



AMSEP WAPES AMSPE



Eesti Töötukassa

Le 12^e CONGRÈS MONDIAL DE L'AMSEP(CM) 2021

***Défis des Services Publics de
l'Emploi et actions innovantes face à un
marché du travail en évolution rapide***

Tallin, ESTONIE
29 novembre - 2 décembre 2021

Appel à conférenciers

Date limite : 31/07/2021

Cet événement sera très probablement diffusé partiellement en direct. En vous inscrivant, vous acceptez d'être filmé, et votre image et voix soient enregistrées, publiées et/ou diffusées sur www.wapes.org.

World Association of Public Employment Services
Association Mondiale des Services d'Emploi Publics
Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo

Sommaire

Résumé

SPE In(novative) Action

Défis des SPE et actions innovantes sur un marché du travail en évolution rapide (et comment l'avenir de la protection sociale en est affecté)

Dans un mouvement en accélération permanente, les marchés de l'emploi dans le Monde sont constamment remodelés par des changements structurels, principalement liés, ces dernières années, aux évolutions rapides des technologies et à la mondialisation des échanges économiques.

Cependant, de nouveaux facteurs influencent de plus en plus ce mouvement de transformation avec des impacts directs sur notre vie :

- Les évolutions démographiques (vieillessement de la population dans les pays à fort PIB/ Croissance de la jeunesse dans les pays à faible PIB) entraînant des mouvements migratoires plus ou moins contrôlés
- Les évolutions climatiques et la transformation engagée de « décarbonage » des économies
- Les nouveaux modèles économiques et sociaux qui transforment les relations au travail et les liens de subordination dans les entreprises

Dans ce contexte déjà complexe, la pandémie mondiale que nous vivons depuis début 2020 a profondément touché la croissance économique mondiale provoquant des dommages considérables dont les effets devraient être ressentis sur plusieurs années. Cette pandémie a également eu un effet révélateur des forces et faiblesses de nos systèmes de santé, de protection sociale, mettant à l'épreuve les pouvoirs politiques et nos capacités de décision dans des contextes d'incertitude.

Selon les prévisionnistes, les effets de la crise vont avoir des répercussions à long terme. Pour l'année à venir, dans l'hypothèse d'une cessation progressive du soutien des états aux entreprises, nous pourrions assister à une augmentation significative des faillites d'entreprises et à un accroissement significatif des pertes d'emploi. Mais d'un autre côté, d'autres pans de nos économies vont connaître, soit par des politiques de relocalisation, soit par le recours à de nouvelles technologies, et par également les engagements environnementaux, une forte croissance et des besoins de nouvelles compétences. Pour les SPE, cela signifie de renforcer leur propre compétence, leur agilité afin d'asseoir leur position d'acteur majeur d'accompagnement vers les transformations, les transitions et les reconversions qui en découleront.

L'objet des travaux de notre conférence mondiale est de permettre, par le partage des visions prospectives, de réflexions, d'expériences éprouvées pour permettre à chacun de trouver inspiration et matière à réflexion pour orienter demain politiques, stratégies et actions concrètes sur le terrain dans l'esprit et les valeurs portées par la Stratégie à Long terme de l'AMSEP 2015-2025.

Le slogan du Congrès est « PES Innovative Action », ce qui signifie que les présentations se concentreront sur la résilience organisationnelle et l'innovation à travers différents aspects de activités du SPE qui sont indispensables pour faire face à

toutes sortes de crises (sanitaire, économique, environnementale, humanitaire...), et réagir rapidement aux besoins en évolution rapide du marché du travail.

Le 12^{ème} Congrès mondial de l'AMSEP mettra en évidence ces défis et en débatera en mettant l'accent notamment sur les thèmes suivants (liste non exhaustive) :

- La « résilience organisationnelle » ou quelles leçons pour l'avenir les SPE retiennent des réponses à la pandémie ?
- Les progrès des nouvelles technologies et leur assimilation par les SPE
- L'impact des nouvelles formes de travail sur l'organisation interne des SPE, notre management et les conditions de travail de nos collaborateurs
- L'image des SPE dans la société
- La projection sur le futur de l'emploi, les nouvelles formes de travail et l'accompagnement des transitions écologiques
- La conception et le design de services orientés client
- L'évolution des systèmes d'information sur le marché du travail
- Les groupes sociaux vulnérables face aux mouvements du marché du travail

Nous attendons avec intérêt votre contribution !

Objectifs

Le 12^{ème} Congrès Mondial de l'AMSEP veut :

- Encourager les délégués des pays membres à contribuer, par le partage des idées, des solutions et des stratégies d'innovation, à une adaptation constante et dynamique des SPE dans un monde du travail et un marché de l'emploi en transformation.
- Offrir des suggestions sur la meilleure façon de relever les principaux enjeux du futur marché du travail, par le biais de présentations des meilleures pratiques assurées par des représentants des SPE et des conférenciers externes.
- Proposer de nouveaux modes de collaboration, de partage et des possibilités accrues d'apprentissage mutuel, en réseau, entre les membres existants de l'AMSEP, ses membres potentiels et divers acteurs clés du secteur du travail et de l'emploi.

Appel à conférenciers – Ateliers & Conférences

Notre programme se déroulera sur deux journées alternant conférences et atelier

JOUR 1 - Renforcer le développement et la capacité de résilience de nos organisations

Une Conférence introductive

"Défis et opportunités des SPE sur un marché du travail en évolution rapide"

Le monde est en constante évolution, tout comme le marché du travail. L'économie est caractérisée par les périodes de croissance et de contraction, et, les marchés du travail en général réagissent plus ou moins à ses fluctuations. Les changements constants et la demande de suivre ces mouvements mettent les SPE dans une situation où ils sont confrontés à de nombreux défis. Par conséquent, le succès des SPE et les résultats des politiques du marché du travail dépend en grande partie de la manière et de la rapidité avec laquelle les SPE ou les gouvernements réagissent à ces défis et le type d'actions innovantes qu'ils mettent en œuvre en retour. Plus les marchés du travail sont avancés et diversifiés, plus les défis sont complexes et des actions plus innovantes doivent être recherchées pour répondre aux attentes et aux besoins.

L'OCDE suit de près l'évolution des marchés du travail en réponse aux mégatendances de la numérisation, de la mondialisation, du vieillissement de la population et du verdissement de l'économie. L'objectif est de mieux comprendre les opportunités et les risques associés à ces nouveaux développements et de fournir des conseils factuels sur la manière dont les pays devraient réagir dans les domaines de la politique des compétences, de la protection sociale, de la réglementation du marché du travail et du dialogue social. Le grand défi à présent consiste à traduire ces prescriptions politiques générales en ensembles de politiques concrètes susceptibles de promouvoir de meilleurs emplois et de garantir une protection sociale pour tous dans un monde du travail en évolution rapide^{1 2}.

Ce discours d'ouverture vise à fournir une introduction générale au thème principal du congrès et à donner un aperçu des défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui et des actions qui pourraient être mises en œuvre compte tenu des tendances futures des marchés du travail. Cela devrait ouvrir la voie à la prochaine table ronde et aux sessions parallèles, qui donneront un aperçu plus pratique des sujets.

¹ Pour plus d'information vous pouvez vous référer à: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/>

² Pour plus information vous pouvez vous référer à: <https://www.oecd.org/employment/the-future-of-social-protection-9789264306943-en.htm>

Premier Key note panel (Table-ronde)

Structures de gouvernance des SPE et rôle des partenaires sociaux pour les SPE

Les structures de gouvernance des SPE varient considérablement d'un pays à l'autre. Certains SPE font partie de structures ministérielles, tandis que d'autres sont organisés en agences exécutives. D'autres sont des structures plus indépendantes, souvent caractérisés par une plus grande autonomie régionale ou locale.

En fonction de l'approche organisationnelle globale, il existe également différents degrés d'implication d'autres acteurs au sein des structures de gouvernance des SPE, avec certains, par exemple, qui incluent des partenaires sociaux dans leurs conseils d'administration.

Il n'y a pas de modèle de gouvernance SPE commun, et il est difficile de dire qu'un modèle est meilleur que l'autre, ou, quel équilibre entre décentralisation et centralisation est nécessaire pour permettre des actions efficaces. Il existe des différences structurelles, juridiques, politiques et culturelles importantes avec des racines souvent profondément enracinées qui déterminent le modèle choisi. Cependant, différentes approches de la gouvernance des SPE peuvent influencer la flexibilité de s'adapter et de réagir rapidement aux changements, la gamme et la qualité des services fournis et par conséquent **les résultats sur le marché du travail**³. À une époque qui évolue rapidement, les SPE doivent trouver des solutions innovantes pour répondre aux besoins des clients et ces clients eux-mêmes fournissent la meilleure contribution pour la conception des services. Par conséquent, les partenaires sociaux, qui représentent les intérêts des clients des SPE, sont des partenaires importants et jouent un rôle de médiateur entre le fournisseur de services (SPE) et les clients.

Ce panel principal vise à discuter des différentes structures de gouvernance des SPE, de la nature d'implication des partenaires sociaux dans la prise de décision, et de leur efficacité en temps de crise et de développement rapide des marchés du travail.

Des représentants de différents SPE avec différentes structures de gouvernance ou des experts partageront leur expertise sur le développement organisationnel et le type de trajectoires de réforme, par exemple en améliorant les systèmes de gestion des performances existants ou en expérimentant différentes formes de coopération avec les partenaires sociaux, à choisir.

Les avantages et les risques d'un tel type de coopération seront discutés et enfin, y a-t-il des opportunités à exploiter.

Série d'ateliers / sessions parallèles

Les ateliers dureront 1h45min et sont divisés en trois parties :

- Une introduction au sujet de l'atelier par un animateur et (jusqu'à) 5 minutes de session interactive / créative ;
- 3-4 présentations (une présentation de 10 à 15 minutes) par des représentants ou des experts du SPE ;
- Une discussion avec et entre les participants à l'atelier animée par le facilitateur (qui aura également le rôle de rapporteur des travaux) et des

³ Pour plus information vous pouvez vous référer à :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1163&intPageId=3443&langId=en>

questions/réponses. Les principales conclusions de l'atelier seront présentées le deuxième jour.

Première série d'ateliers/sessions parallèles : Les réponses des SPE face aux enjeux de demain

▪ Session A1 - Préparation, gestion et reprise des SPE en cas de crise

Ce que nous avons appris de l'expérience d'aujourd'hui dans nos réponses aux effets de la pandémie, c'est que plusieurs facteurs nous ont permis de réagir et de poursuivre notre action, de contribuer à la résilience collective de nos économies.

L'OCDE a écrit : « **La crise déclenchée par le COVID-19** affecte tous les aspects de notre vie, de la santé, de l'emploi et de l'éducation à la sécurité financière, aux relations sociales et à la confiance.» Les thèmes de **l'inégalité** en matière d'emploi, de revenu, d'éducation, de niveau de compétences, etc. sont ceux qui sont abordés dans le travail quotidien des conseillers des SPE de manière plus forte chaque jour avec **l'augmentation rapide du chômage**. Outre **les attentes accrues du public** à l'égard des mesures de soutien financier des SPE, des mesures actives du marché du travail et des postes vacants disponibles, les SPE eux-mêmes ont dû rapidement **s'adapter aux changements** liés à **leurs propres environnements de travail**, systèmes opérationnels, **moyens de travail**, gestion organisationnelle et RH. Ces changements ont dû avoir lieu sous le regard et l'attention du public. **Les conseillers des services de l'emploi** sont parmi les agents de première ligne de la crise, s'attaquant aux conséquences les plus immédiates de celle-ci. Ces conditions ont mis un stress supplémentaire sur **la santé mentale et le bien-être** de ces agents. Les SPE ont certainement une expérience antérieure de la **crise financière mondiale** et **d'autres crises régionales**, et ils ont appliqué différentes stratégies pour réagir à ces défis, mais personne ne pouvait prévoir la crise à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui et son ampleur. Par conséquent, les stratégies tournées vers l'intérieur du SPE, telles que celles portant sur **les ressources humaines et la gestion de la communication interne** par exemple, doivent également être plus élaborées. Les stratégies et politiques de gestion des crises diffèrent d'un pays à l'autre, mais une chose qui devrait être commune est de penser à l'avenir et de développer des stratégies pour accroître **la préparation aux crises et accélérer la reprise**, mais également préparer l'avenir.

Cet atelier vise à discuter des changements et des nouvelles mesures prises dans les SPE afin de faire face aux effets de la pandémie, qui se sont avérés durables et devraient être développés de manière plus pérenne pour répondre rapidement à des crises similaires à l'avenir - à la fois en termes d'organisation interne du travail et prestation de services externes.

- **Session B1 - Expériences des SPE avec l'innovation technologique et l'utilisation de l'IA dans la prestation de services :**

Le **rôle des données** et de l'utilisation de **l'intelligence artificielle** pour fournir de meilleurs services de SPE et améliorer les processus de travail prend de plus en plus d'importance. **L'innovation technologique** offre de nombreuses opportunités pour moderniser des services plus efficaces et efficaces. Du **profilage** et du **rapprochement** à **l'exploration de données** et **Machine learning**, l'objectif est de fournir des services de manière plus rapide, meilleure et plus intelligente. Cependant, malgré la reconnaissance d'un vaste éventail de possibilités que les données et l'innovation technologique peuvent offrir, **le niveau de numérisation des services et des processus des SPE** varie considérablement en raison de la qualité et de la disponibilité des données, de la capacité financière, des réglementations et des restrictions telles que **la protection des données**, la volonté et la **prédisposition numérique**, etc.

Cet atelier a pour objectif de discuter de la place actuelle de l'utilisation des nouvelles technologies et en particulier de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans nos services, des transformations à réaliser et de la manière de les anticiper et de les accompagner. L'intention est de présenter les avantages que l'utilisation de l'IA peut apporter pour les SPE et d'ouvrir la voie à des réflexions sur la possibilité de d'engager son utilisation dans la délivrance de services.

- **Session C1 - Réputation, plausibilité et fiabilité du SPE dans la société**

Les SPE sont des organisations ayant des objectifs sociaux, ce qui signifie que leur **réputation**, leur **plausibilité** et leur **fiabilité** dépendent fortement de leur valeur ajoutée dans la société. Cette valeur ajoutée est également un facteur de motivation et d'engagement fort pour nos collaborateurs. Néanmoins, la construction d'une solide stratégie de communication et de gestion de la « marque » est cruciale pour les SPE afin de gérer leur image et de renforcer **la confiance de leurs clients**, de leurs différentes parties prenantes, des partenaires sociaux et des autorités de tutelles. Les mots clés ici seraient **visibilité** et **transparence** sur lesquelles les SPE devraient se concentrer, **en particulier en période de crise** où leur communication s'avère souvent être le domaine le plus sensible. L'écart entre les perceptions du public et les opportunités des SPE dans la prestation de services pourrait s'élargir pendant **les périodes de pression accrue sur le SPE**. Les enjeux de réputation liés à l'attitude à l'égard des SPE peuvent cependant être causés soit par de réelles mauvaises performances, soit par une carence de communication et de transparence dans leurs activités. Il est essentiel de veiller sur la réputation du SPE dans la société, son évolution et ses changements pour réagir rapidement quand elle commence à diminuer. Par exemple, **mesurer les opinions et les attitudes des clients envers les SPE** est un bon moyen pour cet objectif. Ainsi, les SPE peuvent mieux se positionner en améliorant la communication stratégique et de marque. Il est évident que différents groupes cibles et parties prenantes, ainsi que la réputation et **les canaux de communication** des SPE doivent être pris en compte lors de la création et de

la planification de la stratégie de PSE (communication). De nos jours, la présence en ligne de SPE devient évidemment plus importante que jamais. Que ce soit par le biais des réseaux sociaux ou par d'autres moyens en ligne, les SPE peuvent toucher un public plus large, c'est pourquoi **la communication en ligne** des SPE doit être **rapide, visible et compréhensible**.

Cet atelier vise à discuter de la réputation du SPE dans la société et de la manière dont une bonne image profite au SPE. Les témoignages doivent présenter de bons exemples de stratégies de communication (proactives) et de gestion de marque, différents canaux de communication utilisés, en particulier les réseaux sociaux et les campagnes, et donner des conseils prospectifs sur la manière d'augmenter la plausibilité et la fiabilité du SPE dans la société. En outre, les partenaires clés qui et dans quelle mesure devraient être inclus dans les stratégies des SPE (par exemple les partenaires sociaux) peuvent être discutés au cours de cette session.

Second Key note Panel (Table-ronde)

Auto-évaluation, co-apprentissage et coopération : progresser ensemble (état des lieux du Benchlearning)

Le concept de **benchlearning** entre SPE a été introduit dans le réseau des SPE européen en 2015. Aujourd'hui, il est **l'un des éléments centraux des activités** de ce réseau. Il combine efficacement les concepts d'analyse comparative avec l'apprentissage mutuel dans le but d'améliorer les performances des SPE. **Basé sur un guide et un modèle spécifique**, le benchlearning PSE a été rendu **transparent** pour le monde extérieur. Il a permis de montrer un exemple de méthode d'apprentissage systématique, basée sur des indicateurs, entre organisations, qui est transférable par d'autres organisations ou réseaux. Par conséquent, depuis sa mise en œuvre, **le concept a gagné un intérêt croissant aux niveaux européen, national et international**,

La raison générale du benchlearning est d'**aider chaque SPE à améliorer ses propres performances** par une réflexion structurée et systématique sur ses performances par rapport aux performances d'autres SPE et par **l'apprentissage institutionnel de ses pairs**. L'objectif est d'apprendre des bonnes pratiques et de les adapter à leur situation nationale. Cela vise en général à conduire à de **meilleurs résultats de SPE** et à contribuer à la convergence des marchés du travail, démontrant ainsi davantage **la valeur ajoutée des SPE**⁴.

Deux autres projets s'inspirant de la même philosophie ont été engagés avec le support de l'AMSEP et de ses partenaires, dans le cadre de Stratégie à Long terme de l'AMSEP 2015-2025 :

⁴ Pour plus d'information vous pouvez vous référer à :

<https://op.europa.eu/et/publication-detail/-/publication/44626fc3-4769-11e8-be1d-01aa75ed71a1/language-en>

- Le projet SamPES (Self-assessment for Public Employment Services) avec le soutien technique et financier de la GIZ et de l'initiative YouMatch (coopération Allemagne) au bénéfice et avec l'engagement de 18 SPE africains
- Le « Joint project » initiative portée par le SPE japonais en Asie

Dans ce panel, trois projets de collaboration et d'apprentissage mutuel des SPE menés en 2020/2021 seront présentés avec des retours d'expérience et des résultats :

- Projet conjoint Japon / Cambodge
- SamPES
- Réseau PSE européen

JOUR 2 - Fournir des services efficaces aux clients

Key note speech : Recherche expérimentale et conception de services fondés sur des données probantes pour répondre aux besoins du marché du travail (et réduire le chômage)

Les politiques de l'emploi sont des domaines très importants que les gouvernements gèrent et qui impliquent de fait tout le monde. Les politiciens et les fonctionnaires créent et mettent en œuvre diverses stratégies pour **réduire le chômage**, augmenter l'apprentissage tout au long de la vie, encourager les gens à s'engager dans l'entrepreneuriat, etc., mais toutes les initiatives ne sont pas toujours efficaces et ne répondent pas toujours aux attentes des individus ou du marché du travail. L'utilisation de ces types de stratégies non fondées sur des données probantes comporte plusieurs risques et peut avoir des résultats imprévisibles. Par conséquent, il est important de s'appuyer sur des **preuves solides** qui déterminent les mesures du marché du travail ayant **les meilleurs résultats**, également en termes de **rapport coût-efficacité** pour une allocation efficace des budgets. Les caractéristiques économiques et les besoins d'un pays ou d'une région diffèrent, c'est pourquoi les politiques du marché du travail doivent également être adaptées. Afin de concevoir des politiques du marché du travail plus efficaces, les gouvernements doivent mieux comprendre le comportement de trois acteurs : les demandeurs d'emploi, les employeurs et les SPE et comment ils interagissent au cœur du marché du travail. Des mesures continues, avec **des méthodes scientifiquement éprouvées** garantissent que les solutions sont adaptées aux besoins locaux. Bien que tous les SPE n'aient pas la capacité de mener des évaluations en interne, **la coopération avec les experts et la recherche** offre plusieurs avantages : par exemple la fiabilité de la recherche indépendante et des méthodes innovantes et expérimentales utilisées pour produire des preuves. L'objectif de cette section est d'avoir un aperçu des évaluations ex-ante ou ex-post sous différentes formes, telles que des projets pilotes, des évaluations quasi-expérimentales, des enquêtes, etc. et comment celles-ci devraient être intégrées dans la planification stratégique du SPE et l'élaboration de la politique globale de l'emploi⁵.

⁵ Pour plus d'information vous pouvez vous référer à :

<https://www.bi.team/wp-content/uploads/2018/11/TheBehaviouralInsightsTeam-LabourMarketsReport.pdf>

Cette intervention vise à présenter de bons exemples sur la recherche expérimentale et la conception de services fondés sur des preuves et sur la manière dont ils ont été intégrés à l'élaboration des politiques.

Deuxième série d'ateliers / sessions parallèles

- **Session A2 - Analyse du marché du travail pour l'identification précoce des pénuries de compétences et des besoins en compétences**

Malgré l'augmentation des dépenses d'éducation et de formation, et l'augmentation du niveau d'instruction, les pays du monde entier connaissent un écart persistant entre les compétences demandées et celles disponibles. **L'inadéquation des compétences** résultant **soit d'une surqualification, soit d'une sous-qualification**, reste un défi. Elle affecte négativement la productivité du travail, entrave la capacité d'innover et d'adopter les développements technologiques, de même dans le cadre du développement d'une économie verte. L'OIT déclare que les particuliers, les entreprises, les organismes de formation et les gouvernements doivent tous prendre des décisions sur les investissements qu'ils doivent réaliser maintenant dans l'éducation et la formation, afin de maximiser le rendement futur de ces investissements. Cela signifie **évaluer les perspectives d'avenir** sur le marché du travail et le déséquilibre potentiel **entre la demande et l'offre de compétences**. Pour que les SPE préparent les demandeurs d'emploi à gérer en douceur **leurs transitions ou transformations de carrière**, ils doivent avoir des connaissances sur **les tendances du marché du travail** et **créer une synergie avec le secteur de l'éducation**. Les SPE devraient ainsi accorder plus d'attention aux interventions précoces telles que **l'évaluation des compétences** et **l'identification du besoin de compétences et de qualifications différentes**.

Cet atelier vise à présenter des exemples d'utilisation des informations sur le marché du travail et des différents outils, méthodes et partenariats de coopération développés par le SPE pour identifier les pénuries de compétences sur le marché du travail afin de soutenir la mise à niveau ou la requalification pour les besoins futurs.

- **Session B2 - Conception des prestations de services et évaluation de l'impact**

La conception de services « orientée client » (ou expérience utilisateur) a rencontré ces dernières années beaucoup de succès et d'adeptes grâce à sa focalisation claire sur **les attentes et les besoins des clients**. Les SPE se doivent de placer les besoins de leurs clients, employeurs et demandeurs d'emploi **au cœur de leur modèle de service**, mais c'est parfois plus facile à dire qu'à mettre en œuvre. Les organisations sont confrontées à l'incertitude dans un environnement en évolution rapide et à la complexité croissante des défis. Alors que les enquêtes de satisfaction des clients des SPE sont répandues, l'implication des clients dans la conception concrète des services est relativement nouvelle. La cocréation de services signifie engager les clients à différentes étapes des processus de conception de services, ce qui a aussi ses

avantages, ses risques et ses limites. Dans de nombreux cas, cela nécessite un changement de paradigme du modèle organisationnel de prestation de services de base vers un modèle davantage **axé sur les données et l'expérience**. Nos collaborateurs restent les principaux acteurs de la satisfaction, de la qualité de l'expérience de nos clients et de l'atteinte de nos objectifs. Cela signifie sans aucun doute que ce type de conception de services doit être associé à un modèle de gestion approprié, centré sur la confiance et le développement de l'autonomie.

Un suivi régulier des mesures du marché du travail après leur mise en œuvre est également crucial pour étudier **l'efficacité des mesures**. La réalisation **d'évaluations d'impact** est un moyen approprié d'améliorer la prestation de services, car elle se fonde sur des expériences réelles d'individus et des résultats sur le marché du travail.

Cet atelier vise à discuter de la conception de services axés sur le client et des approches d'évaluation des mesures du marché du travail afin de fournir des services de haute qualité et efficaces qui répondent aux besoins des clients des SPE et du marché du travail.

▪ **Session C2 - Toucher les groupes sociaux vulnérables sur le marché du travail**

Toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur âge, leur niveau d'éducation, leur état de santé, leur statut socio-économique ou leur situation géographique, doivent pouvoir accéder aux opportunités économiques et d'emploi. Cependant, ce n'est pas toujours le cas dans la réalité, et il existe encore de nombreux **groupes sociaux vulnérables**, qui manquent de compétences, de connaissances ou sont victimes de discrimination à l'encontre de certaines de leurs caractéristiques. Dans de nombreux cas, ils sont confrontés à de multiples obstacles à l'emploi qui s'accumulent. Les SPE sont confrontés ici à des défis **pour atteindre ces groupes et définir quels services fournir** pour les inclure activement sur le marché du travail. Ces groupes sociaux vulnérables ont besoin de beaucoup plus **d'attention et de conseils** et, donc, de plus de ressources, ce qui complique la tâche des SPE. Dans le même temps, nous devons garder à l'esprit que des **personnes devenant plus actives** sur le marché du travail sont un bénéfice pour toutes les parties prenantes. Par conséquent, les SPE doivent renforcer la création d'opportunités pour autant de personnes que possible pour rester ou devenir employées, même si le coût de l'inclusion de ces groupes sociaux peut être élevé pour les SPE.

Cet atelier vise à discuter de l'impact des changements sur le marché du travail sur les groupes vulnérables et à présenter des exemples de différentes politiques, **stratégies d'inclusion, services de proximité et accessibilité des services** pour prévenir les risques d'exclusion et aider ces groupes sociaux à réintégrer le marché du travail.

Pour chacun de ces ateliers, nous recherchons des conférenciers motivés, capables de proposer des présentations reprenant les meilleures pratiques, méthodes ou projets novateurs. Nous serions heureux que vous puissiez contribuer à la diffusion des

meilleures pratiques et au partage d'opinions. Les contributions devront être axées sur l'exemple et l'innovation.

Les membres, non-membres, parties prenantes et intervenants des milieux universitaires seront les bienvenus pour partager leurs expériences et prendre part aux ateliers.

Les présentations devront être effectuées dans les langues officielles de l'AMSEP. Pour parvenir à la meilleure interaction possible, nous encourageons nos conférenciers à faire preuve d'innovation et à utiliser différents moyens de communication.

Les ateliers se termineront sur des recommandations mises en forme par les participants, qui seront présentées en séance plénière par la suite.

Public cible

- Des membres de l'AMSEP (directeurs généraux et contacts des SPE),
- Des décideurs au sein des institutions du marché du travail,
- Des parties prenantes dans les organisations internationales,
- Des universitaires,
- Des experts des organismes gouvernementaux, notamment des services publics d'emploi,
- Des représentants d'organisations internationales traitant des questions du travail, de l'emploi et de l'inclusion sociale,
- Des intervenants du secteur privé, des entités locales et des organisations à but non lucratif.

Les participants viendront du monde entier, des membres et non-membres de l'AMSEP (les non-membres sur invitation).

Termes et conditions

Si vous souhaitez contribuer en tant que conférencier, veuillez nous faire parvenir une proposition (résumé, brouillon de présentation, etc.) au plus tard le 15 juillet 2021 accompagnée d'une **brève biographie du conférencier/auteur**.

Les méthodes innovantes de présentation des informations seront les bienvenues, pour cela n'hésitez pas à prendre contact avec l'équipe projet du Congrès pour connaître les possibilités techniques et technologiques à notre disposition pour cet événement.

Veuillez noter que le présent document actuellement n'est qu'une note conceptuelle générale et que les sujets seront décrits plus en détail selon les propositions de présentation des États membres de l'AMSEP et des intervenants.

Avertissement lié au contexte pandémique

Nous avons prévu prioritairement d'organiser ce congrès dans des conditions d'accueil et de travail classique, où les congressistes seront présents physiquement. Selon les évolutions de la pandémie et des mesures sanitaires associées, l'organisation générale de cet événement pourrait être adaptée notamment par un recours pour partie ou en totalité à des modalités digitales.

Informations pour contact

HUORT Thierry

Consultant
WAPES Executive Secretariat
WAPES, 11 Blvd de l'Empereur 1000
Brussels, Belgium
Phone: +33 (0) 628 43 27 26

HINDREKUS-KOPPEL Reine

Project manager
Eesti Töötukassa (Estonian
Unemployment Insurance Fund)
Lasnamäe 2, Tallinn, 11412, Estonia
Phone: +372 614 7914

E-mail: wwc2021@wapes.org

Tous questions ou commentaires de votre part sont les bienvenus.