

## Contenu

<b>ARTICLE 1 Zoom sur les métiers de 2030.....</b>	<b>2</b>
Les métiers en plus forte expansion entre 2019 et 2030 .....	2
Les métiers comptant le plus de postes à pourvoir dans le scénario de référence entre 2019 et 2030 .....	3
Santé : 400 000 emplois de plus .....	3
Déséquilibres potentiels .....	4
Les métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) en valeur absolue dans le scénario de référence entre 2019 et 2030.....	5
Numérique et impacts dans la FPT .....	5
Les métiers de la FPT en 2022 .....	6
<b>ARTICLE 1 bis Des reclassements réussis grâce à la détection des aptitudes .....</b>	<b>6</b>
A la suite d'un audit sur les risques psychosociaux.....	7
Un outil plus adapté que le bilan de compétences .....	7
<b>ARTICLE 2 Autonomie et parole libérée favorisent le bonheur au travail.....</b>	<b>8</b>
Un cran plus loin .....	9
Différents rythmes.....	9
<b>ARTICLE 3 Pourquoi le gouvernement veut-il sanctionner les abandons de poste ?.....</b>	<b>10</b>
Absence d'évaluation.....	10
Assouplir les règles de la démission .....	11
<b>Article 4 Votre personnalité a-t-elle changé avec la pandémie?.....</b>	<b>13</b>
Entre stress social et bouleversement économique, tout le monde n'est pas sorti indemne de cette période. ....	13
Des conséquences sur le long terme? .....	13
<b>ARTICLE 4 BIS Le sentiment de «compter pour les autres» est important pour l'estime de soi.....</b>	<b>14</b>
Depuis une trentaine d'années, des psychologues théorisent ce concept de «compter», d'«avoir de l'importance» et ses conséquences en matière de dépression, de pensées suicidaires ou d'autres maladies mentales. ....	14
Au fondement .....	15
<b>ARTICLE 5 Informations :.....</b>	<b>16</b>
Imprudence manifeste de l'agent à l'origine de son accident de service .....	16

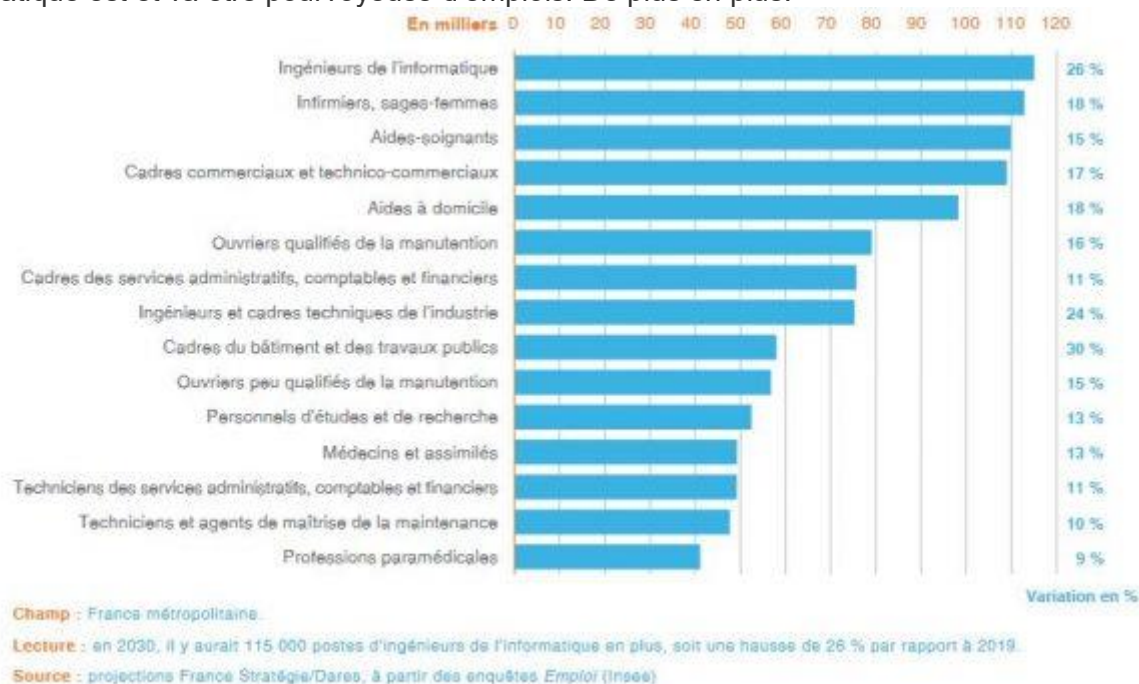
## ARTICLE 1 Zoom sur les métiers de 2030

Publié le 06/10/2022 • Par La Gazette



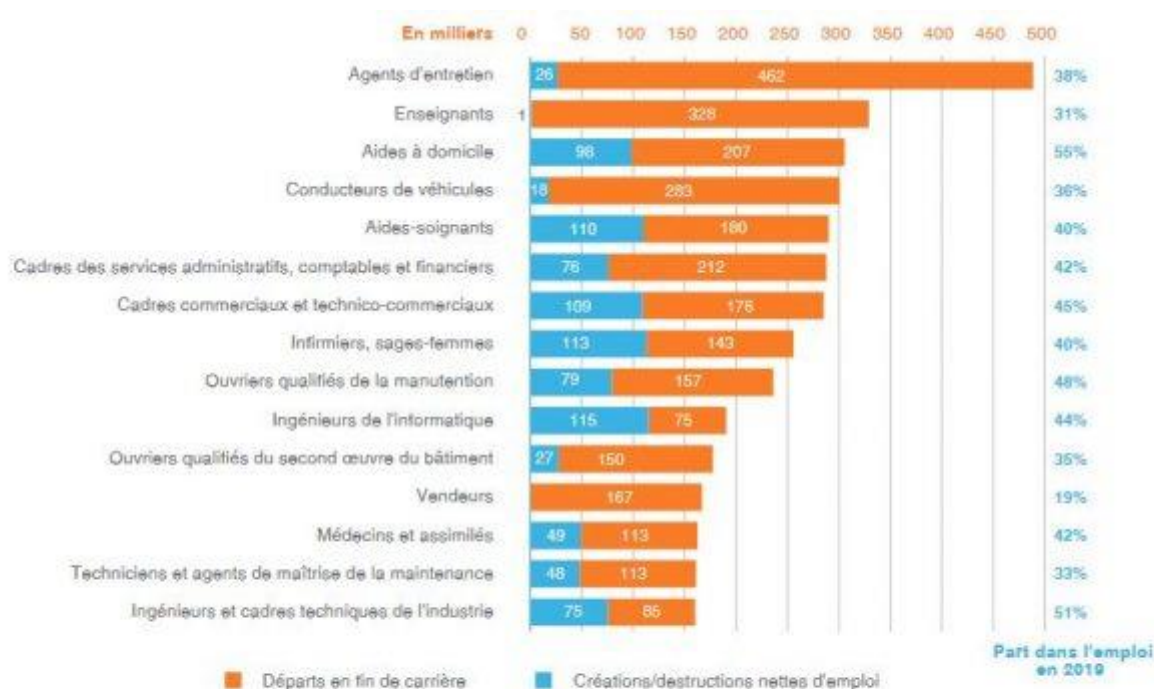
Le rapport "Les Métiers en 2030", de France Stratégie et la Dares, dresse un panorama chiffré des perspectives à l'horizon 2030 intégrant à la fois les grandes tendances observées par le passé et les évolutions attendues sur les plans démographiques, économiques, technologiques et environnementaux. Instructif pour la fonction publique.

Dans ce rapport (1) publié en mars dernier et dont il est prévu une déclinaison régionale, une évidence : l'informatique est et va être pourvoyeuse d'emplois. De plus en plus.



### LES METIERS EN PLUS FORTE EXPANSION ENTRE 2019 ET 2030

Mais la plus grande partie des postes à pourvoir sont des postes laissés vacants par les seniors qui quittent le marché du travail en fin de carrière. Ainsi, il y aurait au cours des dix prochaines années plus de postes d'enseignants à pourvoir que de postes d'ingénieurs en informatique : si c'est un des métiers dont les effectifs augmenteraient le plus, il y aurait peu de départs à la retraite au cours de la période 2019-2030.



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 490 000 postes seraient à pourvoir chez les agents d'entretien, dont 460 000 dus aux départs en fin de carrière et 30 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 38 % de l'emploi de ce métier en 2019.

Sources : projections France Stratégie/Dares, à partir de Psar Emploi-population (Insee), recensement de population 2015 - exploitation complémentaire, enquêtes Emploi en continu 2003-2016, modèle Destinie 2 ; projections de métiers France Stratégie/Dares

## LES METIERS COMPTANT LE PLUS DE POSTES A POURVOIR DANS LE SCENARIO DE REFERENCE ENTRE 2019 ET 2030

Pour mémoire, selon le baromètre RH « La Gazette »- Randstadt de 2022, les filières techniques (66 %) et administrative (60%) devraient voir dans les prochains mois une augmentation de leurs effectifs, suivies par la filière animation. Une autre enquête, le baromètre HoRHizons 2022, évoque-lui aussi des perspectives de recrutement essentiellement dans les services techniques, mais aussi les fonctions support et les domaines de l'enfance, éducation jeunesse.

### SANTE : 400 000 EMPLOIS DE PLUS

Avec une croissance de 13 % entre 2019 et 2030, le secteur de la santé est en première ligne. Aux côtés de celui de l'éducation, de l'action sociale et des services à la personne (activités des ménages en tant qu'employeurs), ce sont 450 000 emplois qui devraient être créés d'ici 2030 (plus de 400 000 pour la santé et le médico-social). Ils s'ajouteront aux 6 millions de postes aujourd'hui occupés dans ces activités.

Le rapport précise que ces secteurs seront, comme ces dix dernières années, confrontés à une tension entre, d'une part, la politique de maîtrise des dépenses publiques et, d'autre part, la montée en puissance de

besoins structurels. L'enseignement devrait se stabiliser tandis que les services généraux de l'administration perdraient 70 000 emplois dans la décennie à venir.

## DESEQUILIBRES POTENTIELS

« Si pour chaque métier, on confronte les besoins de recrutement des employeurs en 2030 avec le vivier potentiel de jeunes qui y débuteraient, on peut mettre en évidence des déséquilibres » offre/demande, explique le rapport. Les experts ont réparti les métiers en quatre catégories :

- « Les métiers attractifs » : nouveaux, ils attirent les jeunes diplômés (peu de départs en retraite en vue)
- « Les métiers de première expérience », considérés comme des tremplins, occupés peu de temps ;
- « Les métiers de seconde partie de carrière » qui cumuleraient départs en fin de carrière nombreux et faible arrivée de débutants ;
- « Les métiers qui ont du mal à attirer » pour lesquels l'arrivée de jeunes entrants ne compenserait pas les départs en fin de carrière d'où des difficultés de recrutement quasi certaines. Les secrétaires de mairie trouvent leur place, par exemple, dans cette catégorie.

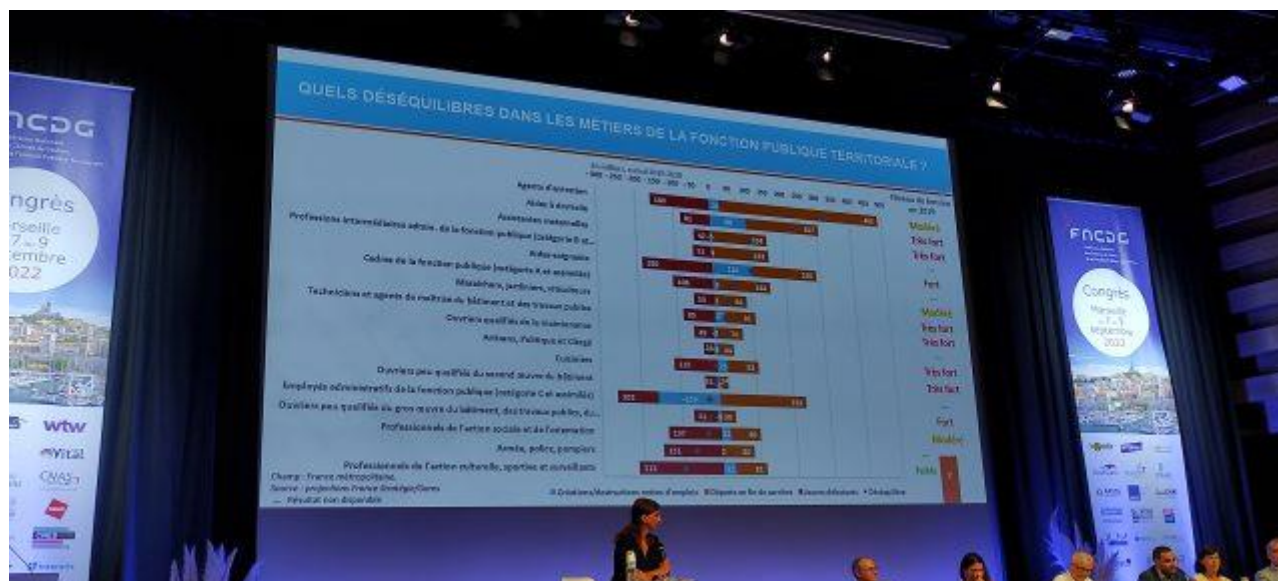


**Lecture :** entre 2019 et 2030, chez les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, le déséquilibre potentiel entre les 177 000 besoins de recrutement (soit 150 000 départs en fin de carrière plus 27 000 créations nettes d'emploi) et le nombre de jeunes débutants (107 000) serait de 70 000. Quatre recrutements sur dix (40 %) pourraient être difficiles, les besoins n'étant que partiellement couverts par les jeunes débutants

**Source :** projections France Stratégie/Dares ; Psar Emploi-population (Insee), recensement de population 2015 - exploitation complémentaire, enquêtes Emploi en continu 2003-2016, modèle Destinée 2 ; projections de métiers France Stratégie/Dares ; enquête FQP, projections France Stratégie/Dares ; enquêtes Génération du Céreq 2013 et 2016 et projections de sortants du système éducatif entre 2016 et 2027 (Depp)

**LES METIERS OU LES DESEQUILIBRES POTENTIELS SONT LES PLUS IMPORTANTS (POSITIFS) EN VALEUR ABSOLUE DANS LE SCENARIO DE REFERENCE ENTRE 2019 ET 2030.**

Lors du congrès de la FNCDG, France Stratégies avait davantage détaillé ces résultats pour la FPT :



Agents d'entretien, aides à domicile, assistantes maternelles et professions intermédiaires administratives font partie des métiers de la FPT qui devraient connaître les plus forts déséquilibres.

**NUMERIQUE ET IMPACTS DANS LA FPT**

Comme une évidence, les métiers du numérique vont recruter dans le public comme dans le privé (600 000 emplois créés) à l'aune de 2030 : besoins en terme de dématérialisation, de cybersécurité, robotisation des tâches, gestion des données (data) des collectivités... Les ingénieurs ne manqueront pas de travail, et les collectivités risquent encore de peiner à les recruter face à la forte concurrence du privé.

Une étude du CNFPT publiée fin 2021 prévoyait en effet que les 241 métiers de la FPT allaient être impactés par la transition numérique, avec, à la clé, des activités « émergentes » :

- les activités assistées par le numérique (pilotage, gestion, intervention...) ;
- l'analyse de données ;
- l'assistance mutualisée au sein de plateformes de services ;
- la prévision en lien à l'usage de logiciels prédictifs et de systèmes d'information décisionnels ;
- les télé-activités (accueil, téléconsultation médicale, activités d'enseignement et d'animation à distance, télécontrôle...) ;
- la relation multicanale avec les usagers ;
- le « design de service » découlant de la nécessité, sous l'effet de la transition numérique, de mettre au point de nouveaux services et interfaces utilisateurs.

---

## LES METIERS DE LA FPT EN 2022

---

Selon le 11e panorama de l'emploi territorial, de la FNCDG et de l'ANDCDG, les métiers qui recrutent en 2022 sont, dans l'ordre :

- Chargé de la propreté des locaux
- Animateur enfance-jeunesse
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Enseignant artistique
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire
- Assistant de gestion administrative
- Agent de restauration
- Assistant éducatif petite enfance

Notons que le métier d'agent d'entretien se maintient en tête, alors que celui d'Assistant de gestion administrative poursuit sa descente dans le classement. Les métiers qualifiés « en tension » en 2020 étaient ceux de secrétaire de mairie, animateur jeunesse, assistant de gestion administrative, agent d'entretien, enseignant artistique, agent de service polyvalent en milieu rural, policier municipal, DGS.

### Notes

Il s'agit là du quatrième exercice de prospective réalisé par France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail. L'étude a été faite grâce à un comité d'orientation du groupe Prospective des métiers et qualifications (PMQ), qui rassemble des partenaires sociaux, **des administrations, des opérateurs de l'État, des représentants des collectivités locales**, des experts de l'emploi et de la formation

---

## ARTICLE 1 bis Des reclassements réussis grâce à la détection des aptitudes

---

Publié le 07/10/2022 • Par La Gazette •



En six ans, quelque 130 agents ont construit un nouveau projet professionnel grâce au dispositif Diversity. Les agents de la catégorie C sont ceux qui ont majoritairement bénéficié de cet accompagnement.

Une Atsem qui devient gestionnaire de recettes comptables, une auxiliaire de puériculture, désireuse d'intégrer la police municipale, prépare le concours, une jardinière intègre un centre social en tant qu'animatrice ou encore une cheffe de service souhaitant se recentrer sur ses aptitudes...

Publicité

Depuis 2016, les agents de la communauté d'agglomération de Châlons-en-Champagne, de la ville et du centre communal d'action sociale (CCAS) qui veulent ou doivent évoluer, ou qui souhaitent simplement effectuer un bilan à mi-carrière, bénéficient d'un accompagnement ad hoc par la collectivité.

## A LA SUITE D'UN AUDIT SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A ce jour, plus de 200 agents ont intégré le dispositif, baptisé Diversity. Parmi eux, environ 130 – presque les deux tiers – ont changé de poste, passé un concours, construit un projet professionnel, éventuellement hors de la collectivité ; un petit tiers est « en maturation », c'est-à-dire en réflexion ou à la recherche de financements ; 9 %, enfin, ont abandonné. Diversity a vu le jour à la suite d'un audit sur les risques - psychosociaux au sein du CCAS. Et d'un constat : « Certains agents ne peuvent pas faire toute leur vie un métier qui les sollicite beaucoup », avance Sandrine Maginot, directrice générale adjointe chargée des ressources. Les « catégorie C », particulièrement concernés par les problématiques d'inaptitude physique ou de mal-être au travail, sont aussi ceux qui ont majoritairement bénéficié de cet accompagnement.

## UN OUTIL PLUS ADAPTE QUE LE BILAN DE COMPETENCES

Martine Marie, a la tête de la direction « organisation, accompagnement et qualité de vie au travail [QVT] », raconte : « Nous recherchions un outil plus adapté que le bilan de compétences, qui est réalisé à l'extérieur de la collectivité. » De fait, le bilan de compétences, destiné au salarié, est difficilement utilisable par l'employeur comme outil de gestion des RH. La démarche Diversity, elle, est assurée par le pôle « conseil en évolution professionnelle » de la direction « QVT » de Châlons-Agglomération.

A l'initiative des pôles « conseil » ou « santé », les agents sont accompagnés pendant trois à neuf mois au cours desquels les conseillers identifient leurs compétences, les aident à construire leur projet, éventuellement leur proposent de s'immerger dans leur nouveau poste avant de l'occuper. A charge pour l'agent, ensuite, de trouver son point de chute. La démarche se caractérise par une première phase d'observation, détaillée et en situation, des aptitudes naturelles de l'agent. « J'observe comment l'agent s'y prend sur le plan professionnel, mais aussi par exemple sur le terrain sportif », explique Agnès Legougne, responsable du pôle « évolution professionnelle ». Un goût personnel, pour la photo par exemple, peut être utilisé dans la vie professionnelle pour prendre des photos pour le service.

Les deux premières années, la méthode – mise en œuvre par le prestataire Talentreveal avant d'être internalisée – a essentiellement concerné des agents en mobilité subie. « Nous avons d'abord ciblé les métiers pénibles comme les Atsem », reconnaît Agnès Legougne.

Depuis 2019, les bénéficiaires sont majoritairement en mobilité choisie. Une évolution positive tirée de l'expérience. « Désormais, nous intervenons avant l'avis d'inaptitude, précise la responsable. Cela évite des arrêts de travail de longue durée et des dépressions, rend l'annonce de l'inaptitude moins difficile à supporter, prend moins de temps pour le reclassement. »

« J'ai remarqué que j'avais des capacités pour mettre en avant les personnes »



**Nathalie Viart**, animatrice famille dans un centre social

« Serriste en charge des espaces verts pendant cinq ans, je travaille depuis quelques mois dans un centre social. A 36 ans, cette reconversion s'est imposée après que j'ai été déclaré inapte à mon poste en novembre 2021 en raison de douleurs lombaires rendant impossible le port de charges lourdes, comme une débroussailleuse.

Au début, je ne me voyais pas faire autre chose. En entrant dans le dispositif Diversity, j'ai remarqué que j'avais des capacités pour expliquer et mettre en avant les personnes. Travailler comme animatrice nature aurait été idéal mais le poste n'existe pas.

Par ailleurs, la collectivité éprouve des difficultés à recruter dans ses centres sociaux. Je travaille donc désormais dans un centre social. Depuis plusieurs mois, j'apprends en observant mes collègues. J'ai également été formée à l'informatique et je vais prochainement passer le Bafa. Physiquement, cela va beaucoup mieux. »

## ARTICLE 2 Autonomie et parole libérée favorisent le bonheur au travail

Publié le 30/09/2022 • Par [La Gazette](#) •



L'office public de l'habitat de la Haute-Savoie est engagé dans un processus où chaque agent gère son engagement au travail.

Malgré ses 93 ans, Haute-Savoie Habitat se veut à la pointe d'un mouvement qui fait exploser les cadres d'organisation, celui de « l'entreprise libérée ». Son initiative était présentée au colloque consacré au management de l'Association des DRH de grandes collectivités, en juin.

En 2012, après avoir rencontré le théoricien de ce concept – Isaac Getz, professeur à l'ESCP Business School –, le directeur de cet OPH, Pierre-Yves Antras, a décidé « d'améliorer le bonheur au travail » en renforçant la confiance. Puis, faute d'y parvenir, il a enclenché la première étape de cette « libération », consistant à « ouvrir le corps » de l'établissement. Il a ainsi donné aux agents la liberté de choisir leur lieu de travail, ses moyens (l'un d'eux a demandé un tapis de marche devant son bureau, d'autres prennent des pauses dans le dojo créé au siège) et... ses jours et horaires.



---

## UN CRAN PLUS LOIN

---

« Cela a été l'élément le plus marquant pour les collaborateurs, assure le directeur. Mais cela ne veut pas dire faire n'importe quoi : l'agent doit comprendre qu'il a 34,52 heures par semaine à faire et que son service a des exigences, comme ouvrir de 8 heures à 18 heures pour l'accueil de la clientèle. »

« Au déclenchement de la crise du Covid-19, cette souplesse et les outils de visioconférence déjà en place ont permis la continuité des missions, se félicite le directeur, y compris celle des commissions d'attribution » de logements. Depuis 2018, il a engagé l'organisme un cran plus loin, avec « l'ouverture des cœurs ». Cette libération de la parole est passée par la création, au côté du comité de direction, d'un « labo » de réflexion intégrant des agents ou des groupes de travail où d'autres s'expriment par exemple sur les impacts de nouvelles lois.

---

## DIFFERENTS RYTHMES

---

Chacun est aussi incité à « exprimer ce qui lui pèse ». Une révolution culturelle pour les 40 managers, à qui le directeur a donc proposé une retraite devant les conduire à accepter ces paroles avec bienveillance et à « libérer » la leur. Parmi eux, 38 ont accepté. « Ils rapportent que cela a changé leur management, mais aussi leur vie », assure Pierre-Yves Antras.

Il admet cependant que tous les agents n'intègrent pas ces révolutions au même rythme.

En 2019, dans un guide pour la « libération » des administrations, la direction interministérielle de la transformation publique présentait l'expérience de cet OPH comme une bonne pratique, mais en notant : « La responsabilisation des salariés peut parfois augmenter le stress au travail pour ceux qui ont du mal à s'y adapter. » Ces situations de souffrance ou de difficulté à vivre un changement ou à s'organiser, par exemple, sont confiées à Vola Potinet, « coach des cœurs et de la libération ».

Issue de la direction financière d'une filiale de l'OPH, celle-ci a été recrutée à ce nouveau poste pour ses savoir-être, avant de passer la certification de coach professionnelle. « Au début, je devais accompagner les managers dans ces évolutions, explique-t-elle, mais rapidement, d'autres ont demandé aussi mon aide. Aujourd'hui, j'en suis à 700 rencontres. »

Un rôle au service de l'établissement, précise-t-elle : « Je respecte la neutralité et la confidentialité, mais quand certains points peuvent toucher la structure, je les fais remonter, après accord de la personne. » Pour Pierre-Yves Antras, en effet, la « libération » doit respecter « une logique gagnant-gagnant ».

Focus

### « Nous attirons de nouveaux profils »

« Le rôle de mon équipe a changé : le contrôle est moins présent, y compris pour les moyens généraux, puisque certains achats sont maintenant faits par les collaborateurs.

Ma mission est cependant de rappeler que tout n'est pas possible non plus. Nous avons par ailleurs à faire progresser les managers, comme des jardiniers font pousser des plantes. Il nous faut aussi recruter des personnes capables de s'adapter à notre fonctionnement.

Nous attirons d'ailleurs de nouveaux profils, intéressés aussi par nos engagements écologiques et sociaux. Enfin, avec les représentants du personnel, nous sommes plus dans la coconstruction, notamment parce que certains débats ont disparu : si un manager envoie un mail à 22 heures, on sait que c'est simplement parce qu'il a choisi de travailler à cette heure-là. »

**Références** « Transformation managériale : vers un modèle d'organisation plus ouvert », février 2019.

## **ARTICLE 3 Pourquoi le gouvernement veut-il sanctionner les abandons de poste ?**

Le 05 Octobre 2022

Le gouvernement entend durcir l'accès à l'assurance chômage des salariés qui ont abandonné leur poste. Sans aucune évaluation de l'ampleur du phénomène.

Le projet de loi sur la réforme de l'assurance chômage examiné depuis lundi par les députés ne vise pas qu'à ouvrir la possibilité de moduler l'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la conjoncture. Les abandons de poste sont également dans le collimateur du gouvernement. Car cette pratique permet aux salariés qui quittent l'entreprise sans crier gare de percevoir, *in fine*, une allocation chômage.

Le principe est simple : le salarié abandonne son poste et reste sourd aux appels et demandes d'explication de son employeur. A défaut de répondre à la mise en demeure de l'entreprise qui lui intime de reprendre son activité, il finit par être licencié pour faute. L'employeur n'a pas à lui verser d'indemnités de licenciement<sup>1</sup>, mais le salarié déserteur peut accéder à l'assurance chômage.

Le procédé n'est toutefois pas sans risque. La direction peut décider de jouer la montre et de ne pas licencier tout de suite son salarié fantôme. Pendant ce laps de temps – qui peut être long (deux mois maximum) –, ce dernier ne recevra pas de salaire et ne pourra pas s'inscrire à Pôle emploi. Difficile également de retrouver un travail. Un employeur qui recruterait un salarié toujours en emploi peut être tenu solidairement responsable de la démission abusive.

### **ABSENCE D'EVALUATION**

Problème majeur, il n'existe à ce jour aucune statistique sur le nombre d'abandons de poste, noyés dans la masse des licenciements pour motif personnel. Ce qui n'a pas empêché des députés Les Républicains de déclarer que le phénomène était « palpable » et d'introduire un amendement dans le projet de loi pour supprimer la possibilité d'être indemnisé après un abandon de poste.

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché de l'emploi, le ministre du Travail, Olivier Dussopt, est lui aussi bien décidé à leur jeter un sort. Il souhaite qu'ils ne soient plus considérés comme un licenciement pour faute mais comme une démission... qui n'ouvre pas droit, dans la majorité des cas, aux allocations chômage.

Il est, certes, dommageable pour un employeur d'avoir à subir les conséquences d'un départ sans préavis, mais, avant de légiférer, lancer une étude sur l'ampleur du mouvement et sur les motivations de ces salariés qui abandonnent leur poste serait éclairant.

Lorsque les relations de travail se dégradent, ces derniers n'ont en effet pas beaucoup de solutions. Ils peuvent tenter de négocier une rupture conventionnelle mais l'employeur doit être d'accord et prêt à sortir le carnet de chèques, le montant de l'indemnité étant équivalente à celle d'un licenciement économique.

Le salarié peut également recourir à la prise d'acte. Il quitte l'entreprise parce qu'il estime que les manquements de l'employeur sont tels qu'il n'est plus en mesure de travailler correctement. Il demande alors en justice que son départ soit requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cela implique d'engager des frais d'avocat et d'attendre le résultat du procès, sans être indemnisé par l'assurance chômage.

Et encore faut-il que le jeu judiciaire en vaille la chandelle. Introduit en 2017 dans le Code du travail, le plafonnement des indemnités prud'homales (ou barème Macron) dissuade de plus en plus de salariés d'obtenir réparation en justice, surtout parmi ceux qui possèdent une petite ancienneté dans l'entreprise.

Dès lors que le salarié part à cause de relations de travail qui se sont détériorées, l'efficacité de la mesure est sujette à caution. Supprimer la possibilité d'être indemnisé suffit-il à empêcher une personne de prendre la porte, ce qui aurait ainsi un impact, même limité, sur les difficultés de recrutement ? Le salarié serait en effet face à un dilemme : ronger son frein dans une entreprise où il ne veut pas rester ou démissionner sans filet de sécurité.

Qu'en serait-il a contrario dans les cas de figure où les relations de travail se passent bien ? Pour que la mesure de restriction ait une portée significative, il faudrait déjà partir du postulat que des salariés abandonnent un boulot juste pour le plaisir de toucher des « allocs » et de décliner les offres qu'on leur propose. Or, rien ne permet d'étayer une telle hypothèse, hormis les discussions sans fondement sur la perte de la valeur travail.

**Ironie du calendrier, le rapport du gouvernement qui vient d'être remis, avec deux ans de retard, au Parlement sur le non-recours à l'assurance chômage, pointe qu'entre 25 % et 42 % des salariés éligibles ne demandent pas les prestations auxquelles ils ont pourtant droit. Un non-recours d'autant plus important que les allocataires indemnisables sont jeunes et précaires (fin de CDD ou de missions d'intérim).**

---

## ASSOUPLIR LES REGLES DE LA DEMISSION

---

En période d'offres d'emploi disponibles en nombre, les salariés n'ont par ailleurs pas besoin de recourir aux abandons de poste, avec tous les risques mentionnés plus haut. Il leur suffit de démissionner.

La récente étude de la Dares sur la réalité de la « grande démission » – 520 000 départs volontaires par trimestre entre fin 2021 et début 2022 – montre que ces pics historiques suivent la bonne santé de l'économie. Les salariés quittent simplement un emploi pour en trouver un autre, sans forcément passer par la case chômage.

Dernier argument avancé par le ministre du Travail, la mesure viserait à combler une « faille » du droit du travail : démissionnaires et auteurs d'abandons de poste n'étant pas sur un pied d'égalité, puisque les premiers n'ont pas accès aux allocations quand les seconds y ont droit.

Mais quitte à aligner les régimes, autant permettre aux démissionnaires d'avoir davantage accès à l'assurance chômage. Le candidat Macron l'avait promis en 2017. Il a fait voter un an plus tard une loi qui reste très restrictive. Le dispositif a connu un départ très poussif – près de 12 000 démissionnaires avaient pu en bénéficier en 2021 – avant de monter légèrement en charge : selon une étude de l'Unédic, le nombre de bénéficiaires de l'assurance chômage après une démission pour projet professionnel pourrait osciller entre 1 000 et 1 500 personnes par mois. Un rythme inférieur aux attentes initiales, situées entre 17 000 et 30 000 par an.

Mais assouplir les règles n'est pas l'orientation choisie. Depuis 2017, les réformes durcissant l'indemnisation des chômeurs se suivent, sans que la précédente ait été évaluée. Le parti pris est de considérer que l'aléa moral lié au système assurantiel pousse tout demandeur d'emploi à profiter du système. Par une sorte de principe de précaution, le réflexe est d'abord de baisser les droits des chômeurs pour en mesurer, éventuellement, les conséquences, *a posteriori*.

- [1.](#) Dans la situation d'une faute simple, l'employeur verse au salarié une indemnité de licenciement, en plus des congés non pris. Dans le cas d'une faute grave, exemple le plus courant pour un abandon de poste, le salarié perçoit son solde de tout compte mais pas d'indemnité de licenciement. Enfin, dans l'hypothèse beaucoup plus rare où une faute lourde serait prononcée, le salarié ne touche aucune indemnité, de quelque sorte que ce soit.

---

## Article 4 Votre personnalité a-t-elle changé avec la pandémie?

---

Repéré par [SLATE](#) — 10 octobre 2022

**Entre stress social et bouleversement économique, tout le monde n'est pas sorti indemne de cette période.**



Les jeunes adultes sont particulièrement touchés par ces changements. |

La pandémie est venue bouleverser notre vie, notre façon de travailler et de sociabiliser. Mais qu'en est-il de notre personnalité? Alors que nos traits de caractère sont censés rester quasiment identiques tout au long de notre vie, une étude publiée dans la revue PLOS One et reprise dans NPR relève plusieurs changements à l'échelle de la population américaine.

Au début de la crise du Covid-19, les chercheurs avaient déjà identifié une variation contre-intuitive des caractères aux États-Unis. Contre toute attente, une diminution du névrosisme –la propension à ressentir des émotions négatives– avait été observée.

Pour connaître l'impact des années suivantes, l'équipe d'Angelina Sutin, professeure adjointe en sciences du comportement à la faculté de médecine de l'Université d'État de Floride, a analysé trois grandes périodes: avant la pandémie, lors du premier confinement de 2020 et en 2021/2022. Elle a utilisé le Big Five, célèbre modèle de psychologie mesurant cinq traits centraux de la personnalité: le névrosisme (stress), l'extraversion (connexion avec les autres), l'ouverture (créativité et originalité), l'agréabilité (confiance, altruisme) et la conscienciosité (discipline, organisation).

Sans grande surprise, les résultats ont révélé que l'extraversion, l'ouverture, l'agréabilité et la conscienciosité diminuaient à mesure que la crise sanitaire se prolongeait. Autrement dit, nous assistons à un déclin des caractéristiques nous aidant à gérer nos relations sociales. Un constat particulièrement présent chez les jeunes adultes.

Cette conclusion, Angelina Sutin l'explique simplement: «Le soutien a disparu au fil du temps, puis les hostilités ont commencé à mesure des restrictions. En plus, le quotidien des jeunes a été fortement perturbé; l'école, la sociabilisation, le travail. La vie des adultes était beaucoup plus stable en général.»

---

### DES CONSEQUENCES SUR LE LONG TERME?

---

Selon Joshua Jackson, professeur associé de psychologie à l'université Washington de Saint-Louis, les effets négatifs peuvent perdurer chez les jeunes, ce qui représente un handicap: «L'agréabilité et la conscience sont des facteurs associés à la réussite professionnelle et relationnelle.»

Bien que ces résultats soient significatifs au niveau de la population américaine, ils sont à prendre avec des pincettes à l'échelle individuelle, d'autant plus que cette étude ne dispose pas d'un groupe de comparaison (il aurait fallu des individus n'ayant pas vécu de pandémie au même moment). Par ailleurs, d'autres changements ont eu lieu au cours de cette même période, comme le passage au télétravail ou une augmentation de la stratification sociale, qui auraient également pu influencer sur la personnalité.

Avant de mettre votre mauvaise humeur sur le compte de la crise sanitaire, rappelez-vous que vos traits de personnalité sont résilients à long terme. Mieux encore, les désagréments ne sont sûrement pas permanents.

## **ARTICLE 4 BIS Le sentiment de «compter pour les autres» est important pour l'estime de soi**

Repéré par Slate — 9 octobre 2022 à 17h40

**Depuis une trentaine d'années, des psychologues théorisent ce concept de «compter», d'«avoir de l'importance» et ses conséquences en matière de dépression, de pensées suicidaires ou d'autres maladies mentales.**



*«Il n'existe pas d'autres constructions qui permettent de comprendre le besoin qu'ont les gens de se sentir valorisés et considérés par les autres comme importants.» | Jeswin Thomas via [Pexels](#)*

Aux États-Unis, le slogan de la ligne téléphonique nationale de prévention du suicide est «Tu comptes» («You matter»), l'expression Black Lives Matter attire l'attention sur le racisme en réaffirmant l'idée que «La vie des Noirs compte». Pas étonnant donc que Francine Russo se soit intéressée à cette idée de «compter pour les autres» pour la revue Scientific American.

À mesure que la psychologie et la sociologie théorisent ce concept de «compter pour les autres», un consensus s'établit: «Il n'existe pas d'autres constructions qui permettent de comprendre le besoin qu'ont les gens de se sentir valorisés et considérés par les autres comme important», explique Gordon Flett, auteur d'un livre consacré au sujet. Le fait de compter peut être recouqué avec l'estime de soi, le soutien social, le sentiment d'appartenance mais il reste différent.

Depuis les années 1980, les sociologues et psychologues essaient de créer des échelles de mesure et s'accordent sur trois points clés cruciaux:

- La conscience: est-ce que les autres font attention à vous ou passent à côté de vous?
- L'importance: est-ce que les autres s'intéressent véritablement à votre bien-être?
- La confiance: est-ce que des personnes viennent vous demander de l'aide ou des conseils?

Pour Gordon Flett, c'est un sentiment qui peut être réévalué en thérapie: «les personnes peuvent apprendre à nouer des relations aux autres de manière à cultiver le fait de compter».

Aussi, selon le psychologue, ce sentiment s'inscrit dès l'enfance et c'est en partie pour cela que «le fait d'avoir des parents négligents est si destructeur». En 2009, une étude relevait que les adolescents qui avaient le sentiment de moins compter dans leur famille adoptaient davantage de comportements antisocial, agressif ou autodestructeur. On le vérifie facilement sur des forums internet où des adolescents qui évoquent des idées suicidaires invoquent une fois sur deux le fait de ne pas compter pour les autres.



## AU FONDEMENT

Ce sentiment de compter vient à la fois des relations personnelles que l'on entretient à l'autre mais aussi de sa situation professionnelle et de sa place au sein d'une communauté. Et cela peut avoir des conséquences importantes. Dans un sondage national auprès d'infirmières américaines, celles qui revendiquaient un sentiment élevé de compter auprès des autres étaient moins susceptibles de faire un burnout. Elles évoquaient aussi bien ce sentiment avec leurs patients que leur place auprès de leurs collègues.

On apprend aussi dans l'article de Scientific American qu'il y a des différences genrées dans l'appréciation de ce sentiment. Les femmes témoignent d'un niveau plus élevé d'impression de compter pour les autres que les hommes. Ceux-ci auraient plutôt tendance à se sentir important en fonction de leur statut social et professionnel et les femmes en fonction de leur rapport aux autres –de leur rôle de mère ou d'amie.

Un lien fort a été établi entre le fait de compter pour les autres et les pensées suicidaires et même meurtrières. Plusieurs études ont montré que les personnes qui commettent une tuerie de masse dans une école présentent un déficit important de ce sentiment.

Ce concept est donc au coeur des programmes de la ligne d'écoute de prévention contre le suicide aux États-Unis: les écoutants sont briefés afin d'aiguiller les appelants vers une amélioration de ce sentiment. Parfois, peut-on lire dans Scientific American, «pour un enfant abusé ou négligé, un adulte qui leur accorde de l'attention –un proche, un professeur ou un coach sportif– peut provoquer un changement majeur. Une fois qu'il pense compter pour quelqu'un, il ne peut plus dire qu'il ne compte pour personne

---

## ARTICLE 5 Informations :

---

### IMPRUDENCE MANIFESTE DE L'AGENT A L'ORIGINE DE SON ACCIDENT DE SERVICE

---

Publié le 06/10/2022 • Par La Gazette

Bas du formulaire

Un adjoint technique territorial a été victime d'une chute pendant son service alors qu'il se trouvait sur une échelle télescopique pour réparer une clôture dans un jardin municipal. Cet accident a été reconnu imputable au service. L'agent s'est vu allouer une allocation temporaire d'invalidité sur la base d'un taux de 20%.

Mais estimant que cet accident était imputable à des fautes de la commune en matière de sécurité au travail, il a cherché à engager sa responsabilité.

Mais l'échelle utilisée par l'agent présentait bien les dispositifs de sécurité appropriés permettant son utilisation sans risque par un agent formé et normalement prudent. Par ailleurs, l'intéressé a bénéficié de nombreuses formations en matière de sécurité au travail et en particulier en matière d'utilisation d'échafaudage et de travail en hauteur. Son supérieur lui a régulièrement rappelé les règles de sécurité et les pictogrammes présents sur l'échelle en cause étaient facilement compréhensibles et suffisants pour lui permettre d'utiliser l'échelle en toute sécurité.

Ainsi, c'est le manque de prudence manifeste de l'agent qui est à l'origine de l'accident et non une faute de la commune. En effet, l'échelle utilisée par l'agent n'était pas adaptée à la hauteur des travaux et n'a pas pu être mise en appui sur un mur.

**Références** [CAA de Versailles, 10 mars 2022, req. n°19VE03043.](#)