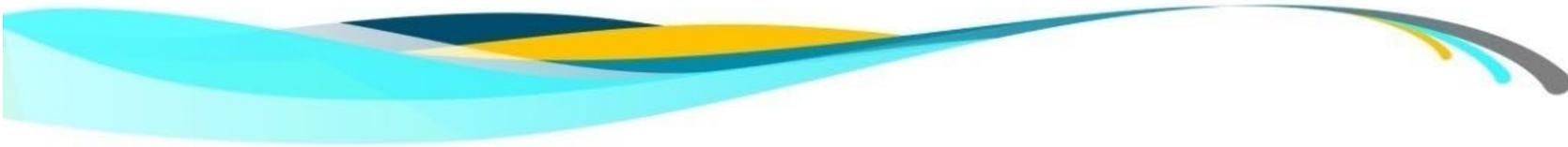


# Trajectoires des personnes inscrites au chômage suite à un licenciement pour inaptitude

Présentation des résultats de l'enquête

*Groupe projet PRITH - 24 avril 2020*



# Contexte et méthodologie

## 1.1. Éléments de contexte

### → **Constats préalables**

- **2 à 3,5 fois plus de licenciements pour inaptitude** que de maintiens dans l'emploi selon les régions
- Des durées de chômage plus élevées pour les licenciés pour inaptitude

### → **Hypothèses**

- Des personnes qui échappent à la détection précoce et qui méconnaissent les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- Des personnes sollicitées mais qui ne donnent pas suite aux « offres de services »
- Des ruptures de parcours dans la transition emploi/chômage (manque de relais, « temps morts » après le licenciement...)

### → **Lancement de l'étude sur 3 régions intéressées : Normandie, Bretagne, Grand Est**

## 1.2. Méthodologie

### Objectifs

- Mieux connaître le **profil** des licenciés pour inaptitude
- Mieux comprendre leur **relation aux acteurs du maintien**
- Recueillir leur point de vue sur les **difficultés** rencontrées, et leur **accompagnement**

### Périmètre de l'étude

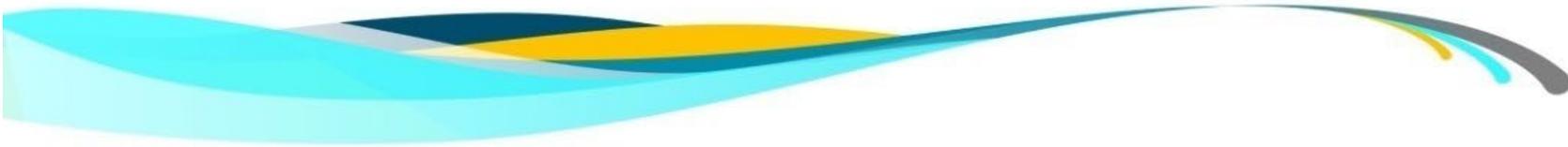
- Demandeurs d'emploi entrés au chômage sur ce motif dans les 6 derniers mois
- Ayant accepté préalablement d'être enquêtés par Pôle emploi
- A l'échelle régionale

*+ zoom parallèle sur les ruptures conventionnelles (RC)*

### Modalités

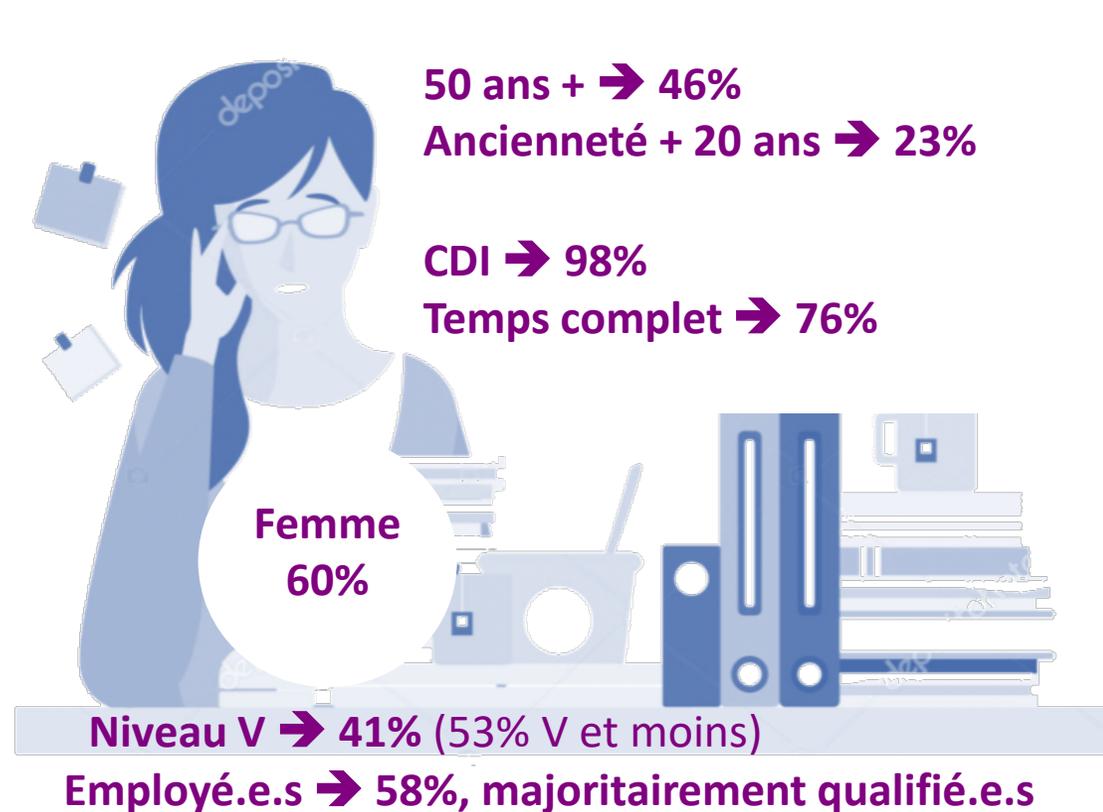
- Exploitation statistique de référence
- Enquête en ligne auprès des demandeurs d'emploi concernés: **1321 envois, 26% de taux de réponse (342)**

*RC: Sondage Cap emploi à mettre en place*



# Caractérisation des enquêtés

## 2.1. Profil des répondants/ entreprises concernées



→ NB: caractéristiques qui diffèrent de la Normandie: bretons plus âgés, moins d'ancienneté, de plus haut niveau, moins d'employés/ plus d'ouvriers, plus de secteur privé...

## 2.2. Situation de handicap et de santé/ origine des difficultés



### → **Reconnaissance du handicap acquise ou en cours pour 62% des licenciés**

- Acquis pour 50% des répondants – *et pour les ¾ d'entre eux avant le licenciement pour inaptitude*
- En cours pour 12% des répondants

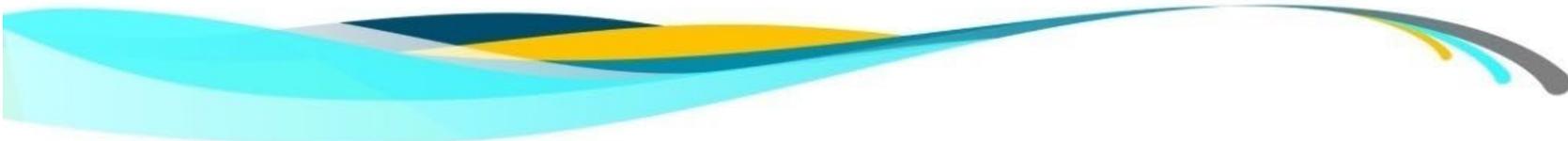
### → **Episode d'arrêt de travail pour 99% des licenciés pour inaptitude**

- 56% un seul, 43% plusieurs arrêts
- 93% avec au moins un arrêt de plus de 2 mois

### → **Origine professionnelle des difficultés ayant conduit à l'inaptitude pour 41% des personnes**

- 27% maladie professionnelle
- 14% accident du travail
- Une partie des « autres » (12%) fait état de liens - non reconnus - avec le travail (dont utilisation de termes tels que « burn-out », « dépression », « harcèlement » pour les ¾ )

*Pour mémoire, sur l'ensemble des licenciements pour inaptitude, les employeurs déclarent dans 29% des cas une origine professionnelle*



# Relations avec les acteurs

## 3.1. Avez-vous été invité à rencontrer... ? Avez-vous donné suite ?...



- **Médecin du travail pendant l'arrêt, pour une visite de pré-reprise**
- Oui pour **88%** (39% via le médecin conseil, 25% par le médecin traitant, 10% la personne) et 99% ont donné suite  
NB: 92% ont vu le médecin du travail plus d'une fois (25% l'ont vu 4 fois ou plus)

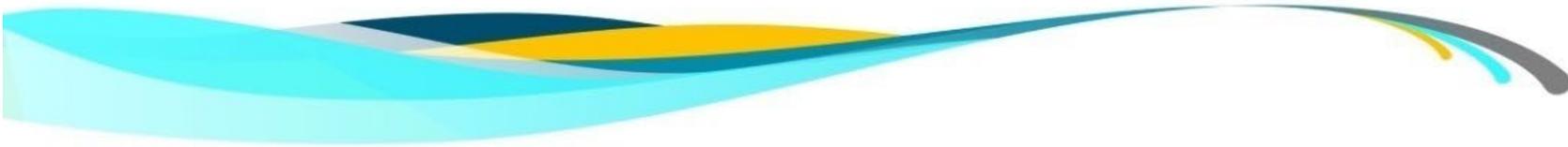


- **Service social des différents régimes**
- Oui pour **56%** des personnes
- 82% ont donné suite et rencontré le service social



- **Cap emploi**
- Oui pour **16%** des personnes
- 78% ont donné suite et rencontré Cap emploi

→ **62% ont abordé la situation directement avec leur employeur**



# Perception de l'accompagnement

## 4.1. Accompagnement à la recherche de solutions

→ **La quasi-totalité des personnes (341/342) a rencontré au moins un acteur du maintien**

- Le médecin du travail plus d'une fois OU
- Le service social d'un des régimes OU
- Cap emploi

→ **27 personnes (8%) ont vu tous les acteurs**

- Le médecin du travail plus d'une fois ET
- Le service social d'un des régimes ET
- Cap emploi

→ **30% seulement des personnes disent avoir été accompagnées dans la recherche de solution de maintien** *(une perception qui peut être plus ou moins modifiée selon la combinaison des contacts)*

- 83% disent l'avoir été par le SST
- 18% par le service social
- 15% par Cap emploi
- 6% par le dispositif ARPIJ (6 personnes)

NB: *plusieurs acteurs possibles*



## 4.2. Accompagnement dans la transition

### → Délais de lancement de la procédure de licenciement...

- Dans les 15 jours suivant la constatation de l'inaptitude = 31%
- De 15 jours à un mois après = 34%
- **Plus d'un mois après = 25%**

### → 38% seulement des personnes disent avoir été accompagnées dans leurs démarches au moment du licenciement

- Par le SST pour 31%
- Par le service social pour 26%
- Par l'employeur pour 20%
- Par Cap emploi pour 13%

NB: *plusieurs acteurs possibles*



## 4.3. Accompagnement au chômage

→ **L'inscription à Pôle emploi s'est faite...**

- **Moins de 15 jours après le licenciement = 73%**
- De 15 jours à un mois après = 19%
- Plus d'un mois après = 8%

→ **4% des personnes ont connu un arrêt maladie après le licenciement**

- 83% de plus de 15 jours (certains étant toujours en arrêt)

*NB: arrêts au chômage plus difficilement demandés/ délivrés*

→ **59% des personnes déclarent être accompagnées aujourd'hui**

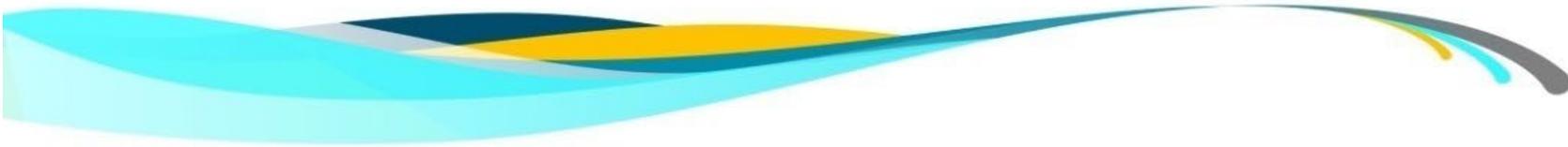
- Par Pôle emploi pour 56%
- Par Cap emploi pour 34%

*NB: plusieurs acteurs possibles*

*NB: 57% disent rencontrer des difficultés dans leur recherche d'emploi → liées à la santé/ au handicap pour 64%, 30% liées à l'emploi, 28% liées à la formation (conditions d'accès, critères, disponibilité des offres...)*

**41% de ceux qui déclarent rencontrer des difficultés disent ne pas être accompagnés**





# Le point de vue des personnes sur leur parcours

*(A affiner avec l'analyse des verbatims)*

## 5.1. Ce qui a manqué pour rester dans leur emploi (NB: 336 réponses)

→ **Des solutions de reclassement** (pour environ 30% des répondants)...

- Absence de postes / postes adaptés
- Incompatibilité de l'état de santé

→ **La motivation/ capacité du salarié à rester** (pour environ 10% des répondants)...

- Relation à l'entreprise trop dégradée
- Autres aspirations/ désintérêt face aux propositions

→ **L'engagement de l'employeur...**

- Déficit de motivation/ de conviction
- Mise en œuvre d'aménagements/ suivi des recommandations

→ **De la médiation/ conciliation...**

- Avec l'employeur
- Avec le collectif de travail

→ **Plus d'accompagnement...** (et de la formation)

*NB: Pour 25% des répondants une solution avait été trouvée mais n'a pu être mise en œuvre... au motif pour + du 1/3 d'entre eux que la solution ne leur convenait pas*



