

---

# Les priorités en matière d'employabilité

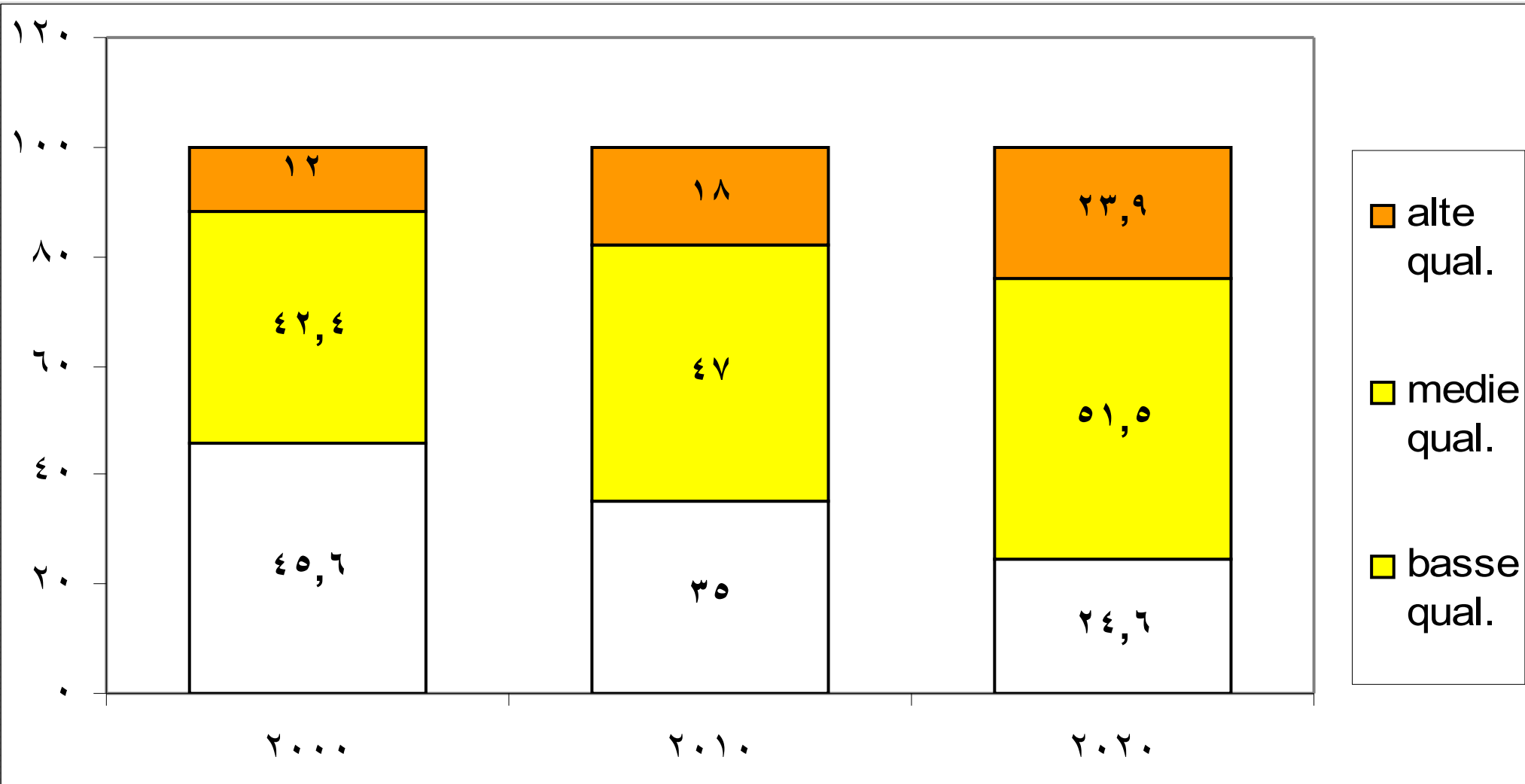
Rome, le 10 juin 2010

# Le développement de l'employabilité

---

- Le développement des compétences est parmi les principales voies d'issue de la crise et pour une reprise durable. Les personnes nécessitent d'un renforcement de leurs capacités d'adaptation aux changements, même soudains, concernant les différents secteurs de l'économie. Posséder des nouvelles compétences et être en même temps disponible à la mobilité sont des éléments essentiels pour entrer, rester et progresser dans un marché du travail en plein changement.
- Ceci signifie que l'on s'attend des réponses aux nouvelles exigences non seulement du système de l'éducation et de la formation, mais également du marché du travail et de ses dynamiques.

# Répartition de l'emploi par niveau de qualification en Italie 2000-2020 (%)



# Nouvelles tâches

---

- **Il est important, en ce qui concerne les systèmes du travail et les politiques pour l'emploi, de créer d'une manière optimale les capacités de:**
  - **anticiper les besoins de compétences**
  - **soutenir les travailleurs et les entreprises dans la rencontre demande/offre d'emploi**
  - **rendre plus rapides et plus adéquates les transitions.**
  
- **Ces tâches nécessitent de la collaboration et de la prise de responsabilité de nombreux acteurs: les Services pour le Travail, les partenaires sociaux, l'enseignement et les universités, le monde de la formation, de la recherche, le système de production.**

# Situations qui seront disponibles en Italie dans la décennie 2010-2020

---

- 7 millions 760 mille situations actuelles seront occupées par de nouveaux employés
- 541 mille constitueront de nouveaux emplois
- *Dans l'ensemble 8 millions 303 milles situations seront disponibles*

***(Source: Cedefop 2010)***

# Simplifier les transitions de l'école au travail

---

- Par rapport aux jeunes du même âge d'autres Pays, les italiens rencontrent l'emploi à un âge très avancé.
- Il est important de développer le réseau des opérateurs, autorisés ou accrédités, oeuvrant dans le marché du travail.
- Plus décisif encore est que les activités d'orientation à l'emploi et de véritables "services de carrière" se développent dans les établissements scolaires et dans les universités, en mettant en valeur la position de privilège des instituts d'éducation et de formation pour signaler aux entreprises les jeunes qui possèdent un C.V. scolaire et universitaire le plus convenable au travailleur que l'on recherche.
- Cette activité peut en même temps représenter pour les établissements scolaires et les universités un signal indicatif extraordinaire de la qualité et de la cohérence de leur offre de formation par rapport aux demandes du milieu productif environnant et des étudiants.

# Garder les adultes au travail

---

- Intégrer entre elles les politiques passives et les actives
- Accroître la formation tout le long de la vie
- Mettre en valeur les travailleurs âgés, par leurs potentialités (*tutor*, accompagnement, capacités d'organisation, motivations, capacités de résoudre les problèmes...)
- Conciliation de l'âge avec l'organisation et le temps de travail
- En cas de surnombre, mobiliser les Services pour le travail et la collaboration avec les agences de reconversion

# Lorsque la formation pour les adultes est efficace

- **Les résultats les plus positifs en des termes d'emploi s'obtiennent lorsque les activités concernent les femmes adultes; des bons résultats mais moins évidents pour les hommes adultes; incertains les effets positifs pour les jeunes désavantagés (études d'évaluation Oecd)**
- **De quelle manière rendre la formation plus efficace?**
  - **en identifiant d'une manière nette les groupes qui en sont les bénéficiaires**
  - **en des projets de dimension réduite**
  - **les projets doivent aboutir à des reconnaissances ou à des qualifications certifiées**
  - **par la nécessité d'une composante importante d'expérience dans l'entreprise et de liens forts avec le tissu productif local**



# **Le Projet “Inclusion” de IL (Inclusione Lavoro) (“De la peine au travail”)**

---

- Support à la gouvernance aux différents niveaux institutionnels (national, régional, provincial, municipal) en facilitant l’intégration des ressources économiques destinées aux individus et en intégrant entre elles les politiques du travail et les politique sociales et sanitaires et des autres organisations concernées (administration pénitentiaire).
- Développement et qualification du système des services pour le travail par rapport aux processus d’insertion des citoyens défavorisés (handicapés, détenus et anciens détenus) en une logique de réseau territorial intégré des différents services publics (travail, social, sanitaire, prison) et privés (troisième secteur, entreprises profit, agences pour le travail).

# Les réseaux sont stratégiques

- L'expérience de quasiment toutes les "bonnes pratiques" suggère que la principale valeur ajoutée de l'approche partenariale est représentée pour le développement de modèles de réinsertion "multidimensionnels", qui jouent sur l'expérience, les contacts et les connaissances personnelles des différents partenaires impliqués
- Des études d'évaluation ont mis en évidence l'importance de résoudre plusieurs problèmes concernant la réinsertion, tels que les difficultés d'orientations professionnelle, les problèmes de logement, les conditions économiques, l'abus de stupéfiants. Lorsque les services pour le travail ont mis en place des formules de coopération avec d'autres services spécialisés, le succès remporté a été deux ou trois fois plus important que celui obtenu en cas d'intervention d'une seule agence.