

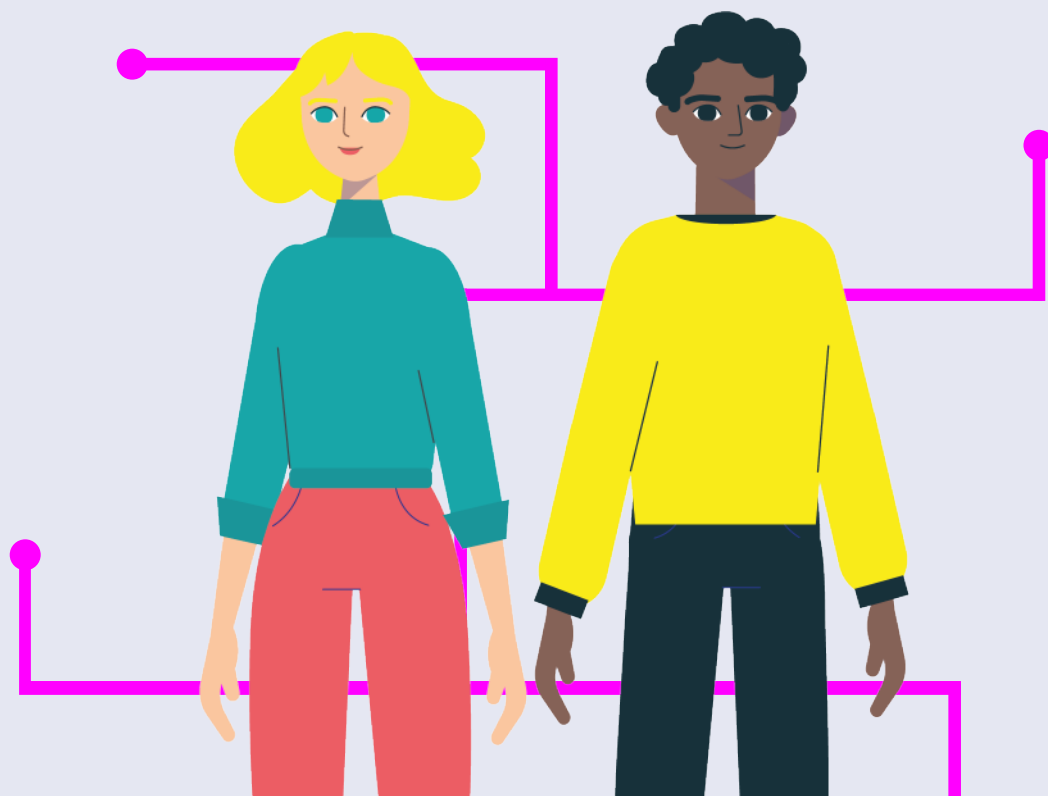
Étude sur le Dispositif Démissionnaire

L'étude, la synthèse et la vidéo explicative sont disponibles sur
www.transitionspro-idf.fr/etude-demissionnaire2022/

WWW.TRANSITIONSPRO-IDF.FR

Étude sur le Dispositif Démissionnaire

— Témoignages et Bilan 2022 —



Transitions Pro Île-de-France, acteur majeur des reconversions professionnelles des salariés

Organisme paritaire régional interprofessionnel, l'association Transitions Pro Île-de-France s'est substituée au Fongecif Île-de-France depuis janvier 2020, en application de la loi « Avenir professionnel ». Agréée par l'État, l'association est dirigée par des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

SON RÔLE ?

Assurer la gestion des projets de transition professionnelle des salariés du privé en Île-de-France, s'engager en faveur du développement des compétences et des qualifications, et en faveur de l'emploi dans les territoires.

TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE ASSURE CET ACCOMPAGNEMENT À TRAVERS :

5 DISPOSITIFS

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

permet aux salariés souhaitant changer de profession de financer une formation certifiante en lien avec leur reconversion et de maintenir leur rémunération.



Le dispositif Démissionnaire

permet aux salariés entamant une reconversion professionnelle d'accéder à l'allocation chômage après une démission dans le cadre d'une formation ou d'une création d'entreprise.



Les Transitions collectives (Transco)

favorise les reconversions des salariés concernés par des métiers identifiés comme en mutation.



Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle des salariés du secteur privé pour évoluer au sein de leur entreprise ou faciliter leur projet de reconversion professionnelle.



Le déploiement de la certification CléA

atteste de la maîtrise des savoirs de base ou des compétences numériques des salariés peu qualifiés afin de favoriser leur employabilité ou faciliter l'accès à la formation.



4 MISSIONS



Le suivi des opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)



Le contrôle qualité des formations financées



Le développement des partenariats



L'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications

SOMMAIRE

- 04** Approche méthodologique
- 05** Le dispositif Démissionnaire, un outil dérogatoire de droit au chômage sous strictes conditions
- 06** Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France
- 08** Les spécificités des bénéficiaires d'Île-de-France face au territoire national
- 10** « Démissionnaire », un dispositif de plus en plus sollicité
- 12** Quels sont les profils des bénéficiaires en Île-de-France ?
- 14** Le Conseil en Évolution Professionnelle, une étape clé et obligatoire
- 16** Les motivations des « démissionnaires »
- 18** L'évaluation du caractère réel et sérieux du projet par les CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale)
- 20** Quelle réussite pour les projets de formation ?
- 22** Le Projet de transition professionnelle (PTP), un autre outil au service de la reconversion
- 24** La prédominance des projets de création et reprise d'entreprise
- 26** Pôle Emploi, acteur central du dispositif Démissionnaire
- 28** Suite au dispositif Démissionnaire, quel avenir pour les bénéficiaires ?
- 31** Conclusion du Directeur de Transitions Pro Île-de-France

Approche Méthodologique

CETTE ÉTUDE CONSACRÉE AU DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE S'APPUIE SUR DEUX PHASES D'ÉTUDE REGROUPANT UNE APPROCHE QUANTITATIVE PUIS QUALITATIVE.

Dans un premier temps, le cabinet Qualitest a interrogé entre novembre et décembre 2021 tous les actifs ayant bénéficié du dispositif depuis sa mise en place. Parmi eux, 915 bénéficiaires de la région Île-de-France ont répondu à cette sollicitation par mail, permettant d'obtenir des résultats statistiquement représentatifs. Cette phase d'étude quantitative a permis de connaître le profil des bénéficiaires de la région et d'appréhender leur expérience.

915

répondants en
région
Île-de-France

10

bénéficiaires
interrogés
par entretien
semi-directif

Cette enquête a été complétée par une approche qualitative, menée par l'institut Praxis en septembre 2022. Dix bénéficiaires franciliens ont été interrogés à travers des entretiens semi-directifs afin d'évaluer l'impact du dispositif sur leur trajectoire professionnelle et évaluer leur satisfaction tout au long de la démarche. Afin de respecter l'anonymat souhaité par certains répondants, les prénoms ont été modifiés dans cette étude.

Enfin, **8 acteurs institutionnels**, faisant partie de l'écosystème du dispositif Démissionnaire en Île-de-France ont livré leur témoignage sur leur rôle, l'impact du dispositif sur le marché de l'emploi francilien, et les enjeux à venir.

8

représentants
d'institutions et
d'organismes rencontrés
en visio-conférence

Le dispositif Démissionnaire, un outil dérogatoire de droit au chômage sous strictes conditions

Initié par la loi dite « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, le dispositif Démissionnaire, appelé également dispositif Démission-Reconversion, est effectif depuis le 1^{er} novembre 2019. Il permet l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés du privé qui souhaitent démissionner pour réaliser un projet de reconversion professionnelle. Ce dispositif s'adresse aux salariés qui souhaitent changer de métier à travers une formation ou créer / reprendre une entreprise selon certains critères d'éligibilité.

POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF, LE SALARIÉ DOIT :



Être en CDI

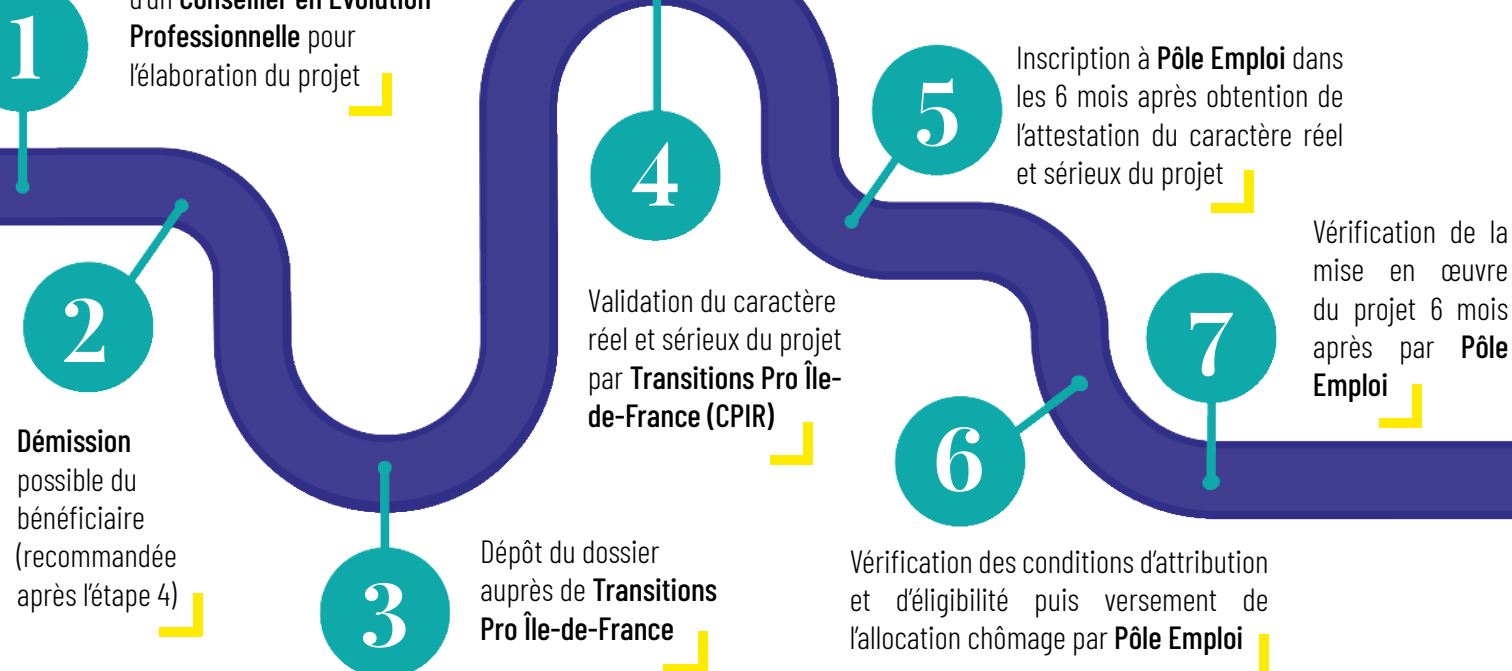


Avoir travaillé chez un ou plusieurs employeurs depuis au moins 5 années continues



Présenter un projet de reconversion professionnelle à caractère réel et sérieux impliquant une formation ou une création/reprise d'entreprise

PARCOURS BÉNÉFICIAIRES



Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France

TÉMOIGNAGE CROISÉ

Quel est le rôle de Transitions Pro Île-de-France dans le dispositif Démissionnaire ?

Pascal COYO : Nous intervenons à un moment charnière du dispositif où nous devons valider le caractère réel et sérieux d'un projet élaboré avec l'appui d'un conseiller CEP. De par nos prérogatives existantes pour le Projet de Transition Professionnelle (PTP), cela a paru légitime pour le législateur de nous placer à cette étape du dispositif. C'est sur la base de la validation par Transitions Pro que le dossier peut être présenté à Pôle Emploi.

Christophe JURKEW : Le paritarisme au travers de ses instances décide finalement du caractère réel et sérieux du projet. Les membres paritaires n'étudient pas tous les dossiers, uniquement ceux jugés non probants par les services internes au préalable. Cela mobilise par conséquent des ressources. Le nombre de demandes étant en progression constante depuis sa création, il nous faut surveiller la question de la mise à contribution des services au regard des coûts liés.

« Ce dispositif permet à des salariés de passer à l'acte en sécurisant leur projet et en stimulant l'activité économique via la création/reprise d'entreprise »

Pascal COYO, Président
de Transitions Pro Île-de-France

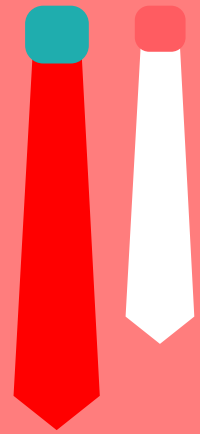
Comment expliquez-vous l'évolution du nombre de dossiers depuis la création du dispositif ?

C.J : Les projets démissionnaires sont majoritairement validés (94 %) donc conformes aux attentes. 70 % d'entre eux présentent des projets de création ou de reprise d'entreprise. Cela démontre que ces salariés démissionnent pour créer ou reprendre une entreprise en recherchant plus de responsabilités en toute autonomie. Ce dispositif apparaît nécessaire et les chiffres démontrent qu'il est sur une phase ascendante.

Sur les 30 % restants, demandeurs de formation, nous pouvons nous questionner sur le fait d'aller sur un dispositif Démissionnaire alors qu'il existe le PTP qui semble plus avantageux pour eux. Majoritairement, c'est parce qu'ils ne sont pas éligibles au PTP, ou qu'ils n'ont peut-être pas identifié le projet de transition professionnelle.

P.C : Il y a en ce moment ce phénomène de grande démission « à la française » (+86 % de démission en 2021). Le nombre de dossiers reçus par Transitions Pro Île-de-France continue d'augmenter (+22 % en octobre 2022). Même si nous ne pouvons pas nier l'impact de la crise sanitaire sur cette évolution, le dispositif correspond manifestement à un réel besoin, en particulier, pour les catégories socio-professionnelles supérieures.

En effet, plus de 60 % des bénéficiaires ont le statut cadre et plus de 80 % ont un niveau scolaire supérieur à BAC +2. Le fait que deux démissionnaires sur trois portent un projet de création d'entreprise est plutôt cohérent avec ce type de profil.



Après deux années d'existence, quel premier bilan tirez-vous de ce dispositif ?

P.C : Nous savons que 96 % des bénéficiaires effectuent la formation pour laquelle ils ont démissionné. Il est d'ailleurs possible que certains bénéficiaires suivent une formation pour ensuite créer leur propre entreprise. Notre rôle est avant tout d'éviter que les personnes ne se trompent en quittant leur emploi, car cela reste une décision lourde de conséquences. Ce chiffre signifie que le dispositif va bien au bout de son processus. Le dispositif ne pousse pas à la démission, il permet d'accompagner et stabiliser le projet de salariés en reconversion professionnelle. Cette étude est utile et apporte des éclairages chiffrés sur la pertinence du dispositif, qui doit être pérennisé. C'est un dispositif complémentaire au PTP. En effet, il est également possible que certains bénéficiaires aient suivi une formation pour ensuite créer leur propre entreprise.

C.J : Nous pouvons aussi évoquer le fait que dans 89 % des dossiers de création/reprise d'entreprise, les entreprises sont immatriculées, et ont donc vu le jour. Il faudra être vigilant puisqu'il existe forcément un taux d'érosion, mais le dispositif est encore trop jeune pour pouvoir l'évaluer. Nous sommes sur un public plutôt jeune avec 37 ans de moyenne d'âge. Nous avons bon espoir que ces entreprises soient pérennes.

Quelles sont d'après vous les réussites du dispositif ?

C.J : L'élément déclencheur du dispositif est une démission. Il y a donc quelque chose qui ne fonctionne pas entre l'employeur et le salarié. Il est difficile de considérer qu'une démission soit une réussite. En revanche, dès lors que le dispositif est majoritairement mobilisé pour la création d'entreprise, qui peut amener à de nouvelles opportunités d'emplois, il s'agit d'une réussite. A condition que ces entreprises se créent sur des secteurs à fortes perspectives d'emplois, ou à enjeux relevant des transitions numériques et environnementales.

« C'est un dispositif nouveau qu'il convient d'observer »

Christophe JURKEW, Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France

P.C : Le mot « démissionnaire » renvoie de prime abord à quelque chose de négatif, alors qu'il s'agit d'un dispositif qui est créateur d'activité puisque deux projets sur trois portent sur une création d'entreprise. Il crée donc une dynamique positive sur le marché du travail, avec des créations d'opportunités pour d'autres actifs (salariés ou demandeurs d'emploi). Par ailleurs, il est également intéressant de noter la prégnance du public cadre dans ce dispositif, sachant qu'il est moins représenté proportionnellement au niveau du PTP (8 % de statut cadre bénéficiaire du PTP). On peut donc dire que le dispositif Démissionnaire a trouvé son public.

Quels sont les enjeux de Transitions Pro Île-de-France sur le dispositif Démissionnaire ?

P.C : Nous avons besoin d'avoir plus de transparence sur l'aval, savoir ce qui n'a pas fonctionné. Près de 11 % des dossiers validés par Transitions Pro Île-de-France n'ont finalement pas eu accès à l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) sans que l'on en connaisse les raisons. Pour faciliter le processus et améliorer sa fiabilité, nous allons signer dans les prochaines semaines une convention avec Pôle Emploi qui prévoit davantage d'échanges d'informations. Cela permettra de sécuriser l'accès au dispositif.

C.J : Aujourd'hui il s'agit d'un dispositif en progression, que nous prenons en charge sur l'activité de Transitions Pro et qui n'est pas directement financé. Il faudra continuer à travailler sur le fond de ces dossiers de manière fiable et approfondie en espérant que ces opérations soient financées. Pour l'année prochaine, des indicateurs plus précis sur le dispositif Démissionnaire, comme le nombre de dossiers ou le nombre d'équivalents temps plein (ETP) en charge du dispositif, permettront de démontrer les ressources utilisées pour ce dispositif.

P.C : Il faut démontrer également la plus-value du dispositif, comme nous avons pu le faire pour le dispositif CléA. Cette étude rendra visible cette valeur ajoutée et servira à convaincre que ce dispositif mérite un financement dédié. Nous sommes confiants car la tendance à la hausse ne se dément pas en 2022. C'est, de notre point de vue, un dispositif à pérenniser avec une prise en compte plus transparente du travail qui est fait par les équipes de Transitions Pro Île-de-France pour satisfaire un besoin réel, particulièrement pour les catégories socio-professionnelles supérieures d'Île-de-France.

Les spécificités des bénéficiaires de la région Île-de-France face au territoire national

La comparaison entre les données collectées nationales et franciliennes montrent : une proportion plus importante de demandes de création ou reprise d'entreprise au sein de la région Île-de-France (70 % contre 61 % en France). Les cadres sont sur-représentés parmi les bénéficiaires franciliens. Le niveau d'études est également plus élevé dans la région Île-de-France.

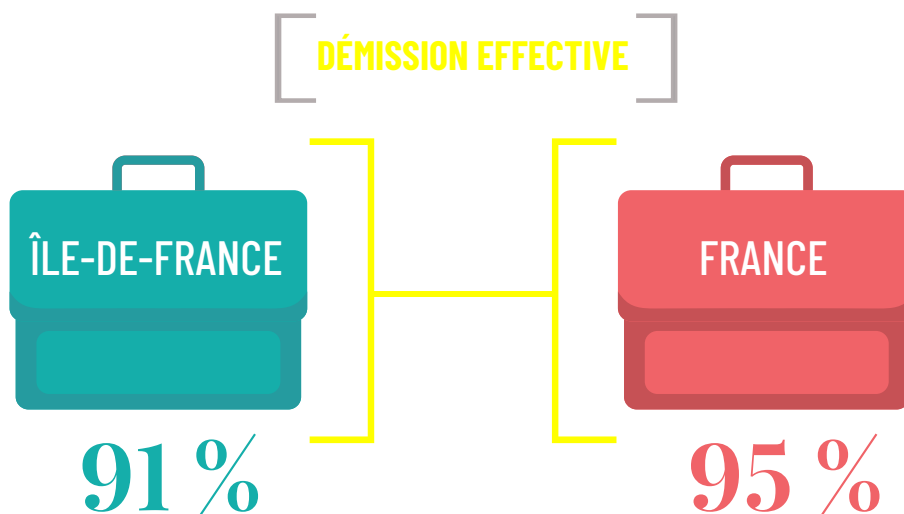


915
répondants



6 714
répondants

Le taux de retour en Île-de-France est de 51 %, très proche de la moyenne (49 %) sur l'ensemble du territoire national.



Les bénéficiaires n'ayant pas démissionné après l'attestation du caractère réel et sérieux de leur projet par Transitions Pro Île-de-France ont finalement eu recours à une **rupture conventionnelle** ou ont **reporté leur projet à cause de la situation sanitaire**. Ces chiffres similaires au niveau national démontrent une réelle volonté des bénéficiaires à poursuivre leurs projets.



NIVEAU D'ÉTUDES SUPÉRIEUR À BAC +2

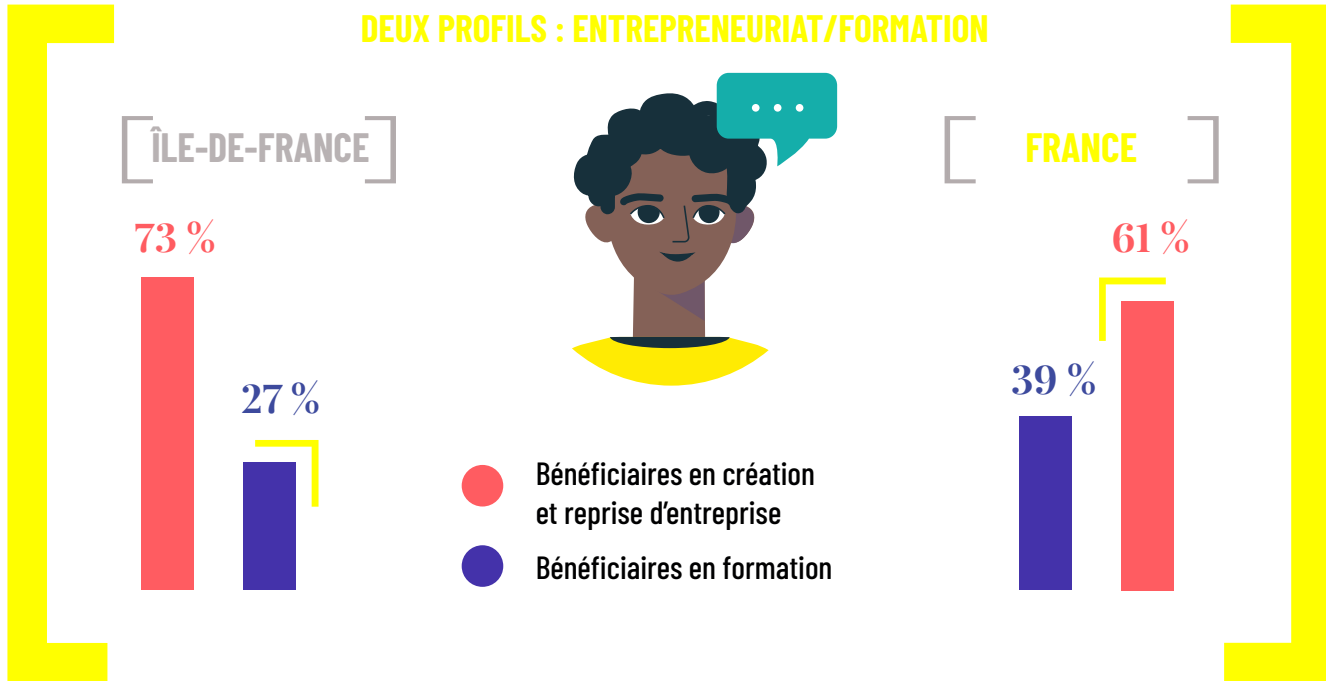
87 %
en Île-de-France

66 %
en France

Le niveau d'études des démissionnaires est plus élevé en région Île-de-France que sur l'ensemble du territoire, ce qui se traduit par une proportion plus importante de cadres.



DEUX PROFILS : ENTREPRENEURIAT/FORMATION



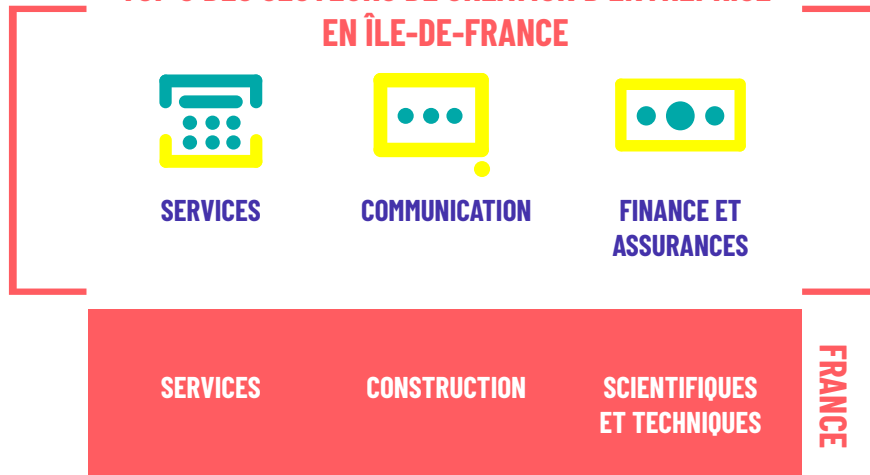
TOP 3 DES DOMAINES DE FORMATION EN ÎLE-DE-FRANCE



L'intérêt pour les formations des métiers du numérique est une spécificité des démissionnaires de l'Île-de-France. À l'échelle nationale, ce sont plutôt des secteurs liés à « l'humain » qui sont privilégiés (enseignement, travail social...).

En termes de création d'entreprise dans le secteur des services, on retrouve principalement des entreprises de conseil. Les démissionnaires franciliens se différencient par leur attrait pour des secteurs tertiaires, contrairement aux démissionnaires des autres régions qui s'orientent vers des secteurs tels que la construction, les sciences...

TOP 3 DES SECTEURS DE CRÉATION D'ENTREPRISE EN ÎLE-DE-FRANCE





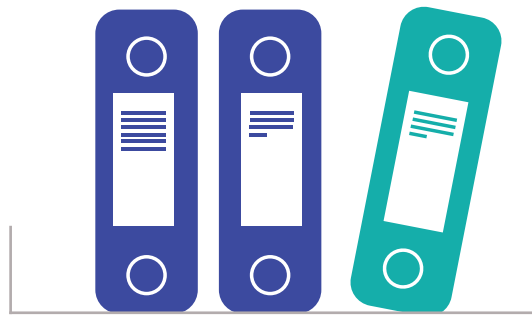
« Démissionnaire », un dispositif de plus en plus sollicité

Depuis sa création en novembre 2019, le dispositif Démissionnaire ne cesse d'attirer de plus en plus de salariés ayant la volonté de changer de métier. L'écrasante majorité des projets présentés par les salariés concerne des demandes de création d'entreprise motivées par leurs perspectives d'évolution professionnelle. On observe depuis la crise sanitaire une forte hausse des dossiers déposés à Transitions Pro Île-de-France. Ce dispositif continue de susciter de l'intérêt, atteignant un record de 2 700 demandes de candidatures en 2022.

6 040
DOSSIERS
DÉPOSÉS DEPUIS 2019

↗ + 23 %
entre 2021
et 2022

70 %
DEMANDE DE
CRÉATION
D'ENTREPRISE



30 %
DEMANDE DE
FORMATION

↗ + 70 %

ÉVOLUTION DU
NOMBRE DE DOSSIERS

entre 2020 et 2021

↗ + 99 %

ÉVOLUTION DU
NOMBRE DE DOSSIERS

entre 2020 et 2021

« Depuis 2020, je remarque une nouvelle tendance qui se développe et qui illustre un changement de logique : un lien se distend entre l'entreprise et le salarié depuis la crise sanitaire. Les cadres que l'on accompagne à l'APEC ne souhaitent plus se lancer dans des démarches avec leurs employeurs actuels. »

**Sébastien FROMM, directeur de centre APEC
(opérateur CEP pour le public cadre)**

L'accompagnement par un CEP (cf. page 14 de l'étude), est obligatoire dans le parcours du bénéficiaire et permet une analyse approfondie du projet professionnel, d'où le taux très élevé de dossiers validés par Transitions Pro Île-de-France.

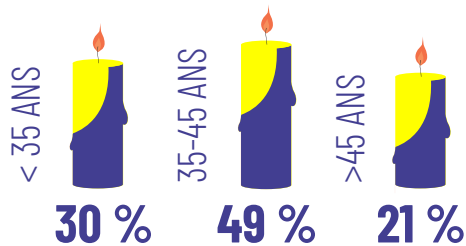
94 %

de projets validés par
Transitions Pro
Île-de-France

En Île-de-France, qui mobilise le dispositif ?

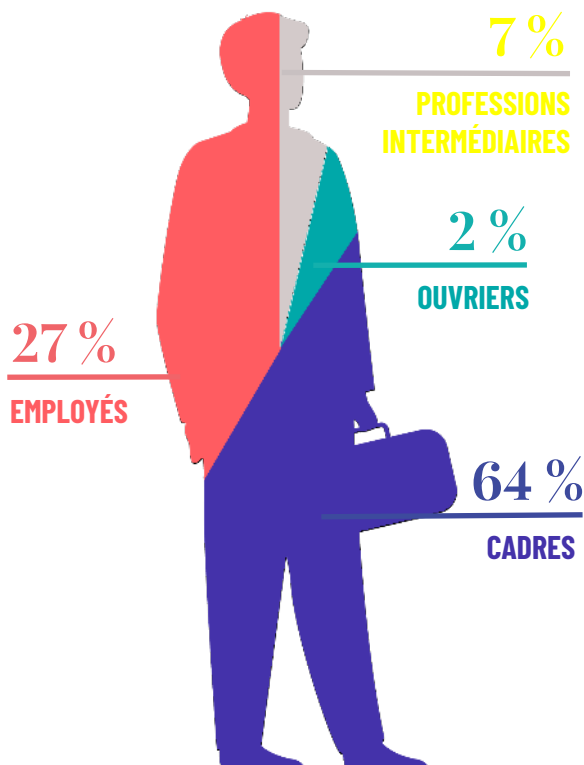
Le profil type du bénéficiaire en Île-de-France est une femme ou un homme, cadre (60 % des candidats), habitant Paris intra-muros ayant en moyenne 37 ans (49 % des candidats ont entre 35 et 45 ans). De plus en plus de jeunes actifs franciliens s'éloignent du salariat, près de 80 % des démissionnaires ont moins de 45 ans.

37 ANS
Moyenne d'âge des candidats

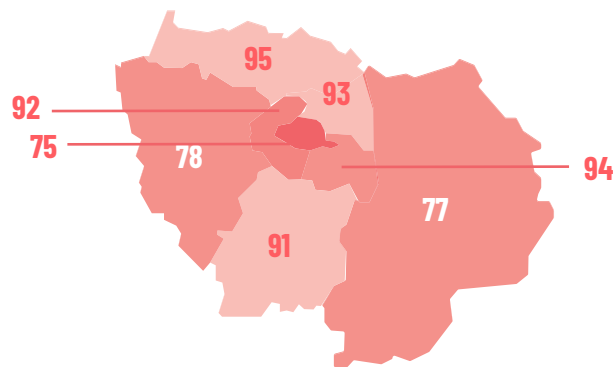


CSP CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Les cadres sont majoritaires parmi les projets de création d'entreprise (70 % des bénéficiaires). Les demandes de formation sont quant à elles réparties plus équitablement entre les cadres (48 %) et les employés (40 %). Les ouvriers et professions intermédiaires restent peu représentés.



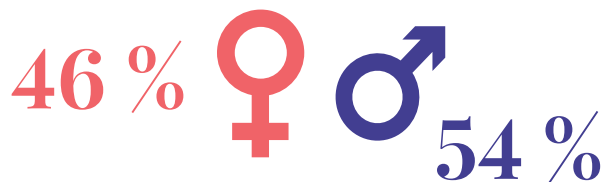
LOCALISATION



RÉPARTITION DES DOSSIERS REÇUS PAR TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE



L'Île-de-France est la région qui recense le plus de dossiers reçus parmi l'ensemble des Transitions Pro en France. Près d'un quart des dossiers franciliens proviennent de salariés résidant à Paris.



Quels sont les profils des

DEMANDE DE FORMATION

Les femmes sont principalement à l'origine des demandes en formation (67 %)

SEXE



< 35 ANS



32 %

35-45 ANS



51 %

> 45 ANS



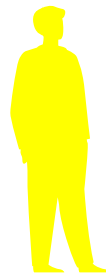
17 %



Les démissionnaires demandeurs de formation sont principalement des cadres (48 %) et des employés (42 %).

CSP

CADRES



48 %

EMPLOYÉS



40 %

OUVRIERS



2 %

PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

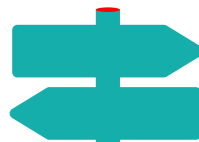


10 %



CEP

42 % APEC



56 % GROUPEMENT ÉVOLUTION

2 % CAP EMPLOI

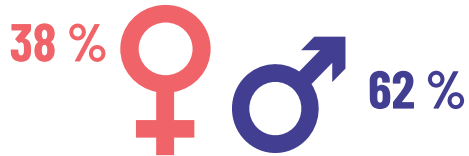
ÉTUDES

82%
des bénéficiaires ont un niveau
d'études supérieur à Bac +2



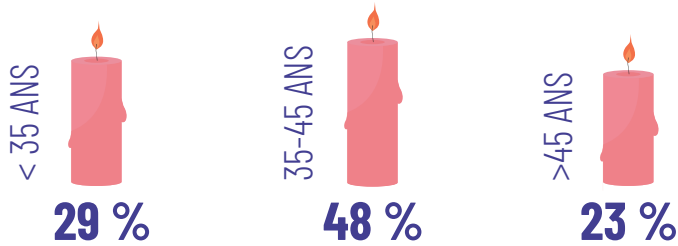
bénéficiaires en Île-de-France ?

EN CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE

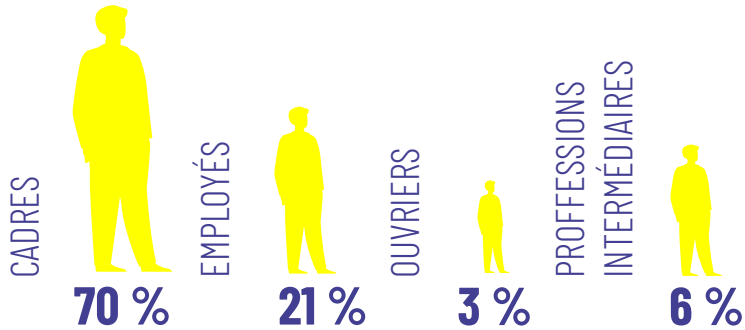


SEX

Ici, les hommes sont principalement à l'origine des demandes de création et de reprise d'entreprises (62 %).



AGE



CSP

Les profils cadres sont prédominants dans les demandes de création et reprise d'entreprises. Ceci est en accord avec le poids important de l'APEC en tant qu'opérateur sur ces profils.

62 % APEC

35 % GROUPEMENT ÉVOLUTION

3 % CAP EMPLOI



CEP



88%
des bénéficiaires ont un niveau
d'études supérieur à Bac +2

ÉTUDES

Le Conseil en Évolution Professionnelle, une étape clé et obligatoire

Le Conseil en Évolution Professionnelle est une étape obligatoire pour tous les salariés entamant une démarche de reconversion professionnelle à travers le dispositif Démissionnaire. Les opérateurs du CEP accompagnent les demandeurs dans leur projet professionnel et dans la préparation de leur dossier.



Sébastien FROMM (APEC) et Jeremy HOLDING (Tingari) présentent leurs structures, et le rôle qu'elles jouent en tant que CEP.

Pouvez-vous présenter votre structure ainsi que son rôle au sein du dispositif Démissionnaire ?

S.F: L'APEC, association de droit privé, est financée par les cotisations des salariés cadres et de leurs employeurs. Il existe plusieurs missions d'intérêt général auxquelles répond l'APEC parmi lesquelles nous retrouvons l'accompagnement et l'évolution professionnelle des cadres et jeunes diplômés.

Nous avons notamment un rôle d'information des cadres sur le dispositif Démissionnaire. Nous expliquons aux bénéficiaires potentiels les différents acteurs qui gravitent autour du dispositif : le CEP, Transitions Pro et Pôle Emploi. Ensuite, nous accompagnons les bénéficiaires potentiels dans leur réflexion sur leur projet professionnel. Nous sommes présents pour nous assurer que le projet de création d'entreprise ou de formation est réaliste et réalisable pour le bénéficiaire et alerter sur les critères d'éligibilité en fonction des profils.

J.H: Le Groupement Évolution est composé de trois entités (ID Formation, Catalys Conseils et Talent Solutions Tingari) et d'une association paritaire. Tingari a récemment fusionné avec la branche Talent Solutions de Manpower Group pour permettre un accompagnement plus poussé dans l'intérêt des bénéficiaires.

Nous n'avons pas le rôle de valider les projets, mais celui de conseil, d'information et d'appui au projet en co-construction avec la personne accompagnée. Nous devons informer des différentes possibilités, car le dispositif Démissionnaire est une option. Nous évoquons également la rupture conventionnelle, et voir si elle peut aboutir. Nous invitons les bénéficiaires à étudier toutes les options possibles.

Sur le dispositif Démissionnaire, on retrouve principalement deux structures en Île-de-France : l'APEC et le Groupement Évolution. Mais d'autres organisations sont également actives, tel que CAP Emploi qui travaille plus particulièrement avec les salariés en situation de handicap et dont le handicap est un frein à l'emploi ou à la formation.

C 57% APEC

E 41% GROUPEMENT ÉVOLUTION

P 2% CAP EMPLOI

« L'accompagnement a été plutôt efficace. Pendant les différents rendez-vous, ils m'ont aidé à comprendre la démarche, puis à remplir mon dossier et enfin à le finaliser. »

Martin*, 31 ans, accompagné par l'APEC

« J'attendais que le CEP m'explique les étapes, le fonctionnement des démarches à effectuer. D'un point de vue extérieur, ce n'est pas quelque chose de facile lorsqu'on ne connaît pas le fonctionnement du processus. Groupement Evolution a répondu à mes attentes, à travers son accompagnement pour présenter un dossier complet et pour éviter les allers-retours. »

Cindy, 35 ans, accompagnée par Groupement Evolution

« C'est une solution supplémentaire qui peut être intéressante à proposer aux personnes que nous accompagnons. Pour 2023, nous prévoyons de nouvelles actions de communication vis-à-vis de nos collaborateurs et des salariés à accompagner. »

CAP Emploi, opérateur CEP

* le prénom a été modifié afin de garantir l'anonymat

Quel est selon vous l'impact du dispositif sur les projets de reconversion professionnelle des bénéficiaires ?

S.F: Le dispositif permet de mettre en œuvre des projets qui ne se seraient pas réalisés autrement. En tant qu'APEC, nous sommes dans une saine confrontation avec des projets bien filtrés qui émergent. Nous sommes bien conscients de ce que ces changements de vie impliquent pour les bénéficiaires.

Il sera intéressant de suivre cela dans le temps car l'Île-de-France est la région avec le plus grand nombre de créations d'entreprises, mais aussi avec le taux le plus élevé d'échec au bout de quelques années.

J.H: Il y a une volonté d'envisager différentes pistes dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Parallèlement, le contexte économique depuis 2020 a engendré une évolution des besoins et des attentes des salariés. Lors des premiers confinements, nous avons vu émerger quasi instantanément des projets de création d'entreprise. Il y a une motivation forte pour l'entrepreneuriat de la part des bénéficiaires.

Quel bilan chiffré dressez-vous du dispositif ?

S.F: C'est un dispositif qui intervient en dernier recours, après les ruptures conventionnelles et éventuellement le PTP. Il existe une surreprésentation masculine (59 %) dans les bénéficiaires du dispositif à l'APEC alors que c'est plus équilibré dans les autres structures. Nous n'avons malheureusement pas de chiffres précis sur la suite des événements. Nous pouvons également évoquer le fait que 50 % des dossiers proviennent de trentenaires au sein de l'APEC. Ce qui nous interroge sur le lien de la jeune génération avec le monde de l'entreprise. La reconversion est une prise de risque que cette génération est davantage prête à prendre.

Sur 2022, à fin septembre, plus de 1 000 cadres ont travaillé avec l'APEC sur la création d'un dossier lié au dispositif Démission-Reconversion, parmi lesquels 900 ont été validés par Transitions Pro Île-de-France.

J.H: Sur les 4 entités de Groupement Evolution, nous recensons plus de 9 000 salariés qui nous ont consulté pour ce dispositif, c'est-à-dire qu'il y a eu a minima de l'information ou de l'appui à la construction du dossier. Nous pouvons noter une forte progression des demandes d'information depuis 2020 : 998 en 2020, 3 996 en 2021, 4 350 en 2022.

7 bénéficiaires sur **10** jugent leur rencontre avec le CEP comme facilitant leur démarche avec le dispositif Démissionnaire

Quelles belles réussites pourriez-vous nous partager ?

S.F: Lors d'un événement APEC sur la reconversion professionnelle, nous avons reçu le témoignage emblématique d'une dirigeante de cabinet de conseil parental qui était auparavant responsable marketing. L'APEC l'a accompagnée sur du développement personnel et professionnel. Son témoignage montrait que l'APEC l'avait aidé à prendre confiance en elle, en dépassant ses peurs et ses angoisses. C'est un dispositif qui permet de changer la vie des gens, de donner corps aux rêves des personnes. Les consultants qui interviennent sur ce type de dispositif se sentent utiles et fiers du travail mené au côté des cadres qu'ils ont accompagnés.

“ Malgré les peurs, les doutes, le peu d'estime de moi à l'époque, me reconvertir pour m'aligner à ce que je ressentais comme juste intérieurement a été un des plus beaux cadeaux que je me sois offert dans ma vie. ”

J.H : J'ai accompagné des créations et reprises d'entreprises dans des domaines très variés, dans le bâtiment, la finance, la coiffure ou le service à la personne par exemple. La démission est un geste fort, et l'accompagnement du CEP, en plus d'être une obligation dans le cadre du dispositif, est un réel soutien pour le bénéficiaire.

Quels sont les enjeux de votre organisme pour l'année 2023 ?

S.F: Nous avons un enjeu sur le fait de dire que l'APEC est présent pour les cadres sur d'autres sujets que la sortie de l'entreprise. Il faut restaurer le lien avec l'entreprise.

Concernant le dispositif Démissionnaire, nous allons jouer un rôle plus important de médiateur. Dans le contexte actuel de difficultés de recrutement, de secteurs en tension, on pourrait observer un durcissement des conditions d'acceptation des dossiers. Notre enjeu sera alors de continuer à éclairer le fait que le dispositif Démissionnaire doit être engagé une fois que toutes les autres pistes ont été explorées.

J.H: Notre objectif est de mettre en avant le dispositif Démissionnaire au même titre que les autres solutions. Il faut amener les bénéficiaires à faire des choix éclairés et les guider dans leurs prises de décisions pour garder un accompagnement bénéfique.

Les motivations des « démissionnaires »

9 BÉNÉFICIAIRES
SUR 10
RECOMMANDENT
LE DISPOSITIF
DÉMISSIONNAIRE

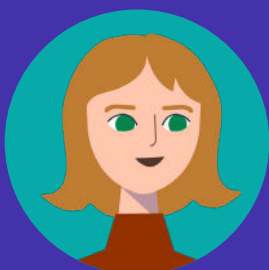


Yacine, 43 ans, ancien conseiller en protection sociale

« Je n'ai pas trouvé d'accord avec mon ancien employeur pour une rupture conventionnelle, et j'avais besoin de m'assurer un minimum de revenus pour la création de mon entreprise, ce que me garantissait le dispositif après une démission. J'étais motivé à entreprendre cette démarche car je me sentais en contradiction avec les valeurs prônées par mon ancien employeur. »

Jean*, 30 ans, ancien consultant

« J'ai découvert le dispositif Démissionnaire par la presse. J'étais dans une période de lassitude de mon ancien emploi avec un besoin de retrouver du sens au quotidien, ce qui est le cas aujourd'hui puisque je travaille dans le secteur informatique suite à une reconversion professionnelle. »



Magali, 48 ans, ancienne technicienne de laboratoire

« J'ai connu le dispositif Démissionnaire à la suite d'une discussion avec un proche. Cela me correspondait car mon ancien emploi ne me convenait plus du tout, avec beaucoup de changements, de nouveaux investisseurs, et plus du tout de contact humain. J'ai choisi ce dispositif car je n'avais pas la possibilité de faire une rupture conventionnelle, et étant déjà inscrite dans une école, j'avais besoin de quitter mon laboratoire et d'accéder à l'assurance chômage pour assurer la réussite de mon projet. »

Benoît, 38 ans, ancien chef d'équipe paysagiste

« Je souhaitais créer ma société et avoir un coup de pouce en termes de revenus. J'avais fait une étude de marché, mais c'est toujours délicat de quitter son entreprise. Comme je ne pouvais pas me verser de salaire au démarrage de mon activité, je trouve ça génial de pouvoir bénéficier de ce système et d'une allocation via Pôle Emploi pendant 1 an ou 2, le temps de débiter. »



Portrait d'un bénéficiaire



Martin*, 31 ans

Cet ancien salarié d'un équipementier automobile a profité du dispositif Démissionnaire pour créer son entreprise de conseil en relation clients et changer de région afin de se rapprocher de sa famille. Il raconte son changement de vie, qu'il a vécu serein et rassuré grâce au dispositif Démissionnaire.

Quelles étaient vos motivations à entreprendre une reconversion professionnelle ?

J'avais un poste intéressant mais sans beaucoup de possibilité d'évolution. Je voulais changer de contexte suite aux différents confinements, pouvoir gérer mon entreprise et surtout changer de région pour me rapprocher de mes proches. Pourquoi rester enfermé dans un bureau à Paris ? La rentrée scolaire parisienne a également été un déclic. Après avoir espéré une rupture conventionnelle, n'ayant pas pu aboutir pour des raisons financières, la démission était devenue la seule solution.

Comment jugez-vous la simplicité du processus ?

Au démarrage, on peut appréhender le fait de se lancer, mais les interlocuteurs sont à l'écoute et le process devient facile. Concernant le dépôt de dossier auprès de Transitions Pro Île-de-France, l'interface est intuitive. J'ai eu aussi la bonne surprise d'un traitement de dossier réalisé en un mois et demi alors que deux mois m'étaient annoncés.

« C'est un dispositif simple, rassurant avec un accompagnement complet »

« Démissionner est une importante prise de risque. Il est donc rassurant d'avoir un dispositif qui nous couvre »

Qu'est-ce que ce dispositif vous a apporté sur le plan professionnel ?

Je suis tout à fait satisfait de mon expérience. Le fait de pouvoir démissionner et me lancer sur autre chose avec une roue de secours est un réel point fort. C'est un luxe car je ne pense pas que beaucoup de pays proposent la même chose. Ce dispositif a clairement permis de faciliter ma reconversion professionnelle. Je suis père de famille, nous avons tous les deux quitté nos anciens emplois avec mon épouse sans savoir si j'allais réussir, c'était une importante prise de risque mais c'est rassurant d'avoir ce dispositif qui nous couvre.

Enfin, que diriez-vous à l'un de vos proches en reconversion professionnelle ?

Cela ne coûte rien de tenter, il n'y a rien à perdre et tout à gagner quand on cherche à faire une reconversion. Le frein principal d'une reconversion est la rémunération et ce système réduit ce frein.

L'évaluation du caractère réel et sérieux du projet par les CPIR

LES RÔLES DES CPIR

- **Apprécier les besoins en termes d'emploi et de compétences.**
- **Formaliser des partenariats avec des organisations en charge de la gestion de l'emploi et du développement des compétences.**

21

commissions réunies en
2022 pour le dispositif
Démissionnaire en
Île-de-France

Ces commissions sont des instances régionales gérées par une association paritaire. Elles sont administrées par un conseil d'administration dont les règles sont définies par un accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés. Les CPIR sont agréées par l'État et sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces commissions sont représentées par les associations Transitions Pro pour chaque région française.

Dans le cadre du dispositif Démissionnaire, ces commissions ont le rôle de déterminer le caractère réel et sérieux des projets étudiés. Christophe JURKEW, Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France au titre du Medef Île-de-France nous précise le rôle ces commissions :

« **La commission prend des décisions paritairement après l'évaluation des services internes à partir d'une grille de critères. La commission paritaire est là pour lever ou non la décision qui n'a pas été jugée favorablement en interne. C'est le paritarisme qui décide finalement.** »

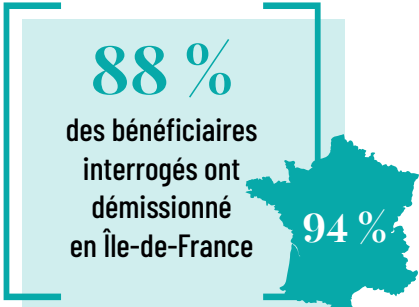
18

associations Transitions Pro
en France Métropolitaine et dans les
DOM-TOM

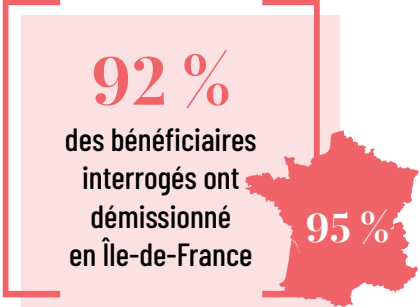
Quelle suite pour le démissionnaire après la validation du projet par la CPIR ?

9 bénéficiaires sur 10 ont démissionné de leur précédent emploi. Les projets de formation ou de création d'entreprise des démissionnaires franciliens sont majoritairement maintenus après l'attestation du caractère réel et sérieux du projet par la CPIR.

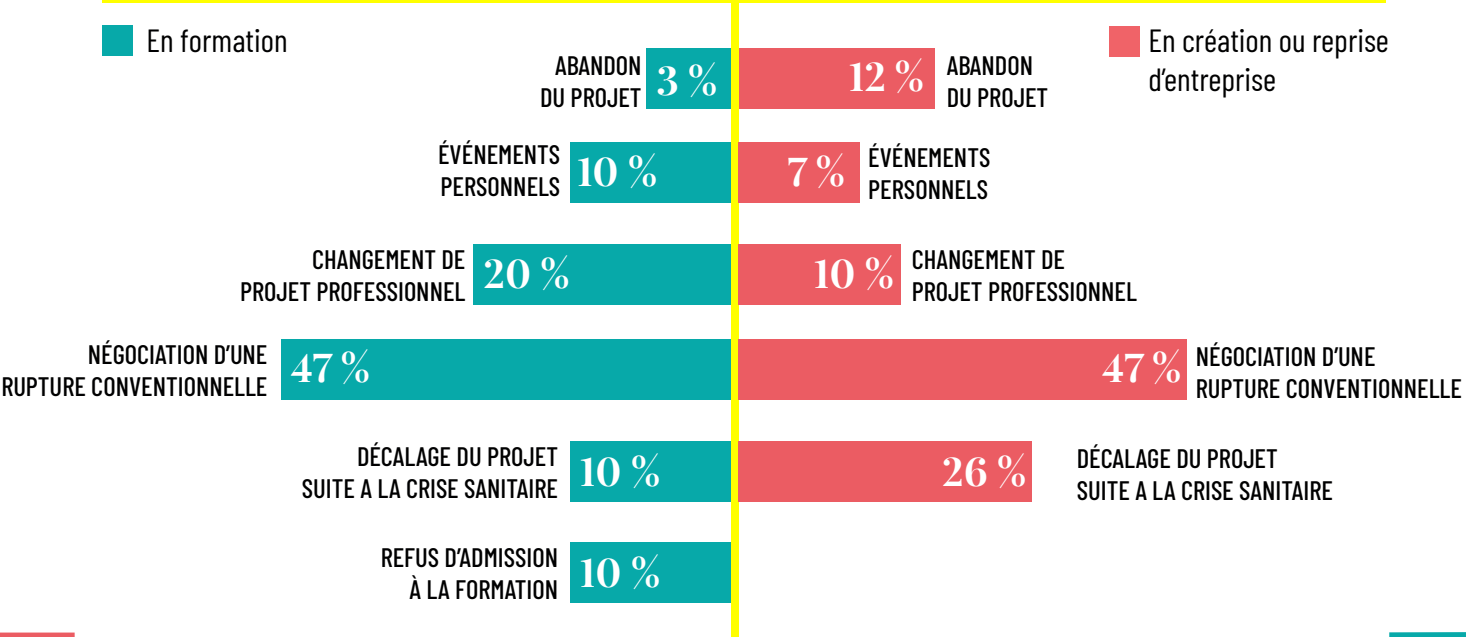
FORMATION



CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

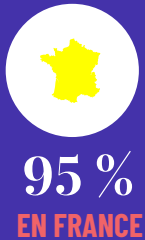
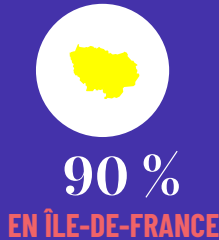


Les bénéficiaires interrogés n'ayant pas démissionné ont pu bénéficier de la rupture conventionnelle. La crise sanitaire a retardé le processus de démission des salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise.



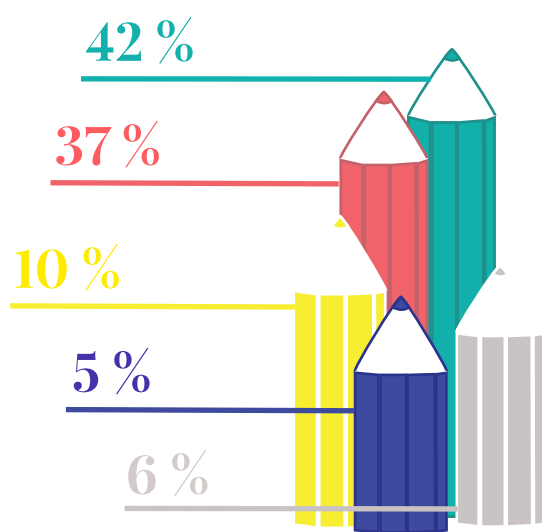
PROJET MAINTENU

Les projets de formation et de création d'entreprise sont majoritairement maintenus à la suite de la validation des dossiers par Transitions Pro que ce soit en Île-de-France ou ailleurs.



Quelle réussite pour les projets de formation ?

Les demandeurs en formation s'engagent majoritairement sur des formations de plus de 6 mois. Les formations effectuées sont globalement une réussite puisque près de 9 bénéficiaires sur 10 sont diplômés ou certifiés à l'issue de leur formation. En parallèle de ce résultat très positif, il sera important de suivre la trajectoire professionnelle des personnes n'ayant pas encore trouvé d'emploi en lien avec leur formation.



DURÉE DE LA FORMATION

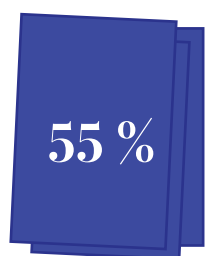
- Moins d'1 mois
- Entre 1 et 3 mois
- Entre 3 à 6 mois
- Entre 6 mois et 1 an
- Plus d'1 an

9 bénéficiaires sur **10** ont été diplômés ou certifiés !

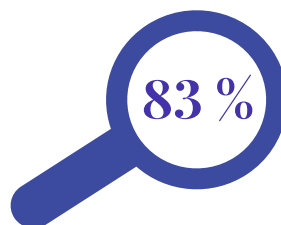


Les bénéficiaires sont pleinement investis dans leurs projets de reconversion professionnelle : 78 % des formations sont effectuées à temps plein.

RÉUSSITE DES RECONVERSIONS SUITE À LA FORMATION



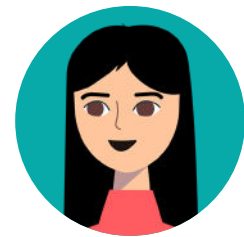
de reconversions réussies en lien avec la formation



de reconversions en cours en lien avec la formation *

* parmi les bénéficiaires n'ayant pas encore trouvé un emploi

Paroles d'une bénéficiaire en formation



Morgan, 39 ans

« Je le vois comme un filet de sécurité et un dernier recours pour les personnes comme moi qui ont un besoin de changer d'entreprise et d'entamer une nouvelle formation. »

Après une formation sur la prévention des risques psycho-sociaux, cette ancienne coordinatrice de recherche revient sur son expérience avec le dispositif Démissionnaire.

Comment avez-vous connu le dispositif Démissionnaire ?

J'ai appris l'existence de ce dispositif lors d'un échange avec mon conseiller CEP lorsque j'ai évoqué mon projet de reconversion professionnelle.

Dans quel cadre avez-vous bénéficié du dispositif Démissionnaire ?

J'avais besoin de quitter mon entreprise, c'était devenu un environnement qui ne me convenait plus. Je souhaitais dans un premier temps trouver un dispositif permettant de financer ma formation. Je n'ai pas pu obtenir une rupture conventionnelle, j'étais donc très heureuse que le dispositif Démissionnaire fonctionne, j'ai pu effectuer la formation que je désirais, à mes frais certes, mais avec sérénité.

Pourquoi avoir choisi le dispositif Démissionnaire lors de votre démarche ?

J'ai envisagé le PTP, mais le parcours de formation qui m'intéressait n'était pas reconnu au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), ce dispositif ne m'était donc pas accessible. Le dispositif Démissionnaire était la meilleure option dans ma situation.

Comment le CEP a-t-il pu vous accompagner dans votre démarche ?

Je suis très satisfaite de l'accompagnement du CEP. J'étais dans une période où je me posais beaucoup de questions, en manque de visibilité sur mon avenir, après avoir passé 15 années dans mon ancienne entreprise sans savoir où aller. Le CEP m'a accompagné dans la création du dossier Démissionnaire. La prise de rendez-vous est fluide et facile, avec l'affichage des créneaux disponibles. J'ai échangé avec une interlocutrice qui m'a rapidement comprise. J'ai trouvé nos échanges par mail efficaces et performants, les réponses étaient à chaque fois très claires.

Avez-vous connu des difficultés lors de votre démarche ?

Globalement, c'est un processus qui est cadré. La plateforme en ligne Transitions Pro Île-de-France est intuitive et le dossier, lorsque l'environnement nous est familier, devient simple à compléter. J'avais des inquiétudes concernant la décision de la commission, mais cela s'est finalement bien terminé.

Le PTP, un autre outil au service de la reconversion

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à tout salarié, pendant sa carrière professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession. Le PTP permet de maintenir la rémunération du salarié pendant la durée de la formation afin de réussir au mieux le projet de reconversion et de prendre en charge tout ou partie du coût de la formation.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Ce dispositif est à destination de tous les salariés ayant un contrat de droit privé. Pour les salariés en CDI, il est nécessaire de justifier d'au moins 24 mois d'activité en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise actuelle. Ce dispositif est également accessible aux autres typologies de contrats de travail (CDD, intérim, intermittents du spectacle sous certaines conditions).

POUR BÉNÉFICIER DU PTP, LE SALARIÉ DOIT ÉLABORER UN PROJET DE FORMATION :

1

Élaborer un projet de reconversion professionnelle - Possibilité d'être accompagné par un CEP

2

Retirer un dossier de demande de financement

3

Trouver un organisme de formation

4

Adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence (pour les personnes en CDI)

5

Déposer le dossier à Transitions Pro Île-de-France

67%
DES BÉNÉFICIAIRES
N'ONT PAS
ENVISAGÉ DE
MOBILISER LE PTP
POURQUOI ?

46 %

N'ÉTAIENT PAS
INFORMÉS DE
L'EXISTENCE DU
DISPOSITIF

23 %

N'ÉTAIENT PAS
ÉLIGIBLES
AU PTP

19 %

TROUVAIENT
LE DISPOSITIF
TROP
COMPLIQUÉ

9 %

ONT VU LEUR
DEMANDE ÊTRE
REFUSÉE
(EMPLOYEUR,
CPIR)

3 %

VOULAIENT
QUITTER LEUR
ENTREPRISE

POURQUOI MOBILISER LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE PLUTÔT QUE LE PTP ?

« Je voulais quitter mon entreprise rapidement et définitivement. »

« Je n'étais pas informé de l'existence du dispositif PTP. »

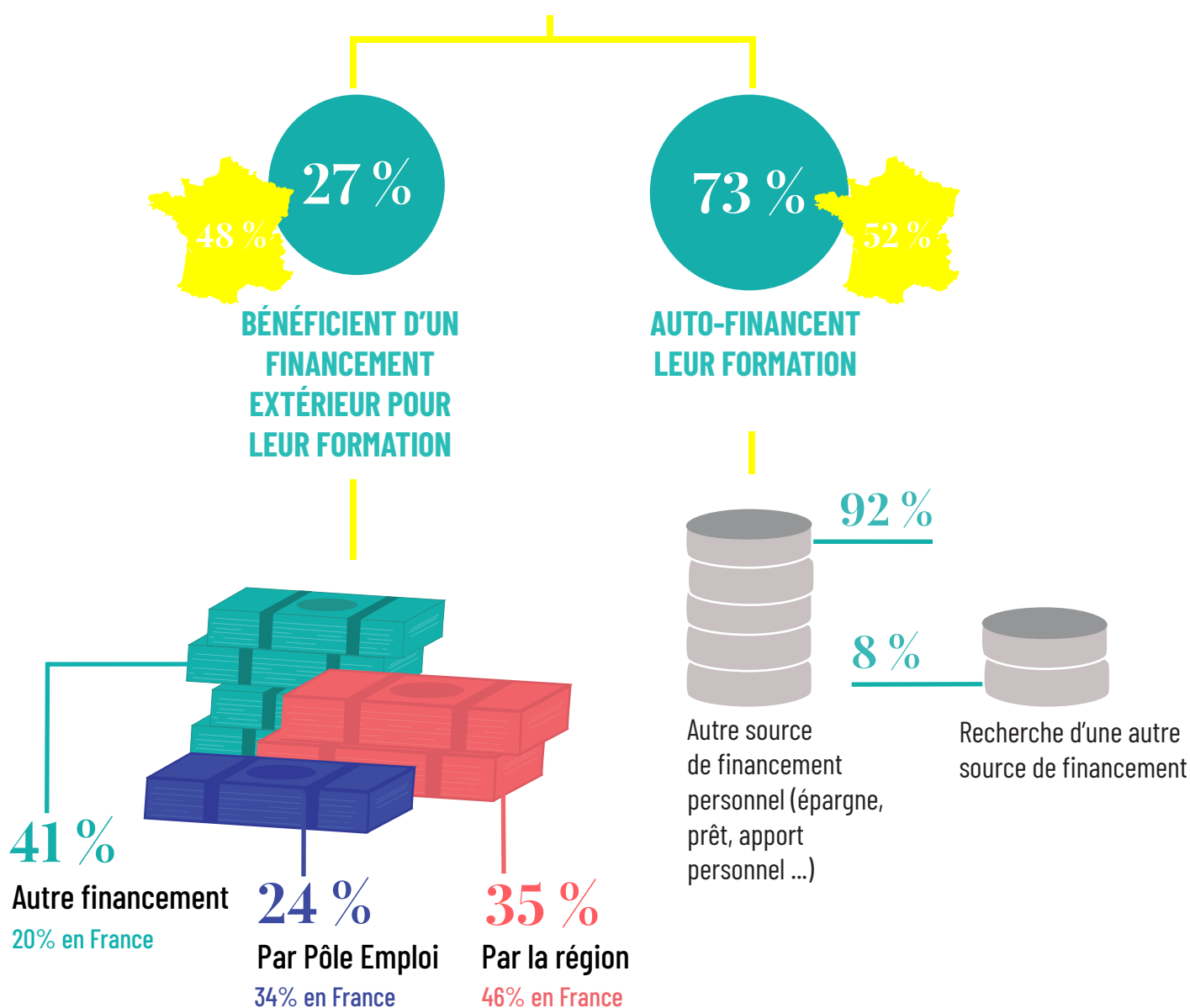
« Je l'avais envisagé mais le parcours de formation qui m'intéressait n'était pas reconnu au RNCP et il ne m'était donc pas accessible. »



Le financement des formations : les alternatives

Contrairement au PTP, le dispositif Démissionnaire ne permet pas le financement de la formation des bénéficiaires, uniquement le versement de l'allocation chômage par Pôle Emploi. Les 3/4 des bénéficiaires franciliens qui optent pour un projet de formation auto-financent leur projet - contre 52 % au niveau national - le 1/4 restant opte pour l'offre de formation conventionnée (financement Région ou Pôle emploi), contre 48 % au niveau national.

PARMI LES BÉNÉFICIAIRES EN FORMATION

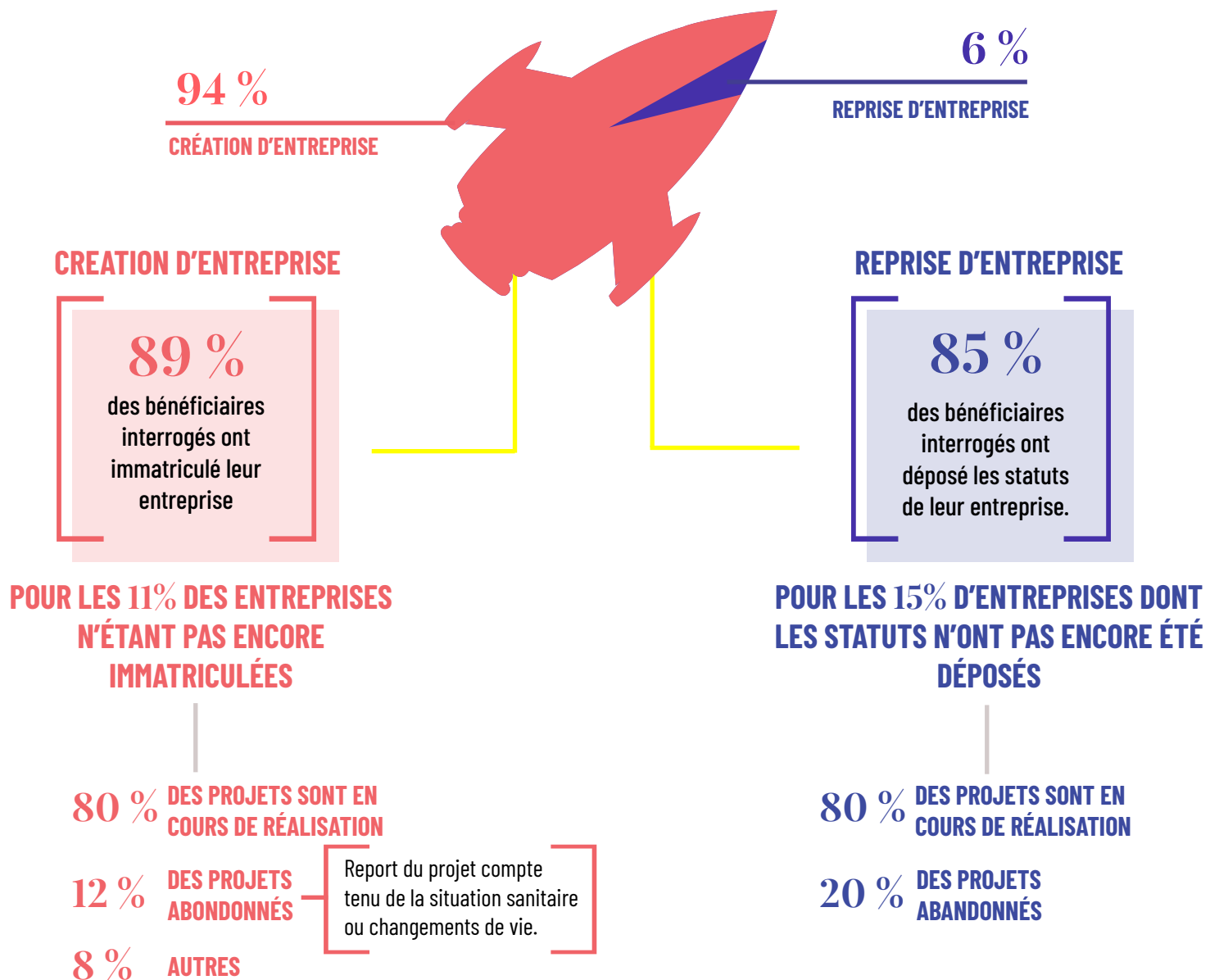


La région peut financer en sus la formation des bénéficiaires grâce à l'AIRE (Aide Individuelle Régionale vers l'Emploi) ou l'AIF (Aide Individuelle de Formation). Les bénéficiaires peuvent également utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF).

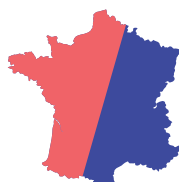
De part leur statut cadre, les démissionnaires franciliens mobilisent plus régulièrement des apports personnels que sur l'ensemble du territoire national.

Prédominance des projets de création et reprise d'entreprise

À l'instar des bénéficiaires en demande de formation, les créateurs et repreneurs d'entreprises sont majoritairement allés au bout de leurs projets avec notamment 89 % des entreprises qui ont été immatriculées. Le taux d'érosion des nouvelles sociétés en région Île-de-France étant élevé, il faudra être attentif à la pérennité de ces entreprises à moyen et long terme.

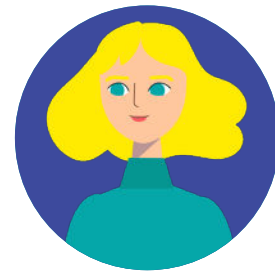


Sur l'ensemble du territoire national, le **taux d'immatriculation** est sensiblement le même (93 %). Par contre, le **taux d'abandon** en France (6 %) est plus faible que dans la région Île-de-France (12 %).



13 % des demandes au niveau national concernent une **reprise d'entreprise**, soit plus du double qu'en Île-de-France. Les nouveaux **statuts des entreprises** sont également plus rapidement déposés au niveau national (94 %).

Paroles d'une bénéficiaire en création d'entreprise



Sylvie, 41 ans

Par quels moyens avez-vous entendu parler du dispositif Démissionnaire ?

J'ai découvert le dispositif Démissionnaire sur Internet, puis j'en ai parlé avec mon ancien employeur.

Quelles étaient vos motivations à entreprendre une reconversion professionnelle ?

Mon travail se passait bien, même si la pression commerciale se faisait de plus en plus ressentir. J'avais un besoin de travailler plus sur l'humain, en respect avec mes valeurs. C'est pourquoi mon projet de devenir sophrologue thérapeute a mûri pendant 4 ans, avec de nombreuses recherches. Je suis aujourd'hui en phase avec ce que je fais, et je suis responsable de moi-même ainsi que de mon entreprise.

Pourquoi vous êtes-vous orienté vers le dispositif Démissionnaire pour votre reconversion professionnelle ?

Mon employeur a refusé la rupture conventionnelle. J'ai bénéficié du CPF (Compte Personnel de Formation) pour ma formation, mais en ne touchant pas d'allocations, je n'aurais pas pu continuer. Ce dispositif m'a permis d'avoir du temps, d'être sereine pour créer mon entreprise, d'autant plus que je ne me rémunère pas immédiatement. Cela m'a donc libéré l'esprit, ce dispositif est très bien fait pour les gens qui veulent changer de vie.

« Le dispositif me pousse à aller de l'avant pour être indépendante financièrement, car le droit au chômage n'est pas infini. »

Après avoir travaillé pendant plusieurs années au sein d'une PME, cette ancienne coordinatrice commerciale a sauté le pas en devenant sophrologue thérapeute à son compte. Elle raconte son parcours.

Comment jugez-vous la simplicité du processus ?

J'ai trouvé que l'ensemble du processus était simple, avec les bonnes informations sur les différents sites que l'on est amené à consulter. Nous ne sommes pas livrés à nous-même, et les explications sur les documents à remplir ou à fournir permettent de répondre à nos interrogations. Et en cas de doute, il y a toujours quelqu'un pour nous répondre parmi les différents acteurs du dispositif.

Globalement, qu'est-ce que ce dispositif vous a apporté durant votre reconversion ?

Ce dispositif permet de ne pas se retrouver prisonnier d'une situation salariale. Cela nous permet de nous épanouir professionnellement. Je ne vis pas encore de ma reconversion mais je travaille l'esprit tranquille grâce à l'assurance chômage. Je construis les étapes de ma reconversion, et ce dispositif m'aide à la réussir. C'est mon prochain objectif.

Enfin, que diriez-vous à l'un de vos proches en reconversion professionnelle ?

Il m'est déjà arrivé de recommander le dispositif Démissionnaire, car j'en suis très contente. Je précise aux personnes qu'il faut se motiver, et que les réussites n'arrivent pas seules. Il faut un projet réel et sérieux, et malgré l'accompagnement des différents acteurs, nous devons le créer et l'imaginer nous-même. C'est une véritable prise de conscience.

Pôle Emploi

Acteur central du dispositif Démissionnaire

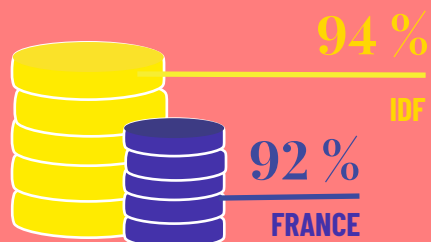
Dans le processus du dispositif Démissionnaire, Pôle Emploi est un acteur central et officie sur plusieurs missions auprès des bénéficiaires :

Dans un premier temps, Pôle Emploi dispose d'un rôle d'information des salariés sur ce dispositif, tant en matière de droits à indemnisation que sur l'ensemble des démarches à entreprendre pour être éligible. Il est primordial que le salarié dispose de l'ensemble des informations pour qu'il engage les différentes étapes lui permettant de bénéficier d'une indemnisation par la suite.

Dans un second temps, l'organisme vérifie si les conditions d'indemnisation sont remplies, qu'il s'agisse des conditions spécifiques liées à ce dispositif (durée d'activité dans les 60 derniers mois...) comme des conditions habituelles d'indemnisation (âge, aptitude professionnelle, condition de résidence sur le territoire national). Pôle Emploi est ensuite en charge du versement de l'assurance chômage dans les mêmes conditions que les autres allocataires.

Enfin, Pôle Emploi a l'obligation légale de contrôler la réalité de la mise en oeuvre du projet dans les six mois suivant l'ouverture de droits afin de maintenir l'indemnisation.

APRÈS LA DÉMISSION, L'INSCRIPTION DES BÉNÉFICIAIRES À PÔLE EMPLOI EST QUASI SYSTÉMATIQUE (99 %).



ALLOCATION RETOUR À L'EMPLOI

FORMATION

89 %

bénéficiaire de l'ARE

86 %

CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

97 %

bénéficiaire d'aide ou d'allocation

97 %

66 %

ARE
Allocation de Retour à l'Emploi

31 %

ARCE
Aide à la reprise ou création d'entreprise

3 %

AUCUNE AIDE

« La problématique est que l'on ne peut pas s'y inscrire tant que notre contrat avec notre ancien employeur n'est pas terminé, période de préavis comprise. C'est dommage de ne pas pouvoir anticiper l'inscription à Pôle Emploi dans le cadre de cette reconversion. »

« La relation avec Pôle Emploi s'est bien passée. Il y a eu plusieurs étapes, plusieurs interlocuteurs, le processus est allé assez vite car j'avais tous les documents nécessaires. J'ai rapidement pu avoir accès à l'assurance chômage et j'ai pu démarrer ma formation tout en ayant une sécurité financière, car je n'avais plus de revenus. »

« Avec Pôle Emploi, cela a été plutôt efficace, je n'ai pas le souvenir d'une mauvaise expérience. Les délais ont été raisonnables. Ce n'était pas compliqué, je suis globalement satisfait des échanges avec ma conseillère. Je mettrais en avant que c'était une bonne surprise. »

« J'en suis mécontente pour le suivi car le traitement s'est fait en 3 mois et c'était trop long. Une fois le dossier traité c'est rentré dans l'ordre et les indemnités ont suivi. Je suis mitigée sur l'accompagnement mais plutôt satisfaite car mon interlocutrice était agréable. »

5 bénéficiaires sur 10

estiment que Pôle Emploi a facilité leur démarche dans le dispositif Démissionnaire.

Elisabeth GUEGUEN, directrice de l'indemnisation et de la réglementation à la direction générale de Pôle Emploi dresse le bilan du dispositif Démissionnaire pour Pôle Emploi et les enjeux pour 2023.

Quelle belle réussite, liée au dispositif Démissionnaire pouvez-vous partager ?

La mise en ligne du site dédié www.demission-reconversion.gouv.fr en lien avec le ministère du Travail est un réel succès. Pôle Emploi possède un rôle d'information auprès des demandeurs. Il y a eu un enrichissement progressif des informations et des services à disposition des demandeurs d'emploi sur le site. Nous pouvons notamment citer le simulateur pour les cinq années d'activité ou encore la foire aux questions alimentée par des problématiques concrètes rencontrées par les demandeurs. Fin 2022, le site comptabilisait près de 500 000 visites.

Globalement, quel est votre retour concernant ce dispositif Démission-Reconversion ?

Ce dispositif a connu un démarrage difficile, avec peu de demandes de la part des salariés. Il a ensuite fortement évolué, surtout depuis la sortie de la crise sanitaire. Toutefois, il pourrait être davantage mobilisé, en intensifiant les actions de communication et en associant d'autres partenaires ou organismes.

Quels sont les enjeux liés au dispositif Démissionnaire pour Pôle Emploi en 2023 ?

Pôle Emploi s'efforce d'être au plus près des bénéficiaires, en renforçant l'information et en accompagnant les personnes sur tous les domaines de son champ de compétences. L'enjeu pour les mois et années à venir est d'informer plus largement de l'existence et de l'intérêt de ce dispositif, et de sécuriser sa mise en œuvre. Nous souhaitons également poursuivre la sécurisation des droits des démissionnaires et toujours mieux les accompagner dans leur projet. La volonté de développer le dispositif passe par la communication et la présentation du dispositif à l'ensemble des opérateurs de la région qui accompagnent les salariés et les entreprises dans la reconversion professionnelle.

Enfin, comment décririez-vous ce dispositif ?

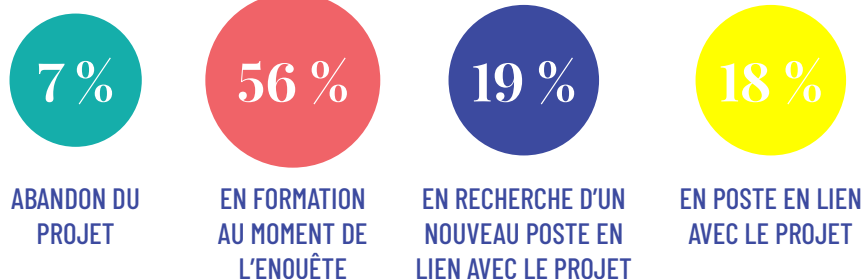
Sécurisant. Ce dispositif permet au salarié de quitter volontairement son activité tout en étant sécurisé financièrement par le versement d'une allocation. Il peut ensuite bénéficier d'un accompagnement par son conseiller référent ou par des opérateurs spécialisés. Il dispose donc des atouts nécessaires pour assurer sa transition professionnelle, ce qui était l'objectif initial de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Suite au dispositif Démissionnaire,

DEMANDE DE FORMATION

96 % des projets ont été maintenus jusqu'à la fin de la formation. Les formations des bénéficiaires durent majoritairement plus d'un an, ce qui explique que la plupart d'entre eux sont encore en formation au moment de l'enquête. Cependant, parmi les démissionnaires ayant terminé leur cursus, ils sont équitablement répartis entre demandeurs d'emploi et en poste en lien avec leur formation.

OÙ EN SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?



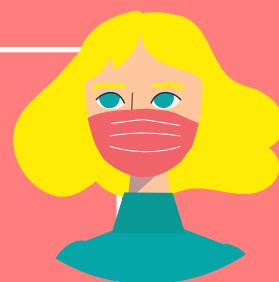
IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE PROJET DE FORMATION

Pour la moitié des bénéficiaires en formation, la crise sanitaire n'a eu aucun impact sur leur projet et sur la réussite de ce dernier.

29 %
IMPACT
POSITIF

45 %
AUCUN
IMPACT

27 %
IMPACT
NÉGATIF



quel avenir pour les bénéficiaires ?

CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE

Le dispositif Démissionnaire peut être considéré comme un générateur d'opportunités, puisque 1 créateur d'entreprise sur 5 a embauché du personnel à la suite de la création de son entreprise, chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale (17 %). À l'avenir, ce constat pourrait encore progresser puisque 37 % des entrepreneurs prévoient d'embaucher pendant leur première année d'exercice.

PARMI LES CRÉATEURS ET REPRENEURS D'ENTREPRISE

STATUT D'ENTREPRISE

20 %
ont prévu d'embaucher du personnel



37 %
ont pour projet d'embaucher dans les 12 prochains mois



IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE PROJET DE CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Plus d'un tiers des bénéficiaires démissionnaires ont ressenti un impact négatif de la crise sur leur projet professionnel. Pour près de la moitié, la crise sanitaire n'a eu aucun impact sur le projet d'entrepreneuriat. Pour le reste des bénéficiaires, l'impact causé par la crise sanitaire a plus souvent été négatif (décalage de projet, fermeture d'établissements) que positif.



20 %
IMPACT POSITIF

47 %
AUCUN IMPACT

34 %
IMPACT NÉGATIF



Cindy, 35 ans

Portrait d'une bénéficiaire

En cours de création d'entreprise, cette ancienne responsable de service bancaire revient sur son expérience en tant que bénéficiaire du dispositif Démissionnaire.

Qu'est ce qui vous a poussé à mobiliser le dispositif Démissionnaire ?

J'ai connu le dispositif Démissionnaire en effectuant des recherches sur internet. Je souhaitais changer de métier, essayer autre chose dans un nouveau secteur d'activité. Cependant, la rupture conventionnelle n'existe pas dans le secteur bancaire, c'est pourquoi le dispositif Démissionnaire m'a permis d'être accompagnée financièrement le temps de ma reconversion.

Avez-vous rencontré des difficultés pendant votre démarche ?

J'ai fait face à une problématique concernant les indemnités. J'ai créé ma société en juin 2022 et on m'a demandé énormément de documents. On me refusait systématiquement l'ensemble du dossier sans préciser le motif du rejet. L'indemnité est maintenant bien en place mais je me suis inscrite en avril 2022 et j'ai reçu ma 1^{ère} indemnité en octobre 2022 sans accompagnement durant cette période.

Un de mes rendez-vous avec Pôle Emploi a également été annulé, sans motif particulier, et il n'a pas été reprogrammé.

Je trouve malgré tout l'intégralité du processus assez simple. Cela peut sembler compliqué au démarrage, lorsqu'on prend connaissance de l'ensemble des étapes. Avec du recul, nous restons tout de même bien accompagnés par les différents acteurs, et malgré certains délais, la démarche s'effectue facilement.

Globalement, quel est votre ressenti concernant le dispositif Démissionnaire ?

Je suis globalement satisfaite du dispositif Démissionnaire car si je n'avais pas pu en bénéficier, je n'aurais pas créé cette entreprise, je n'aurais pas démissionné, surtout sans percevoir quelques indemnités qui m'ont permis de me lancer sereinement. Il a permis de faciliter ma reconversion, mais je n'ai pas encore assez de recul pour dire qu'elle est réussie. Finalement, grâce à ce dispositif, j'ai pu franchir le pas.

Comment définiriez-vous ce dispositif en trois mots ?

Il permet un **suivi** précis tout au long de notre reconversion tout en bénéficiant d'un **accompagnement** personnalisé et de **conseils** d'experts.

« Cela permet de se lancer en toute tranquillité dans un projet, avec une aide financière qui permet de débiter plus sereinement. »

Conclusion

Stéphane MAAS

Directeur de Transitions Pro Île-de-France

Nous observons que le dispositif Démissionnaire issu de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2019 suit une courbe ascendante depuis deux années, qui devrait, en Île-de-France en 2022, amener nos Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales à étudier le caractère réel et sérieux des dossiers de plus de 2 700 candidats.

Ces projets portent prioritairement sur des créations ou reprises d'entreprises, en grande majorité des TPE, mais nous retrouvons également 20 % de PME. Ils s'inscrivent dans la dynamique entrepreneuriale constatée en 2021 en Île-de-France et le dispositif constitue un outil de sécurisation favorisant le passage à l'action.

Par ailleurs, la période post Covid, avec l'évolution des aspirations de certaines catégories de salariés pour l'entrepreneuriat, a exercé une influence positive sur ce dispositif démission-reconversion.

En Île-de-France, nous constatons que la persona de ce dispositif est plutôt un cadre de niveau 5 (Bac+2), en cohérence avec la sociologie de sa population active.

Les projets portent principalement sur des secteurs porteurs. Pour les démissionnaires suivant une formation, nous retrouvons les secteurs de la santé, du numérique et de la formation. Concernant les démissionnaires « entrepreneurs », les activités des services, de l'information et des activités financières sont les secteurs les plus concernés par des créations ou reprises d'entreprise.

« Ce dispositif joue pleinement son rôle de sécurisation des reconversions engagées »

La très grande majorité des démissionnaires inscrits à Pôle Emploi perçoivent l'allocation de retour à l'emploi, prouvant que ce dispositif joue pleinement son rôle de sécurisation des reconversions engagées.

Toutefois, pour ceux minoritaires ayant choisi la formation, l'utilisation du CPF ou de l'apport personnel pour financer les coûts pédagogiques est prépondérant par rapport à d'autres sources de financement (formation financée par Pôle Emploi...) pour des projets de formation qui s'avèrent par ailleurs globalement longs.

Ces sources de financement créent une situation moins favorable pour ce public que le Projet de Transition Professionnelle (PTP). Il est d'autant plus dommageable que les sondés déclarent à près de 47 % ne pas être informés du PTP et que 10 % ne savaient pas qu'ils étaient éligibles.

Ces chiffres nous poussent à croire que l'information autour de ce dispositif PTP doit être encore accrue. Les conventions de partenariat signées avec les acteurs de l'emploi et des compétences, dont l'ensemble des opérateurs du CEP, ainsi que l'amplification des actions de communication de notre association, devraient contribuer à corriger ce biais.

Finalement, le dispositif Démissionnaire semble avoir trouvé sa place parmi les différents outils au service de la reconversion professionnelle et plus particulièrement sur le plan de la création et de la reprise d'entreprises.