



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LICENCIÉS POUR INAPTITUDE : LES EFFETS POSITIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT PAR PÔLE EMPLOI



SOMMAIRE

- p.2 Le licenciement pour inaptitude génère d'importantes difficultés pour les personnes concernées
- p.3 Le dispositif LINA suscite des attentes fortes de la part des personnes accompagnées
- p.3 Un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une collaboration active entre conseillers et psychologues du travail...
- p.4 ... et qui exerce une influence positive sur la reconversion, la construction du projet professionnel et la satisfaction des demandeurs d'emploi
- p.5 L'accompagnement LINA améliore les chances de réinsertion professionnelle
- p.5 L'accompagnement LINA favorise aussi l'accès à la formation et diminue les retraits du marché du travail

L'essentiel

Une action innovante d'accompagnement et de conseil en évolution professionnelle des demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude (appelée LINA) a été testée par Pôle emploi.

Son évaluation démontre que la mobilisation de l'expertise conjointe des conseillers référents et des psychologues du travail a permis aux personnes de mieux surmonter l'épreuve à laquelle elles sont confrontées, de reconstruire un projet professionnel, et d'accroître et sécuriser le retour à l'emploi. Par rapport à une population témoin composée de demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude mais non entrés dans l'accompagnement LINA, les bénéficiaires augmentent de 17% leurs chances d'accès à l'emploi au cours des 9 mois qui suivent leur entrée dans le dispositif. Parallèlement, l'accompagnement LINA favorise l'accès à la formation et le maintien sur le marché du travail. Enfin, les bénéficiaires sont plus satisfaits de leur accompagnement par Pôle emploi et valorisent plus souvent son apport notamment sur le maintien de la motivation, la confiance en soi, la découverte de nouveaux métiers, l'orientation et le projet professionnel ainsi que sur l'optimisation de la recherche d'emploi.

Guillaume BLACHE et Abdelwahed MABROUKI
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

L'accompagnement des licenciés pour inaptitude augmente de 17% leurs chances d'accès à l'emploi au cours des 9 mois qui suivent leur entrée dans le dispositif.

Cet accompagnement spécifique repose sur des collaborations fréquentes entre conseillers et psychologues du travail ainsi que sur des séances collectives plus nombreuses avec d'autres demandeurs d'emploi.



L'ACCOMPAGNEMENT
DES LICENCIÉS POUR
INAPTITUDE AUGMENTE DE

17%

LEURS CHANCES
D'ACCÈS À L'EMPLOI



À la demande du Comité interministériel du handicap (CIH) de septembre 2013, et suite à la conférence nationale du handicap de décembre 2014, Pôle emploi a expérimenté un accompagnement visant la reconversion professionnelle des personnes licenciées pour inaptitude. Cette situation concerne plus de 100 000 personnes inscrites à Pôle emploi et ce chiffre tend à croître au cours de ces dernières années (+ 11,6% entre 2013 et 2015). Rappelons que ce type de licenciement intervient à l'issue d'une procédure de constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail et du constat d'impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise.

L'objectif de cet accompagnement innovant (LINA) était de tester une démarche spécifique pour faciliter le retour à l'emploi des personnes licenciées pour inaptitude : un accompagnement pendant 6 mois, agissant sur le champ de la résilience (deuil de l'emploi/métier précédent), de l'orientation, de l'évaluation et de la transférabilité des compétences, pour élaborer et mettre en œuvre un projet de reconversion ; ce dispositif s'est appuyé à la fois sur des conseillers référents (65) et des psychologues du travail (32) susceptibles d'apporter une expertise pointue sur les démarches de reconversion professionnelle, entre septembre 2015 et juin 2016 dans 5 régions (Rhône-Alpes-Auvergne, Pays de la Loire, Hauts-de-France, Occitanie et Île-de-France).

Selon les conseillers et psychologues du travail, le taux d'adhésion des demandeurs d'emploi se situe aux alentours de 70% des personnes auxquelles l'accompagnement a été proposé : 805 demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude sont entrés dans le dispositif LINA entre novembre 2015 et janvier 2016. La prise en compte de la situation particulière d'inaptitude, l'expertise du référent, les moyens spécifiques liés à l'aspect expérimental de la démarche ainsi que la complémentarité de l'accompagnement en binôme par un conseiller et psychologue du travail constituent les principaux facteurs ayant facilité l'adhésion au dispositif.

Une évaluation du dispositif LINA a été conduite de façon à mieux connaître le public cible, analyser les pratiques d'accompagnement et mesurer leurs impacts sur la recherche et le retour à l'emploi, l'accès à la formation et la satisfaction des bénéficiaires. Cette évaluation s'est appuyée sur une méthode « contrefactuelle » avec constitution d'une population témoin, et a mobilisé différentes sources de données quantitatives et qualitatives [cf. Sources et méthodes].

Le licenciement pour inaptitude génère d'importantes difficultés pour les personnes concernées

Les personnes licenciées pour inaptitude doivent simultanément faire le deuil de leur emploi ou de leur métier et envisager une reconversion professionnelle alors que leur état de santé est souvent fragile. Par ailleurs, ces personnes sont souvent plus âgées que l'ensemble des demandeurs d'emploi (44% ont plus de 50 ans contre 21% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), moins qualifiées (seuls 6% ont un niveau supérieur à Bac + 2 contre 13% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), et plus souvent bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (25% contre 6% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Entrés en accompagnement LINA entre novembre 2015 et janvier 2016, les bénéficiaires présentent des causes d'inaptitude proches de celles de la population témoin [cf. Sources et méthodes]. L'inaptitude, partielle ou totale, est d'ordre physique dans 71% des cas, alors que les inaptitudes psychiques ou mentales pèsent pour près de 30%. Si l'inaptitude « totale » à exercer le métier d'origine est la plus fréquente pour les cas d'inaptitude physique, c'est l'inverse pour les inaptitudes mentales qui sont le plus souvent « partielles », c'est-à-dire compatibles avec l'exercice du même métier dans une autre entreprise [cf. Tableau 1].

Tableau 1

MOTIF PRINCIPAL D'INAPTITUDE

Pourriez-vous me dire quel a été le motif principal de votre inaptitude ? S'agit-il...	Population	
	Bénéficiaires	Témoins
D'inaptitude physique totale à exercer votre ancien métier	38,4%	41,5%
D'inaptitude physique partielle qui nécessite un aménagement du poste de travail dans une autre entreprise	32,4%	28,4%
D'inaptitude psychique ou morale qui vous empêche d'exercer votre ancien métier	10,2%	9,1%
D'inaptitude psychique ou morale mais qui ne vous empêche pas d'exercer le même métier dans une autre entreprise	17,8%	20,2%
Autre	1,1%	0,8%
Total	100,0%	100,0%

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'accompagnement LINA et d'une population témoin

Qu'ils aient bénéficié ou pas de l'accompagnement LINA, plus de la moitié des licenciés pour inaptitude ont été en arrêt maladie entre le licenciement et l'inscription à Pôle emploi. Cet arrêt est d'une durée moyenne de 7 mois mais concerne dans une plus large proportion les personnes confrontées à une inaptitude physique totale ou partielle. De plus, les difficultés de santé ne semblent se résoudre que lentement : dans la population témoin comme dans celle ayant bénéficié de l'accompagnement LINA, près de 70% des personnes déclarent, au bout de 6 mois, être encore confrontées à des problèmes de santé qui freinent l'avancée de leur projet professionnel. « *Quand l'état de santé du demandeur d'emploi n'est pas stabilisé, il y a un risque de rupture dans le parcours d'accompagnement* » (conseiller).

Le principal axe de travail de l'accompagnement est la mobilité professionnelle (42% des cas). Il concerne toutefois, plus fréquemment, les personnes ayant une inaptitude physique.

La connaissance précise des difficultés de santé et de leurs conséquences constitue souvent un obstacle pour le conseiller lorsqu'il cherche à aider la personne à reconstruire son projet professionnel. « *Nous manquons souvent d'avis médical qui peut nous aider à connaître les restrictions médicales et à ne pas partir sur de fausses pistes* » (conseiller).

Le dispositif LINA suscite des attentes fortes de la part des personnes accompagnées

Le fait de bénéficier de LINA engendre des attentes sensiblement plus fortes et diversifiées de la part des licenciés pour inaptitude, en comparaison de la population témoin. Trois registres dominent et concernent à chaque fois la majorité des personnes bénéficiaires de LINA : l'obtention d'une formation, l'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel et l'aide à la recherche d'emploi. En second rang, les attentes portent sur les dimensions personnelles et psychologiques : résoudre les difficultés personnelles, reprendre confiance en soi et bénéficier d'une aide psychologique pour surmonter l'épisode du licenciement.

Bien que la question relative aux attentes vis-à-vis de l'accompagnement n'ait pas été posée dans les mêmes termes aux demandeurs d'emploi et aux professionnels (conseillers et psychologues), une relative cohérence a été observée dans les réponses. Néanmoins, l'aide à l'élaboration du projet a été davantage soulevée par les professionnels qui considèrent cet aspect technique de l'accompagnement comme une garantie de l'efficacité de la formation ou de la recherche d'emploi.

Un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une collaboration active entre conseillers et psychologues du travail...

Les conseillers et psychologues du travail sont mobilisés pour un accompagnement d'environ 6 mois¹. Ces professionnels disposent le plus souvent d'une expertise sur le handicap. Ainsi, trois quarts de ceux ayant répondu à l'enquête web sont des référents « Travailleur handicapé » et un sur deux déclare participer aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) ; les psychologues du travail sont plus souvent présents dans ces équipes.

L'accompagnement est principalement individuel : selon les conseillers et psychologues, l'accompagnement LINA a été basé dans 70% des cas sur des entretiens individuels tandis qu'il comportait aussi des séances de travail collectif dans 30% des cas. La fréquence des rendez-vous a été modulée selon les situations des personnes et leur évolution. Cela a pu aller d'un rendez-vous hebdomadaire avec plusieurs contacts téléphoniques, à un rendez-vous mensuel lorsque la personne manifestait une plus grande autonomie dans ses démarches. Les demandeurs d'emploi pouvaient souvent solliciter directement le conseiller par mail voire par téléphone. La collaboration entre le conseiller référent et le psychologue du travail était au cœur de la démarche : 55% d'entre eux déclarent que l'accompagnement LINA a été assuré en binôme tandis que les autres disent qu'il a été assuré par le conseiller, celui-ci sollicitant un psychologue de façon ponctuelle. Dans le cadre de LINA, 34% des bénéficiaires déclarent avoir été accompagnés par les deux à la fois contre 9% seulement dans le groupe témoin. Les bénéficiaires ont un sentiment très largement partagé d'accompagnement et de soutien par Pôle emploi : près de 90% des demandeurs d'emploi dans LINA considèrent avoir été accompagnés par Pôle emploi dans leur recherche d'emploi, de formation ou de création d'entreprise (contre 53% dans le groupe témoin). Les personnes dans LINA disent plus souvent avoir bénéficié d'entretiens individuels (95% contre 89% pour la population témoin) et de séances de travail en groupe avec d'autres demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude (33% contre 17%).

Plus largement, le dispositif LINA a contribué à la connaissance et la reconnaissance mutuelles des conseillers référents et des psychologues du travail : « *ce travail nous a permis de mieux connaître le métier de nos collègues les psychologues* » (conseiller).

1. Pour certains demandeurs d'emploi toujours inscrits à Pôle emploi au terme des 6 mois, les conseillers ont prolongé la durée de l'accompagnement.

... et qui exerce une influence positive sur la reconversion, la construction du projet professionnel et la satisfaction des demandeurs d'emploi

La définition d'une cible professionnelle et le travail sur les compétences sont sensiblement plus fréquents pour les bénéficiaires : 79% des personnes engagées dans LINA estiment avoir ciblé un ou plusieurs métiers pour leur recherche d'emploi (au lieu de 68% pour la population témoin). De plus, cette cible diffère plus souvent du métier d'origine dans le cas de LINA : 87% des personnes considèrent que le métier visé est un peu ou très différent de celui occupé avant le licenciement pour inaptitude, au lieu de 81% pour la population témoin. Enfin, LINA a permis d'identifier plus souvent les compétences possédées par les personnes permettant d'exercer le nouveau métier : 63% des cas pour LINA contre 46% pour la population témoin.

L'accompagnement semble jouer sur la perception de l'intensité des problèmes de santé en tant qu'obstacle au projet professionnel. Au bout de 6 mois, les personnes dans LINA sont plus nombreuses à considérer que leurs problèmes de santé ne sont pas un frein à l'avancée de leur projet.

Les bénéficiaires de LINA valorisent plus souvent que la population témoin l'apport de l'accompagnement assuré par Pôle emploi. Les domaines où la valeur ajoutée de LINA est la plus forte, selon les personnes interrogées, sont : la découverte de nouveaux métiers (+17 points par rapport à la population témoin), l'orientation et le projet professionnel (+14 points), le fait de faire le point sur ses difficultés et ses atouts (+13 points), l'optimisation de la recherche d'emploi et le développement de la confiance en soi (+12 points) [cf. Tableau 2].

Tableau 2

APPORT DE L'ACCOMPAGNEMENT SUR LA MOTIVATION ET L'ACQUISITION DES MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Votre accompagnement par Pôle emploi, vous a-t-il permis ? (oui, tout à fait + oui, plutôt)	Bénéficiaires	Témoins	Ecart
De rester motivé, de ne pas baisser les bras	80%	71%	9 **
De faire le point sur vos difficultés et atouts	75%	62%	13 **
De mieux vous orienter par rapport à votre projet professionnel	68%	54%	14 **
D'optimiser votre recherche d'emploi	65%	53%	12 **
De reprendre confiance en vous et dépasser l'épisode de licenciement pour inaptitude	56%	44%	12 **
De prospecter les entreprises pour saisir les opportunités d'emploi	49%	40%	9 **
De découvrir de nouveaux métiers	46%	29%	17 **
De vous former	43%	36%	7 **
De développer votre réseau	40%	36%	4 **
De vous préparer aux entretiens d'embauche	40%	38%	2 ns

Seuil de significativité : ** 5%, ns : indique un résultat non significatif

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'accompagnement LINA et d'une population témoin

Toujours en comparaison de la population témoin, les séances en groupe avec d'autres demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude ont des effets positifs plus prononcés sur ces mêmes registres et permettent aux personnes de sortir de leur isolement : « *La confrontation aux expériences des autres membres du groupe permet à la personne de revisiter ses acquis et ses savoir-faire et être* » (Psychologue). Au final, la satisfaction des licenciés pour inaptitude est significativement accrue par le bénéfice de LINA : globalement, le niveau moyen de satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement est de 7,1/10 pour LINA contre 6,3/10 pour la population témoin. Les écarts les plus prononcés portent sur la fréquence des contacts et l'expertise du conseiller.

L'accompagnement LINA améliore les chances de réinsertion professionnelle

L'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de LINA accroît les chances de retour à l'emploi en comparaison de la population témoin. Ainsi, en s'appuyant sur l'indicateur de retour à l'emploi ICT1², 21% des personnes dans LINA ont accédé à l'emploi entre octobre 2015 et juillet 2016, au lieu de 18% pour la population témoin (soit + 3 points ou 17% d'augmentation des chances d'accès à l'emploi). Ce résultat est vérifié quel que soit l'indicateur retenu (issu de l'enquête statistique ou de l'ICT1, [cf. Tableau 3]). De plus, les emplois durables sont plus fréquents dans le cas de LINA : la part des CDI et des CDD d'au moins 6 mois y est supérieure de deux points (14% au lieu de 12%).

Ces écarts semblent modestes mais ils sont le reflet d'une mesure effectuée après un accompagnement d'assez courte durée des licenciés pour inaptitude (environ 6 mois), alors que les professionnels s'accordent sur le fait que sa durée devrait se situer entre 9 et 12 mois pour produire ses pleins effets.

Afin de mesurer l'effet propre de chacune des caractéristiques des personnes sur les chances d'accéder à un emploi entre octobre 2015 et octobre 2016, une analyse statistique « toutes choses égales par ailleurs » a été menée [cf. Encadré 1]. Les résultats montrent que les bénéficiaires de LINA ont une probabilité d'accéder à l'emploi de 2 points supérieure à celle de l'individu référence (soit une probabilité de 21% contre 19% pour l'individu de référence). Ils témoignent également que l'âge est la caractéristique démographique qui a la plus forte influence sur l'accès à l'emploi : les demandeurs d'emploi appartenant aux différentes tranches d'âge inférieures à 50 ans ont tous une probabilité supérieure d'obtenir un emploi. L'inaptitude psychique n'empêchant pas d'exercer son ancien métier est relativement favorable aux chances de réinsertion, de même que l'inaptitude physique partielle nécessitant un aménagement de poste (+6 et +4 points au regard de l'inaptitude physique totale à exercer son ancien métier). Les personnes ayant mentionné être peu mobiles géographiquement³ affichent de moins grandes chances de réinsertion (-8 points par rapport aux personnes moyennement mobiles). Enfin, le fait de déclarer des problèmes de santé réduit sensiblement les chances de se réinsérer (respectivement de - 7 et de - 14 points selon l'intensité déclarée de ces difficultés, par rapport à l'individu de référence).

L'accompagnement LINA favorise aussi l'accès à la formation et diminue les retraits du marché du travail

Deux autres effets positifs sont à mettre au crédit de LINA. Cet accompagnement favorise l'accès à la formation : en juillet 2016, 9% des personnes dans LINA sont en formation, contre 3% de la population témoin. En outre, LINA conduit à un retrait nettement moins fréquent du marché du travail (dû notamment aux difficultés de santé et au découragement) : 4% contre 13% pour la population témoin [cf. Tableau 3].

Tableau 3

SITUATION PAR RAPPORT À L'EMPLOI

	Bénéficiaires	Témoins	Ecart
Accès à l'emploi d'octobre 2015 à juillet 2016 (ICT1)	21%	18%	3 **
Situation en juillet 2016 (enquête statistique)			
En emploi salarié (ou promesse d'embauche)	19%	16%	3 **
Créateur d'entreprise	3%	3%	0 ns
Projet de création d'entreprise	1%	3%	-2 **
En recherche d'emploi	65%	62%	3 ns
En stage de formation ou en reprise d'études	9%	3%	6 **
Ne recherche plus d'emploi	4%	13%	-10 **

Seuil de significativité : ** 5%, ns : indique un résultat non significatif

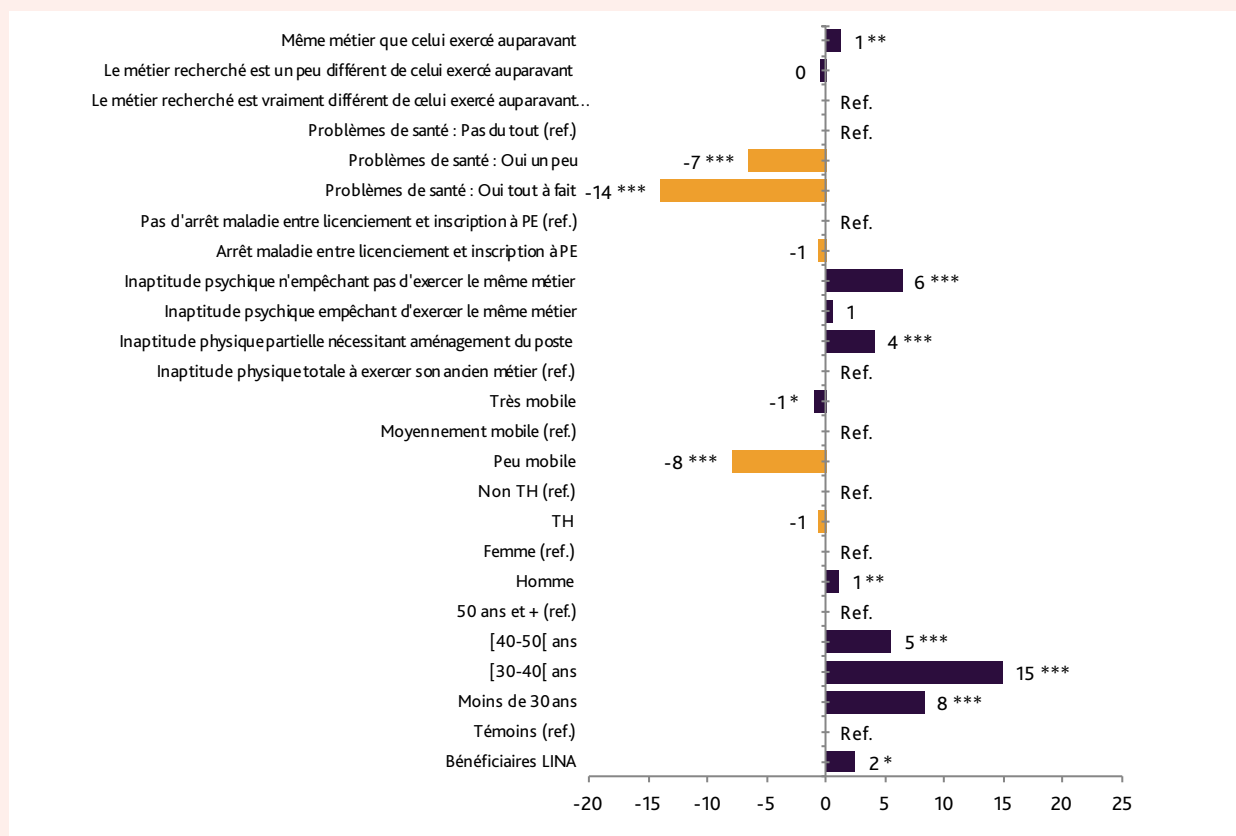
Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'accompagnement LINA et d'une population témoin

2. Sont considérés en emploi sur la période les personnes ayant connu au moins l'une des situations suivantes : A) ayant eu une DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) supérieure à 1 mois, B) sorti des listes de Pôle emploi pour reprise déclarée, C) inscrit en catégorie E (concerne majoritairement les bénéficiaires de contrats aidés), D) inscrit en catégorie C (activité réduite d'une durée supérieure à 78 heures).

3. Le niveau de mobilité géographique est ici mesuré par la distance et le temps de trajet domicile – lieu de travail souhaités par le demandeur d'emploi au moment de l'inscription à Pôle emploi. Une faible mobilité correspond à un temps de trajet inférieur à 30 minutes ou une distance inférieure à 14 km. Une mobilité moyenne renvoie à un temps de trajet compris entre 30 minutes et 1 heure ou une distance comprise entre 14 km et 39 km. Une forte mobilité est associée à un temps de trajet supérieur ou égal à 1 heure ou une distance égale ou supérieure à 40 km.

En ce qui concerne les bénéficiaires qui sont toujours en recherche d'emploi en juillet 2016, ils postulent davantage à des offres d'emploi et envoient plus de candidatures spontanées. 26% d'entre eux ont obtenu des entretiens d'embauche au cours des deux derniers mois qui précèdent l'interrogation contre 19% pour la population témoin.

Encadré 1. Une estimation des effets propres des caractéristiques individuelles sur les chances d'accès à l'emploi



La régression logistique permet de modéliser « toutes choses égales par ailleurs » la relation entre des variables explicatives et une variable binaire (0 : pas d'accès à l'emploi, 1 : accès à l'emploi).

L'individu de référence se caractérise ainsi : il fait partie du groupe des témoins, il est âgé de 50 ans ou plus, de sexe féminin, sans reconnaissance de travailleur handicapé, moyennement mobile géographiquement, ayant une inaptitude psychique n'empêchant pas d'exercer le même métier, n'ayant pas eu d'arrêt maladie entre le licenciement et l'inscription à Pôle emploi, sans problèmes de santé empêchant l'avancée du projet professionnel et recherchant un métier vraiment différent de celui exercé auparavant. L'individu de référence a une probabilité de 19% d'accéder à un emploi entre octobre 2015 et octobre 2016.

Population : demandeurs d'emploi ayant déclaré être accompagnés par Pôle emploi

Seuils de significativité : * 10%; ** 5%; *** 1%

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'accompagnement LINA et d'une population témoin, Fichier Historique des demandeurs d'emploi

Sources et méthodes

Les objectifs de l'évaluation visent à répondre aux questions suivantes : quel est le public cible et quels sont ses besoins ? Quelles modalités d'accompagnement sont mises en œuvre et quelles sont celles qui sont les mieux adaptées ? Quels effets sur la recherche d'emploi, le retour à l'emploi ou l'accès à la formation et la satisfaction des bénéficiaires ?

Les modalités de l'évaluation reposent sur plusieurs outils et registres complémentaires :

Des entretiens semi-directifs afin d'analyser les pratiques professionnelles et l'organisation mise en place. Trois régions ont été visitées : Hauts-de-France, Île-de-France et Occitanie avec des observations de séances d'échanges de pratiques et des entretiens collectifs avec des conseillers et des psychologues du travail.

Une enquête téléphonique a été conduite en juillet 2016 auprès de deux groupes de demandeurs d'emploi, de façon à disposer d'un « contrefactuel ». Un groupe de bénéficiaires LINA : 603 sur 800 ont répondu ; un groupe témoin de demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude avec une date de fin d'activité analogue à celle des bénéficiaires de LINA (comprise entre janvier 2014 et décembre 2015), semblable également au groupe des bénéficiaires au regard des variables observables dans le système d'information de Pôle emploi, en écartant les personnes en suivi délégué (notamment auprès de Cap emploi). Un tirage équilibré a ensuite été réalisé pour cette population de contrôle (4 000 demandeurs d'emploi d'une population totale de 100 000, avec un objectif de 1 200 répondants à l'enquête (1 158 réponses obtenues). Après la collecte réalisée par BVA, le redressement a été réalisé par pondération selon la macro CALMAR (calage sur mages) développé par l'INSEE. Celle-ci permet de réduire la variance de l'échantillon et de réduire le biais lié à la non-réponse.

Une enquête web auprès de l'ensemble des conseillers à l'emploi et des psychologues du travail concernés a complété les observations de terrain sur les pratiques mises en œuvre : 78 personnes sur les 97 interrogées ont répondu (80%) dont 54 conseillers à l'emploi (83%), 23 psychologues de travail (72%) et 1 chargé de projet.

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Stéphane DUCATEZ

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

