



ITALIE

Le saviez-vous ?

Nombre d'habitants : **59,4 millions**
 Population active : **25,21 millions**
 Taux d'activité : **71,4 %**

En **italien**
 "formation professionnelle"
 se dit **formazione professionale**

Pourcentage des adultes participant à des programmes de formation tout au long de la vie : **7 %**

Taux de participation à la formation continue en entreprise : **52 %**

La formation continue, notamment dans les entreprises, est moins développée que dans la moyenne des pays de l'Union européenne, pointe une étude de l'OCDE, qui met en avant une sous-dimension des fonds dédiés - 0,3 % de la masse salariale - couvrant 900 000 entreprises et 10 millions de salariés.



Devant un Centre pour l'emploi italien.



Dans un Centro di formazione professionale (CFP) du centre de l'Italie.



Au Centro di formazione professionale Aldo Moro, à Valmadrera, en Lombardie.

"Atteindre tous les salariés et principalement les peu qualifiés et les personnes éloignées du marché de l'emploi, où qu'elles se trouvent"

VERS DES "PACTES TERRITORIAUX"

S'il ne s'agit pas de reproduire la multiplication des guichets, l'Italie souhaite toutefois que la transformation des compétences s'appuie sur les réalités économiques régionales. Dans le déploiement des nouvelles orientations, les CPI (Centri per l'impiego, Centre d'emploi) de chaque région sont appelés à exercer un rôle central en devenant les points de référence dans le rapprochement entre la demande et l'offre de travail sur leur territoire. Les entreprises locales et les partenaires sociaux sont d'ailleurs invités à accompagner ces futurs "pactes territoriaux", afin de faciliter le transfert de compétences entre industries ou les requalifications nécessaires pour permettre à des salariés de se repositionner localement. Un dispositif qui est dans son esprit proche du dispositif TransCo, mis en œuvre en France.

Italie
LA FORMATION AU CŒUR DE LA RELANCE

Alors que la formation continue des adultes y est moins développée que dans la plupart des pays européens, l'Italie a décidé d'en faire un levier de reconquête post-Covid, avec le lancement d'un Plan national stratégique. Un moyen de rattraper son retard mais surtout de répondre à la transformation des compétences demandées par les employeurs.

Laurence Estival

Le 8 juillet 2021 marquera-t-il le début d'une nouvelle ère ? La signature du Plan national stratégique pour le développement des compétences de la population adulte constitue en tous les cas une réponse à la crise sanitaire et à son impact sur le marché du travail qui a accentué l'écart dans la Péninsule, comme ailleurs, entre les besoins des entreprises et les savoir-faire et savoir-être des salariés. Une situation particulièrement préjudiciable pour les moins qualifiés dans un pays, où, selon une enquête publiée par l'OCDE, le réflexe de former les adultes est beaucoup moins présent que dans la moyenne des pays de l'Union européenne. En cause ? Une multiplication des intervenants

et des guichets ne facilitant pas l'accès aux informations ni au financement. Le lien entre formation continue et politiques actives de retour à l'emploi était d'autre part loin d'être partout la règle. Sans parler des fractures territoriales, entre des régions différemment dotées où les publics concernés laissent transparaître des besoins moins bien traités chez les jeunes ou les femmes.

Un programme ambitieux

Afin de s'attaquer à ces problèmes, le nouveau cadre qui vient d'être approuvé et qui va concerner la période courant jusqu'en 2023 met notamment l'accent sur la nécessaire coordination entre les différentes politiques nationales, régionales et sectorielles.

Trois axes principaux ont été définis : le premier porte sur la qualification et la montée en compétences, en mettant l'accent sur les besoins individuels (via, par exemple, les formations en ligne) et sur l'acquisition de compétences de base. Le deuxième propose un rapprochement entre l'offre et la demande de formation, avec en toile de fond une amélioration des services proposés comme, par exemple, l'inclusion d'éléments formels dans des modes d'apprentissage informel. Le troisième, enfin, vise à atteindre tous les salariés et principalement les peu qualifiés et les personnes éloignées du marché de l'emploi, où qu'elles se trouvent, afin de leur remettre le pied à l'étrier. Dans tous les cas, il s'agit de favoriser le transfert de compétence, leur mise à jour, la réorientation si nécessaire, mais aussi l'accès au travail via des programmes d'inclusion. Un autre plan, "Transition 4.0", qui existait déjà mais qui a été revu, cherche, quant à lui, à inciter les entreprises à faire davantage en matière d'employabilité de leurs salariés par un jeu de crédits d'impôts. Ces incitations fiscales s'adressent principalement au déploiement de compétences digitales ou à la consolidation des compétences dans les technologies d'avenir qui outre le numérique concernent également la transition écologique.

3 millions de bénéficiaires

Globalement, ce sont 3 millions de bénéficiaires qui devraient être touchés par le Plan national stratégique, avec au moins 75 % de femmes, de chômeurs de longue durée, de personnes handicapées, de jeunes de moins de 30 ans et de tra-

vailleurs de plus de 55 ans, deux publics situés aux deux extrémités de la population active, qui sont particulièrement à la peine. Les premiers faute d'une bonne adaptation entre l'offre de formation initiale et la demande du marché du travail, et les seconds en raison d'une accélération des mutations auxquelles ils n'ont pas été préparés. Compte tenu de l'évolution attendue d'ici à 2030 - une progression des emplois très qualifiés, une hausse encore plus soutenue des emplois intermédiaires, et, surtout, une baisse significative des emplois peu qualifiés - la possibilité de rebondir après la crise sanitaire nécessitera que tous ceux en âge de travailler soient sur le pont. Le 8 septembre 2021, deux mois après l'adoption de ce nouveau programme dédié à l'évolution des compétences, le ministère du Travail et des politiques sociales a réuni les partenaires sociaux pour leur présenter "la feuille de route". Tous les axes convergent vers une volonté d'améliorer l'employabilité des salariés. De quoi surmonter les défis à venir et repartir de l'avant. ●

Rubrique réalisée dans le cadre de la préparation de la présidence française de l'Union européenne. Avec l'appui du réseau ReferNet, dont la branche française est pilotée par Centre Inffo.

<https://refernet.centre-inffo.fr>

www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/national-partners