant mobilisé le dispositif démission-reconversion [33] ouvrent effectivement un droit à l'assurance chômage. Ce taux est légèrement plus élevé :

- Pour les personnes ayant recouru à la démission-reconversion pour une création ou reprise d'entreprise (94 %), et un peu plus faible pour les personnes en démission-reconversion formation (89 %)
- Pour les personnes avec un niveau de formation initiale plus haut, puisque 95 % des personnes de niveau bac+3 ou plus indiquent avoir perçu l'allocation-chômage, contre 87 % des personnes de niveau infra-bac.

32 Données établies sur les répondants ayant déposé un dossier démission-reconversion (quel que soit pour création ou formation) ayant reçu l'accord de la commission, puis ayant effectivement démissionné et s'étant inscrit à France Travail.
33 En l'occurrence, il s'agit de 93 % des répondants ayant mobilisé le dispositif démission-reconversion, et qui ont effectivement déposé un dossier, reçu un avis positif de la commission, puis ont effectivement démissionné et se sont inscrits à France Travail.

Ces résultats de l'enquête sont ainsi pleinement cohérents avec les **données statistiques fournies par France Travail dans le cadre de l'étude**[34]**, qui mettent en évidence un taux de rejet de 7 %** pour les demandes d'ouverture de droit dans le cadre du dispositif démission-reconversion (nommé projet de reconversion professionnelle à France Travail) sur la période 2021-2024, principalement pour non-respect de la condition d'activité antérieure (au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin du contrat de travail), beaucoup plus rarement pour le non-respect du délai de 6 mois pour la demande d'allocation-chômage après la décision de la commission, ou pour des cas hors champ d'application de l'assurance-chômage (employeurs en auto-assurance).

D'après l'enquête, parmi les personnes issues du dispositif démission-reconversion qui n'ont pas été indemnisées à leur inscription à France Travail[35], 47 % ont choisi de continuer leur projet même sans allocation-chômage, et 26 % ont adapté leur projet en vue de retravailler plus rapidement.

Toutefois, si le processus d'indemnisation apparaît dans l'ensemble efficace et rapide, plusieurs personnes interrogées lors des entretiens[36] parmi celles inscrites dans le cadre de la démission-reconversion indiquent avoir **rencontré des difficultés avant de percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE).** Plusieurs types de difficultés sont évoquées, les plus fréquentes étant désignées comme des **« erreurs administratives » ayant retardé la prise en compte du statut spécifique lié au dispositif démission-reconversion**.

À ce titre, l'absence de communication directe par Transitions Pro à France Travail de la notification de la commission validant le dossier de démission-reconversion est regrettée par certains bénéficiaires, quand bien même cela soit pleinement conforme à la procédure en place (la notification de la commission devant être fournie par le bénéficiaire lui-même).

Parfois, c'est davantage la **méconnaissance supposée du dispositif** de démission-reconversion par le conseiller France Travail - le caractère « légitime » de la démission n'étant pas reconnu malgré la fourniture des justificatifs demandés - qui est mentionnée.

ILLUSTRATION

Conseillère en insertion professionnelle, elle a entamé une reconversion pour devenir infirmière. Lors de son inscription, son dossier n'a pas été enregistré comme une démission légitime malgré la fourniture de tous les documents justificatifs. La situation a mis plusieurs semaines à se régulariser : *« J'ai eu l'impression qu'ils n'avaient pas l'habitude des démissions pour reconversion »*.

(Femme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

D'après les conseillers France Travail, certaines de ces difficultés peuvent probablement s'expliquer par une erreur de saisie du demandeur dans le formulaire d'inscription renseigné en ligne, la personne devant en effet indiquer la démission comme motif d'inscription, avant de préciser que celle-ci intervient dans le cadre d'une démission-reconversion, à la suite de quoi une demande de pièces justificatives - dont la notification de la commission d'attribution de Transitions Pro - est automatiquement générée. S'il ne suit pas cette procédure, le demandeur court le risque que sa demande d'ouverture de droit soit refusée (à titre provisoire, une rectification de sa situation pouvant être ensuite réalisée).

Plus rarement, des erreurs de calcul de l'allocation ont aussi été évoquées lors des entretiens.

Dans certains cas plus spécifiques, le **délai de versement de le la première allocation** s'explique par des **motifs indépendants du dispositif de la démission-reconversion :**

- Le rallongement du délai de carence dans les cas où les droits à congés payés n'ont pas été épuisés (« différé congé payés ») ;
- Le non-respect de la convocation pour le 1er rendez-vous avec le conseiller France Travail;

34 Cf. données détaillées présentées dans le document introductif.
35 Les entretiens qualitatifs ne fournissent pas de détails sur ce point, aucun cas de de refus d'indemnisation pour une personne issue du dispositif démission-reconversion n'ayant pu être documenté lors des entretiens réalisés (que ce soit lors de l'étape 1 ou de l'étape 4).
36 Étape 4, entretiens avec les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion.

- Des situations particulières susceptibles de prêter à interprétation quant à l'éligibilité de la personne à l'indemnisation (ex. création d'une entreprise par un associé antérieurement à l'inscription du porteur de projet à France Travail).

3.1.4. Un accompagnement de projet limité après une démission-reconversion, à la différence de la rupture conventionnelle

Un niveau d'attente limité à l'entrée à France Travail après une démission-reconversion, plus contrasté pour les personnes issues d'une rupture conventionnelle

La majorité des personnes interrogées lors des entretiens[37] abordent le 1er rendez-vous à France Travail avec une **connaissance limitée des possibilités d'accompagnement par France Travail**, et n'ont, **de ce fait, pas d'attente particulière si ce n'est, d'une part, de s'assurer du déclenchement de l'indemnisation et d'en connaître la durée ainsi que le montant exact**, y compris lorsqu'une simulation a été réalisée en amont de l'inscription ; d'autre part, de savoir quelles sont les démarches administratives attendues de leur part (actualisation mensuelle de leur situation, rendez-vous de suivi…).

Des différences de posture peuvent toutefois être observées selon le dispositif mobilisé et la nature du projet de reconversion.

Pour les personnes ayant mobilisé la démission-reconversion pour un projet de création d'entreprise ou de formation (sans spécificité ici selon la nature du projet), **l'échange avec le conseiller de France Travail est globalement perçu comme une simple formalité**. Celles-ci attendent du conseiller qu'il leur précise quelles pièces fournir dans la perspective de l'engagement de leur projet, dont la mise en œuvre est souvent souhaitée dans les meilleurs délais. Très à la marge, des précisions sur les règles de cumul entre l'allocation de retour à l'emploi et les revenus d'activité sont demandées. Dans de nombreux cas, les porteurs s'étonnent - et regrettent - que le conseiller ne soit pas plus informé de leur parcours et paraisse mal connaître le dispositif démission-reconversion.

ILLUSTRATION

Initialement gestionnaire de sinistres, ce bénéficiaire souhaitait se reconvertir dans le conseil en gestion de patrimoine. Il déplore avoir dû retransmettre l'ensemble de ses documents car son interlocuteur n'était pas "informé de son parcours" ni de sa participation au dispositif démission-reconversion.

(Homme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Ancienne responsable de l'administration des ventes, elle s'est reconvertie dans l'enseignement du Français Langue Étrangère. Elle s'étonne que sa conseillère *"ne connaissait pas la démission-reconversion"* et semblait ne pas savoir *"dans quelle case [la] mettre"*. L'échange a été très formel.

(Femme, 50 ans et plus, DR, Non cadre)

Pour les personnes ayant recouru à une rupture conventionnelle, les attentes dépendent du niveau de maturité du projet, ainsi que du degré d'autonomie du porteur.

Dans le cadre des entretiens conduits à l'étape 4 de l'étude avec des personnes en parcours de reconversion inscrites à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle, il a été constaté que **près de la moitié n'avait**

37 Etape 4, entretiens avec les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle.

pas vraiment de projet défini à leur inscription à France Travail (la rupture conventionnelle étant très souvent mobilisée dans une stratégie de sortie rapide de l'entreprise, dans le cadre d'une situation conflictuelle ou de souffrance au travail, davantage que par rapport à un projet d'évolution précis, qui se trouve ici plutôt élaboré après la rupture). Par ailleurs, sauf très rares exceptions, **les personnes interrogées en étape 4 au titre de la rupture conventionnelle n'avaient pas été accompagnées par un conseiller CEP en amont de leur rupture de contrat** (en général par méconnaissance du service CEP). La situation de ces personnes à l'entrée à France Travail est donc nécessairement bien différente de celle observée pour les personnes issues d'une démission-reconversion, qui avaient de fait toutes un projet précis, élaboré dans le cadre d'un accompagnement CEP et présenté à la commission ATPro avant leur inscription.

Ainsi, parmi ces personnes issues d'une rupture conventionnelle, notamment celles sans projet précisément défini à leur inscription, on observe davantage **l'attente de disposer d'un interlocuteur « référent » dans une logique de réassurance** (importance du relationnel) et un **réel besoin d'accompagnement à l'élaboration de leur projet** (appui à la recherche d'un emploi ou d'une formation en lien avec leurs aspirations).

ILLUSTRATION

Éducateur sportif dans le nautisme, il souhaitait se reconvertir sans avoir de projet de formation ou de création défini. Son attente principale était de disposer d'un *"interlocuteur à appeler en cas de besoin"* pour éviter le *"bazar administratif"* et se rassurer. Il a jugé l'échange satisfaisant mais formel, le conseiller se limitant à proposer des offres classiques en attendant qu'il se *"reconstruise".*

(Homme, 30-39 ans, RC, Non cadre)

Pour ceux plus avancés dans leur projet à l'entrée à France Travail (après une rupture conventionnelle), un **besoin de conseils et d'expertise en matière d'ingénierie** est exprimé, avec des questionnements portant sur les possibilités de financement, la recherche de formations thématiques et webinaires (ex. marketing digital, prospection commerciale, statut juridique d'une entreprise, comptabilité…) ou la mise en relation avec des professionnels (ex. structures d'accompagnement à création d'entreprises, salons professionnels…).

ILLUSTRATION

Technicien en électronique, il a engagé une reconversion pour devenir chef de projet en intelligence artificielle. Son projet étant mûr, il a vécu l'échange comme une formalité où "ils m'ont laissé faire", le conseiller déclinant tout appui sur les "aspects techniques". Il a néanmoins profité de l'expertise de France Travail en participant à des ateliers comme la "Semaine du numérique" pour rencontrer des organismes.

(Homme, Moins de 30 ans, RC, Non cadre)

ILLUSTRATION

Gestionnaire de paie de formation, elle a choisi de se réorienter vers le secteur informatique en tant que développeuse. Elle a considéré l'accompagnement de France Travail comme une formalité limitée à des *"ateliers numériques"* et des forums emploi. Son projet étant déjà clair grâce à un suivi par un opérateur du CEP, elle n'a sollicité France Travail que sur des questions de *"financements"* et de modalités d'inscription.

(Femme, 30-39 ans, RC, Non cadre)

Des échanges avec le conseiller France Travail assez restreints après une démission-reconversion, et plus axés sur la pertinence et la faisabilité du projet après une rupture conventionnelle

De manière générale, **le 1er rendez-vous est l'occasion pour le conseiller de connaître la nature du projet de reconversion** : une présentation du projet et des moyens mis en œuvre pour le réaliser est demandée au porteur, le conseiller n'ayant pas la possibilité de consulter le dossier déposé auprès de Transitions Pro en amont de l'entretien (celui-ci n'est pas transmis directement à France Travail).

L'entretien permet également de **préciser les démarches attendues sur le plan administratif** (actualisation mensuelle de sa situation, pièces à fournir pour pouvoir procéder à l'ouverture de droit …), de **procéder au calcul du montant des allocations chômage** (ARE), et d**'identifier les besoins d'accompagnement** : appui à la recherche d'un emploi dans le secteur visé, propositions de formations ou webinaires, mise en relation avec des organismes spécialisés dans l'appui à la création/reprise d'entreprise…

Sur la base des entretiens réalisés [38], **certaines disparités peuvent toutefois être observées dans le contenu de ce 1er rendez-vous**, concernant l'appréciation portée sur la pertinence du projet envisagé et, plus généralement, le rôle du conseiller en matière d'orientation. **Cette différence de posture est étroitement liée au dispositif mobilisé pour la reconversion (démission-reconversion vs. rupture conventionnelle)**, même si les pratiques sur ce registre apparaissent peu homogènes d'un conseiller à l'autre.

Concernant les projets mis en œuvre dans le cadre de la démission-reconversion, si des échanges sur le projet ont bien lieu dans la très grande majorité de cas, ceux-ci **visent davantage à identifier les éventuels besoins d'accompagnement « résiduels » qu'à vérifier sa pertinence et sa faisabilité, le projet ayant généralement déjà été « challengé » et validé en amont** à la fois par le CEP et par la commission ATPro. Aucun cas d'échange sur le plan d'actions envisagé pour mettre en œuvre le projet n'a été mentionné dans les entretiens réalisés. Globalement, **les bénéficiaires décrivent souvent le 1er entretien comme un passage « obligé », peu structurant** sur le plan de l'ingénierie de projet, l'essentiel du travail de réflexion ayant été effectué en amont, avec l'appui du CEP ou de manière autonome.

ILLUSTRATION

Cette ingénieure souhaitait se reconvertir dans le pilotage de projets environnementaux. Elle qualifie ses contacts avec France Travail de très *"minimaux"* et indique que son projet *"n'a pas été questionné"* sur sa robustesse par le conseiller référent. Les seuls échanges ont été *"purement dématérialisés"*, concernant uniquement l'actualisation et la fourniture de pièces justificatives.

(F, 30-39 ans, DR, Cadre)

Concernant les projets consécutifs à une rupture conventionnelle, la pertinence du projet de reconversion et sa faisabilité sont davantage questionnées par le conseiller France Travail, *a fortiori* si le porteur n'a pas bénéficié d'un accompagnement à son élaboration, ce qui est le cas de l'essentiel des projets portés par des personnes ayant recouru à ce dispositif. **Quelques cas de remise en question** de projets ont ainsi été observés.

ILLUSTRATION

Cette professionnelle du secteur des services, installée en outre-mer après une rupture conventionnelle, souhaitait se reconvertir comme auxiliaire de vie indépendante. Dès son premier entretien, son projet a été explicitement jugé non viable par sa conseillère France Travail. La bénéficiaire rapporte ainsi : *« Elle m'a expliqué qu'il me manquait le diplôme, que les démarches administratives étaient trop compliquées et que, sans réseau ni mobilité, je n'y arriverais pas »*. France Travail l'a alors orientée vers un retour à son métier d'origine ou vers des postes jugés plus accessibles.

(F, 50-59 ans, RC, Non cadre)

38 Étape 4, entretiens avec les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle.

Un accompagnement multiforme, en fonction des besoins identifiés

La fréquence des échanges entre les porteurs de projets et le conseiller France Travail, une fois le 1er rendez-vous réalisé, parait très variable. Près des trois-quarts des personnes interrogées lors des entretiens [39] déclarent n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement particulier, principalement les personnes inscrites à la suite d'une démission-reconversion, mais aussi certaines venues suite à une rupture conventionnelle lorsqu'elles avaient déjà un projet suffisamment précis.

ILLUSTRATION

Ancienne assistante de direction, elle a repris son agence immobilière en collectif à la suite du départ en retraite du dirigeant. Après un premier rendez-vous d'inscription "*très succinct*" centré sur le calcul de ses droits, la bénéficiaire n'a bénéficié d'"*aucun échange*" ultérieur avec son conseiller référent. Elle n'a plus de contact avec l'organisme "*hormis les déclarations mensuelles*" de situation qu'elle effectue en ligne. Selon elle, France Travail n'a réalisé "*aucun contrôle formel*" sur la mise en œuvre de sa reprise d'entreprise après six mois d'indemnisation. Elle se dit satisfaite de cette situation car elle a pu mener son projet en totale autonomie.

(F, 20-29 ans, DR, Non-cadre)

ILLUSTRATION

Ce développeur-chef de projet a mobilisé la rupture conventionnelle après 20 ans d'ancienneté pour devenir éducateur canin. Le premier rendez-vous en agence a été très rapide et la discussion sur le fond du projet *"n'est pas allée très loin"*, l'essentiel du financement étant déjà assuré par son CPF. Il n'a manifesté aucun besoin d'accompagnement et France Travail n'a pas cherché à en proposer, se limitant à un rôle de gestion administrative. L'unique interaction notable fut une mise en garde formelle contre un éventuel abandon de formation.

(H, 50-59 ans, RC, Cadre)

D'autres, essentiellement des personnes passées par une rupture conventionnelle sans avoir de projet précisément défini, font inversement état d'échanges réguliers, toujours par téléphone, tous les 2 à 3 mois ou tous les 4 à 6 mois selon les cas.

ILLUSTRATION

Ancien éducateur sportif spécialisé dans la voile, ce bénéficiaire cherchait à découvrir de nouveaux métiers via des missions d'intérim. Une fois son contrat rompu, "*l'accompagnement par le conseiller a ensuite eu lieu tous les 2-3 mois, par téléphone*". Ces échanges réguliers portaient sur des "*propositions d'offres d'emploi*" et des incitations à participer à des salons professionnels. Le conseiller a notamment insisté pour qu'il "*se bouge*" afin de finaliser son CV et le déposer sur son espace personnel. Malgré sa priorité portée sur sa reconstruction psychologique, il juge ces contacts téléphoniques "*constructifs*".

(H, 30-39 ans, RC, Non-cadre)

S'agissant des personnes indiquant avoir été accompagnées dans la mise en œuvre de leur projet, issues du dispositif démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle, **différents registres d'appui** peuvent être distingués. Le conseiller peut ainsi intervenir dans l'**orientation vers des formations thématiques ou webinaires visant à appuyer et sécuriser un projet de création d'entreprise.**

39 Etape 4, entretiens avec les personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle.

ILLUSTRATION

Initialement électrotechnicien de maintenance industrielle, ce bénéficiaire s'est reconverti pour devenir menuisier-ébéniste à son compte. Sa conseillère France Travail a été d'un grand soutien après l'obtention de son CAP en lui recommandant plusieurs formations de gestion. *« Honnêtement, je ne m'attendais pas à ce que ça m'apporte quelque chose, mais ma conseillère a été très professionnelle, très avisée. Elle connaissait bien les métiers du bois. Elle m'a donné plein de conseils : pour la gestion de mon entreprise, suivre des formations organisées par l'URSSAF ou France Travail, être accompagné par la CMA… C'était très utile. »*

(H, 30-39 ans, DR, Non-cadre)

ILLUSTRATION

Cette ancienne aide-ménagère dans les services à domicile envisageait de s'installer comme auxiliaire de vie indépendante. France Travail a orienté l'appui vers des prestations de recherche d'emploi classiques, incluant « l'appui à la conception du curriculum vitae » et la « rédaction de courriers de motivation ». Le conseiller a finalement privilégié une recommandation de retour vers le salariat en caisse plutôt que de soutenir le projet de création jugé trop complexe administrativement.

(F, 50-59 ans, RC, Non cadre)

Le conseiller France Travail peut également favoriser la **mise en relation avec des structures d'appui à la création d'entreprise.**

ILLUSTRATION

Ce responsable clientèle a quitté sa PME pour s'installer comme consultant indépendant dans le domaine du recrutement. Afin de structurer son modèle économique, sa conseillère lui a proposé d'intégrer le dispositif d'appui à la création d'entreprise de France Travail pour l'aider à affiner sa réflexion stratégique et sortir de son isolement professionnel. Le bénéficiaire a trouvé cette orientation "*intéressante*" pour confronter sa vision avec celle d'autres entrepreneurs en devenir. Cet aiguillage vers une structure d'appui a facilité la maturation concrète de son projet de conseil.

(H, 30-39 ans, RC, Cadre)

ILLUSTRATION

Ancienne commerciale dans le secteur de l'imprimerie, elle s'est reconvertie dans le commerce (création d'une boutique de jeux). Pour pallier son manque d'expérience entrepreneuriale, sa conseillère l'a mise en contact avec un réseau spécialisé d'aide aux créateurs où elle a pu bénéficier d'un suivi personnalisé durant six mois pour consolider ses statuts juridiques. Ce passage par une structure d'appui extérieure lui a permis de bénéficier d'une expertise technique absente en agence. Elle se sentait ainsi mieux armée pour affronter les réalités économiques de son nouveau secteur d'activité.

(F, 30-39 ans, DR, Non-cadre)

L'appui à la recherche de **solutions de financement pour une formation** constitue un registre d'intervention spécifique et déterminant, pouvant concerner à la fois des personnes issues du dispositif démission-reconversion

ou d'une rupture conventionnelle. Le conseiller peut ainsi intervenir pour débloquer des situations complexes, par exemple en sollicitant l'intervention de France Travail pour obtenir une prise en charge financière. L'accompagnement peut également prendre la forme d'une **ingénierie financière hybride**, combinant les fonds propres, le CPF et un abondement ou un financement direct par France Travail pour couvrir des modules techniques spécifiques.

ILLUSTRATION

Cette chargée d'accueil dans un organisme de formation a négocié son départ pour se reconvertir dans le développement web. Ne disposant pas de droits CPF suffisants pour couvrir l'intégralité du coût de son cursus intensif en ligne, elle a sollicité l'aide de l'institution. Sa formation a ainsi été "*financée majoritairement par son CPF avec un complément de France Travail*". Cet abondement a sécurisé son parcours de formation alors qu'elle se trouvait dans une phase de reconstruction après un burn-out.

(F, moins de 30 ans, RC, Non cadre)

ILLUSTRATION

Ce manager dans la maintenance autoroutière a entrepris une reconversion pour devenir chargé d'affaires dans le photovoltaïque. Afin de couvrir les différents blocs techniques de son cursus, il a bénéficié d'une ingénierie de financement multiple. Sur les 4 modules suivis (...), un module est financé par ses fonds propres, un autre par France Travail et les deux derniers par son CPF. Cet appui financier ciblé a été déterminant pour lui permettre d'acquérir les certifications nécessaires sans épuiser ses économies.

(H, 50 ans et plus, RC, Cadre)

ILLUSTRATION

Cette aide-soignante hospitalière a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour intégrer un Institut de Formation en Soins Infirmiers. Se heurtant à un refus initial de prise en charge pour ses 2ème et 3ème années d'études, elle a bénéficié d'un appui administratif renforcé. Sa conseillère a favorisé *"l'intervention du médiateur de France Travail afin de plaider [s]a cause"* auprès du Conseil Régional. À la suite de cette démarche, *"un financement des frais pédagogiques [lui] a finalement été accordé jusqu'au terme de [l]a formation"*.

(F, 40-49 ans, DR, Non-cadre)

De façon plus spécifique, les personnes inscrites à la suite d'une rupture conventionnelle, qui n'avaient pas toutes de projet de reconversion clairement défini, évoquent plus souvent un **appui en matière d'accompagnement à la construction du projet et à la recherche d'emploi** (ex. recommandation de formations « métiers » ou orientation vers des ateliers spécifiques proposés par France Travail : aide à la rédaction de CV, acquisition des techniques de recherche d'emploi, utilisation des outils informatiques, préparation aux entretiens de recrutement…).

Ces constats issus des entretiens sont cohérents avec les retours des conseillers France Travail interrogés, qui soulignent :

- Qu'il n'existe pas de pratiques d'accompagnement spécifiques pour les personnes engagées dans un projet de reconversion à la suite d'une démission-reconversion,
- Que ces personnes, porteuses de projets et plans d'action déjà bien définis et généralement bien engagés, n'expriment pas de besoins d'appui complémentaire, ce qui n'exclut pas la possibilité pour le conseiller de recommander des actions « ponctuelles » (par exemple participation à un webinaire thématique ou à un atelier d'aide à la création d'entreprise).

3.1.5. Un niveau de satisfaction hétérogène, à pondérer par un niveau d'attente limité envers France Travail

Un quart des répondants à l'enquête ayant recouru à la démission-reconversion et un tiers de ceux ayant mobilisé la rupture conventionnelle soulignent la plus-value de l'accompagnement par le conseiller France Travail pour leur projet de reconversion. Si ces chiffres témoignent d'un niveau de satisfaction relativement peu élevé, il convient de les **mettre en perspective avec le faible niveau d'attente, en général, des porteurs de projets** vis-à-vis de leur conseiller (comme indiqué précédemment).

Dans le cadre des entretiens en étape 4, l'appui du conseiller France Travail est cependant reconnu dans de nombreux cas, aussi bien pour des personnes ayant recouru à la démission-reconversion qu'à la rupture conventionnelle. D'abord pour son **rôle de « facilitateur »**, en particulier s'agissant de la levée des difficultés liées au versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Ensuite pour le **soutien apporté, par exemple lorsque des difficultés sont rencontrées avec un organisme de formation**.

ILLUSTRATION

Ancienne cuisinière en cantine, elle s'est reconvertie comme secrétaire médicale. Sa conseillère a apporté un soutien moral précieux face aux aléas de la formation délivrée par l'organisme de formation qui s'est révélée décevante et éloignée de ses attentes. « *La conseillère France Travail s'est montrée disponible et à l'écoute. Elle m'a encouragée à aller au bout du processus* » malgré ces obstacles. Elle a également aidé à régulariser administrativement un stage effectué sans convention préalable.

(F, 30-39 ans, DR, Non cadre)

L'appui du conseiller est également reconnu et apprécié dans les situations mentionnées précédemment où des conseillers ont orienté des bénéficiaires (même issus de la démission-reconversion) vers des webinaires ou ateliers jugés utiles et adaptés à leurs besoins, ou ont apporté un conseil ciblé pour un projet de création d'activité, comme dans l'exemple ci-dessous :

ILLUSTRATION

Cette monitrice éducatrice en reconversion souhaitait créer une activité d'ateliers créatifs et de relaxation, imaginée d'abord de manière très généraliste et sans distinction de publics. Le rôle joué par son conseiller a été, selon elle, déterminant dans la définition de son projet puisqu'il lui a permis de procéder à un repositionnement stratégique sur un « public cible ».

(F, 40-49 ans, DR, Non cadre)

Les **principaux motifs d'insatisfaction** – parfois exprimés par des personnes ayant recouru au dispositif démission-reconversion mais surtout par des personnes passées par une rupture conventionnelle, qui avaient des attentes initiales plus importantes – sont les suivants :

- Le manque de disponibilité du conseiller ou le changement fréquent d'interlocuteurs,
- Le défaut de connaissance du dispositif démission-reconversion, entraînant au démarrage de l'accompagnement des erreurs dans la détermination du statut du porteur de projet et son orientation,
- L'inadaptation, voire l'absence des solutions proposées au regard de la situation et des besoins rencontrés (ce motif d'insatisfaction est essentiellement le fait de personnes passées par une rupture conventionnelle, notamment celles souhaitant devenir indépendants),
- Le manque de soutien ressenti par rapport au projet initialement envisagé (cf. l'exemple cité supra de la personne souhaitant devenir auxiliaire de vie, incitée à reprendre un emploi dans son secteur d'activité d'origine).

ILLUSTRATION

Ancienne conseillère bancaire, elle a utilisé le dispositif pour créer une activité de décoration évènementielle. Elle a été confrontée à des propositions d'accompagnement qu'elle a jugé inadaptées à son statut de créatrice. « *Ils m'ont convoquée pour faire des CV, des lettres… J'ai dû les rappeler pour leur dire que j'étais en création d'entreprise* ». Bien qu'une conseillère ait fini par corriger son statut, elle souligne que l'organisme est resté exclusivement axé sur la recherche d'emploi salarié.

(F, 30-39 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Responsable clientèle dans une PME, il projetait de s'installer en tant que consultant indépendant en recrutement. Très autonome, il a vécu l'échange avec France Travail comme une simple formalité *"trop général et peu adapté"* à ses besoins spécifiques d'entrepreneur. Il n'a reçu aucun conseil nouveau, jugeant que son interlocuteur ne maîtrisait pas les *"problématiques des free-lance"* et manquait de spécialisation.

(Homme, 30-39 ans, RC, Cadre)

3.1.6. Un contrôle à 6 mois de la mise en œuvre des projets de démission-reconversion pouvant paraître rare parce que ciblé

Les dispositions législatives concernant le dispositif démission-reconversion prévoient la réalisation, par France Travail, d'un **contrôle de la réalité des démarches nécessaires à la mise en œuvre du projet de reconversion validé par la commission ATPro, au plus tard 6 mois après l'ouverture de droit**[40].

FOCUS SUR LES RÈGLES ET PRATIQUES DE CONTRÔLE APPLIQUÉES PAR FRANCE TRAVAIL

L'entretien collectif réalisé avec les conseillers France Travail lors de l'étude a permis de préciser quelles étaient les pratiques en vigueur concernant le contrôle de la mise en œuvre des projets de démission-reconversion :

- Le contrôle intervient entre le 5e et le 6e mois à compter du 1er jour d'indemnisation, mais **seulement dans les cas où aucune création ou entrée en formation n'a été enregistrée dans le dossier du demandeur d'emploi à date**.
- Le contrôle porte sur l'effectivité des démarches de création d'entreprise ou permettant l'entrée en formation au regard du projet validé par la commission ATPro. En cas d'écart entre le projet validé et le projet effectivement mis en œuvre, une sanction peut être appliquée
- Dans les cas de création ou reprise d'entreprise, un éventuel changement d'activité de l'entreprise créée n'est pas sanctionné. En revanche, la formation prévue dans le dossier transmis à la commission ATPro doit être conforme à la formation effectivement suivie, sous peine de sanction.
- Le contrôle est généralement effectué sous forme d'entretien téléphonique.
- En cas d'absence de mise en œuvre du projet sans justification légitime (ex. décalage de la session de formation par l'organisme de formation) la sanction prévue est la suspension de l'allocation-chômage pendant 4 mois (sans demande de remboursement possible).

40 Art. L5426-1-2 du Code du travail : « La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet […] est contrôlée par l'opérateur France Travail au plus tard à l'issue d'une période de six mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance ».

Le caractère ciblé de ces pratiques de contrôle explique probablement pourquoi la majorité des personnes interrogées ne font pas état de l'existence d'un contrôle de leur projet, même si les résultats de l'enquête téléphonique (étape 3) paraissent sur ce point contradictoires avec les entretiens (étape 4). Selon l'enquête, 84 % des répondants ayant recouru à la démission-reconversion disent ainsi avoir été contactés par France Travail pour justifier de leurs démarches de reconversion environ 6 mois après leur inscription (88 % des porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise, et 74 % des porteurs d'un projet de formation). On peut toutefois faire l'hypothèse d'une certaine difficulté, pour ces répondants à l'enquête, à distinguer clairement le suivi global assuré par le conseiller France Travail, des demandes d'actualisation mensuelle de leur situation, et du contrôle de l'effectivité de la mise en œuvre du projet à 6 mois.

Pour les personnes ayant effectivement fait l'objet d'un contrôle (parfois précédé de l'envoi d'un mail l'annonçant et rappelant l'obligation pour le porteur de projet de respecter les engagements pris en contrepartie du versement de l'ARE), la demande du conseiller France Travail peut selon les cas prendre la forme d'un questionnaire dématérialisé à renseigner ou d'un échange en distanciel (appel téléphonique ou visioconférence) au cours duquel des éléments factuels et justificatifs de l'avancement du projet sont demandés.

Les éléments de « preuve » demandés, cités par ces personnes, diffèrent logiquement selon la nature du projet de reconversion :

- Pour un projet de création d'entreprise : justificatifs d'immatriculation (Kbis, statuts), preuves de démarches entreprises auprès d'un cabinet d'expertise comptable, attestations de participation à des réunions d'information dédiées à l'appui à la création d'une entreprise, ou attestations d'absence de rémunération au titre de l'activité indépendante.
- Pour un projet de formation : certificats de scolarité, attestations de présence en formation ou justificatifs de réussite aux examens.

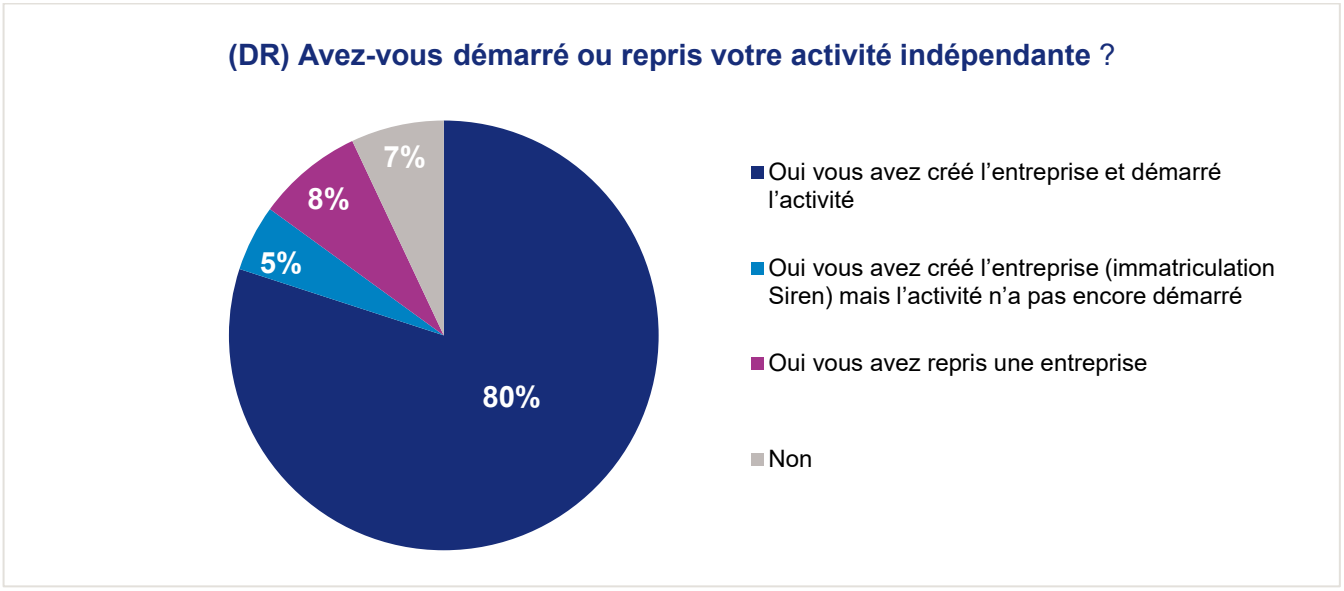
Des sanctions ont été envisagées en de très rares cas, sans jamais que leur mise en œuvre soit effective, soit parce que le porteur de projet a finalement régularisé sa situation (ex. annulation de la demande de remboursement des allocations versées après la transmission d'une attestation de non-rémunération valide), soit parce que la personne n'était pas encore en mesure de fournir les pièces justificatives demandées (ex. menace de radiation non suivie des faits, la formation à laquelle le porteur devait participer n'ayant pas encore débutée).

3.2. Le devenir des projets de création ou reprise d'entreprise (avec ou sans formation)

3.2.1. Des projets de création plus largement concrétisés après une démission-reconversion qu'après une rupture conventionnelle

L'ensemble des travaux de l'étude mettent en évidence que **les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise passant par le dispositif démission-reconversion concrétisent très majoritairement leurs projets**, davantage que les personnes passant par une rupture conventionnelle.

Ainsi, les résultats de l'enquête téléphonique mettent en évidence un **taux très élevé de concrétisation des projets de création-reprise à la suite d'une démission-reconversion** : **80 % des répondants avec un projet de démission-reconversion création validé**[41] **avaient effectivement créé et démarré leur activité** indépendante au moment de l'enquête, **5 % avaient créé leur activité mais sans la démarrer**, et **8 % avaient réalisé une reprise d'entreprise** (seuls 7 % n'avaient donc pas mis en œuvre leur projet). On n'observe pas ici de distinction entre cadre et non-cadre (sur le dernier poste occupé) en termes de taux de réalisation de la création-reprise. Il est toutefois à noter que les personnes âgées de 40 à 49 ans ont un peu moins concrétisé leur projet (71 % ont créé et démarré leur activité, 11 % n'ont pas du tout mis en œuvre leur projet).



Source : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos.
Champ : Personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, et ayant effectivement démissionné après validation de leur dossier.

Le taux de réalisation du projet de création est nettement plus faible pour les personnes passées par un CEP et ayant obtenu une rupture conventionnelle : seulement la moitié d'entre elles[42] **(51 %) avaient effectivement créé et démarré leur activité indépendante** au moment de l'enquête. 5 % avaient créé leur activité mais ne l'avaient pas démarré, 5 % avaient repris une entreprise, et **39 % n'avaient pas mis en œuvre leur projet.**

L'enquête montre également que **la création-reprise, lorsqu'elle a lieu, se produit en général rapidement** : après une démission-reconversion, **la création-reprise se fait dans un délai moyen de 2,3 mois après la démission, soit très peu de temps après l'inscription à France Travail**. Ce délai est un peu plus long dans le cas d'une rupture conventionnelle (2,9 mois). Ce délai de création rapide est à relier au travail important de

41 Données établies sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné ; en termes de recul temporel, ces personnes ont été interrogées environ 12-15 mois en moyenne après leur accompagnement CEP, donc environ 9-12 mois après le dépôt de leur dossier et 6-9 mois après leur démission (compte tenu des délais moyens estimés par l'enquête entre ces différentes étapes).
42 Ce chiffre porte sur des personnes passées par une rupture conventionnelle et qui avaient initialement pour projet de se reconvertir en créant leur activité, à l'exclusion de celles ayant répondu souhaiter se reconvertir mais sans avoir de projet précis.

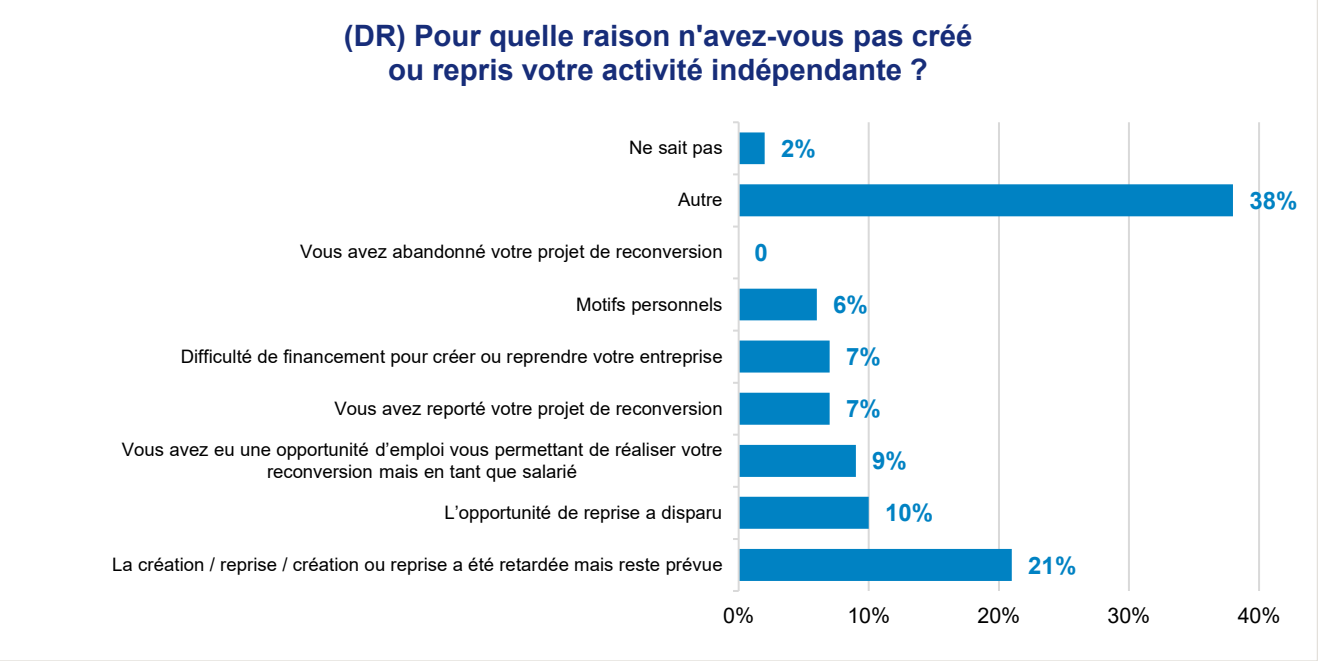
préparation réalisé en amont de la démission, aboutissant à des projets déjà très matures au moment de l'inscription à France Travail (ainsi qu'à l'obligation de mettre en œuvre son projet dans les 6 mois suivant l'inscription dans le cadre de la démission-reconversion)

FOCUS STATISTIQUE

Pour mémoire, les données chiffrées issues des travaux de l'Unédic[43] mettent en évidence les constats suivants, avec un recul temporel plus important que celui de l'enquête :

- 24 mois après l'ouverture de droit, 68 % des allocataires issus du dispositif démission-reconversion ont créé une entreprise (48 % sans suivre de formation en plus de la création, et 20% en réalisant également une formation). Etant calculée sur l'ensemble des allocataires issus d'une démission-reconversion, et avec un recul temporel différent, cette donnée n'est pas directement comparable avec les résultats de l'enquête cités à la page précédente qui portent eux uniquement sur les personnes ayant déposé et validé un dossier de démission-reconversion création.
- Le délai de création d'entreprise pour les allocataires créateurs issus du dispositif démission-reconversion est de 3 mois en moyenne après l'ouverture de droit (2 mois s'ils ne suivent pas une formation, 5 mois si c'est le cas). Pour les allocataires créateurs issus d'une rupture conventionnelle, ou pour l'ensemble des allocataires créateurs, ce délai moyen est de 9 mois[44].

D'après l'enquête, **dans les cas peu nombreux où la création-reprise de l'activité indépendante après une démission-reconversion n'a pas eu lieu,** les raisons évoquées (outre des réponses « autre » citées par 38 % des répondants concernés) ont trait à un projet retardé mais qui reste prévu (21 %, plus 7 % de réponses « report du projet ») ou, dans une moindre mesure, à une opportunité de reprise qui a disparue (10 %), à une opportunité d'emploi permettant de réaliser la reconversion en tant que salarié (9 %), à une difficulté de financement (7 %) ou à des motifs d'ordre personnel (6 %) :



Source : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos,
Champ : personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné, mais n'ayant pas créé ou repris au moment de l'enquête.

43 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026.
44 Les délais estimés via l'enquête paraissent donc relativement cohérents pour les répondants en démission-reconversion, mais plus spécifiques pour ceux en rupture conventionnelle. Cela s'explique par le fait que le public interrogé lors de l'enquête au titre de la rupture conventionnelle présente la spécificité d'avoir été accompagné par un CEP, et d'avoir un projet de reconversion défini au départ, et que le recul temporel est moindre que celui des données exploitées par l'Unédic.

Lorsque la création-reprise n'a pas eu lieu après une rupture conventionnelle, c'est avant tout du fait de motifs personnels (29 %), et moins souvent parce que le projet a été retardé (13 % plus 8 % de réponses « report du projet), en raison d'une opportunité d'emploi permettant de réaliser la reconversion en tant que salarié (12 %), une difficulté de financement (12 %), ou un abandon du projet (et des réponses « autre » citées par 15 % des répondants)[45].

Ces résultats de l'enquête téléphonique sont corroborés par les investigations réalisées par les entretiens qualitatifs auprès des porteurs de projets de reconversion par une création ou reprise d'activité[46], puisque **la quasi-totalité des personnes interrogées souhaitant développer une activité indépendante ont effectivement créé ou repris leur entreprise** (avec un recul temporel un peu plus important, les entretiens se plaçant environ 1 an après leur inscription à France Travail).

Pour les **porteurs venus du dispositif démission-reconversion**, **seul un cas de report a été documenté** (cf. illustration ci-dessous).

ILLUSTRATION

Cette ancienne assistante de direction a repris son agence immobilière en collectif, avec trois collègues, à la suite du départ en retraite du dirigeant. Le projet a néanmoins été reporté en raison d'un "*processus de reprise qui a pris du retard*" lors de la phase de négociation et de validation du dossier. La reprise effective et la modification du Kbis n'ont pu être finalisées que 21 mois après le dépôt du dossier. Elle se dit aujourd'hui satisfaite de "piloter" l'entreprise et de pouvoir enfin la moderniser.

(F, 20-29 ans, DDR, Non cadre)

Les tableaux ci-après récapitulent les **informations collectées concernant les caractéristiques des entreprises crées ou reprises** dans le cadre des projets de reconversion issus d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle. Ces éléments, et leurs facteurs explicatifs, sont présentés plus en détail dans les sous-parties suivantes.

45 Personnes passées par une rupture conventionnelle et qui avait initialement pour projet de se reconvertir en créant leur activité, à l'exclusion de ceux ayant répondu souhaiter se reconvertir mais sans avoir de projet précis ; le nombre de répondants est toutefois faible (24).
46 Etape 4, entretiens auprès des personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle.

Caractéristiques comparées des projets de création-reprise, selon le dispositif mobilisé

	DEMISSION- RECONVERSION-CREATION	RUPTURE CONVENTIONNELLE CREATION
DELAI MOYEN DE CREATION-REPRISE APRES LA DEMISSION (OU RUPTURE)		
	2,3 mois	2,9 mois
STATUT DE L'ACTIVITE CREEE OU REPRISE		
Société (SA, SAS, SARL...)	40%	17%
Micro ou auto-entreprise	29%	30%
Entreprise individuelle (hors auto-entreprise)	29%	42%
SECTEURS D'ACTIVITE PRINCIPAUX		
	Activités de services	Activités de services
	Construction	Service information, conseil, télécom
	Commerce	Commerce
FORMATION LIEE A LA CREATION-REPRIS		
	48% oui (avant ou après)	40% oui (avant ou après)
FORMULE D'INDEMNISATION CHOMAGE		
ARCE	28%	17%
Cumul ARE-revenus d'activité	68%	79%

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos ; données établies sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné puis créé ou repris une entreprise d'une part (636 répondants), et sur les personnes passées par une rupture conventionnelle avec pour projet de se reconvertir en créant leur activité et qui ont effectivement créé ou repris une entreprise d'autre part (37 répondants).*

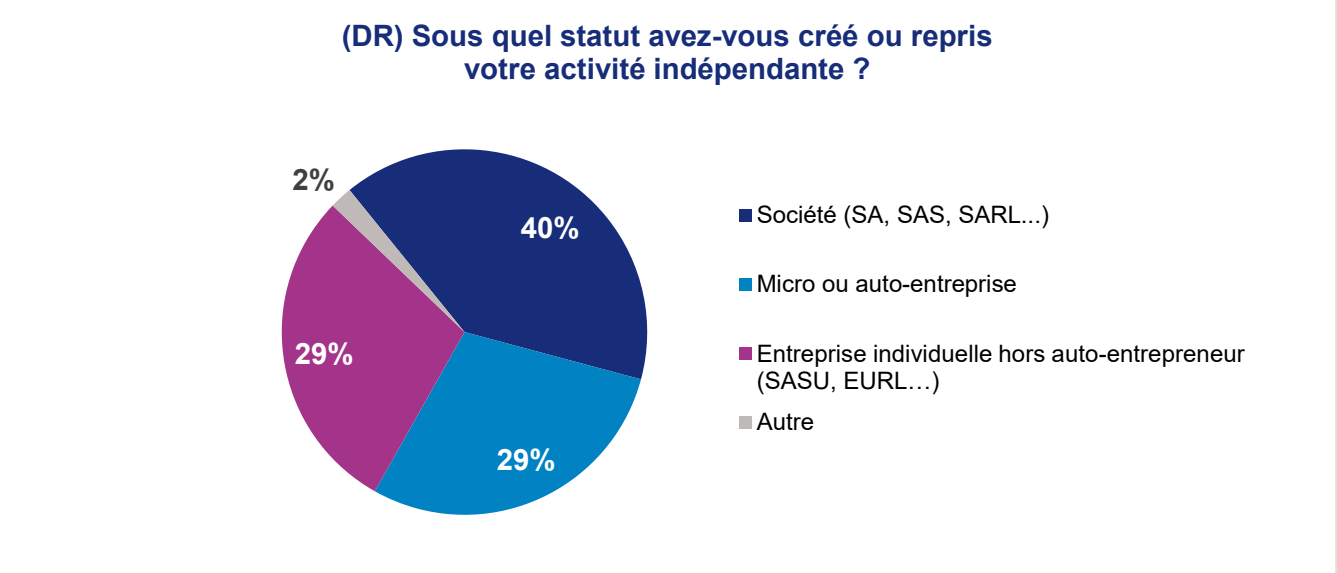
Exemples d'activités des entreprises créées, selon le dispositif mobilisé

DEMISSION- RECONVERSION- CREATION	RUPTURE CONVENTIONNELLE CREATION
SECTEURS D'ACTIVITE PRINCIPAUX DES CREATIONS D'ENTREPRISE	
Services aux entreprises, conseil (en informatique, ingénierie, finance) **Commerce-artisanat** (friperie, menuiserie, rénovation de véhicules anciens…) **Services aux entreprises, conseil** (en informatique, ingénierie, finance)	**Services à la personne** (coiffure, soins-esthétique, yoga…) **Conseil en recrutement** **Immobilier** **Commerce** (confiserie) **Maintenance agricole** **Aménagement paysager**

Source : *Étape 4, entretiens qualitatifs auprès des personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle et ayant créé ou repris une entreprise.*

3.2.2. Une majorité d'entreprises créées ou reprises sous le statut de société après une démission-reconversion

D'après l'enquête téléphonique, pour les personnes passées par une démission-reconversion, **40 % des créations ou reprises d'entreprises se font sous le statut de société (SA, SAS, SARL…)**, 29 % sous le statut d'entreprise individuelle (SASU, EURL…) et 29 % sous le statut de micro-entreprise. Le statut de micro-entreprise est davantage privilégié par les femmes (43 % contre 19 % des hommes) et les non-cadres (33 % contre 24 % des cadres). Quant au statut de société, il est plus représenté chez les hommes (46 %), les moins de 30 ans (53 %) et les cadres (45 %).



Source : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos.
Champ : personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné, et ayant créé ou repris une entreprise au moment de l'enquête.

L'enquête met en évidence un constat assez différent pour les créateurs passés par une rupture conventionnelle[47] : le statut choisi est plus souvent (42 %) celui de l'entreprise individuelle (SASU, EURL…), puis de la micro-entreprise (30 %), plus rarement de la société (17 %).

Les entretiens réalisés en étape 4 fournissent un éclairage sur les raisons principales pour lesquelles les porteurs de projets choisissent plutôt le **statut de société ou d'entreprise individuelle** (hors micro-entreprise) : la possibilité de bénéficier du statut de salarié, la recherche de crédibilité vis-à-vis de la clientèle visée, la possibilité d'associer des tiers (notamment parmi ses proches), ou encore un niveau de charges moins élevé pour le vendeur que sous d'autres statuts (en cas de reprise d'entreprise).

ILLUSTRATION

Ce cadre commercial du secteur de la protection sociale a mobilisé une rupture conventionnelle pour s'installer comme consultant en astrologie. Sa transition vers l'indépendance est motivée par la volonté de sécuriser sa fin de carrière et ses droits sociaux. "Je tenais à cotiser en vue de la retraite". Il utilise son reliquat d'ARE comme un amortisseur financier lui permettant de valider ses derniers trimestres sans la pression de ses anciens objectifs commerciaux. Ce projet lui permet de concilier une passion personnelle avec une stratégie de maintien de revenus jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

(H, 50 ans et plus, RC, Cadre)

47 Les données pour la rupture conventionnelle sont établies sur un faible nombre de répondants (37) et donc à interpréter avec prudence.

ILLUSTRATION

Ce cadre commercial de l'industrie a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour devenir maître composteur indépendant. Pour asseoir son autorité sur un marché de niche, il a dû abandonner la micro-entreprise pour un statut plus prestigieux. "*Au début, j'étais en micro-entreprise mais j'ai finalement changé de statut pour passer en SASU car ça n'inspirait pas suffisamment confiance à mes prospects qui, pour beaucoup, sont des hôtels haut de gamme*". Ce changement statutaire a été déterminant pour crédibiliser son offre auprès des établissements de luxe. Il considère l'indemnisation chômage comme le filet de sécurité ayant permis cette structuration juridique exigeante.

(H, 50-59 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Ce manager fort de dix ans d'expérience dans la coiffure a quitté son poste pour ouvrir son propre salon. Il a opté pour la SARL afin de garantir la pérennité de sa structure et d'anticiper ses besoins futurs en personnel ou en capital. *"Je ne voulais pas être obligé de changer de statut en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires. Avec la SARL, j'ai une structure juridique stable, adaptée à mes ambitions de développement et à la possibilité d'intégrer un associé ou d'embaucher sans contraintes majeures"*. Ce choix lui a permis d'embaucher immédiatement un salarié pour assurer le lancement de l'activité. Il consacre actuellement ses revenus à la constitution d'une trésorerie solide pour son entreprise.

(H, 30-39 ans, DR, Non-cadre)

Quant au choix du **statut de micro-entreprise**, il est principalement guidé par la simplicité des démarches administratives et la faiblesse des charges.

Dans la majorité des cas rencontrés lors des entretiens, la détermination du statut s'est faite sur les recommandations d'un cabinet d'expertise comptable, sollicité lors de la phase d'élaboration du projet.

ILLUSTRATION

Ce consultant expert en informatique a saisi l'opportunité de créer une société de conseil sous forme de SAS avec un associé. Le montage juridique de la structure, validé par un cabinet d'expertise comptable, a été optimisé pour sécuriser la gestion et la protection de ses proches. *"J'ai aussi pu désigner ma femme en tant qu'actionnaire, pour que les démarches soient simplifiées si jamais il m'arrivait quelque chose"*. Le bénéficiaire souligne que ce statut de société était le plus adapté pour assurer une croissance rapide de son expertise.

(H, 30-39 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Cet ingénieur, porteur d'un projet de création d'une entreprise de services numériques, a sollicité un expert-comptable avec un objectif très précis : *« se donner de la lisibilité sur les statuts d'entrepreneurs possibles »* ainsi que sur les démarches administratives et les formalités légales associées.

(H, 40-49 ans, DR, Cadre)

3.2.3. Une préférence marquée pour le cumul ARE-revenus d'activité plutôt que l'ARCE

Les créateurs ou repreneurs d'entreprise issus d'une démission-reconversion optent **majoritairement – 68 %** selon les résultats de l'enquête téléphonique - **pour un cumul de l'allocation chômage (ARE) avec les revenus issus de leur nouvelle activité** [48], plutôt que de choisir l'aide à la reprise ou création d'entreprise (ARCE [49]). Cette **préférence est toutefois un peu moins marquée que pour les créateurs issus d'une rupture conventionnelle** (qui choisissent le cumul ARE-revenus d'activité à 79 %, toujours selon l'enquête [50]).

FOCUS STATISTIQUE

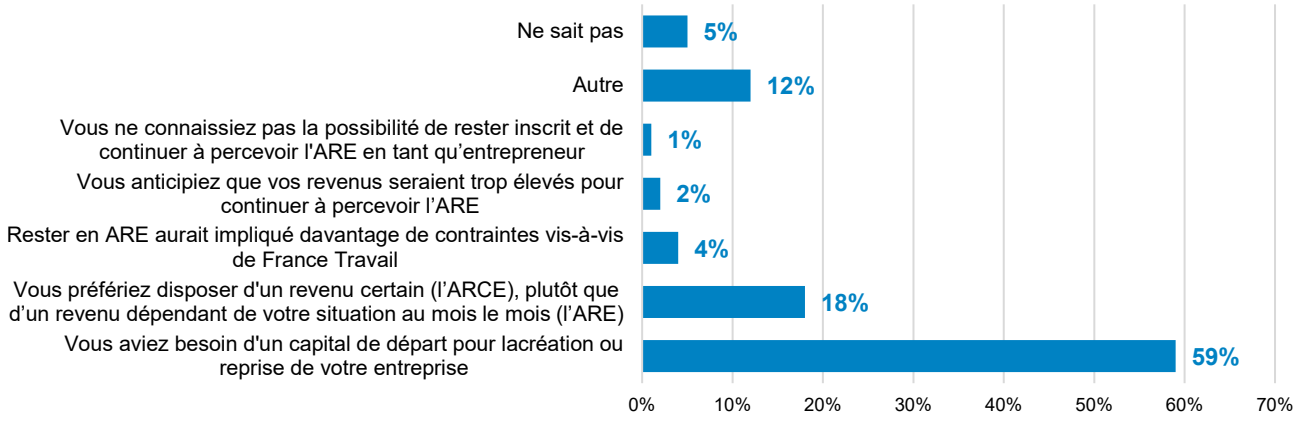
L'Unédic a mis en évidence [51] que les choix faits sur ce point par les allocataires issus du dispositif démission-reconversion ne se distinguent pas de ceux des autres types d'allocataires créateurs, mais diffèrent selon que le créateur suive ou non une formation durant son parcours :

- 75 % des allocataires issus de la démission-reconversion création sans formation choisissent le cumul ARE-revenus d'activité (25 % choisissent l'ARCE).
- 86 % des allocataires issus de la démission-reconversion création avec formation choisissent le cumul ARE-revenus d'activité (14 % choisissent l'ARCE).

L'enquête met en évidence que le choix de l'ARCE, parmi les répondants passés par la démission-reconversion, est un **peu plus fréquent pour les non-cadres** (34 % vs 22 % des cadres) **et les personnes de niveau de formation infra-bac** (39 % vs 24 % des bac+3 ou plus).

La principale motivation d'opter pour l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE), selon l'enquête tient au fait de pouvoir **compter sur un capital de départ afin de couvrir les frais liés au démarrage de leur nouvelle activité** (59 % des répondants issus de la démission-reconversion et ayant choisi l'ARCE, 65 % des hommes, 69 % des non-cadres et des 30-39 ans). Il s'agit plus rarement de disposer d'un revenu sécurisé, plutôt que d'un revenu dépendant de la situation de l'entreprise au mois le mois (18 %, mais 26 % des femmes).

(DR) Pour quelle raison principale avez-vous demandé à bénéficier de l'ARCE ?



Source : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos.
Champ : personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné, ayant créé ou repris une entreprise au moment de l'enquête et ayant opté pour l'ARCE.

48 Le cumul ARE-revenus d'activité permet aux créateurs ou repreneurs d'entreprise de percevoir chaque mois une partie de leur allocation, en complément des rémunérations issues de la nouvelle activité non salariée.
49 L'ARCE permet aux créateurs ou repreneurs d'entreprise de recevoir une partie de leurs allocations chômage sous la forme d'un capital, en deux versements. Son montant s'élève à 60 % des droits à l'ARE qui restent à verser.
50 Données établies sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, et effectivement démissionné, et ayant créé ou repris une entreprise au moment de l'enquête d'une part (636 répondants), et sur les personnes passées par une rupture conventionnelle, qui avait initialement pour projet de se reconvertir en créant leur activité, puis ayant créé ou repris une entreprise d'autre part (37 répondants).
51 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026

Inversement, le **choix du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et des revenus d'activité** tient **très majoritairement au souhait de percevoir un revenu régulier** (72 % des répondants en démission-reconversion ayant choisi le cumul, et 76 % des répondants dans ce cas passés par une rupture conventionnelle), plus rarement au souhait de ne pas perdre le montant des droits non consommés[52] (7 % pour chacun des deux dispositifs).

Les entretiens conduits en étape 4 confirment la préférence des porteurs de projets de création-reprise pour l'ARE, la totalité des personnes interrogées ayant choisi de bénéficier de cette formule d'indemnisation plutôt que de l'ARCE (que ce soit après une démission-reconversion ou une rupture conventionnelle). **Outre le fait de disposer ainsi d'un revenu mensuel sécurisé, les porteurs de projets concernés indiquent avoir, grâce à l'ARE, la possibilité de réserver les premiers revenus de l'activité à l'alimentation de la trésorerie** de l'entreprise, une préoccupation largement partagée par les porteurs de projets de création. Ce choix s'explique aussi par le fait de **ne pas avoir besoin de disposer d'un capital important au lancement de leur activité**, soit parce que celle-ci ne nécessite pas d'investissements majeurs, soit parce que la personne dispose d'un capital en propre (ces deux motifs pouvant se conjuguer). La crainte d'une décote appliquée au montant versé au titre de l'ARCE est également mentionnée comme un motif favorable au choix de l'ARE.

ILLUSTRATION

Ancienne salariée d'une TPE, Madame a participé à la reprise de l'entreprise dans le cadre d'un projet collectif avec trois collègues suite au départ du dirigeant. Le dispositif a été retenu sur conseil de l'expert-comptable pour permettre aux associés de percevoir une indemnité sécurisée plutôt qu'un salaire immédiat. *"L'ARE a permis de ne pas se verser de salaire pendant un an pour constituer une trésorerie"* indispensable à la modernisation de la structure. Sans ce revenu mensuel régulier, la concrétisation du rachat collectif aurait été compromise par les exigences des banques.

(F, moins de 30 ans, DR, Non-cadre)

3.2.4. Des situations post-création plus positives après une démission-reconversion qu'une rupture conventionnelle, tout en restant relativement fragiles

Au-delà de la réalisation effective du projet de création-reprise, les travaux réalisés mettent en évidence que la **situation actuelle[53] des créateurs-repreneurs d'entreprise issus d'une démission-reconversion paraît majoritairement favorable, davantage que celle des personnes ayant réalisé leur projet de création via une rupture conventionnelle.** Toutefois, on peut relever **certains indices de fragilité,** y compris pour une partie des personnes issues de la démission-reconversion, et des situations qui ne correspondent pas systématiquement aux projets initiaux.

Ainsi, sur l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête et ayant pour projet initial de créer ou reprendre une entreprise, **76 % sont effectivement en activité indépendante** (au moment de l'enquête) **parmi celles ayant recouru à une démission-reconversion,** soit nettement plus que pour les personnes ayant recouru à une rupture conventionnelle (54 %)[54].

De plus, **89 % des personnes passées par une démission-reconversion estiment que leur activité correspond à leur projet de reconversion initial** (ce taux étant de 81 % pour les personnes passées par une rupture conventionnelle).

52 Ce facteur explicatif fait référence au fait que dans le cadre de l'ARCE, le montant perçu, en 2 deux versements, équivaut à 60% des droits restants.
53 Il convient ici de rappeler que dans le cadre de l'enquête, les personnes ont été interrogées environ 12-15 mois en moyenne après leur accompagnement CEP, donc environ 9-12 mois après le dépôt de leur dossier et 6-9 mois après leur démission (compte tenu des délais moyens estimés par l'enquête entre ces différentes étapes). Dans le cadre des entretiens de l'étape 4, le recul temporel est plus important, de l'ordre de 12 mois après leur inscription à France Travail.
54 Les données sont établies ici sur l'ensemble des personnes ayant envisagé l'un ou l'autre des deux dispositifs, sans nécessairement être allés jusqu'au dépôt de leur dossier pour la DR (ni a fortiori avoir eu l'accord de la commission ou avoir démissionné), ou sans forcément avoir obtenu leur rupture conventionnelle.

		DR CREATION	RC CREATION
Quelle est votre situation actuelle ?	En activité indépendante	**76%**	**54%**
	Inscrit à France Travail	**47%**	**55%**
	Emploi salarié temps plein	**13%**	**13%**
	Emploi salarié temps partiel	**1%**	**5%**
Si emploi (salarié ou indépendant) **Votre activité professionnelle correspond-elle à celle que vous aviez envisagée dans votre projet de reconversion ?**	Oui	**89%**	**81%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos (cumul possible de plusieurs situations).*

En restreignant l'analyse aux répondants de l'enquête qui sont réellement « allés au bout » de la procédure de démission-reconversion (i.e. dont le dossier a été déposé, validé par la commission et qui ont effectivement démissionné), **la part des personnes effectivement en activité indépendante au moment de l'enquête est encore plus élevée (86 %), la moitié d'entre elles étant dans le même temps inscrits à France Travail.**

		DEMISSION-RECONVERSION CREATION
Situation actuelle	En activité indépendante	**86%**
	Inscrit à France Travail	**52%**
	Emploi salarié temps plein	**4%**
	Emploi salarié temps partiel	**1%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos (cumul possible de plusieurs situations).*

Pour autant, lorsque la création-reprise est effective, **la situation économique des activités créées ou reprises paraît encore relativement fragile** au moment de l'enquête. Ce constat vaut quel que soit le dispositif mobilisé, même si **la situation des créateurs issus de la démission-reconversion reste là aussi globalement plus favorable qu'après une rupture conventionnelle**.

Ainsi, au moment de l'enquête[55], **80 % des indépendants passés par une démission-reconversion dégagent un chiffre d'affaires,** soit 10 points de plus que pour ceux passés par une rupture conventionnelle.

Toutefois, 57 % dégagent bien un chiffre d'affaires mais pour constituer la trésorerie donc sans se verser de revenu**, et moins d'un quart des personnes issues d'une démission-reconversion se versent un revenu. Parmi ceux-ci, 70 % estiment le montant de ce revenu suffisant pour vivre**.

La situation des créateurs passés par une rupture conventionnelle est plus précaire : parmi cette population, seule 1 personne sur 6 a la capacité de tirer un revenu de son activité, et dans ce cas il n'est perçu comme suffisant pour vivre que par 1 personne sur 2.

55 Les données sont ici calculées sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, effectivement démissionné puis créé ou repris une entreprise d'une part (, et sur les personnes passées par une rupture conventionnelle et qui avait initialement pour projet de se reconvertir en créant leur activité puis ont créé ou repris une entreprise d'autre part.

Chiffres d'affaires dégagé dans les projets de création ou reprise, selon le dispositif mobilisé

		DÉMISSION-RECONVERSION CRÉATION	RUPTURE CONVENTIONNELLE CREATION
Si indépendant Chiffre d'affaires dégagé	**Oui et se verse un revenu** *(dont suffisant pour vivre)*	**23%** *(70%)*	**16%** *(50%)*
	Oui mais constitue trésorerie	**57%**	**54%**
	Non	**18%**	**30%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos*

La relative précarité de certaines situations, mises en évidence par ces données, sont toutefois à pondérer compte-tenu :

- De l'antériorité encore limitée des créations-reprises au moment où les porteurs ont été interrogés dans le cadre de l'enquête téléphonique (pour rappel, environ 6 à 9 mois après leur démission),
- Du choix fait - dans la plupart des cas - de compter dans un 1er temps davantage sur l'allocation chômage pour vivre que sur les revenus issus de l'activité, ceux-ci étant « réservés » à la consolidation de la trésorerie et au paiement des charges.

Les entretiens réalisés en étape 4 offrent un recul temporel un peu plus important, environ 12 mois après leur inscription à France Travail. À ce stade, beaucoup de porteurs de projets (que ce soit après une démission-reconversion ou une rupture conventionnelle) font le **constat d'un démarrage de leur activité plus lent qu'envisagé**, notamment en raison de la difficulté à trouver des clients dans un contexte où l'entreprise nouvellement créée manque encore de références, doit encore « faire ses preuves », et où le porteur de projet ne dispose pas toujours des compétences permettant d'assurer un marketing efficace de son offre de services. Une large part des personnes interrogées font ainsi le constat d'une **1ère année d'exercice encore largement consacrée au démarchage de la clientèle**. La situation de fragilité financière peut par ailleurs être accentuée par un défaut d'anticipation du poids des charges fixes (assurances, frais bancaires, loyers, charges sociales, rémunération d'un expert-comptable…) ou d'investissement au démarrage du projet.

ILLUSTRATION

Ingénieur géotechnicien, il a quitté son emploi pour s'associer dans la création d'une entreprise d'études de sols. Un an plus tard, il ne parvient pas à vivre de son activité et la situation de la structure demeure précaire en raison de difficultés de recouvrement auprès des clients. Il vit exclusivement de ses indemnités chômage : *"Je ne me verse pas encore de salaire. Je vis grâce à mes indemnités chômage. J'espère que ça va s'arranger d'ici début 2026"*. Il accepte cette situation pour gérer les dettes et la trésorerie fragile de la SAS.

(H, moins de 30 ans, DR, Cadre)

Dans les entretiens conduits en étape 4 de l'étude, **une minorité de projets sont suffisamment viables pour que leurs porteurs se rémunèrent à hauteur de ce qu'ils avaient initialement envisagé.**

ILLUSTRATION

Ce consultant expert en certifications informatiques a quitté son poste de développeur logiciel au sein d'une ETI pour créer une société de services et de conseil spécialisée. Ce projet est le seul à présenter une viabilité économique permettant une auto-rémunération immédiate, le bénéficiaire indiquant : « *Je suis en train de*

clôturer mon 1er exercice plein. Les résultats sont très bons. J'ai facturé sur l'année un peu plus de 500 000 €. Je suis parfaitement dans les clous de mon business plan ».

(H, 30-39 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Cet ancien agent d'entretien extérieur souhaitant se reconvertir dans l'aménagement et l'entretien paysager, a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour sécuriser la création de son entreprise. Soutenu par quelques séances d'accompagnement CEP et par son expertise préalable dans le secteur, il a pu structurer un projet solide. Un an après la création, il déclare un chiffre d'affaires supérieur à son prévisionnel, ce qui lui permet d'envisager sereinement une rémunération équivalente à celle qu'il percevait auparavant. Il souligne la stabilité progressive de son activité, l'absence de nouveaux emprunts nécessaires et la montée en puissance régulière de sa clientèle. Bien qu'il n'ait pas encore commencé à se verser un salaire, il estime être « sur la bonne trajectoire » pour atteindre l'objectif de rémunération initialement fixé.

(H, 30-39 ans, DR, Non cadre)

Il est à noter que le recrutement de salariés apparaît dans deux projets documentés lors des entretiens (dans les deux cas le porteur était passé par une démission-reconversion).

ILLUSTRATION

Cet ingénieur spécialisé a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour créer une structure de services numériques à dimension RSE. Après validation de son dossier et démission, il a pu sécuriser le lancement de son activité grâce à l'indemnisation chômage, qui lui a permis de consacrer l'intégralité de son temps au développement de son application. La dynamique entrepreneuriale de ce projet se distingue nettement au sein du corpus en ce qu'il a permis de générer une dizaine de recrutements à temps partiel, tandis que le porteur demeure le seul employé à temps complet.

(H, 40-49 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Ce coiffeur, ancien manager dans une PME du secteur, a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour créer un salon de coiffure. Après plusieurs mois de préparation, il ouvre son salon à l'automne 2024. Malgré une trésorerie encore fragile et le choix de ne pas se verser de rémunération au démarrage, il procède néanmoins à l'embauche d'un salarié dès l'ouverture, afin d'assurer la continuité du service et de répondre aux premiers flux de clientèle. Ce cas illustre l'un des très rares projets issus d'une démission-reconversion à générer immédiatement de l'emploi salarié, malgré les contraintes de lancement inhérentes aux petites entreprises du secteur.

(H, 30-39 ans, DR, Non cadre)

3.2.5. Des difficultés entraînant dans certains cas des stratégies d'ajustement des projets…

Les entretiens réalisés en étape 4 montrent que la fragilité économique qui vient d'être évoquée est synonyme dans certains cas d'ajustements du projet, **autant pour les créateurs-repreneurs ayant recouru à la démission-reconversion que pour ceux passés par une rupture conventionnelle.**

Afin de compléter leurs revenus, des porteurs de projets ont ainsi **repris - ou envisagent de le faire** au moment de l'entretien **- un emploi salarié à temps partiel en parallèle de leur activité indépendante** (dans les cas observés à raison de 1 ou 2 jours par semaine). Ce choix n'est pas seulement financier, les personnes concernées indiquant souhaiter profiter de leur emploi pour prospecter des clients au titre de leur nouvelle activité (lorsque le métier exercé est en lien avec leur projet).

ILLUSTRATION

Ancienne monitrice-éducatrice, elle a créé une activité d'ateliers créatifs et de sophrologie tout en reprenant un emploi salarié partiel. Elle exerce dans son domaine de compétences d'origine à raison d'un jour par semaine. Cette reprise d'activité lui permet aussi de *« prospecter des clients dans le cadre du démarrage de son activité" et de sécuriser ses revenus. Sa situation actuelle repose ainsi sur un "cumul activité propre / salaire / assurance chômage*" jugé confortable.

(F, 40-49 ans, DR, Non-cadre)

D'autres porteurs ont opté pour une **diversification de leur offre de services** après avoir, pour certains d'entre eux, suivi une formation. Les entretiens mettent notamment en évidence les exemples suivants.

ILLUSTRATION

Ancienne directrice de filiale financière, cette bénéficiaire s'est reconvertie comme coach professionnelle indépendante. Face à un niveau de revenus encore insuffisant un an après le lancement, elle a entrepris de diversifier ses prestations pour répondre aux attentes de ses clients. Elle a sollicité France Travail pour financer une formation spécifique afin de "*vendre des bilans de compétences*". Cette évolution stratégique s'accompagne d'une diversification via des webinaires et la mobilisation de son réseau professionnel pour stabiliser sa situation financière.

(F, 50 ans et plus, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Ce responsable commercial dans l'agro-industrie a créé une entreprise spécialisée dans la gestion de proximité des biodéchets. Constatant un démarrage plus lent qu'envisagé, il a décidé d'élargir son offre au jardinage naturel et à la formation spécialisée pour dégager un complément de revenus. Il explique que "c*'est plus simple à mettre en œuvre et plus concret pour les clients, car leurs espaces extérieurs sont valorisés. La prestation doit servir de clé d'entrée pour vendre après la prestation de gestion de proximité des biodéchets*". Il propose également des animations de "fresques du sol" pour lesquelles il s'est formé (en finançant lui-même la formation).

(H, 50 ans et plus, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Cette ancienne aide-soignante a ouvert une boutique de friperie où elle chine, restaure et revend des vêtements et des objets. Bien que les retours clients soient positifs, elle s'inquiète de la conjoncture économique et de sa capacité à se rémunérer durablement sur le long terme. Afin de diversifier son activité et d'augmenter l'attractivité de son commerce, elle *"envisage d'ouvrir un petit café dans sa boutique".* Ce projet d'extension de l'offre vise à consolider la viabilité économique de son entreprise tout en restant fidèle à sa volonté de maintenir un lien social.

(F, 50-59 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Ingénieur géotechnicien, il a créé une société spécialisée dans les études de sols dont la situation demeure précaire un an après le lancement. Pour faire face aux difficultés de trésorerie et attirer de nouveaux clients, il a opéré un changement stratégique dans la nature des prestations proposées. "*On était parti sur des choses très simples, basiques. Finalement on a décidé de monter un peu en gamme. On assure des interventions plus techniques. Il faut faire rentrer les clients, et donc accepter des missions plus difficiles, sur lesquelles on n'est pas assuré à 100 %*". Cette montée en gamme technique vise à différencier la structure malgré des risques accrus en matière d'assurance professionnelle.

(H, moins de 30 ans, DR, Cadre)

3.2.6. … voire une remise en cause du projet initial, parfois après une démission-reconversion mais surtout après une rupture conventionnelle

Confrontées à des difficultés pour développer et vivre de leur activité, plusieurs personnes interrogées lors des entretiens (étape 4) témoignent de leur **inquiétude pour l'avenir**, voire requestionnent la temporalité de la mise en œuvre de leur projet ou les conditions de sa réalisation.

La viabilité incertaine du projet, couplée à la perspective de perdre à court terme le bénéfice des allocations chômage, pousse même **certaines d'entre elles à envisager d'abandonner leur projet au cours des prochains mois** afin de **rechercher un emploi salarié en lien avec l'activité de l'entreprise** créée. Ce constat est **plus souvent rencontré pour des créateurs passés par une rupture conventionnelle, même si certaines personnes interrogées lors des entretiens et issues de la démission-reconversion se trouvent dans cette situation également**.

ILLUSTRATION

Initialement ingénieur géotechnicien, il visait la création d'une entreprise d'études de sols. S'étant lancé *« un peu à l'arrache »*, il ne parvient pas à se rémunérer un an plus tard et s'inquiète de la fin de ses indemnités. Il admet avoir agi de manière « précipitée » : *« Je suis parti un peu vite de l'entreprise où j'étais. J'ai été ingénieur diplômé pendant 3 ans seulement, après mon alternance. J'aurais pu et peut-être eu intérêt à me former 2 ou 3 ans de plus avant d'initier mon projet. Et j'aurais peut-être eu la possibilité de le réaliser avec d'autres personnes. Mais voilà, j'ai saisi l'opportunité qui s'est présentée. »* Il conditionne désormais la poursuite de son projet à sa capacité à dégager un revenu : « *On se bat tous les jours, on travaille quand même. Mais si je ne parviens toujours pas à me payer début 2026, ça signifiera que ça ne sert à rien de continuer.* »

(Homme, Moins de 30 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Après avoir quitté son poste de responsable clientèle dans une PME du secteur édition–audiovisuel, le bénéficiaire s'est engagé dans la création d'une activité de consultant en recrutement, capitalisant sur son expertise métier et son réseau professionnel. Malgré une forte motivation et un investissement conséquent en autoformation (webinaires, documentation officielle, tutoriels), il se heurte à un cycle de facturation particulièrement long et à des retards de paiement importants, qui fragilisent fortement sa trésorerie et rendent son projet difficilement soutenable dans la durée. Faute de revenus réguliers et en raison d'un marché du recrutement défavorable depuis plus de deux ans, il indique avoir de plus en plus de difficultés à faire régler ses factures dans des délais raisonnables. Conscient des limites financières de son activité indépendante, il s'oriente désormais vers la recherche d'un poste à temps complet dans le domaine du conseil en recrutement, voie qu'il perçoit comme plus stable et plus compatible avec sa situation économique actuelle.

(Homme, 30-39 ans, RC, Cadre)

Toutefois, **aucun cas d'abandon postérieur à une création ou reprise effective n'a été rencontré lors des entretiens de l'étape 4** (outre le cas d'abandon avant même la création qui a été évoqué ci-dessus pour une personne passée par une rupture conventionnelle).

FOCUS STATISTIQUE

Pour rappel (cf. document introductif de l'étude), les données chiffrées publiées par l'Unédic[56] montrent que 24 mois après ouverture de droit, **parmi les allocataires créateurs d'entreprise venus de la démission-reconversion, 10 % ont été amené à reprendre un emploi durable** (CDI ou CDD-intérim d'au moins 6 mois) **et 20 % un emploi quel qu'il soit**. Ce **taux de reprise d'emploi salarié après une démission-reconversion pour création d'entreprise est significativement plus faible que celui observé pour les créateurs issus d'une rupture conventionnelle** ou l'ensemble des allocataires créateurs.

3.2.7. Des formations liées aux projets de création répondant à des logiques hétérogènes

D'après l'enquête téléphonique[57], **près de la moitié (48 %) des créateurs-repreneurs issus du dispositif démission-reconversion ont suivi une formation** dans le cadre de leur projet d'activité indépendante (avant ou après la création). Ce cas de figure est un peu plus fréquent chez les femmes (53 % contre 44 % des hommes) et les non-cadres (50 % contre 44 % des cadres). Ce taux d'accès à une formation est un peu plus faible pour les créateurs passés par une rupture conventionnelle, pour lesquels ce taux est de 40 %, avec une mise en œuvre plus fréquente, là encore, chez les femmes (54 % contre 29 % des hommes) mais aussi, contrairement au dispositif démission-reconversion, chez les cadres (54 % contre 35 % des non-cadres).

Toujours selon l'enquête, **la nature des formations suivies diffère peu selon le dispositif. Des formations « métier » ont été privilégiées dans les deux cas, avec une prédominance cependant un peu plus nette dans le cas des personnes passées par la démission-reconversion** (46 % des formations suivies, contre 38 % dans le cadre de la rupture conventionnelle).

56 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
57 Les données sont ici calculées sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de créer ou reprendre une entreprise, reçu l'accord de la commission, effectivement démissionné puis créé ou repris une entreprise d'une part, et sur les personnes passées par une rupture conventionnelle et qui avait initialement pour projet de se reconvertir en créant leur activité puis ont créé ou repris une entreprise d'autre part.

Suivi et type de formation réalisée, selon le dispositif mobilisé

	DÉMISSION-RECONVERSION CRÉATION	RUPTURE CONVENTIONNELLE CREATION
Suivi d'une formation dans le cadre du projet de création d'entreprise	**48% oui (avant ou après)**	**40% oui (avant ou après)**
Type de formation suivie		
Formation « métier »	**46%**	**38%**
Formation gestion d'entreprise	**36%**	**37%**
Formation obligatoire	**28%**	**21%**
Formations compétences transversales *(anglais ; informatique…)*	**13%**	**9%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos*

FOCUS STATISTIQUE

Ces résultats de l'enquête (couvrant des formations pouvant avoir eu lieu avant ou après l'inscription à France Travail) portent sur un champ un peu différent des données statistiques de l'Unédic, qui recensent les formations suivies dans les 24 mois après l'inscription. Ainsi, selon ces données, la part des allocataires créateurs d'activités issus d'une démission-reconversion passant par une formation est de 30 % (68 % des allocataires inscrits à la suite d'une démission-reconversion sont en parcours de création à 24 mois, soit 48 % en parcours de création sans formation et 20% en parcours création et formation).

Cette publication met également en évidence les constats suivants :

- La formation précède la création dans la moitié des cas.
- L'entrée en formation se produit en moyenne dans un délai de 5 mois après l'ouverture de droit (après une démission-reconversion).
- Les formations les plus suivies sont des formations en lien avec l'activité entrepreneuriale (de type « création d'entreprise », gestion…) mais on retrouve aussi des formations visant l'acquisition de compétences métier.
- Les formations suivies sont plutôt courtes (196 heures en moyenne), et sont financées par le CPF dans près de 80% des cas.

En complément de ces éléments, les entretiens réalisés en étape 4 montrent que les cas de création ou reprise d'entreprise s'accompagnant du suivi d'une formation relèvent de **deux types d'approches différentes de la formation,** sans qu'un lien clair puisse être fait entre ces logiques distinctes et le dispositif dont sont issues les personnes interrogées (démission-reconversion et rupture conventionnelle).

Dans un premier ensemble de cas, **le choix de suivre une formation peut s'avérer objectivement indispensable**, soit parce qu'elle permet de se conformer à une obligation, lorsque le métier est réglementé et nécessite de ce fait la détention d'un diplôme ou d'une carte professionnelle (par exemple pour devenir taxi) ; soit parce qu'elle permet à la personne d'acquérir les compétences utiles à la mise en œuvre du projet.

ILLUSTRATION

Ancienne responsable adjointe dans le commerce frontalier, elle visait une reconversion comme assistante maternelle agréée. Pour adapter son activité à sa vie familiale, elle a suivi la « formation obligatoire d'assistante maternelle » dispensée par le département afin d'obtenir son agrément. Elle a également entamé un CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance pour « y voir plus clair » sur ses possibilités d'évolution future en crèche. Sa formation lui permet désormais d'exercer à son domicile. Son activité fonctionne très bien grâce au réseau de particuliers-employeurs qu'elle avait identifié en amont : « avant même de faire la formation, j'avais déjà trouvé toute ma clientèle. »

(Femme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Électrotechnicien de maintenance industrielle en pharmacie, il souhaitait se reconvertir pour devenir menuisier-ébéniste. Il a suivi une formation intensive d'un an pour obtenir son CAP d'ébéniste, étape nécessaire pour acquérir les compétences techniques d'un métier d'art. Il décrit cette période d'apprentissage comme « *une année hors du temps* » lui ayant offert les outils pour lancer sa microentreprise. Il se consacre aujourd'hui au développement de son activité artisanale et commence à dégager ses premiers revenus.

(Homme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Ancienne directrice commerciale et marketing dans l'informatique, elle s'est reconvertie pour devenir praticienne en soins énergétiques et professeur de yoga. Elle a suivi des formations certifiantes en Reiki et Yoga pour acquérir la « *légitimité de faire autre chose* ». Cet apprentissage de nouvelles compétences lui permet de proposer une offre structurée et porteuse de sens dans le secteur du bien-être. Elle se projette désormais avec enthousiasme dans cette étape : « *à l'instant T, je suis dans mon élément (…) à l'orée d'une nouvelle vie* ».

(Femme, 50 ans et plus, RC, Cadre)

Dans ce cas de figure, la formation est suivie en amont de la création de l'entreprise ou au démarrage de l'activité. Pour les formations diplômantes, quelques cas de cofinancement par France Travail, la Région ou le Conseil départemental ont été observés. Dans la majorité des cas, la formation est financée à l'aide du Compte personnel de formation (en cas de droits suffisants) ou sur fonds propres.

Dans un deuxième type de cas, **la décision de suivre une formation peut également s'imposer après coup, dans l'objectif de concourir à la sécurisation de la démarche entrepreneuriale,** soit parce qu'elle permet au porteur de projet de conforter ses compétences en matière de gestion d'entreprise (comptabilité, facturation…) ; soit parce qu'elle lui offre la possibilité d'étoffer son offre de services, d'améliorer sa visibilité vis-à-vis de la clientèle ou de renforcer la légitimité du porteur de projet à délivrer des prestations.

ILLUSTRATION

Initialement conseillère bancaire, elle a créé une entreprise de décoration événementielle et de personnalisation d'objets. Une fois son activité lancée, elle a poursuivi des formations pour « *enrichir son offre* », notamment pour la « *création d'arches florales et de ballons* » afin de réaliser des décors à plus grand effet. Elle a également investi dans des modules de « *marketing digital et e-commerce* » pour améliorer sa

visibilité en ligne. Elle considère que ces compétences complémentaires sont la clé pour progresser dans son nouveau métier.

(Femme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

La formation est alors plutôt suivie au démarrage de l'activité ou après quelques mois (une fois le besoin identifié). Le financement se fait le plus souvent à l'aide du CPF (en cas de droits suffisants) - voire du compte professionnel de prévention - ou sur fonds propres.

3.3. Le devenir des projets de reconversion par la formation (sans création d'entreprise)

3.3.1. Un taux très élevé d'entrée en formation à la suite d'une démission-reconversion, comme d'un PTP, mais plus faible après une rupture conventionnelle

Les personnes dont le projet est de se reconvertir par la formation et qui mobilisent le dispositif démission-reconversion à cette fin concrétisent très majoritairement leur projet de formation, autant que dans le cadre du PTP mais davantage que les personnes passant par la rupture conventionnelle avec le même objectif.

Ainsi, **91 % des répondants à l'enquête passés par la démission-reconversion formation [58] ont au moins commencé leur formation au moment où ils ont été interrogés**. Dans une majorité de cas (53 %), l'entrée en formation a été effective dès le mois suivant la démission. La proportion d'entrée en formation la plus élevée est observée au sein de la population de niveau Bac +3 (96 %). Inversement, 20 % des moins de 30 ans n'avaient pas commencé leur formation lorsqu'ils ont été interrogés. **Ce taux élevé d'accès à la formation se retrouve dans le cadre du PTP** : 95 % des répondants dont le dossier PTP a été validé en commission ont effectivement commencé leur formation au moment de l'enquête, l'entrée en formation s'étant faite dans un délai moyen de 2 mois après la réponse de la commission.

En revanche le taux d'entrée en formation après une rupture conventionnelle est plus faible : 51% des répondants passés par une rupture conventionnelle [59] sont effectivement entrés en formation (5% avant la rupture, 20 % dans le mois suivant la rupture, et 26 % plus d'1 mois après, avec un délai moyen de 2,6 mois), 48 % n'étant en revanche pas entrés en formation (51 % des femmes, 63 % des 30-39 ans).

FOCUS STATISTIQUE

Les données chiffrées publiées par l'Unédic [60] montrent que **22 % des allocataires issus du dispositif démission-reconversion ont débuté un parcours de formation dans les 24 mois** après l'ouverture de droit [61]

Pour ces allocataires venus d'une démission-reconversion, le **délai moyen d'entrée en formation est de 3 mois** après l'ouverture de droit, alors qu'il est de 9 mois pour l'ensemble des allocataires (en parcours formation à 24 mois) ou ceux inscrits à la suite d'une rupture conventionnelle.

Les formations suivies après une démission-reconversion (hors entrepreneuriat) **sont par ailleurs nettement plus longues** (1093 heures vs 400 pour les bénéficiaires d'une rupture conventionnelle ou 446 heures parmi l'ensemble des allocataires en ARE) **et plus souvent certifiantes** (78 % vs 55 %), se déroulant notamment dans le domaine du soin et services à la personne, ou encore dans le transport.

Dans le cadre des entretiens réalisés en étape 4 [62], **la totalité des bénéficiaires d'une démission-reconversion souhaitant se reconvertir par la formation ont effectivement suivi la formation qui était prévue** dans le dossier qui avait été validé par la commission ATPro.

58 Données calculées sur les personnes ayant déposé un dossier démission-reconversion avec pour objectif de se reconvertir par la formation, reçu l'accord de la commission et effectivement démissionné (237 répondants). Ces personnes ont été interrogées environ 12-15 mois en moyenne après leur accompagnement CEP, donc environ 9-12 mois après le dépôt de leur dossier et 6-9 mois après leur démission (compte tenu des délais moyens estimés par l'enquête entre ces différentes étapes).
59 Données calculées sur les personnes ayant obtenu une rupture conventionnelle avec pour objectif de se reconvertir par la formation (107 répondants).
60 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
61 Donnée calculée sur l'ensemble des allocataires issus d'une DR, et avec un recul temporel différent, donc pas directement comparable aux résultats de l'enquête (qui portent eux uniquement sur les personnes ayant déposé et validé un dossier dispositif démission-reconversion formation).
62 Personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle, les entretiens ayant eu lieu environ 12 mois après leur ouverture de droit.

La plupart des personnes interrogées lors de ces entretiens et ayant recouru à une **rupture conventionnelle** (en souhaitant se reconvertir par la formation) ont également **réalisé la formation qu'ils envisageaient au départ, même si certaines d'entre elles ont ajusté leur projet.**

ILLUSTRATION

Ancien technicien en électronique, il a engagé une reconversion vers les métiers de la data et de l'intelligence artificielle. « *Initialement orienté vers le métier de data analyst* », il a finalement ajusté son projet pour devenir « *chef de projet en intelligence artificielle* » car il ne parvenait pas à trouver d'entreprise pour l'alternance dans la première filière. Il est aujourd'hui en contrat de professionnalisation et s'estime « *beaucoup plus épanoui que ce que [il] pensai[t]* ».

(Homme, Moins de 30 ans, RC, Non-cadre)

Lorsque l'entrée en formation n'a pas lieu, les motifs invoqués sont très hétérogènes, selon les résultats de l'enquête (portant toutefois sur des volumes de répondants très faibles [63]). Ils incluent une entrée retardée bien que toujours prévue, un report ou abandon du projet, une opportunité d'emploi permettant de se reconvertir sans passer par une formation, une démission, etc.

3.3.2. Des formations principalement financées à l'aide des droits acquis au titre du CPF ou sur fonds propres

L'enquête téléphonique [64] met en évidence que les coûts pédagogiques des formations suivies ont été financés, **dans la majorité des cas, à l'aide des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) ou sur fonds propres**, avec peu de différences entre les projets mis en œuvre via la démission-reconversion et ceux réalisés à la suite d'une rupture conventionnelle. Dans le cadre de la démission-reconversion, le recours à un financement personnel est davantage cité par les personnes âgées de moins de 30 ans (53 %), celles de niveau Bac+3 ou plus (53 %), ainsi que les cadres (58 %).

Modalités de financement des coûts pédagogiques des formations suivies, selon le dispositif mobilisé

	DR FORMATION	RC PROJET SALARIE
Financement de la formation		
CPF	**45%**	**40%**
Financement personnel	**36%**	**33%**
Région	**24%**	**20%**
France Travail	**12%**	**14%**
Autre	**10%**	**13%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos*

63 20 répondants pour la démission-reconversion, 52 pour la rupture conventionnelle, et 18 pour le PTP (champ : personnes ayant pour objectif de se reconvertir par la formation et n'étant pas entrées en formation après avoir déposé et validé un dossier DR ou PTP, et avoir effectivement démissionné pour le dispositif démission-reconversion, ou après avoir obtenu une rupture conventionnelle).
64 Données établies, d'une part, sur les personnes étant entrées en formation dans le cadre d'une démission-reconversion (216 répondants), et d'autre part sur les personnes ayant obtenu une rupture conventionnelle avec pour objectif de se reconvertir par la formation, et étant entrées en formation (50 répondants).

Des **financements de la Région ou de France Travail sont mobilisés de façon minoritaire.** Il est à noter que les non-cadres passés par la démission-reconversion bénéficient un peu plus souvent d'un financement de leur Région que les autres catégories de publics (29 % vs 13 % pour les cadres).

Les entretiens réalisés en étape 4 ont effectivement confirmé la prédominance des financements par le CPF ou les fonds propres, tout en mettant en évidence quelques cas (issus de la démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle) où ont été mobilisés des **financements du Conseil régional ou des aides individuelles de France Travail, notamment pour des formations préparant aux métiers du secteur sanitaire et social** (infirmier, kinésithérapeute, éducateur). D'autres financements peuvent également intervenir (très à la marge), tels que des financements Opco.

ILLUSTRATION

Cette ancienne responsable de magasin en grande distribution s'est orientée vers le transport routier pour devenir chauffeure poids-lourds. Pour mettre en œuvre ce projet, elle a identifié seule sa formation et précise que celle-ci *« est prise en charge par la Région »*. Bien qu'elle ait abandonné ce cursus à mi-parcours en raison de son état de santé, ce financement public avait permis d'engager la transition en couvrant la totalité des frais pédagogiques de formation.

(Femme, 40-49 ans, RC, Cadre)

ILLUSTRATION

Ancien responsable technique en start-up, il a choisi de se reconvertir vers les métiers de la data et de l'intelligence artificielle. Il occupe actuellement un poste de chef de projet IA en contrat de professionnalisation dans une PME du secteur textile, bénéficiant à ce titre d'un financement via l'OPCO. Cette alternance lui permet de mettre directement en application ses nouveaux acquis tout en percevant une rémunération. Il se déclare pleinement satisfait de sa situation actuelle qui correspond à ses aspirations.

(Homme, moins de 30 ans, RC, Non-cadre)

Dans le cadre du PTP, le financement des formations suivies est logiquement principalement assuré par Transitions Pro. Ainsi, 69 % des répondants à l'enquête entrés en formation après validation de leur dossier PTP en commission n'ont pas eu besoin de financements complémentaires à ceux de Transitions Pro (et même 83 % pour les personnes de niveau infra-bac). Pour les 31 % dans le cas inverse, ce reste à charge a été financé autant par la mobilisation du CPF que par auto-financement (2 personnes seulement citant un financement complémentaire venant de l'employeur).

3.3.3. Des trajectoires post-formation davantage sécurisées pour les bénéficiaires du dispositif démission-reconversion

Au-delà de l'effectivité de l'entrée en formation, les travaux réalisés [65] mettent en évidence que **la trajectoire des personnes dont le projet est de se reconvertir par la formation, et qui mobilisent le dispositif démission-reconversion à cette fin, est globalement plus structurée et sécurisée que la situation des personnes passées par la rupture conventionnelle avec le même objectif, tandis que les personnes passées par un PTP paraissent encore en cours de concrétisation de leur projet.**

65 Pour rappel, dans le cadre de l'enquête, les personnes ont été interrogées environ 12-15 mois en moyenne après leur accompagnement CEP, donc environ 9-12 mois après le dépôt de leur dossier et 6-9 mois après leur démission (compte tenu des délais moyens estimés par l'enquête entre ces différentes étapes). Dans le cadre des entretiens de l'étape 4, le recul temporel est plus important, de l'ordre de 12 mois après leur inscription à France Travail.

Ainsi, sur l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête et ayant pour projet initial de se reconvertir par la formation[66], les résultats mettent en évidence des **situations contrastées au moment de l'enquête, quel que soit le dispositif mobilisé, mais très probablement dans un cadre où une part importante des répondants concernés étaient encore en cours de formation.**

Parmi les répondants de l'enquête ayant envisagé ou eu recours au dispositif démission-reconversion, plus de la moitié (55 %) sont inscrits à France Travail, 38 % sont en emploi salarié à temps plein et 10 % en emploi salarié à temps partiel (4 % sont indépendants). Lorsqu'elles sont en emploi salarié, c'est dans 70 % des cas en CDI, et sur un statut d'emploi correspondant majoritairement – mais pas entièrement - au statut de départ (17 % sont cadres, alors que, sur la population enquêtée en DR formation, 28 % étaient cadres dans leur emploi « de départ »). **Seule une moitié de ces répondants (51 %) estiment que leur activité actuelle correspond à leur projet de reconversion initial**. Enfin, pour les personnes encore inscrites à France Travail, 58 % recherchent un emploi en lien avec leur projet de reconversion, mais 38 % sont dans le cas contraire.

Ces résultats suggèrent ainsi qu'une partie des répondants en démission-reconversion occupent bien, au moment de l'enquête (donc environ 6 à 9 mois après leur démission), un **emploi salarié correspondant à leur projet de reconversion initial**, mais qu'une **autre partie est probablement encore en formation ou en recherche d'emploi sur le métier visé**, tandis qu'une dernière partie plus réduite semble rechercher un emploi sans lien avec le projet initial.

En restreignant l'analyse aux personnes qui sont réellement « allées au bout » de la procédure de démission-reconversion (i.e. dont le dossier a été déposé, validé par la commission et qui ont effectivement démissionné) dans le cas des projets de reconversion par la formation, la part des personnes inscrites à France Travail s'accroît nettement (73 % contre 55 %), au détriment des personnes en emploi (32 % contre 48 %), ce qui paraît **confirmer l'hypothèse que la réalisation de leur projet est décalée dans le temps du fait de la durée de la formation suivie à laquelle s'ajoute donc le temps de la recherche d'emploi sur le métier visé**.

Situation actuelle des personnes en démission-reconversion , étant allées au bout de la procédure

	DEMISSION-RECONVERSION FORMATION
Situation actuelle	
En activité indépendante	**5%**
Inscrit à France Travail	**73%**
Emploi salarié à temps plein	**24%**
Emploi salarié à temps partiel	**8%**

Source : *Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos (cumul possible de plusieurs situations).*
Champ : Personnes dont le dossier a été déposé, validé par la commission et qui ont effectivement démissionné.

A titre de mise en perspective, parmi les répondants de l'enquête ayant envisagé une rupture conventionnelle, davantage de personnes sont actuellement en emploi que dans le cas de la démission-reconversion formation (52 % sont en en emploi salarié temps plein et 10 % à temps partiel), et inversement moins de répondants sont inscrits à France Travail (38 %). L'activité actuelle est moins souvent en adéquation avec leur projet de reconversion (37 %) que dans le cas des personnes en démission-reconversion. Les personnes inscrites à France Travail sont en revanche plus nombreuses qu'en démission-reconversion formation à rechercher un emploi en lien avec le projet initial (75 %). Ces résultats semblent **suggérer que les personnes envisageant la rupture conventionnelle pour se reconvertir peuvent être davantage concernées par des reprises d'emploi temporaires (en attendant une opportunité sur le métier visé), ou par des abandons de leur projet initial**.

66 Les données sont établies ici sur l'ensemble des personnes ayant envisagé l'un des dispositifs étudiés, sans nécessairement être allés jusqu'au dépôt de leur dossier pour la DR ou le PTP (ni a fortiori avoir eu l'accord de la commission ou avoir démissionné pour la DR), ou sans forcément avoir obtenu leur rupture conventionnelle.

Parmi les répondants de l'enquête ayant envisagé un PTP, 80 % avaient fini leur formation au moment de l'enquête (et parmi eux, 93 % avaient obtenu la certification finale). S'agissant de leur situation actuelle, ils sont plus souvent en emploi salarié (58 % à temps plein et 10 % à temps partiel) et nettement moins souvent inscrits à France Travail (29 %). Toutefois, 69 % des personnes en emploi salarié le sont dans leur entreprise « d'origine ». La part des personnes exerçant une activité en lien avec le projet initial est de 45 %. On peut donc **faire l'hypothèse d'un effet de décalage dans le temps du projet de reconversion dans le cas du PTP** : au moment de l'enquête, une part significative des répondants est sans doute en cours de réalisation de la formation prévue ou l'ont terminé depuis peu et ont repris leur poste dans leur entreprise d'origine, en tout cas sans en être encore au stade de la recherche d'emploi correspondant à leur projet.

Synthèse de la situation actuelle des répondants à l'enquête, selon le dispositif mobilisé

	DR FORMATION	PTP		RC PROJET SALARIE
QUELLE EST VOTRE SITUATION ACTUELLE ?				
En activité indépendante	4%	11%		1%
Inscrit à France Travail	55%	29%		38%
En emploi salarié temps plein	38%	58%	Ancienne entreprise 69%	52%
En emploi salarié temps partiel	10%	10%		10%
SI EMPLOI (SALARIE OU INDEPENDANT), VOTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ACTUELLE CORRESPOND-ELLE A CELLE QUE VOUS AVIEZ ENVISAGE DANS VOTRE PROJET DE RECONVERSION ?				
Oui	51%	45%		37%
Métiers principaux	Conduite de transport de marchandises longue distance (6%) Assistant auprès d'enfants (5%) Secrétariat (3%) Professeur des écoles (3%) Aide-soignant (3%) Préparateur de commandes (3%)	Assistant auprès d'adultes (7%) Conduite de transport en commun routier (6%) Conduite de transport de marchandises longue distance (5%) (12 autres métiers à 2% ou 3%)		Maintenance des locaux (8%) Industrie des métaux (8%) Conduite de transport en commun routier (6%) Personnel de la défense (6%)
SI EMPLOI SALARIE - QUELLE EST LA NATURE DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL ?				
CDI	70%	82%		70%
CDD ou intérim > 6 mois	16%	11%		14%
CDD ou intérim < 6 mois	13%	7%		16%
SI EMPLOI SALARIE – STATUT CADRE DE L'EMPLOI ACTUEL				
Oui	17%	16%		8%
SI INSCRIT A FRANCE TRAVAIL - RECHERCHEZ-VOUS UN EMPLOI EN LIEN AVEC VOTRE PROJET DE RECONVERSION ?				
Oui	58%	40%		75%
En cours de création	4%			
Non	38%	60%		25%

__Source__ : Enquête téléphonique LVDC, traitement Amnyos.
Champ : répondants de l'enquête ayant envisagé ou eu recours au dispositif démission-reconversion.

Les entretiens qualitatifs réalisés lors de l'étape 4 de l'étude[67] paraissent confirmer l'hypothèse que les résultats de l'enquête qui viennent d'être présentés sont à interpréter en sachant qu'une part importante des répondants concernés étaient encore en cours de formation.

[67] *Personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle.*

En effet, il ressort de ces entretiens, avec un recul temporel plus important (12 mois après l'inscription à France Travail), que **plus des deux tiers des personnes interrogées ayant achevé leur formation (ou étant sur le point de le faire) ont actuellement une situation professionnelle sécurisée et qui correspond bien à leur projet de reconversion initial, tout particulièrement les personnes issues du dispositif démission-reconversion** (la situation étant globalement moins favorable après une rupture conventionnelle, comme on le verra plus loin) :

- Soit **parce qu'elles occupent déjà un emploi dans le métier visé**, sous différentes formes de contrat (CDI, CDD avec perspective de CDI, stagiaire de la fonction publique après réussite à un concours…), et avec une **insertion professionnelle généralement rapide au terme de la formation (moins d'un mois).**
- Soit parce qu'elles disposent d'une **perspective d'emploi précise au terme de leur formation,** comme dans les exemples ci-dessous.

ILLUSTRATION

Précédemment infirmière en clinique psychiatrique, la personne a suivi un Master pour devenir infirmière en pratique avancée. Celle-ci dispose déjà d'une « promesse d'embauche à la sortie » dans le centre hospitalier où elle a effectué son stage. Son futur poste lui garantit un statut de cadre avec des horaires fixes et elle aborde cette fin de parcours « sans regret ». Elle estime que l'indemnisation a été décisive pour la réussite du projet.

(Femme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Après vingt-six ans comme conductrice de ligne dans l'agroalimentaire, la personne s'est reconvertie pour devenir aide-soignante, par quête de sens. Ce parcours a abouti à l'obtention du diplôme et elle a *« rapidement trouvé un emploi en EHPAD public »,* en moins d'un mois. Son contrat est déjà renouvelé avec une perspective de titularisation prochaine. Satisfaite, elle déclare : *« A 1000 %, je referais la même chose ».*

(Femme, 40-49 ans, DR, Non cadre)

Environ un quart des personnes interrogées lors des entretiens (étape 4) avec des parcours de formation (sans création) **sont encore en cours de formation**. Certaines rencontrent d'ailleurs des **difficultés financières liées à l'allongement de la durée de leur parcours de formation.**

ILLUSTRATION

Cet ancien ingénieur en mécanique a entrepris une reconversion pour devenir professeur de mathématiques afin de trouver un meilleur équilibre avec sa vie familiale. Bien qu'il ait validé son Master MEEF, son parcours est prolongé car il « *a échoué au concours du CAPES* », ce qui décale sa titularisation d'une année. Face à cette situation, il s'inquiète de la *« baisse de ses ressources à venir* » à la fin de son indemnisation. Il prévoit de « *multiplier son volume d'heures de soutien scolaire* » ou de solliciter des missions ponctuelles pour compenser.

(Homme, 30-39 ans, DR, Cadre)

ILLUSTRATION

Ancienne aide-soignante hospitalière, la personne suit une formation pour devenir infirmière, un projet envisagé de longue date. Sa trajectoire est aujourd'hui perturbée car elle a « *redoublé la 2ème année* », synonyme d'annulation de son financement des coûts pédagogiques de formation par France Travail. Elle

déclare devoir composer avec des « *indemnités chômage insuffisantes* » pour couvrir les frais de scolarité restants et subvenir aux besoins de ses trois enfants. Elle envisage désormais de trouver un travail en parallèle pour réussir à financer la fin de son cursus.

(Femme, 40-49 ans, DR, Non cadre)

Dans une autre configuration, c'est la **durée du parcours de formation, excédant les droits à l'assurance-chômage, qui pose difficulté.**

ILLUSTRATION

Ancienne conseillère en insertion professionnelle en mission locale, la personne s'est engagée dans une formation de trois ans pour devenir infirmière. Actuellement en deuxième année, elle est confrontée à une impasse car *« la durée de [s]es droits au chômage ne [lui] permettra pas de couvrir la fin de [s]a formation »*. Pour pallier ce manque de ressources, elle envisage de travailler comme aide-soignante en parallèle de ses études, une pratique courante au sein de sa promotion. Elle qualifie ce retour au statut étudiant de *« compliqué, surtout financièrement »*, tout en restant motivée par son projet.

(Femme, 30-39 ans, DR, Non cadre)

FOCUS STATISTIQUE

Les constats ci-dessus sont corroborés par les données chiffrées publiées par l'Unédic[68]. Elles mettent en évidence que **l'accès à l'emploi salarié durable des bénéficiaires d'une démission-reconversion ayant suivi une formation dépasse 60 % 24 mois après l'ouverture de droit**, un **taux supérieur de 4 à 5 points par rapport à ceux issus d'une rupture conventionnelle** ou à l'ensemble des allocataires en ARE qui suivent une formation. D'après l'estimation d'un modèle économétrique « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'accéder à un emploi durable dans les 24 mois suivant l'ouverture de droit à la suite d'une démission-reconversion est supérieure de 9 points par rapport à une rupture conventionnelle et aux autres allocataires en ARE.

3.3.4. Quelques cas d'abandon ou de mise en suspens observés, mais plus rarement après une démission-reconversion qu'une rupture conventionnelle

Dans le cadre des entretiens de l'étape 4, **peu de cas de personnes ayant achevé leur formation sans avoir pour l'instant trouvé d'emploi correspondant à leur projet de reconversion ont été observés.** Quelques cas de « mise en suspens » ou report sont détaillés ici :

ILLUSTRATION

Cette ancienne responsable de l'administration des ventes a entrepris une reconversion pour devenir enseignante en Français Langue Étrangère (FLE). Bien qu'elle ait obtenu son diplôme, elle a choisi de poursuivre en Master 1 de Sciences du langage car sa formation initiale *« manquait d'un volet pratique »*. Elle juge ce nouveau cursus essentiel pour se constituer un réseau professionnel, ce qui est selon elle *« indispensable pour accéder à des offres dans ce secteur »*. Elle n'est donc pas encore insérée professionnellement malgré l'obtention d'un premier diplôme.

(Femme, 50 ans et plus, DR, Non cadre)

68 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026

ILLUSTRATION

Ancien chef de projets en informatique, la personne s'est formée pour exercer la même fonction dans le secteur des jeux vidéo. Il achève actuellement son cursus mais exprime des « *doutes sur sa capacité à trouver un poste rapidement* » en raison d'un marché du travail dégradé. Il observe que la « *conjoncture est beaucoup moins favorable* » qu'au lancement de son projet, ce qui impacte directement le nombre d'offres d'emploi qui sont publiées dans ce secteur. Cette incertitude pèse sur l'aboutissement final de sa reconversion.

(Homme, 30-39 ans, DR, Cadre)

En revanche, **quelques cas d'abandons en cours de formation** ont été documentés pendant ces entretiens, pour des motifs divers, par exemple liés à l'inadéquation du métier visé avec la représentation que la personne s'en était faite, ou pour des raisons de santé. Ce cas de figure concerne **souvent des personnes inscrites suite à une rupture conventionnelle, mais pas uniquement**. Dans ces configurations**, les personnes interrogées ont abandonné ou mis en suspens leur projet initial, amenant soit à un retour à l'emploi précédent, soit à la prise d'un emploi « alimentaire ».**

ILLUSTRATION

Ce moniteur d'auto-école en CDI a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour tenter de devenir professeur d'histoire-géographie. Bien qu'il ait ressenti une « véritable vocation » initiale, il a *« vite déchanté »* lors des phases d'immersion en constatant que la réalité du métier était très éloignée de ses représentations. À la suite de ce constat et à la naissance de son premier enfant, il a décidé de *« revoir l'ordre des priorités »* et a abandonné sa formation. Il a immédiatement repris un poste de moniteur d'auto-école.

(Homme, 40-49 ans, DR, Non cadre)

ILLUSTRATION

Cette ancienne responsable de magasin a négocié une rupture conventionnelle pour se reconvertir comme chauffeure poids lourds. Elle a abandonné son cursus à mi-parcours après avoir échoué aux manœuvres techniques, jugeant l'exercice *« beaucoup plus dur que ce qu'on pense »* et souffrant d'un handicap physique. Elle a alors initié seule un nouveau projet pour devenir accompagnante éducative et sociale (AES), un *« choix contraint »* par la fin prochaine de ses droits. Inquiète pour son financement, elle *préfère « garder une poire pour la soif »* en préservant son CPF en cas de refus de financement par France Travail de ce second cursus.

(Femme, 40-49 ans, RC, Cadre)

Dans un autre exemple, une personne a mis en suspens son projet de reconversion, après avoir été démotivée par des difficultés relationnelles rencontrées durant la formation (qu'elle a toutefois terminée). Une autre a choisi de prendre un poste en intérim plutôt que de persévérer dans son projet de formation à cause de **difficultés de financement de sa formation.**

Ces derniers exemples illustrent le fait que **le projet des personnes inscrites à la suite d'une rupture conventionnelle n'a pas été autant sécurisé en amont que dans le cadre de l'accompagnement CEP obligatoire pour le dispositif démission-reconversion**, notamment en ce qui concerne l'adéquation du projet à la situation de la personne (exemple de la formation conduite de poids lourds) et le financement de la formation (cas de l'ancienne vendeuse visant la formation de puériculture).

3.4. La situation des personnes n'ayant pas mis en œuvre leur projet un an après leur inscription à France Travail

FOCUS STATISTIQUE

Pour rappel, les travaux de l'Unédic [69] montrent que 24 mois après l'ouverture de droit, **10 % des allocataires issus du dispositif démission-reconversion n'ont pas créé d'activité ni ne sont entrés en formation** (60 % de ces allocataires ont cependant accédé à un emploi). Ce ratio de parcours « ni formation ni création » à 24 mois après l'inscription est nettement plus élevé pour les allocataires inscrits après une rupture conventionnelle (59 %) [70] ou a fortiori l'ensemble des allocataires en ARE (71 %).

En cohérence avec les données statistiques ci-dessus, **les entretiens réalisés en étape 4 de l'étude** [71] **n'ont permis de documenter qu'un nombre extrêmement réduit de cas où les personnes n'ont ni engagé une formation, ni créé une entreprise.**

Parmi les bénéficiaires du dispositif démission-reconversion, un seul cas a été documenté **lors de cette phase d'entretiens :** celui d'une personne ayant repris un emploi en contrat d'apprentissage, peu après son inscription à France Travail, le poste trouvé étant directement en lien avec le métier préparé durant sa formation, qu'elle pensait initialement suivre avec le statut de demandeur d'emploi.

ILLUSTRATION

Après huit années dans le commerce de détail, cette ancienne manager a entrepris une reconversion pour devenir gestionnaire de paie. Elle a finalement renoncé à son indemnisation chômage pour signer un contrat d'apprentissage trouvé lors de ses recherches. Elle souligne que « l'alternance lui donnait un an de pratique » et permettait de voir « vraiment le métier » contrairement à une formation classique. Ce choix stratégique a abouti à un recrutement en CDI par l'entreprise d'accueil dès la fin de son année d'apprentissage. Elle exprime aujourd'hui une « très grande satisfaction ».

(Femme, Moins de 30 ans, DR, Cadre)

Pour les quelques autres personnes passées par une **rupture conventionnelle** et rattachées à cette catégorie, les projets de reconversion n'ont pas (encore) été suivis des faits. Toutes ont encore le statut de demandeur d'emploi et perçoivent les allocations chômage. Dans quelques-uns de ces cas, **la mise en œuvre du projet a été différée en raison de circonstances indépendantes de la volonté des personnes concernées.**

ILLUSTRATION

Ce bénéficiaire, ouvrier logistique de métier, projetait la création d'une épicerie de spécialités régionales. Alors que sa *« mère était très malade »,* il a d'abord mis son projet entre parenthèses pour revenir s'occuper d'elle. Puis, il a toutefois démarré un accompagnement à la création d'activité prescrit par son conseiller France Travail.

(Homme, 30-39 ans, RC, Non cadre)

69 Source : note d'analyse de l'Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
70 Pour rappel, ces données statistiques sur les allocataires inscrits après une rupture conventionnelle ne sont pas comparables aux constats réalisés dans le cadre de l'étude (par l'enquête ou les entretiens qualitatifs), qui ne concernent qu'un sous-ensemble spécifique des cas de rupture conventionnelle (restreint aux personnes ayant un projet de reconversion, et pour partie accompagnées par un conseiller CEP).
71 Personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle, les entretiens ayant eu lieu environ 12 mois après leur ouverture de droit.

ILLUSTRATION

La personne travaillait comme employée dans un pressing avant de viser une reconversion en tant qu'aide-soignante. Son projet a été freiné par un déficit de maîtrise de la langue française. France Travail lui a refusé le cofinancement de la formation FLE qu'elle avait identifiée, jugeant le coût trop important. Depuis, elle a pris attache avec une association locale pour se mettre à niveau gratuitement et espère bientôt pouvoir intégrer l'Institut de formation d'aide-soignant.

(Sexe F, 30-39 ans, RC, Non cadre)

Dans d'autres cas, la non-réalisation s'explique davantage par le fait qu'aucun projet n'avait véritablement été formalisé. Le défaut d'accompagnement par un CEP et le sentiment d'urgence à quitter le poste jusqu'alors occupé (souvent lié à un mal-être professionnel profond) sont, dans ces cas, directement à l'origine de la non-formalisation d'un projet.

ILLUSTRATION

Éducateur sportif spécialisé dans la voile, la personne a engagé une reconversion sans avoir identifié un métier ni même un secteur d'activité en particulier. Marqué par une charge de travail excessive et un mal-être profond, il a privilégié le traitement de troubles dépressifs avant de formaliser un projet professionnel. Il explique sa situation actuelle : *« Je suis encore suivi par une psychologue. Quand mon conseiller me demande ce que je veux faire, je ne sais pas encore bien quoi répondre. J'en suis seulement au stade des idées, des envies. Mais je me sens aujourd'hui plus d'attaque, car j'ai avancé sur le plan personnel, en étant accompagné pour mes troubles. »* Sa priorité demeure sa reconstruction personnelle avant toute nouvelle étape.

(Sexe H, 30-39 ans, RC, Non cadre)

ILLUSTRATION

Vendeuse dans la grande distribution avant d'envisager une reconversion, initialement ciblée vers la puériculture, elle s'estime victime de « comportements sexistes » et d'un « acharnement » managérial. Son départ via une rupture conventionnelle répondait avant tout à une urgence : celui de quitter un milieu considéré comme toxique. Après avoir effectué des missions en « intérim dans le domaine de la manutention » pendant près d'un an, elle a passé le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). Elle envisage désormais de suivre une formation complémentaire pour devenir conductrice d'engins de chantier, faute d'avoir pu concrétiser son projet initial.

(Sexe F, 40-49 ans, RC, Non cadre)

3.5. Bilan subjectif sur les parcours de reconversion

3.5.1. Une perception de la situation actuelle nettement plus positive après une démission-reconversion qu'après une rupture conventionnelle

L'analyse du **ressenti des personnes interrogées sur leur situation actuelle** (au moment des entretiens réalisés pour l'étape 4 de l'étude[72] donc 12 mois en moyenne après leur inscription à France Travail) met en évidence des **contrastes marqués, étroitement liés à la mise en œuvre effective de leur projet de reconversion initial, et au dispositif de reconversion mobilisé**.

Les **personnes issues du dispositif démission-reconversion sont relativement plus satisfaites que celles inscrites à la suite d'une rupture conventionnelle**.

Alors qu'ils ont pu **presque tous concrétiser leur projet initial**, qui avait été bien structuré et fiabilisé en amont de leur démission, **la plupart des personnes passées par la démission-reconversion se disent très satisfaites de leur situation, avec un sentiment de réussite** voire de fierté vis à vis de leur parcours.

ILLUSTRATION

Ancienne aide-soignante en EHPAD, la personne a mobilisé le dispositif démission-reconversion pour créer une boutique de friperie. Ce projet, né d'un besoin de reconstruction personnelle, a été sécurisé par un accompagnement CEP jugé de grande qualité. Désormais gérante, elle exprime une immense fierté face à la réussite de sa boutique qui incarne son identité retrouvée. Très satisfaite de ce parcours riche en apprentissages, elle affirme avec sérénité : *« Je suis bien, je suis à ma place »*. Elle conclut n'avoir aucun regret et se sentir pleinement épanouie dans sa nouvelle vie professionnelle.

(Femme, 50 ans et plus, DR, Non-cadre)

ILLUSTRATION

Cette ancienne directrice commerciale et marketing dans l'informatique a négocié une rupture conventionnelle pour devenir praticienne Reiki et yoga. Après vingt ans dans le numérique et un épuisement professionnel, elle a mûri ce changement radical pour retrouver du sens et de l'autonomie. Bien qu'elle ne vive pas encore totalement de son activité, elle a validé ses certifications et se sent en totale adéquation avec ses nouvelles fonctions. Ce pivot lui apporte une satisfaction profonde, lui faisant dire : *« à l'instant T, je suis dans mon élément »*. Elle se projette avec optimisme, fière d'avoir franchi le cap vers une « nouvelle vie ».

(Femme, 50 ans et plus, RC, Cadre)

Certains reconnaissent, certes, une charge de travail accrue ou une baisse globale de leurs revenus, mais estiment que leur situation actuelle leur apporte une satisfaction sur le plan personnel (gain de liberté et/ou d'épanouissement professionnel) qui prime sur l'aspect financier ou l'investissement en temps consenti.

Certains créateurs d'activité signalent toutefois le stress généré par la recherche de chiffre d'affaires et la charge mentale liée à la gestion de leur entreprise. Pour des personnes passant par des formations longues, le retour au "statut étudiant" à l'âge adulte est décrit comme une étape parfois compliquée en termes de posture, tout en les satisfaisant intellectuellement.

[72] *Personnes inscrites à France Travail à la suite d'une démission-reconversion ou d'une rupture conventionnelle, les entretiens ayant eu lieu environ 12 mois après leur ouverture de droit.*

Quelques très rares cas de personnes ayant recouru au dispositif démission-reconversion sont moins positifs, voire font état d'une forme de désillusion :

- Soit parce que la réalité du métier avait été mal anticipée, amenant à un abandon de formation et un retour au métier antérieur ;
- Soit en raison de difficultés liées à la gestion et au développement de leur activité indépendante ;
- Soit en raison d'une situation financière plus difficile qu'envisagée.

Le ressenti des personnes passées par une rupture conventionnelle est plus partagé, et assez fortement lié au contexte de départ de leur entreprise d'origine :

- **Les personnes qui ont mobilisé la rupture conventionnelle en ayant un projet de reconversion précis et bien construit sont aujourd'hui satisfaites de leur situation**, celle-ci correspondant à leur projet initial (créations d'entreprise « réussies », entrée en formation en contrat d'alternance par exemple).
- **Les personnes qui ont mobilisé la rupture conventionnelle sans projet précis,** mais plutôt dans une logique de sortie rapide de leur entreprise (dans un contexte souvent conflictuel), **sont plus souvent dans une situation d'incertitude ou de tâtonnement / d'adaptation de leur projet en cours de route, voire d'abandon** du projet initialement visé. Ces personnes expriment davantage de déception, voire de frustration, ayant le sentiment dans certains cas de ne pas avoir été suffisamment bien accompagnées dans leur projet après leur rupture de contrat, ou de devoir faire face à des situations financières peu sécurisées, voire anxiogènes, lorsqu'un refus de financement de leur formation leur a été opposé.

Parmi ces personnes passées par une rupture conventionnelle dont la **situation ne correspond pas entièrement ou pas du tout au projet initial, le ressenti reste toutefois variable**. Certains expriment des regrets sur leurs choix professionnels ou de formation, ou admettent avoir lancé leur projet de façon *« précipitée »*. Le fait d'avoir dû revenir à son emploi initial est mal vécu par certains *(*qui parlent de *« gâchis »)*. Pour d'autres, l'adaptation et le décalage par rapport au projet initial n'est pas vécu comme un échec mais comme une évolution nécessaire, menant à une situation finalement plus positive que prévue.

ILLUSTRATION

Après trente années dans l'hôtellerie-restauration, cette bénéficiaire obtient une rupture conventionnelle afin de lancer un projet d'activité d'auxiliaire de vie. Si la motivation initiale est forte, l'absence d'accompagnement structuré, la méconnaissance des prérequis du métier et les obstacles administratifs rencontrés auprès de France Travail conduisent rapidement à une impasse. Le projet n'ayant pu être engagé, elle se retrouve contrainte d'accepter des missions temporaires sans lien avec son objectif initial. Elle exprime des regrets et un sentiment de *« gâchis »,* soulignant l'absence d'information préalable et le manque de soutien pour accéder à un métier auquel elle attribue pourtant une forte utilité sociale.

(Femme, 50+ ans, RC, Non cadre)

3.5.2. L'indemnisation-chômage et, de façon plus ambivalente, l'accompagnement CEP constituent des facteurs déterminants pour la réussite des projets de reconversion

L'indemnisation-chômage, condition largement indispensable à la mise en œuvre des projets de reconversion

Interrogées sur les **facteurs favorables à la réussite de leur projet de reconversion**, les personnes rencontrées lors de l'étude mettent en avant, en premier lieu, **le rôle déterminant – et pour beaucoup indispensable – de l'assurance chômage** après leur démission (ou leur rupture conventionnelle).

La grande majorité des personnes interrogées en entretiens (que ce soit lors de l'étape 1 ou de l'étape 4) estiment ainsi qu'ils n'auraient pas engagé leur projet sans la perspective de percevoir l'allocation-chômage et la sécurisation financière qu'elle apporte, que ce soit dans des projets de création d'activité ou de formation. **85 % des répondants à l'enquête au titre de la démission-reconversion soulignent que le bénéfice de**

l'assurance-chômage était une condition indispensable de leur projet (c'est aussi le cas de **74 % des répondants engagés dans une rupture conventionnelle**)[73].

Quelques contre-exemples sont à noter, avec des personnes (rencontrées lors des entretiens) qui auraient été prêtes à recourir à la démission « sèche », au cas où leur dossier de démission-reconversion (ou leur demande de rupture conventionnelle) ait été rejeté:

- En vivant de leurs ressources propres (cas surtout de personnes pour lesquelles l'ARE est davantage un « plus » qu'une nécessité absolue) ;
- Voire en recourant à des emploi « alimentaires » (cas surtout de personnes en grande difficulté dans leur emploi au moment d'engager leur projet : burnout, difficultés relationnelles…). Dans ces situations, il y a par ailleurs un risque accru de fatigue et donc d'abandon ou d'échec du projet.

Plusieurs autres facteurs favorables à la réussite des projets de reconversion sont mis en avant par les bénéficiaires interrogés lors des entretiens :

- **Le soutien indispensable de l'entourage familial et personnel**, d'ordre moral mais également gage de sécurité financière, lorsque le conjoint dispose d'une situation professionnelle stable.
- **La capacité à mobiliser des ressources financières personnelles**, notamment dans les projets de création, en vue de sécuriser le démarrage de l'activité, mais aussi dans les projets de formation pour contribuer au financement de l'action envisagée, notamment lorsque les droits acquis au titre du CPF sont insuffisants.
- **Les prises de contacts (lors de la construction du projet) avec des réseaux professionnels du métier visé**, lesquelles contribuent à une bonne connaissance de ce métier et de ses conditions d'exercice, en plus de permettre aux personnes de recueillir des conseils utiles pour leur projet (et même parfois, pour des projets de création, des opportunités de missions futures sécurisant le lancement de l'activité indépendante).

La complexité de la procédure de démission-reconversion apparait à la fois comme un frein et un atout structurant

Interrogés sur les freins ou facteurs défavorables à leur projet de reconversion, les personnes interrogées lors des entretiens (que ce soit lors de l'étape 1 ou de l'étape 4) et passées par une démission-reconversion (que ce soit pour création ou formation) évoquent souvent la **lourdeur et la complexité de la procédure de démission-reconversion,** qui apparait comme une source d'insatisfaction majeure (et un motif d'abandons dans certains cas), avec plusieurs points plus particulièrement mis en avant (similaires à ceux évoqués par les porteurs d'un PTP) :

- Un dossier souvent jugé lourd et complexe, dont le renseignement s'accorde difficilement avec l'activité professionnelle poursuivie en parallèle ;
- Une temporalité relativement longue (temps de l'accompagnement CEP et de préparation du dossier, délai d'instruction par la commission ATPro et délai de préavis après la démission), soulignée notamment par des personnes souhaitant quitter leur poste rapidement ou contraintes par une date butoir ;
- L'incertitude sur l'éligibilité à l'assurance-chômage jusqu'à l'inscription effective à France Travail (et parfois sur le montant exact de l'ARE dans certains cas complexes, ou sur les délais de versement) est citée comme un facteur d'insécurité et de stress important, qui a pu faire douter certaines personnes sur le fait de poursuivre leur projet ;
- Dans le cas des projets de démission-reconversion création, l'obligation d'attendre l'inscription à France Travail pour créer l'entreprise est également un point critiqué par certains bénéficiaires qui souhaiteraient pouvoir « aller plus vite », notamment parmi ceux qui sont déjà parvenus à cibler des clients, voire à générer des demandes ou des commandes.

Pour autant, et sans minorer cette complexité de la procédure de démission-reconversion, parmi les personnes interrogées en étape 4, en aval de leur parcours (12 mois après leur inscription à France Travail), **beaucoup**

73 Données établies sur l'ensemble des personnes avec un projet de reconversion (que ce soit par une création ou la formation), et ayant au moins envisagé une démission-reconversion (que le dossier ait ou non été déposé, puis validé et suivi d'une démission) ou une rupture conventionnelle (obtenue ou non), soit 1313 répondants pour le dispositif démission-reconversion et 238 répondants pour la RC).

reconnaissent a posteriori que l'investissement consenti à cette étape de l'accompagnement CEP a été bénéfique à la structuration et à la sécurisation de leur parcours.

Les **difficultés rencontrées par les personnes ayant mobilisé la rupture conventionnelle,** lesquelles (sauf très rares exceptions) n'ont pas été accompagnées en amont par un conseiller CEP et n'ont donc pas eu à élaborer de dossier argumenté et solide, illustr**ent, en creux, que l'accompagnement CEP** en amont du départ de l'entreprise constitue un facteur structurant de la réussite du projet.

Pour les créateurs d'entreprise, l'appui complémentaire de professionnels spécialisés (experts-comptables, chambres consulaires) est aussi cité comme une ressource favorable à la mise en œuvre du projet de création ; c'est le cas des personnes issues de la démission-reconversion, où ces appuis sont mobilisés en amont, pour l'élaboration du dossier, mais aussi de personnes venant d'une rupture conventionnelle, mais alors plutôt postérieurement à la rupture (dispositif Activ-créa, cabinets privés…).

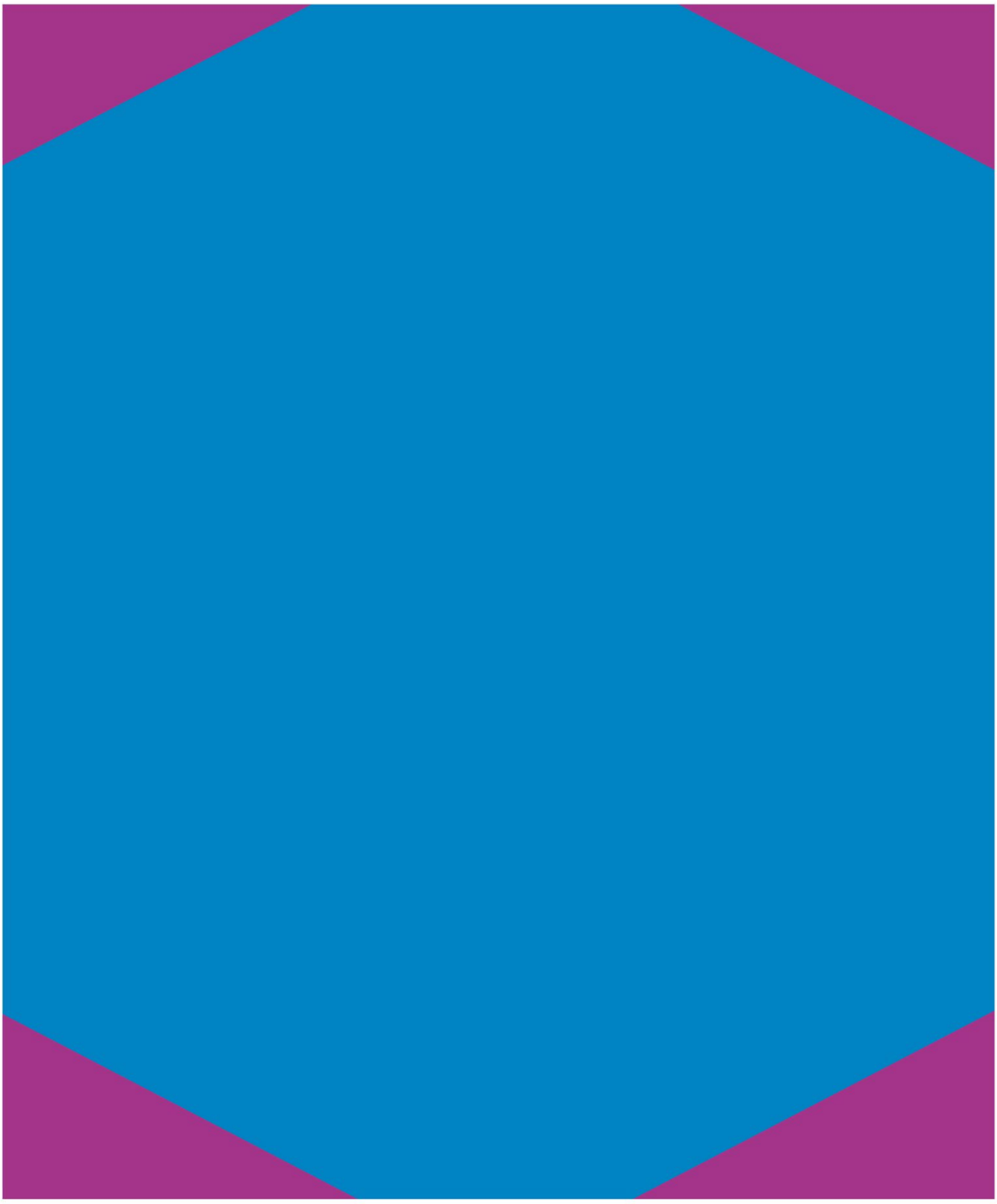
Les autres types de difficultés évoquées dans la mise en œuvre des projets de reconversion

S'il est souvent cité lors des entretiens comme une ressource et un appui important, le **contexte personnel et familial du demandeur peut aussi constituer un frein** (et aboutir à un abandon). C'est le cas par exemple si la personne n'est pas sûre de l'adhésion de son entourage au projet compte-tenu des implications personnelles parfois lourdes. C'est le cas également si l'existence de charges familiales (enfants à charge) ou d'un crédit amène la personne à privilégier la sécurité plutôt que les risques inhérents à tout projet de reconversion, même assorti du bénéfice de l'ARE (risques liés à la viabilité économique de l'activité, ou au retour à l'emploi après formation).

Le **sentiment de stress ressenti au moment de l'inscription** a également été évoqué parmi les difficultés rencontrées dans leur parcours par les personnes venues de la démission-reconversion interrogées en étape 4.

D'autres **difficultés davantage liées aux délais de carence et délais administratifs de traitement** (donc non spécifiques au dispositif démission-reconversion) sont aussi citées, avec pour conséquence un délai de parfois quelques semaines avant de percevoir leur indemnisation après l'inscription à France Travail, vécu comme anxiogène.

Enfin, comme certains exemples évoqués dans les parties précédentes l'ont montré, certaines personnes se sont confrontées à une **difficulté liée à une durée d'indemnisation trop limitée par rapport à un projet de reconversion s'inscrivant d'emblée dans un temps long** (temps d'atteindre la rentabilité après une création d'activité, ou dans le cas de formations longues de type infirmier, kinésithérapeute…) ou allongé du fait d'aléas rencontrés dans leur parcours (redoublement d'une année de formation, échec à un examen, poursuite de formation…).



FRANCE compétences

Adresse : 6, rue du Général Audran - 92400 Courbevoie

Site internet : www.francecompetences.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :