RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

FRANCE compétences

N° 15
NOV. 2026

LA NOTE D'ÉTUDES
Analyser pour Réguler

Étude menée en partenariat avec :

Unédic

apec

LA DÉMISSION-RECONVERSION, UN DISPOSITIF QUI PERMET DE SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Le dispositif de démission-reconversion permet à des salariés porteurs d'un projet de reconversion, dont le caractère réel et sérieux a été validé par une commission, de bénéficier du régime d'assurance chômage après avoir démissionné, et ainsi de sécuriser financièrement leur transition professionnelle. Deux tiers de ces projets de reconversion s'opèrent *via* la création-reprise d'entreprise et un tiers *via* la formation. Ils sont en général motivés par le désir d'accéder à une situation plus épanouissante et par un sentiment d'insatisfaction professionnelle plus ou moins prononcé.

La démission-reconversion, dont la notoriété spontanée auprès des personnes interrogées est faible, est assez souvent envisagée comme un « plan B » par rapport à la rupture conventionnelle, jugée plus rapide et plus simple, et au projet de transition professionnelle, qui assure à la fois le financement de la formation, le maintien de la rémunération et la possibilité de rester dans l'entreprise. Le conseil en évolution professionnelle, obligatoire dans le cadre d'une démission-reconversion, est jugé très utile par ses usagers, pour les aider à structurer leur dossier mais aussi pour consolider leurs projets professionnels.

Les bénéficiaires d'une démission-reconversion sont nombreux à créer leur entreprise ou entrer en formation et cela rapidement après leur inscription à France Travail, davantage que les autres allocataires de l'assurance chômage poursuivant des projets comparables. Douze mois après leur inscription à France Travail, les bénéficiaires de la démission-reconversion se déclarent très majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle et font état d'un sentiment de réussite voire de fierté.

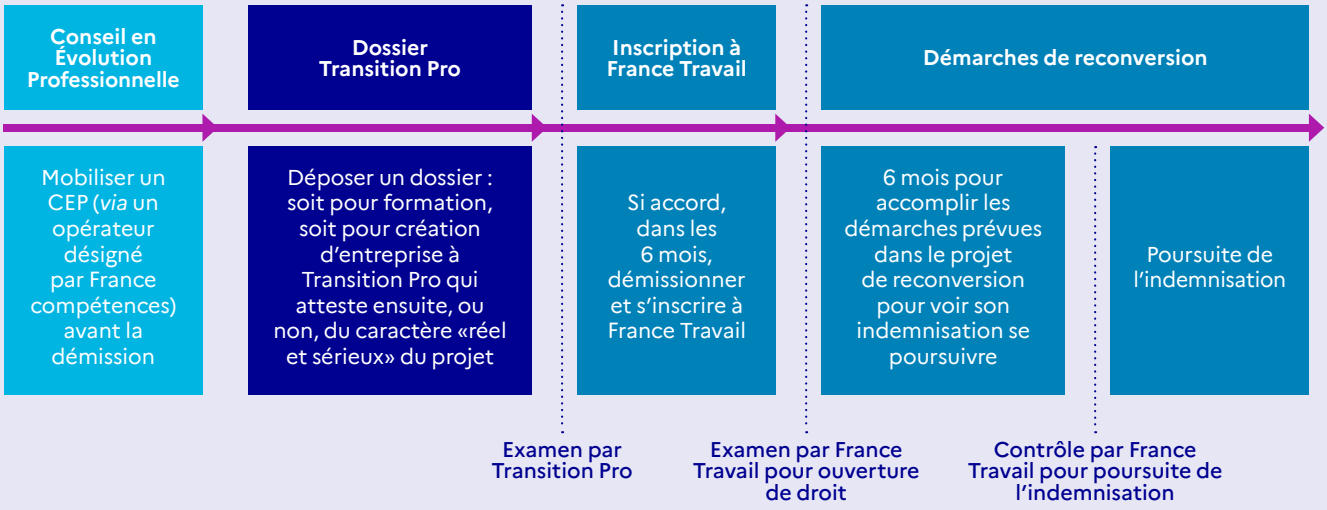
La démission-reconversion est un dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018 (1), visant à sécuriser les transitions des salariés souhaitant quitter leur emploi pour changer d'orientation professionnelle. Des salariés porteurs d'un projet de reconversion (2) par une formation ou une création ou reprise d'entreprise, peuvent ainsi bénéficier de l'assurance chômage, sous certaines conditions, après avoir démissionné (Tableau 1). Ils doivent être passés par le conseil en évolution professionnelle (3) (CEP), voir leur dossier accepté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente (appelée également association Transition Pro, ATPro), et être ensuite reconnus éligibles à l'assurance chômage par France Travail (Figure 1).

Ce dispositif, entré en vigueur le 1er novembre 2019, a connu une montée en charge progressive avant de se stabiliser autour de 18 000 entrées annuelles depuis 2023. Fin 2025, 23 500 allocataires sont indemnisés par l'Assurance chômage au titre de la démission-reconversion et 470 millions d'euros ont été dépensés sur l'année (4). France compétences, l'Apec et

(1) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(2) La reconversion est entendue ici comme un changement de métier et/ou de statut (de salarié à indépendant).
(3) Pour en savoir plus sur le CEP, https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32457
(4) Source : Fichier national des allocataires (FNA), calculs Unédic.

l'Unédic se sont associées pour piloter une étude[5] éclairant l'expérience et le parcours de personnes engagées dans une démission-reconversion, menée ou non à son terme. À partir d'investigations quantitatives et qualitatives auprès d'aspirants à la reconversion et de professionnels de l'accompagnement, cette étude documente les contextes et motifs qui président au choix de cette voie, les démarches et actions liées à la préparation et à la validation du dossier associé, ainsi que les trajectoires post-démission des personnes concernées (Encadré Méthodologie de l'étude). Elle adopte une approche comparative en examinant la manière dont les usages de la démission-reconversion se distinguent et s'articulent avec deux autres dispositifs également mobilisables dans le cadre d'une reconversion, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) et la rupture conventionnelle[6].

FIGURE 1 : PROCÉDURE D'ACCÈS AU DISPOSITIF DÉMISSION-RECONVERSION



Le dispositif démission-reconversion, un outil utilisé majoritairement pour se reconvertir par la création/ reprise d'entreprise

Les personnes engagées dans une démission-reconversion doivent dès le départ opter pour un des deux chemins administratifs possibles : **la création-reprise d'entreprise (deux tiers des projets) ou la formation (un tiers des projets)**[7]. Ceci-dit, du point de vue des personnes, les frontières ne sont pas si étanches entre « formation » et « création ». Certaines de celles qui optent pour une démission-reconversion « formation », se projettent à terme dans une création d'entreprise. Elles considèrent alors que leur projet n'est pas suffisamment mûr et perçoivent la formation comme un préalable nécessaire dans leur parcours, *a fortiori* si elles visent un métier règlementé[8].

Les cadres portent plus souvent des projets de création-reprise d'entreprise (77 % contre 59 % pour les non-cadres). C'est également le cas des hommes (76 % vs. 56 % pour les femmes) et des titulaires d'un diplôme bac+3 ou plus (73 %)[9].

Près de la moitié (45 %) des personnes qui s'engagent dans une démission-reconversion « création »[10] déclarent le faire principalement pour **quitter le salariat et devenir indépendants**, afin d'améliorer leur autonomie, leurs revenus et/ou leurs conditions de travail en termes de charge et de gestion de leur temps (Figure 2).

Ces projets de création d'entreprise se répartissent à parts égales entre ceux qui veulent conserver le métier qu'ils exercent **et ceux qui aspirent à changer de métier**, souvent pour un « métier-passion » dans le commerce-artisanat ou des métiers des services. Les femmes sont plus souvent engagées dans un projet visant un changement de métier que les hommes (59 % des femmes souhaitent changer de métier contre 41 % d'hommes).

Enfin, **si le souhait de créer ou reprendre une entreprise répond assez souvent à une aspiration ancienne**[11], **il peut aussi résulter d'une opportunité et émerger à la faveur de circonstances imprévues** (fermeture du site, départ du gérant, rencontre non programmée…)[12].

(5) Réalisée par le cabinet Amnyos.
(6) Cette étude se concentre particulièrement sur les personnes passées par le CEP, y compris lorsqu'elles aspirent à recourir au PTP ou à la rupture conventionnelle. Les résultats sont donc représentatifs des bénéficiaires de la démission-reconversion mais pas de l'ensemble des salariés ou chômeurs qui ont signé une rupture conventionnelle ni de l'ensemble des salariés bénéficiaires d'un PTP car le CEP n'est pas un prérequis pour y accéder.
(7) Ces données ainsi que l'ensemble des données chiffrées qui figurent dans la suite du document, sont issues de l'enquête *(Encadré Méthodologie de l'étude)*.
(8) Par ailleurs, la complexité inhérente au montage du dossier démission-reconversion « création » explique que certaines personnes qui envisagent de créer une entreprise, optent malgré tout pour une démission-reconversion « formation » jugée plus accessible.
(9) Pour en savoir plus sur le profil des personnes mobilisant effectivement la démission-reconversion, voir la publication de l'Unédic : Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ?, Analyses, janvier 2026.
(10) Les projets de reprise (par ex : reprise de la menuiserie familiale, rachat du fonds de commerce d'une boucherie ou reprise du portefeuille d'activité d'un agent d'assurance) sont minoritaires parmi les projets de création-reprise (10 %).
(11) Plus de trois ans pour une personne sur cinq.
(12) France compétences, Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires, Note d'étude n°4, février 2022.

TABLEAU 1 : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉMISSION-RECONVERSION, DU PTP ET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dispositif		Démission-reconversion	Projet de transition professionnelle (PTP)	Rupture conventionnelle
Objectif		Quitter son emploi pour se reconvertir en se formant ou devenant indépendant, tout en bénéficiant des indemnités chômage	Se former pour changer de métier tout en restant salarié et en bénéficiant d'un congé de formation financé	Rompre le CDI d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et bénéficier des indemnités chômage
Public concerné		**CDI**	**CDI, CDD, Intérim**	**CDI**
Conditions d'accès	Activité antérieure	Au moins **1 300 jours travaillés au cours des 60 derniers mois** (environ 5 ans)	Durée minimale d'activité variable selon le type de contrat (pour les CDI : 24 mois, dont au moins 12 mois dans l'entreprise)	-
	Accord de l'employeur	-	Si formation pendant le temps de travail	Commun accord entre l'employeur et le salarié
	Conseil en évolution professionnelle	Obligatoire avant le dépôt du dossier/projet	-	-
Nature du projet		Projet de reconversion avec formation et/ou création d'entreprise	Projet de reconversion avec une formation certifiante ou qualifiante	-
Validation du projet par Transition pro		Reconnaissance du caractère réel et sérieux du projet par ATPro (avant la démission)	Acceptation du projet par ATPro (cohérence, pertinence et inscription dans les priorités de financement)	-
Effets sur le contrat de travail		Rupture du contrat de travail Préavis	Suspendu pendant la formation, reprise ensuite	Rupture du contrat de travail Préavis
Conditions financières		Pas d'indemnité de rupture Allocation chômage (Unédic)	Maintien de tout ou partie de la rémunération pendant la formation (Transition Pro)	Indemnité de rupture conventionnelle Allocation chômage (Unédic)
Prise en charge des frais de formation		-	Prise en charge de tout ou partie des frais de formation (selon rémunération et coût de la formation)	-
Pour en savoir plus		https://www.demission-reconversion.gouv.fr/	https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14018	https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030

Note : Les dimensions communes à la démission-reconversion et à la rupture conventionnelle ou au PTP sont en blanc dans le tableau. Par souci de lisibilité, certains cas particuliers ne sont pas représentés dans ce tableau.

Anticipant le départ à la retraite du dirigeant, l'assistante de direction d'une agence immobilière a souhaité, avec trois de ses collègues, reprendre l'entreprise plutôt que de la voir se faire racheter par un grand groupe : « On ne sait pas à quel poste on aurait terminé ou si d'ailleurs on serait même restés dans l'entreprise ». La démission-reconversion leur a été conseillée par leur expert-comptable.

Les projets visant à se former sont souvent motivés par la recherche d'une activité plus stimulante

Exercer une activité qui plaise davantage est la motivation la plus citée par les personnes qui optent pour une démission-reconversion « formation » (28 % contre 10 % de celles qui empruntent la voie « création »). Elle est suivie par **l'envie de nouveauté** (21 %) et **des conditions de travail difficiles** (12 %). Ces deux motivations sont deux fois plus citées que dans le cas des parcours de démission-reconversion « création ». En général, ces différentes motivations se cumulent.

Les projets démission-reconversion « formation » ne correspondent pas nécessairement à un souhait d'évolution professionnelle « ascendante » : près de la moitié des cadres visent un emploi ne leur permettant pas de conserver ce statut.

À titre de comparaison, les projets de reconversion *via* le PTP[13] préparés avec l'appui du CEP sans avoir envisagé la démission-reconversion, sont plus souvent orientés vers le

(13) Lesquels concernent majoritairement un public féminin, âgé de 30 à 50 ans, et composé à titre principal de profils non-cadres avec un niveau bac à bac+2.

salariat (plus de sept fois sur dix). Dans un quart des cas, les personnes souhaitent d'ailleurs rester dans leur entreprise.

Les projets de reconversion envisagés au moyen d'une rupture conventionnelle avec l'appui du CEP, qui n'exigent pas au préalable de projet construit à l'inverse des deux autres dispositifs, sont plus souvent flous. Près d'un quart des personnes envisageant une reconversion *via* la rupture conventionnelle n'ont pas de projet précis à leur entrée en CEP. Lorsque c'est le cas, elles envisagent un peu plus fréquemment de poursuivre dans le salariat.

Les projets de reconversion combinent souvent le désir d'accéder à une situation plus épanouissante et un sentiment d'insatisfaction professionnelle plus ou moins prononcé

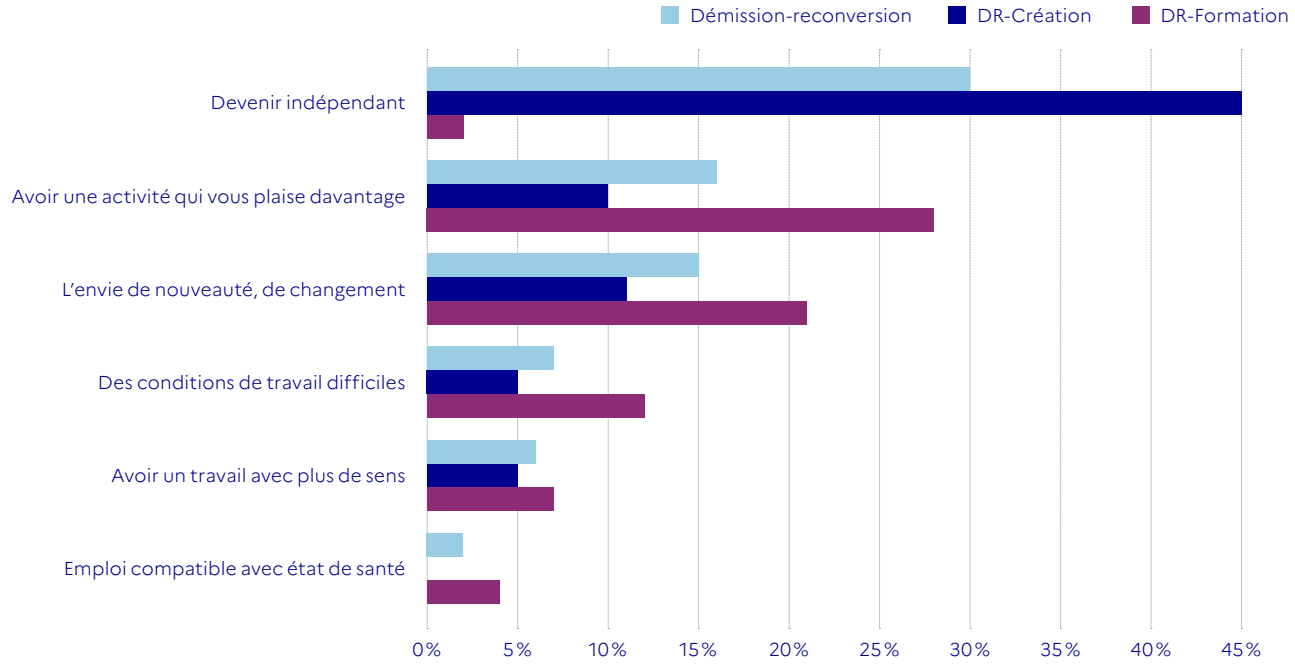
Quels que soient la nature du projet ou le dispositif envisagé, **le désir d'accéder à une situation professionnelle plus épanouissante s'accompagne, en arrière-plan, d'un sentiment d'usure, de lassitude ou d'insatisfaction professionnelle à l'égard du poste actuel** (à un degré plus ou moins fort).

Ce sentiment peut être lié à des difficultés professionnelles (management jugé toxique, charge de travail trop lourde, tensions relationnelles…), à une impression de **« qualité empêchée »**[(14)], de **dégradation de l'utilité de leur travail**, ou encore à **l'érosion des occasions de s'y développer**, aussi bien chez des cadres que chez des non-cadres. La survenue d'événements professionnels, personnels ou familiaux (interruption d'emploi, arrêt maladie, congé maternité, etc.) ainsi que la fragilisation des perspectives économiques de l'entreprise, peuvent déclencher une prise de recul et une révision de ses priorités.

Une commerciale en matériel informatique, dont l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui menacent son poste, par ailleurs passionnée de littérature, souhaite « faire évoluer sa carrière et se rapprocher du milieu et des métiers du livre, ainsi que des lecteurs ».

Si l'insatisfaction est un des moteurs récurrents des envies de reconversion, **l'urgence à quitter son entreprise en raison non plus seulement d'une insatisfaction mais d'un mal-être ou d'une situation devenue insoutenable se rencontre davantage chez les personnes envisageant une rupture conventionnelle** que chez celles projetant de mobiliser une démission-reconversion ou un PTP.

FIGURE 2 : MOTIFS PRINCIPAUX DE MOBILISATION DE LA DÉMISSION-RECONVERSION



Source : Enquête démission-reconversion, Apec, France compétences, Unédic.
Champ : Aspirants à la reconversion professionnelle accompagnés par le CEP mi-2024 envisageant au cours de leur parcours de mobiliser la démission reconversion.
Note de lecture : Près de 45 % des salariés accompagnés par le CEP mi-septembre 2024 et envisageant une démission-reconversion parcours création d'entreprise souhaitent principalement mobiliser ce dispositif pour devenir indépendants.

(14) Ce concept introduit par Yves Clot (Le travail à cœur, 2015) décrit des situations où l'organisation du travail ou l'état des équipements et infrastructures empêchent les travailleurs de réaliser un travail bien fait.

Un dispositif peu connu, qui permet de sécuriser financièrement sa transition

Au démarrage de leur parcours, les aspirants à la reconversion mobilisant le CEP connaissent mal les dispositifs existants. Près de 70 % des personnes qui envisagent une démission-reconversion, ne connaissaient ni ce dispositif, ni le PTP, ni la rupture conventionnelle avant d'échanger avec leur conseiller CEP (ou du moins ne les citent pas comme moyens de reconversion qu'ils connaissent) (Figure 3). C'est également le cas de la majorité de ceux qui candidatent au PTP ou à la rupture conventionnelle.

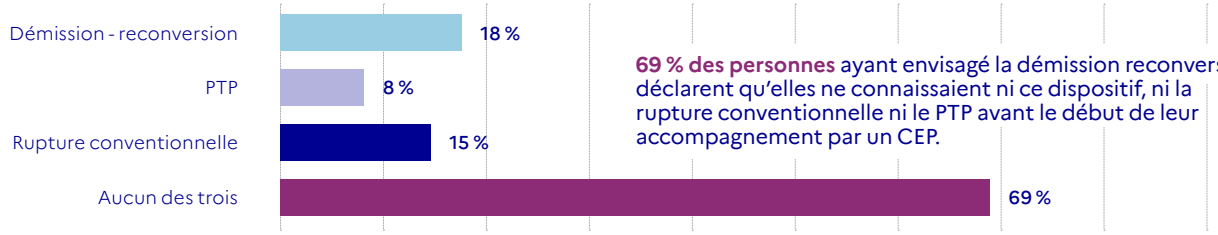
La démission-reconversion est un peu mieux connue des cadres et des plus diplômés (sans pour autant dépasser 30 % de notoriété) ainsi que par ceux dont le projet était déjà assez précis et structuré au démarrage de leur accompagnement. Dans ce dernier cas, c'est souvent une fois que l'idée de reconversion émerge que les personnes se renseignent, effectuent des recherches sur internet et « découvrent » simultanément le CEP et le dispositif auquel elles envisagent de recourir.

Une directrice artistique dans la publicité souhaitant s'installer en indépendante, a découvert le dispositif démission-reconversion en sollicitant un agent conversationnel d'intelligence artificielle. Elle a ensuite recherché l'opérateur du CEP de sa région et pris rendez-vous. « J'ai trouvé étonnant que personne ne connaisse la démission-reconversion autour de moi. C'est dommage car beaucoup seraient ravis d'en bénéficier ».

Le CEP joue donc un rôle clé pour fournir ou élargir l'information sur les « dispositifs » mobilisables. Les personnes entament souvent leur parcours CEP sans avoir élaboré au préalable de « stratégie » quant au(x) chemin(s) le(s) plus opportun(s) pour quitter leur emploi et/ou changer d'orientation. À ce stade, pour la grande majorité d'entre elles, la seule certitude est qu'**elles n'engageront pas de démarche de reconversion sans la perspective de percevoir les allocations chômage et/ou un revenu de substitution** qui sécurise financièrement leur transition, ce qu'offrent la démission-reconversion, la rupture conventionnelle et le PTP.

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

FIGURE 3 : NOTORIÉTÉ DES MOYENS DE RECONVERSION AUPRÈS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR UN CEP DANS LE CADRE D'UN PROJET DE RECONVERSION



Source : Enquête démission-reconversion, Apec, France compétences, Unédic.
Champ : Aspirants à la reconversion professionnelle accompagnés par le CEP mi-2024 envisageant à un moment de leur parcours de mobiliser la démission reconversion.
Note de lecture : 18 % des personnes ayant envisagé une démission reconversion déclarent qu'elles connaissaient ce dispositif comme moyen de reconversion avant de commencer l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Une solution assez souvent envisagée comme un « plan B » par rapport à la rupture conventionnelle…

Quand elle est connue, la rupture conventionnelle est souvent privilégiée par les salariés interrogés qui désirent quitter leur entreprise : elle permet une sortie plus rapide et plus simple que la démission-reconversion, qui nécessite notamment la constitution d'un dossier complexe. Elle est en outre plus avantageuse financièrement (l'indemnité de rupture pouvant aider au lancement de l'activité indépendante ou à la prise en charge d'une formation).

Plus de la moitié des personnes engagées dans une démission-reconversion et déclarant connaître la rupture conventionnelle en ont fait la demande sans l'obtenir avant de déposer leur dossier démission-reconversion auprès de la commission.

Un responsable de développement foncier souhaite développer un projet d'urbanisme transitoire sur le principe des guinguettes. Après un refus de sa demande de rupture conventionnelle, qu'il aurait préférée en raison de « sa rapidité de mise en œuvre et l'indemnité de départ », il a déposé un dossier démission-reconversion « création ».

La démission-reconversion est parfois préparée parallèlement à la négociation d'une rupture conventionnelle, comme « filet de sécurité », ce qui peut occasionner des abandons avant le dépôt du dossier, une fois la rupture conventionnelle obtenue.

Dans quelques cas, la démission-reconversion est utilisée **comme un « levier » de négociation pour obtenir une rupture conventionnelle**. Ainsi, une fois que ATPro a validé « le caractère réel et sérieux » du projet, la personne utilise sa capacité à démissionner rapidement pour conclure une rupture conventionnelle en contrepartie d'une date de rupture qui convient mieux à l'entreprise (pour des questions d'organisation interne, de clôture des dossiers, de formation d'un successeur par exemple).

La démission-reconversion est en revanche privilégiée à la rupture conventionnelle lorsque le salarié, soit ne veut pas parler de son projet à son employeur, soit anticipe un refus à sa demande de rupture conventionnelle. En effet, l'enclenchement d'un échange n'est pas toujours possible en raison de contextes professionnels détériorés voire conflictuels.

Une femme, agent de maîtrise dans la fabrication de tapisserie souhaitant devenir infirmière et ayant déjà vécu un projet de reconversion qui avait « tendu ses relations avec l'entreprise », a choisi la démission-reconversion pour agir dans la discrétion. Elle craignait également 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 ».

Enfin, quelques enquêtés affirment avoir privilégié la démission-reconversion à une rupture conventionnelle au nom de considérations « morales », ne trouvant pas légitime de demander à leur employeur de contribuer au financement d'un projet qui leur appartient.

...ou/et au PTP

La démission-reconversion « formation » est une solution de repli lorsque la personne essuie un refus à sa demande de PTP, ne se pense pas éligible ou prioritaire pour accéder à ce dispositif et/ou ne souhaite pas porter son projet à la connaissance de son employeur ni solliciter son accord. Cette situation concerne en particulier des cadres avec un niveau de formation initial élevé. Ces derniers, *a fortiori* s'ils disposent d'une date d'entrée en formation déjà programmée, ne candidatent pas à un PTP qu'ils ont peu de chance d'obtenir[15] et privilégient un dossier démission-reconversion dont la validation est très probable selon un calendrier relativement maîtrisé.

Si le salarié ne cherche pas à quitter rapidement son entreprise et que sa reconversion implique le suivi d'une formation, **le PTP est presque toujours envisagé en « plan A » car celui-ci**, contrairement à la démission-reconversion ou la rupture conventionnelle, **garantit à la fois une rémunération (plus élevée qu'une potentielle allocation chômage), la possibilité de se maintenir dans l'entreprise d'origine et le financement de la formation**. Cela constitue un aspect décisif lorsque les coûts pédagogiques sont élevés, notamment lorsqu'ils sont supérieurs aux fonds disponibles sur le compte personnel de formation (CPF).

Une aide-soignante qui veut suivre une formation de six mois pour obtenir le titre de secrétaire assistant médico-social opte pour le PTP, qui lui « permet de conserver son statut et son salaire » pendant la formation, et son emploi d'aide-soignante si elle ne trouve pas tout de suite un poste de secrétaire médicale. La démission-reconversion lui ouvre un droit à une allocation chômage trop faible au regard de ses besoins financiers (crédit à rembourser, enfants à charge), et ne lui garantit pas un emploi à l'issue de sa formation.

Un accompagnement par le CEP jugé très utile

Le niveau de satisfaction envers le CEP est très élevé : **plus de trois personnes sur quatre ayant initié (ou achevé) une démission-reconversion estiment que ce service, obligatoire dans ce cas, leur a été très utile**. Le constat est similaire pour les bénéficiaires du PTP qui ont mobilisé le CEP[16].

Quel que soit leur parcours ultérieur, les personnes interrogées indiquent que, dès le premier rendez-vous, le rôle du conseiller s'avère déterminant. D'une part, il **ouvre le champ des possibles** en informant sur l'existence des différentes modalités de reconversion envisageables. D'autre part, il les **aide à élaborer une stratégie de mobilisation du (ou des) dispositif(s) pertinent(s)** en pesant les avantages et inconvénients de chacun en fonction de leur situation individuelle (environnement personnel et professionnel, nature du projet, qualité du rapport avec l'employeur...).

La plupart des personnes ayant initié une démission-reconversion (mais aussi un PTP) mettent par ailleurs en avant **le soutien précieux qui leur a été apporté pour rédiger leur dossier**. Sachant qu'en fonction du profil du bénéficiaire, l'intervention du conseiller CEP va d'une simple relecture de type « contrôle qualité » à un appui plus consistant pour garantir la complétude du dossier, construire et structurer l'argumentaire, ou encore sécuriser la crédibilité de l'ingénierie financière.

Une secrétaire de direction engagée dans une démission-reconversion afin de lancer son activité de massage bien être en auto-entreprise précise à propos de sa conseillère CEP : « Je l'ai trouvée très bonne, de très bon conseil. Je bloquais sur une ou

(15) Le PTP, contrairement à la démission-reconversion, fonctionne sur la base d'une enveloppe budgétaire définie et priorise les personnes peu diplômées.
(16) 78 % des aspirants à la démission-reconversion et 77 % de ceux au PTP estiment que leur accompagnement CEP leur a été très utile pour la préparation de leur projet.

deux 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 requis, des conseils pour développer mes idées. »

Enfin les enquêtés engagés dans une démission-reconversion sont nombreux à souligner une valeur ajoutée du CEP qu'ils n'avaient pas nécessairement anticipée au départ : les conseils prodigués autour d'actions à mener pour **consolider, affiner voire parfois requestionner leur projet initial**[17]**, et par là même sécuriser leur parcours**. *« Mon rôle, c'est l'accompagnement dans la sécurisation d'un projet et non l'accompagnement dans la sécurisation d'un document »* témoigne un conseiller CEP. Ces actions peuvent être de trois types :

• Conduire des investigations sur la viabilité économique d'un projet de création (consultation d'acteurs spécialisés, élaboration d'une étude de marché, d'un business plan et de prévisions financières…) ainsi que sur les perspectives d'emploi du métier/secteur cible (consultation de fiches-métiers et données d'insertion, échanges avec des professionnels déjà en poste, recherches sur les réseaux sociaux…).

Un développeur informatique souhaitait se reconvertir dans le secteur du design et du graphisme par passion pour les activités créatives. Son conseiller l'a informé des possibles difficultés à s'insérer dans ce domaine en s'appuyant sur un outil d'analyse du marché de l'emploi qui donnait à voir des volumes de recrutement très limités. « Ça m'a permis je pense de ne pas m'embourber dans le projet […] j'ai trouvé très utile cet outil pour voir rapidement si mon projet était réaliste ou un peu utopique ». L'enquêté a alors reporté sa démarche de reconversion pour privilégier, à court terme, une évolution au sein de son entreprise.

• Mobiliser les ressources de services spécialisés tels que des acteurs d'appui à la création d'entreprise ou des centres de bilan de compétences lorsque le projet initial s'avère trop flou ou incertain.

Une aide-soignante souhaitait démissionner pour créer une activité de commerce de détail (friperie). Ne sachant par où commencer, elle a sollicité le CEP qui, dans un premier temps, lui a recommandé d'utiliser son CPF pour un bilan de compétences approfondi. Ce dernier lui a permis de prendre conscience qu'elle disposait de plus de compétences qu'elle ne le pensait. Son conseiller l'a ensuite orientée vers une boutique de gestion pour définir son business plan, son client-type et son panier moyen. Ces éléments préalables ont contribué à la solidité du dossier démission-reconversion qu'elle a monté ensuite.

• Réaliser des immersions ou mises en situation professionnelle, de sorte à confronter des représentations parfois idéalisées à la réalité des conditions d'exercice.

Une procédure longue et exigeante

La procédure à laquelle doivent se conformer les personnes engagées dans une démission-reconversion est qualifiée de longue et complexe par la majorité des enquêtés qui ont emprunté cette voie. Le dépôt d'un dossier démission-reconversion intervient dans un délai moyen de 3 mois après le début de l'accompagnement CEP (ce délai est néanmoins inférieur à celui observé pour les dossiers PTP qui est de l'ordre de 5 mois). Cette durée, qui est souvent mal vécue par les individus souhaitant quitter leur poste rapidement ou contraints par une date butoir d'entrée en formation ou le démarrage de leur activité, est notamment imputable au **niveau élevé des attendus liés au montage du dossier**.

Ce niveau d'exigence est jugé particulièrement élevé dans le cadre d'une démission-reconversion « création ». Les postulants doivent **fournir de nombreuses preuves attestant de la viabilité économique du projet**. À titre d'exemple, un dossier est considéré comme incomplet s'il ne comporte pas d'étude de marché. Des différences entre les régions sont également observées. Dans l'une d'elles, l'accord écrit de la banque pour les projets impliquant un emprunt bancaire et la fourniture d'un plan financier prévisionnel sur trois ans sont exigés. Dans une autre région, l'ATPro s'attend plutôt à ce que le prévisionnel financier soit certifié par un comptable ou par une structure d'appui à la création.

Une relative diversité des pratiques transparait aussi dans le traitement des dossiers « formation ». Si les ATPro refusent généralement les projets indiquant un financement des coûts pédagogiques par France Travail, certaines acceptent les projets reposant sur une prise en charge de ces coûts par la Région. D'autres encore estiment que ce n'est pas leur rôle d'apprécier la sécurisation du financement.

Les démarches longues et nombreuses prévues, peuvent être ressenties comme contraignantes : elles densifient les emplois du temps, diffèrent la sortie espérée de l'entreprise et retardent l'entrée en formation ou la création de l'activité.

Elles entrainent parfois des abandons.

Une designer graphique, qui souhaitait ouvrir une boutique en ligne de vêtements recyclés a renoncé au dépôt de son dossier. Se sentant peu soutenue par un conseiller CEP qu'elle jugeait « frileux », elle fait part de « nombreuses difficultés éprouvées lors de la constitution du dossier, principalement le manque de temps ».

Les abandons sont cependant minoritaires : 80 % des personnes ayant engagé une démission-reconversion ont finalement déposé leur dossier. La proportion est similaire pour les dossiers PTP.

(17) Ces résultats convergent avec ceux d'une autre étude pilotée par France compétences : Le CEP actifs occupés, à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires, Note N°8, octobre 2023.

Dans le cas d'une démission-reconversion « création », **l'obligation d'attendre l'inscription à France Travail avant de créer l'entreprise est également un point critiqué** par certains bénéficiaires qui souhaiteraient pouvoir « aller plus vite ». C'est notamment le cas de ceux qui sont déjà parvenus à cibler des clients, voire à générer des demandes ou des commandes.

Enfin, dans certaines situations **une incertitude subsiste quant à l'éligibilité à l'assurance chômage d'une personne engagée dans une démission-reconversion**[18], et cela malgré la consultation du site *demission-reconversion.gouv.fr* et du simulateur en ligne sur le site France Travail. Cette incertitude ne peut être totalement dissipée avant l'inscription effective auprès de l'opérateur. Le sentiment d'insécurité qui en résulte est un facteur de stress et d'inquiétude significatif. Il n'est véritablement levé qu'après la démission, au moment de l'ouverture de droit à France Travail.

Un enquêté relate ainsi qu'« une fois le dossier validé par ATPro, 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 crée un doute, ce n'est pas confortable. ».

Les personnes ayant démissionné après validation de leur dossier démission-reconversion, ne bénéficiant pas *in fine* de l'assurance chômage (7 %) – en raison principalement d'une condition d'activité antérieure insuffisante – peuvent se voir privées de ressources au moins de façon temporaire. Compte tenu des risques encourus, il est difficilement compréhensible pour un usager que l'assurance définitive de son éligibilité n'intervienne qu'en fin de parcours sans être sécurisée en amont.

Des taux de création d'entreprise et d'entrée en formation élevés

Au-delà des éléments de complexité procédurale de la démission-reconversion, l'impact de ce dispositif sur le démarrage des parcours est positif. Le taux de validation des projets par ATPro est très élevé : 98 % pour les dossiers « création », 94 % pour les dossiers « formation »[19]. De plus, une très grande majorité de bénéficiaires (plus de 9 sur 10) dont le projet a été validé quittent effectivement leur emploi puis s'inscrivent à France Travail dans un délai moyen de 2 mois après accord de la commission. Enfin, plus de 90 % des personnes inscrites au chômage après avoir préparé une démission-reconversion ouvrent un droit à l'Assurance chômage au terme d'un processus jugé efficace et rapide par les intéressés. Certaines difficultés, peu nombreuses, sont néanmoins rapportées, notamment des erreurs dans le motif d'inscription renseigné en ligne auprès de France Travail[20] retardant l'accès à l'indemnisation auquel la démission-reconversion donne droit. À ce titre, certains bénéficiaires regrettent l'absence de communication directe d'ATPro à France Travail pour notifier la validation du dossier par la commission.

Les projets de création d'entreprise et d'entrée en formation se concrétisent ensuite très largement et rapidement. Interrogés six à neuf mois après leur démission, 93 % des bénéficiaires d'une démission-reconversion « création » déclarent avoir effectivement lancé leur activité, un peu plus de deux mois après leur démission en moyenne. Vingt-quatre mois après leur ouverture de droit, la part des créateurs d'entreprise issus de la démission-reconversion ayant repris un emploi salarié est significativement plus faible que pour ceux issus d'une rupture conventionnelle ou, plus largement, pour l'ensemble des allocataires créateurs d'entreprise percevant l'allocation de retour à l'emploi (écarts respectifs de 13 et 20 points). Une hypothèse pourrait être que leur entreprise est peut-être plus pérenne et/ou leur permet de mieux subvenir à leurs besoins[21].

Interrogés six à neuf mois après leur démission, neuf bénéficiaires d'une démission-reconversion « formation » sur dix déclarent être effectivement entrés en formation, dans la moitié des cas dès le mois suivant la démission. La majorité des coûts pédagogiques ont été financés à l'aide des droits acquis au titre du CPF et/ou sur fonds propres. À ce moment-là, près de la moitié des enquêtés sont en emploi, principalement en CDI à temps plein et 55 % toujours inscrits à France Travail, souvent parce que leur formation n'est pas encore finie et qu'ils attendent la fin de celle-ci pour commencer un nouvel emploi. Vingt-quatre mois après leur ouverture de droit, l'accès à l'emploi salarié durable des bénéficiaires d'une démission-reconversion « formation » dépasse 60 %[22].

Ces résultats sont nettement supérieurs à ceux observés pour les allocataires de l'assurance chômage poursuivant des projets comparables[23]**.** Ils s'expliquent notamment par le degré élevé de maturité des projets au moment de l'entrée dans le dispositif. Grâce au travail réalisé en amont avec le CEP, les projets sont généralement déjà bien définis et structurés. Dans ce contexte, l'accompagnement proposé par France Travail se concentre davantage sur les aspects administratifs notamment liés à l'indemnisation et moins sur l'élaboration du projet professionnel, par contraste en particulier avec ce qui est observé pour les allocataires issus d'une rupture conventionnelle non accompagnés préalablement par un conseiller CEP.

(18) Cette incertitude est liée à d'éventuels jours de latence entre deux contrats, ou un doute sur l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage. Ces situations problématiques sont abordées dans les rapports 2022 à 2025 de la médiatrice de France compétences.
(19) Ce taux est nettement plus élevé que pour les PTP. Pour les démission-reconversion en effet l'ATPro ne fait qu'analyser le projet alors que pour les PTP elle tient également compte des budgets disponibles et de critères de priorité.
(20) Démission au lieu de démission-reconversion.
(21) Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026.
(22) Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026.
(23) 24 mois après ouverture de droit, l'accès à l'emploi salarié durable des bénéficiaires d'une démission-reconversion est supérieur de 4 à 5 points à celui des bénéficiaires en rupture conventionnelle ou à l'ensemble des allocataires en ARE qui suivent une formation (source : Fichier National des Allocataires, Calculs Unédic).

Pour autant, une partie des parcours après une démission-reconversion demeure fragile, même si les résultats restent plus favorables que ceux observés après une rupture conventionnelle au même horizon. En effet, parmi les créateurs d'entreprise, si une majorité des bénéficiaires d'une démission-reconversion parviennent bien à réaliser un chiffre d'affaires (80 %) six à neuf mois après leur démission, celui-ci est principalement utilisé pour se constituer une trésorerie (57 %) et moins pour se verser un revenu (moins d'un quart). Précisons qu'il serait nécessaire de disposer de davantage de recul pour mieux caractériser les parcours et en particulier le devenir des entreprises créées.

Cependant, les cas d'abandon ou de mise en suspens du projet sont rares à la suite d'une démission-reconversion. Ils peuvent notamment être consécutifs à une maladie ou à des difficultés à trouver les financements nécessaires aux formations envisagées. **12 mois après leur inscription à France Travail, les bénéficiaires se déclarent très majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle et ont un sentiment de réussite voire de fierté.**

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'étude sur le dispositif démission-reconversion, menée en 2025, articule des interrogations de nature qualitative et quantitative. Elle comprend **deux volets**.

Le **premier** recueille le point de vue de personnes ayant initié ou achevé une reconversion entendue comme un changement de statut et/ou de métier. Il s'appuie sur :

- Une centaine d'entretiens semi-directifs auprès de salariés souhaitant se reconvertir et accompagnés quelques mois auparavant par un conseiller CEP (Avenir actifs ou APEC) dans le cadre d'une démission-reconversion (67), d'un PTP (19) ou d'une rupture conventionnelle (15). Le choix de se centrer sur des aspirants à la reconversion ayant bénéficié du CEP renvoie au souhait, d'une part, d'éclairer les ressorts des arbitrages entre différents dispositifs d'appui à la reconversion réalisés par des individus informés de leur existence et conseillés. D'autre part, d'interroger des personnes n'ayant pas mené leur projet à terme et difficiles à repérer dans la population générale ;
- Une enquête téléphonique par questionnaire auprès de personnes accompagnées par un conseiller CEP environ un an avant l'interrogation, engagées dans une démission-reconversion, un PTP ou une rupture conventionnelle (1 780 répondants, 74 % en démission-reconversion).

NB : D'un point de vue règlementaire, le CEP n'est pas obligatoire pour les candidats à un PTP ou une rupture conventionnelle. Les enquêtés de cette phase de l'étude passés par un PTP ou une rupture conventionnelle ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des candidats à ces deux dispositifs.

- Des entretiens semi-directifs avec des personnes inscrites à France Travail depuis plus d'un an à la suite d'une rupture conventionnelle dans le cadre d'une reconversion (et n'ayant le plus souvent pas bénéficié du CEP en amont) ou d'une démission-reconversion (72 entretiens dont 46 avec des personnes en démission-reconversion).

Le **second volet** s'intéresse aux acteurs institutionnels amenés à interagir avec ces aspirants à la reconversion à différentes étapes de leurs parcours : des conseillers CEP, des membres des commissions ATPro et des conseillers de France Travail qui interviennent après l'ouverture des droits à l'assurance chômage (39 entretiens semi-directifs, individuels ou collectifs).

Ces matériaux sont complétés par des exploitations de données administratives, issues des systèmes d'information du CEP, de l'Apec et de France compétences, et du suivi des allocataires de l'assurance chômage de l'Unédic.

Les auteurs :

Pour France compétences :
Béatrice Delay et Alexandra Louvet

Pour l'Apec :
Gaël Bouron et Valentine Henrard

Pour l'Unédic :
Yann Desplan et Florine Martin

Consultez nos autres notes d'études sur notre site internet en cliquant ICI

FRANCE compétences

Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Établissement public national sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle.

www.francecompetences.fr

Note d'études N° 15 – 2026
Directeur de la publication : Stéphane Lardy
Responsable de la rédaction : Alexandra Louvet
Dépôt légal à parution – publication gratuite
France compétences, Immeuble Canopy,
6 rue du Général Audran, 92400 Courbevoie