

# Je quitte mon job !

*Mais pas n'importe comment !*

Le guide pour transformer l'envie de partir en un projet de reconversion ou d'évolution professionnelle solide, préparé et sécurisé.

# Sommaire

01

## Introduction

L'envie de partir n'est pas le problème — c'est la manière de partir qui fait la différence.

---

02

## Le déclic : reconnaître les vrais signaux

Distinguer un coup de fatigue passager d'un véritable besoin de changement.

---

03

## Deux façons de partir : la précipitation ou la préparation

Alternatives risquées, alternatives sûres — et ce que dit la loi.

---

04

## Le bilan de compétences, l'outil légal pour sécuriser sa décision

Un droit encadré par le Code du travail, pensé pour vous.

---

05

## Comment ça se passe chez La Lumineuse

Le déroulé, étape par étape.

---

06

## Financer sereinement son bilan

CPF, reste à charge, certification qualité.

---

07

## Ils sont repartis éclairé·es

Portraits inspirés de témoignages reçus par La Lumineuse.

---

08

## Après le bilan : construire un plan de transition sécurisé

La checklist avant de sauter le pas.

---

09

## Conclusion & prise de contact

Partir, oui. Mais éclairé·e.

---

# Partir, oui. Mais pas n'importe comment.

« Je ne peux plus. » C'est souvent la première phrase qui vient, bien avant que le projet qui suit ne soit clair.

Vous avez ouvert ce guide parce qu'une idée vous traverse, peut-être depuis quelques semaines, peut-être depuis plusieurs années : partir. Changer de métier, changer de poste, changer d'air. Cette envie est légitime, et elle est aujourd'hui partagée par un grand nombre de salarié-es. Elle ne mérite ni d'être minimisée, ni d'être précipitée.

Car entre l'idée de partir et le fait de partir, il y a une différence essentielle : la préparation. Une reconversion ou une évolution professionnelle réussie n'est pas affaire de courage ou de chance — c'est avant tout une affaire de méthode, d'information et de cadre légal bien compris.

Ce livre blanc a été conçu pour vous donner des repères concrets : les risques réels d'un départ précipité, les dispositifs légaux qui sécurisent une transition, et le rôle que peut jouer un bilan de compétences dans cette étape. Vous y trouverez aussi des portraits inspirés de personnes qui, comme vous peut-être aujourd'hui, se sont posé la question de partir — et qui l'ont fait en étant accompagnées.

Notre objectif n'est pas de vous convaincre de rester ou de partir. C'est de vous donner de quoi décider en connaissance de cause.

# Le déclic : reconnaître les vrais signaux

Avant de parler de démarches et de dispositifs, il est utile de s'arrêter sur ce qui amène réellement à vouloir partir. Un coup de fatigue passager, une période de charge de travail intense ou un désaccord ponctuel avec un collègue ne signalent pas nécessairement qu'il faut quitter son poste. En revanche, certains signes, lorsqu'ils s'installent dans la durée, méritent d'être pris au sérieux :

- Un sentiment de perte de sens qui persiste, indépendamment des missions confiées.
- L'impression de ne plus pouvoir évoluer, ni dans son poste actuel, ni dans son entreprise.
- Un décalage grandissant entre vos valeurs personnelles et celles de votre environnement professionnel.
- L'idée de reconversion qui revient régulièrement, sans jamais être suivie d'une réflexion structurée.

Le point commun de ces signaux : ils décrivent un besoin réel, mais ne disent rien de la solution à apporter. Faut-il changer d'entreprise ? De poste ? De métier ? De secteur ? C'est précisément la question à laquelle il faut répondre *avant* d'agir — et c'est là que beaucoup de démarches échouent : on confond l'envie de partir avec un projet professionnel, alors que ce sont deux choses différentes.

La suite de ce guide distingue deux façons de répondre à cette envie de partir : celle qui expose à des risques concrets, et celle qui les limite.

# Deux façons de partir : la précipitation ou la préparation

Sur le plan juridique comme sur le plan financier, toutes les façons de quitter un poste ne se valent pas. Voici un comparatif volontairement factuel entre les chemins qui exposent à un risque et ceux qui le limitent.

## Les chemins risqués

- **Démissionner sans rien derrière soi.** Une démission classique n'ouvre en principe pas droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sauf cas de « démission légitime » reconnus par France Travail. Le risque financier est immédiat.
- **L'abandon de poste.** Depuis la loi « marché du travail » et son décret d'application, l'abandon de poste volontaire est présumé être une démission — avec les mêmes conséquences sur les droits au chômage, mais sans qu'aucun projet ne soit prêt derrière.

## Les chemins sûrs

- **La démission préparée.** Après un bilan de compétences et un projet professionnel clarifié, avec un plan de transition (financier, formation, test du projet).
- **La rupture conventionnelle.** Négociée avec l'employeur, elle ouvre droit à l'allocation chômage.
- **Le Projet de Transition Professionnelle (PTP).** Se former à un nouveau métier tout en restant salarié.e.
- **L'évolution en interne.** Changer de poste ou de mission sans quitter l'entreprise.

## L'abandon de poste : ce que dit précisément la loi

### ARTICLE L1237-1-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne le reprend pas après mise en demeure de son employeur est présumé démissionnaire. Le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 précise les modalités de cette procédure : l'employeur adresse une mise en demeure (lettre recommandée ou remise en main propre) fixant un délai minimal de **15 jours calendaires** pour justifier l'absence et reprendre le poste (article R1237-13). Passé ce délai, la présomption de démission s'applique, sauf motif légitime reconnu (état de santé, exercice du droit de retrait ou de grève, refus d'une modification illégale du contrat, etc.).

**Conséquence directe :** à défaut de démission légitime, le salarié concerné ne peut pas prétendre à l'allocation chômage. Contrairement à une idée reçue, l'abandon de poste n'est donc plus une manière « d'obtenir un licenciement » ouvrant des droits — c'est aujourd'hui, sur le plan des droits sociaux, l'équivalent d'une démission.

# Se reconvertir ou évoluer sans tout risquer

## La rupture conventionnelle : la voie négociée

### ARTICLE L1237-11 DU CODE DU TRAVAIL

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle [...] ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. » Contrairement à la démission, elle ouvre droit à l'allocation chômage, dans les conditions de droit commun. C'est une option à évoquer avec son employeur lorsque le projet de départ est mûr et partagé.

Contrairement à une idée répandue, il n'est pas nécessaire de démissionner pour engager une reconversion. Le Code du travail prévoit un dispositif spécifique, souvent méconnu, qui permet de se former à un nouveau métier tout en restant salarié·e.

### ARTICLE L6323-17-1 DU CODE DU TRAVAIL — PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Ce dispositif permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin de financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il s'accompagne d'un positionnement préalable pour identifier les acquis professionnels, et d'un congé spécifique lorsque la formation se déroule sur le temps de travail.

Autrement dit : la reconversion peut commencer *avant* la rupture du contrat de travail, et non l'inverse. C'est une différence de méthode qui change tout sur le plan de la sécurité financière.

## Évoluer sans changer d'entreprise

Partir n'est pas toujours la seule option. Un mal-être au travail est parfois lié au poste occupé, pas nécessairement à l'entreprise elle-même. Le Code du travail prévoit un temps d'échange dédié à cette question :

### ARTICLE L6315-1 DU CODE DU TRAVAIL — ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tous les deux ans, l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution du salarié « peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ». C'est un droit, et un point d'entrée légitime pour évoquer une évolution de poste sans quitter son employeur.

Que la solution retenue soit une démission préparée, une rupture conventionnelle, un PTP ou une évolution interne, un point commun ressort : dans chacun de ces cas, la décision est précédée d'une clarification du projet professionnel. C'est précisément ce que permet le bilan de compétences, présenté dans le chapitre suivant.

## Le bilan de compétences, l'outil légal pour sécuriser sa décision

Le bilan de compétences n'est pas un test d'orientation ni un simple questionnaire de personnalité. C'est un dispositif défini par le Code du travail, encadré par des règles précises qui garantissent à la fois sa qualité et la protection du bénéficiaire.

### ARTICLE L6313-4 ET ARTICLES R6313-4 À R6313-8 DU CODE DU TRAVAIL

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Sa durée ne peut excéder 24 heures. Il nécessite le consentement du bénéficiaire : un refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Les résultats détaillés et la synthèse restent **confidentiels** et ne peuvent être communiqués à un tiers, y compris l'employeur, qu'avec l'accord exprès du bénéficiaire.

C'est cette confidentialité, associée à un cadre légal strict, qui distingue le bilan de compétences d'une simple démarche de coaching : il vous appartient, et à vous seul·e.

### Ce qui fait la différence chez La Lumineuse

Un bilan de compétences reste néanmoins une démarche humaine, et sa qualité dépend largement de la relation construite avec la personne qui l'accompagne. C'est pourquoi, chez La Lumineuse, aucun bilan n'est standardisé : la consultante qui vous accompagne n'est pas attribuée au hasard, mais choisie spécifiquement en fonction de votre profil, de vos attentes et de vos objectifs — une mise en relation pensée pour vous confier à la personne la plus qualifiée pour votre situation.

## Comment ça se passe chez La Lumineuse

Le parcours a été pensé pour rester simple, humain et sans engagement à l'entrée. Il se déroule intégralement à distance, ce qui permet de l'intégrer facilement à un emploi du temps de salarié·e.

1

### Un premier échange écrit

Vous exposez votre situation et ce qui vous amène à envisager un bilan de compétences.

2

### Un appel découverte gratuit et sans engagement

Anne-Sophie, conseillère pédagogique, vous recontacte pour un échange qui permet de mieux cerner vos besoins et de répondre à vos questions.

3

### L'attribution de votre consultante

C'est Mégan, fondatrice de La Lumineuse, qui choisit elle-même la consultante la plus adaptée à votre profil et à vos objectifs.

4

### Le bilan, à votre rythme

Deux formats sont proposés selon vos besoins — 13h ou 18h d'accompagnement, dans le cadre légal des 24 heures maximum prévues par le Code du travail. Les séances se déroulent à distance, jusqu'à la remise de votre synthèse — qui reste votre propriété exclusive.

*Un bilan unique, non normé, pour une reconversion sécurisée — en toute sérénité.*

— Positionnement La Lumineuse

# Financer sereinement son bilan

La question du financement est souvent celle qui freine le plus l'envie d'entamer un bilan de compétences. Elle mérite d'être posée clairement.

## Le compte personnel de formation (CPF)

Le bilan de compétences fait partie des actions éligibles au compte personnel de formation. Concrètement, cela signifie qu'il peut être financé, en tout ou partie, par les droits que vous avez accumulés sur votre CPF — sans démarche auprès de votre employeur, et sans que celui-ci en soit informé, la démarche restant strictement personnelle.

Le financement à 100 % par le CPF n'est toutefois pas garanti dans tous les cas. Depuis la mise en place d'une participation obligatoire du titulaire, un reste à charge s'applique en principe à toute mobilisation du CPF, quel que soit le solde disponible sur le compte.

### ARTICLE L6323-7 DU CODE DU TRAVAIL & DÉCRET N° 2026-234 DU 30 MARS 2026

L'article L6323-7 du Code du travail pose le principe d'une participation obligatoire du titulaire lors de la mobilisation de son compte personnel de formation. Son montant, initialement fixé à 100 €, est revalorisé chaque année : il est porté à **150 €** par le décret n° 2026-234 du 30 mars 2026, publié au Journal officiel du 1er avril 2026 et applicable à toute formation engagée à compter du **2 avril 2026**. Ce reste à charge est prélevé sur les droits CPF ou réglé directement par le titulaire ; il ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi ni lorsque la formation fait l'objet d'un abondement par l'employeur.

Ce reste à charge de 150 € s'ajoute donc, le cas échéant, à un éventuel écart entre le solde CPF disponible et le coût total du bilan. C'est un point que nous clarifions avec vous dès l'appel découverte, avant tout engagement.

## Un organisme certifié Qualiopi

### ARTICLE L6316-1 DU CODE DU TRAVAIL

Les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences — dont le bilan de compétences — doivent, pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés, être titulaires d'une certification qualité. C'est la certification Qualiopi, qui atteste que l'organisme respecte un référentiel nationalement reconnu portant sur la qualité des actions menées.

La Lumineuse est certifiée Qualiopi. C'est une garantie objective de sérieux, indépendante de notre propre discours commercial — et une condition pour que votre bilan soit finançable via le CPF.

# Ils sont repartis éclairé·es

*Portraits inspirés de retours et d'avis reçus par La Lumineuse, adaptés et anonymisés pour préserver la confidentialité des personnes accompagnées.*

*Je n'avais pas de plan précis en poussant la porte de La Lumineuse, seulement l'intuition que je n'étais plus à ma place. Grâce aux outils utilisés pendant le bilan et aux échanges avec ma consultante, j'ai pu prendre du recul sur mon parcours, identifier mes forces, et surtout clarifier ce qui comptait vraiment pour moi. Un nouveau projet professionnel a fini par émerger – un projet qui me correspond enfin.*

— Portrait inspiré d'un parcours de bilan de compétences

*Ce qui m'a marquée, c'est le sérieux et la bienveillance de l'accompagnement. Je n'ai jamais eu l'impression de suivre un parcours standardisé : ma consultante avait vraiment été choisie pour comprendre ma situation. Aujourd'hui, je recommande cette démarche à toute personne qui se pose des questions sur son avenir professionnel, avant de prendre une décision qu'elle pourrait regretter.*

— Portrait inspiré d'un parcours de bilan de compétences

*J'ai récemment terminé mon bilan de compétences avec La Lumineuse, et je le recommande sans hésiter. Ce que j'en retiens surtout : j'ai pu poser une décision – partir, ou évoluer autrement – sur des bases solides, plutôt que sur un coup de tête que j'aurais pu regretter quelques mois plus tard.*

— Portrait inspiré d'un parcours de bilan de compétences

# Après le bilan : construire un plan de transition sécurisé

Le bilan de compétences clarifie le projet. Il ne dispense pas de préparer méthodiquement la transition elle-même. Voici les points à vérifier avant de vous engager, quelle que soit la voie choisie :

- ✓ **Le projet est-il clair et formulé ?** Un métier ou un secteur cible, pas seulement l'envie de « faire autre chose ».
- ✓ **Le projet a-t-il été testé ?** Immersion, échanges avec des professionnels du secteur visé, formation courte de découverte.
- ✓ **La voie de sortie est-elle identifiée ?** Démission préparée, rupture conventionnelle, PTP ou évolution interne — chacune a ses conditions et ses délais.
- ✓ **Le volet financier est-il anticipé ?** Droits au chômage selon la voie choisie, droits CPF mobilisables, durée de formation éventuelle.
- ✓ **Le timing est-il maîtrisé ?** Une reconversion se prépare avant la rupture du contrat, pas après.

Cette étape de structuration fait partie intégrante de l'accompagnement proposé lors du bilan de compétences : au-delà du diagnostic, l'objectif est de repartir avec un plan d'action concret.

# Sources et références légales

Ce document s'appuie sur les dispositions du Code du travail en vigueur, citées ci-dessous. Il ne constitue pas un conseil juridique individualisé ; pour toute situation particulière, il est recommandé de se rapprocher d'un professionnel du droit du travail ou de son conseiller France Travail.

- **Article L1237-1-1** du Code du travail — Présomption de démission en cas d'abandon de poste.
- **Décret n° 2023-275** du 17 avril 2023 — Modalités d'application de la présomption de démission.
- **Article R1237-13** du Code du travail — Délai de mise en demeure et motifs légitimes.
- **Article L1237-11** du Code du travail — Rupture conventionnelle individuelle.
- **Article L6315-1** du Code du travail — Entretien professionnel.
- **Article L6323-17-1** du Code du travail — Projet de transition professionnelle.
- **Article L6313-4** et **articles R6313-4 à R6313-8** du Code du travail — Définition et cadre du bilan de compétences.
- **Article L6316-1** du Code du travail — Certification qualité des organismes de formation (Qualiopi).
- **Article L6323-7** du Code du travail et **décret n° 2026-234 du 30 mars 2026** — Participation obligatoire du titulaire lors de la mobilisation du CPF, fixée à 150 € à compter du 2 avril 2026.

# Partir, oui. Mais éclairé·e.

Ce guide ne remplace pas une conversation. Si l'envie de partir — ou simplement d'évoluer — vous accompagne depuis un moment, le meilleur point de départ reste souvent un échange, sans engagement, pour poser les choses à plat.

**Un appel découverte, gratuit et sans engagement**

Écrivez-nous pour être recontacté·e par Anne-Sophie, notre conseillère pédagogique, et faire le point sur votre situation.

**[lalumineuse.org](https://lalumineuse.org)**

La Lumineuse — Centre de bilan de compétences certifié Qualiopi. Accompagnement 100% à distance.