



## LA MOBILITE & LES COMPETENCES, enjeux de la coopération transfrontalière pour l'insertion professionnelle

---

**Noëlle VERSAVEAU-GAUTIER - PÔLE EMPLOI,**  
Europe & Relations Internationales,  
Expert International ; Cheffe des projets Marittimo  
Direction Régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur

---

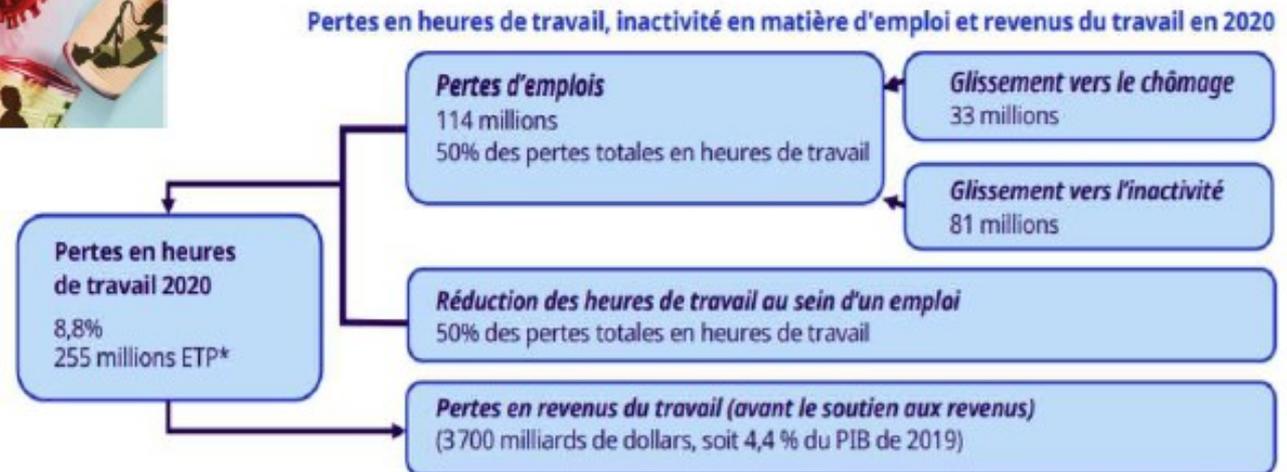
## **LA MOBILITE & LES COMPETENCES, enjeux de la coopération transfrontalière pour l'insertion professionnelle**

- 1. La coopération à l'heure du COVID : l'enjeux de l'emploi**
- 2. Les leviers pour agir sur l'insertion professionnelle : Exemple de l'emploi des jeunes NEETS**
- 3. L'enjeu des compétences et de la mobilité pour l'emploi dans la zone de coopération. 3 défis majeurs à relever :**
  - Mobilité et employabilité ;**
  - Données disponibles et profils de compétences ;**
  - Innovation et validation des compétences**

# 1/ La coopération à l'heure du COVID : l'enjeu de l'emploi

## Impacts de la pandémie pour le monde du travail

D'une crise de santé publique à une crise sociale et de l'emploi



Source : BIT

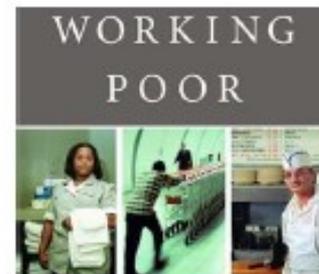
# Impacts de la pandémie pour le monde du travail

## Une exacerbation des inégalités sociales préexistantes



### Travailleurs les plus durement touchés :

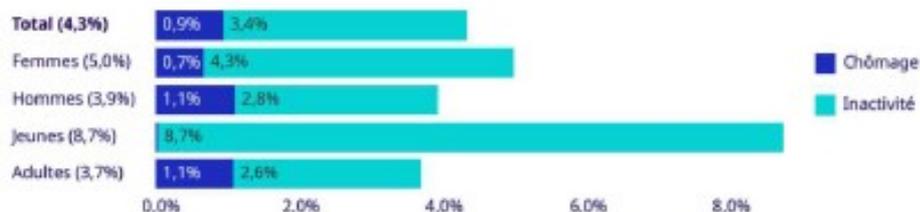
- Informels
- Femmes
- Jeunes
- Peu qualifiés
- Migrants
- Handicapés
- ...



### Entreprises & secteurs d'activités plus durement touchés :

- Micro, petites et moyennes entreprises
- Hébergement-restauration
- Commerce gros et détail
- Construction
- Industrie manufacturière

SECTEURS



## L'après-crise : un programme « centré sur l'humain »

### Pour un avenir du travail décent



« Les mesures doivent se concentrer sur une reprise économique robuste et élargie qui privilégie l'emploi, les revenus, le droit du travail et une reprise du dialogue social **centré sur l'humain** ».

#### Parmi les 10 recommandations :

- Garantie universelle pour les travailleurs (droits fondamentaux, salaire décent, limites à la durée du travail...)
- Protection sociale garantie de la naissance à la vieillesse
- Droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie
- Investissements dans l'économie du soin, l'économie verte et l'économie rurale
- Programme de transformation en faveur de l'égalité hommes-femmes



## 2/ Les leviers pour agir sur l'insertion professionnelle - les freins à l'emplois

**Exemple de l'emploi des jeunes NEETS** DARES Fev 2020 En 2018, 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation – Not in *Education, Employment or Training* (NEET) –, selon la définition d'Eurostat.

Tableau 4

Raisons de l'éloignement à l'emploi des jeunes NEET inactifs, sortis des études depuis plus de trois mois

En %

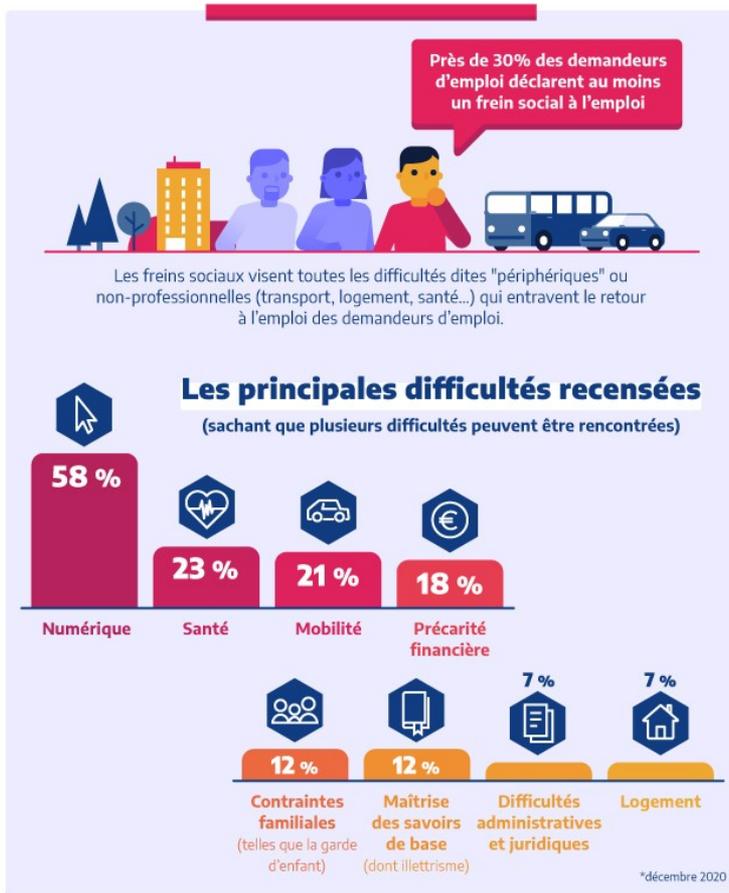
Raison de l'éloignement à l'emploi des jeunes NEET inactifs	Jeunes ne souhaitant pas travailler			Jeunes souhaitant travailler mais ne cherchant pas d'emploi		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Etudes ou formation .....	15,8	19,4	13,1	3,7	3,6	3,7
Garde d'enfant(s) ou d'une personne dépendante .....	21,3	1,2	36,3	12,6	1,4	25,5
Problèmes de santé .....	19,0	25,6	14,1	11,6	13,5	9,4
Pense qu'il ne peut pas trouver d'emploi .....	4,3	7,7	1,8	14,3	17,8	10,3
Vacances .....				10,0	10,1	9,8
Attente des résultats de démarches antérieures .....				21,0	22,6	19,3
Autres .....	39,6	46,1	34,7	26,8	31,0	22,0

Pour les jeunes NEETS inactifs, pour 36 % des femmes sans emploi ni formation, **une garde d'enfant(s) ou d'une personne dépendante** est la raison invoquée pour ne pas souhaiter travailler. Cette raison ne concerne que 1 % des hommes dans cette situation (tableau 4). **En 2016, dans les pays de l'OCDE, plus de la moitié des femmes attribuent leur inactivité à leurs responsabilités familiales**

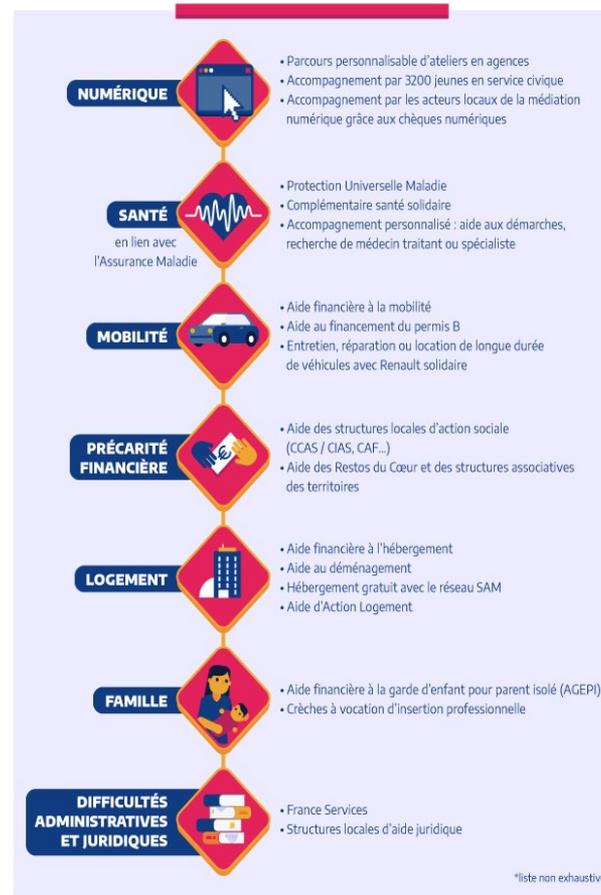
**Un état de santé dégradé** constitue également un frein au souhait de retrouver un emploi, en particulier pour les hommes. Ainsi, **19 % des jeunes NEET** ne souhaitent pas travailler à cause de problèmes de santé. C'est le cas de **26 % des hommes**, contre 14 % des femmes.

**Viennent ensuite les raisons liées aux études et à la formation, ainsi que la démotivation ou le manque de confiance en soi.**

## Près de 2 millions de demandeurs d'emploi concernés\*



## Pôle emploi et ses partenaires proposent un panel de solutions concrètes\*



### **3/ L'enjeu des compétences et de la mobilité pour l'emploi dans la zone de coopération**

Les compétences représentent un enjeu stratégique majeur pour l'Union européenne, ses Etats membres et ses citoyens → **Une dynamique partagée de capitalisation des acteurs européens pour contourner les difficultés de la reconnaissance des compétences**

- En, 2015, CONFERENCE INTERNATIONALE ERASMUS+ « **Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe** » : sources d'information pertinentes sur la reconnaissance et la validation des compétences, particulièrement les compétences non-formelles et informelles, facteurs de la mobilité et de l'employabilité des personnes en Europe.

- 2021, **RAPPORT** relatif au référencement du cadre national français des certifications professionnelles au cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et à l'auto-référencement du cadre français de certification de l'enseignement supérieur au cadre général des certifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur

**Une mutation profonde a été opérée en 2018 par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.** Le nouveau cadre français de certification compte 8 niveaux de qualifications fondés sur 3 descripteurs : **savoir, savoir-faire et autonomie.**

France compétences, nouvel établissement public en charge notamment de la qualité de la formation professionnelle et de la certification professionnelle, est responsable de l'enregistrement des certifications dans 2 répertoires spécifiques : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qui enregistre les certifications avec un niveau du cadre national, et le Répertoire spécifique (RS), qui enregistre les certifications intéressantes pour le marché de l'emploi, sans pour autant qu'elles aient un niveau.

### 3/ L'enjeu des compétences et de la mobilité pour l'emploi dans la zone de coopération

**ENJEU 1 / MOBILITE & EMPLOYABILITE** : Développement de l'employabilité et des aptitudes citoyennes au cours d'une mobilité Erasmus+ - **Observatoire ERASMUS+**

**Profils-types** : 55% relèvent de l'enseignement secondaire ; **17% ont un autre profil : déjà diplômés, demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle.**

**Amélioration de l'employabilité** : **86% perçoivent une amélioration de leur employabilité.** Ces derniers sont proportionnellement toujours plus nombreux que les étudiants à ressentir une amélioration de leurs compétences, capacités et aptitudes liées à l'employabilité.

Au regard des capacités liées au développement personnel, les trois principales capacités améliorées sont **l'adaptabilité (92%), la confiance en soi (91%) et l'ouverture d'esprit (91%).**

86% des apprenants de l'EFP déclarent avoir amélioré leurs **compétences linguistiques.** La majorité déclare avoir appris comment **coopérer en équipe.**

#### AKI MOBILITY - VALORISATION DES COMPETENCES

Identifier et valoriser les compétences transversales, développées en mobilité internationale par les jeunes. Rendre ces compétences plus visibles et de renforcer leur pertinence sur le marché du travail et dans la société. Le Secrétaire d'État a précisé l'utilité de cet outil Aki App pour chaque parcours professionnel au-delà de la seule expérience internationale.



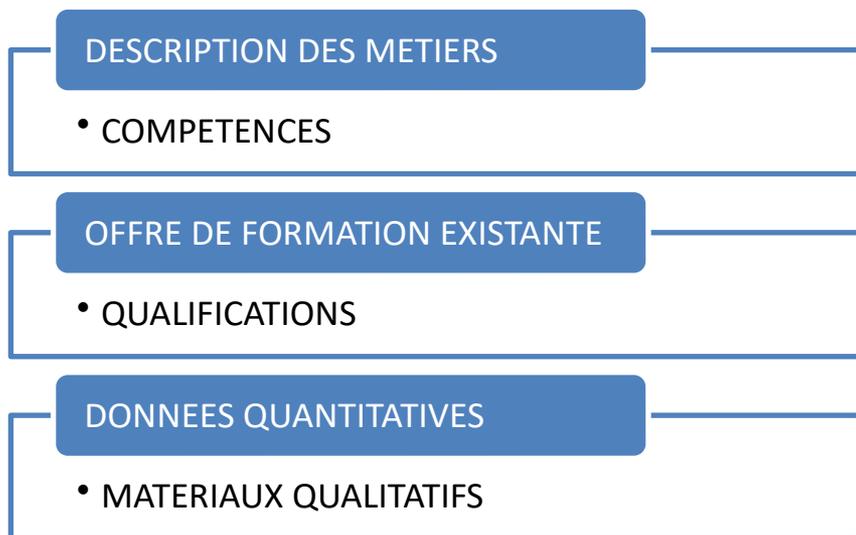
#### 5 soft-skills à valoriser

- Ouverture d'esprit,
- Confiance en soi,
- Sens des relations interpersonnelles,
- Sens des responsabilités,
- Adaptation au changement.

### 3/ L'enjeu des compétences et de la mobilité pour l'emploi dans la zone de coopération

#### ENJEU 2 / DONNEES DISPONIBLES & PROFILS DE COMPETENCES

Six grands types de domaines d'informations :



France	Italie
IMT – Pôle Emploi	Opena data ISTAT
BMO – Pôle Emploi	Banca dati delle professioni Excelsior Unioncamere
La bonne formation – Pôle Emploi	Atlante delle qualificazioni INAPP
RNCP et RS	Elaborations régionales si disponibles

FRANCE (ROME)		ITALIE (ISTAT)	
Métiers verts	Métiers bleus	Métiers verts	Métiers bleus
62 métiers	40 métiers	53 métiers	38 métiers



ISCO			
Métiers Verts		Métiers Bleus	
FRANCE	ITALIE	FRANCE	ITALIE
28 métiers	23 métiers	30 métiers	25 métiers
13 métiers en commun		11 métiers en commun	

## **3/ L'enjeu des compétences et de la mobilité pour l'emploi dans la zone de coopération**

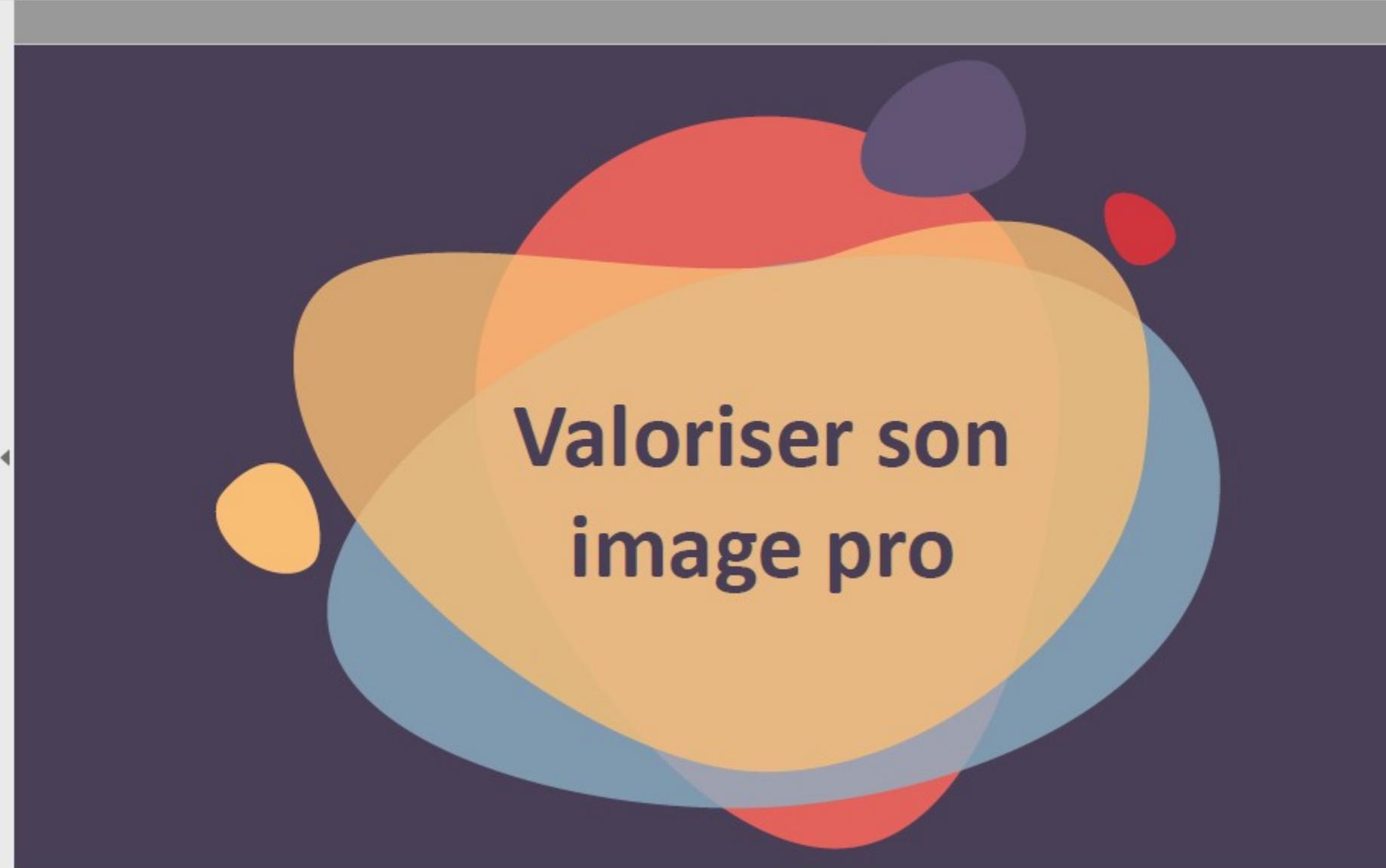
### **ENJEU 3 / INNOVATION & VALIDATION DES COMPETENCES**

#### **- VALIDATION DES COMPETENCES INFORMELLES**

Exemple : La prestation «Valoriser son image professionnelle» a pour objectif de permettre au bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi (notamment pour réussir ses entretiens professionnels), de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être capable à l'appui de méthodes pédagogiques innovantes, d'évoluer avec aisance en milieu professionnel.

#### **- VALIDATION LES COMPETENCES PAR LES ANCIENS EMPLOYEURS**

Exemple : L'application « Compétences validées » a pour objectif d'obtenir la validation des compétences par l'employeur précédent.



## Pourquoi cette prestation ?



- 60%** 6 employeurs sur 10 considèrent que **les savoir-être professionnels sont plus importants que les compétences techniques.**
- 57%** Les savoir-être professionnels mentionnés dans les CV sont regardés **prioritairement** par 57% des employeurs.
- 90%** Pour 9 employeurs sur 10, **l'autonomie et la motivation sont des qualités décisives** dans le choix d'un candidat.

**Et pourtant les DE sous-estiment très largement l'importance des savoir-être professionnels pour le**



**Interreg**



UNION EUROPEENNE  
UNIONE EUROPEA

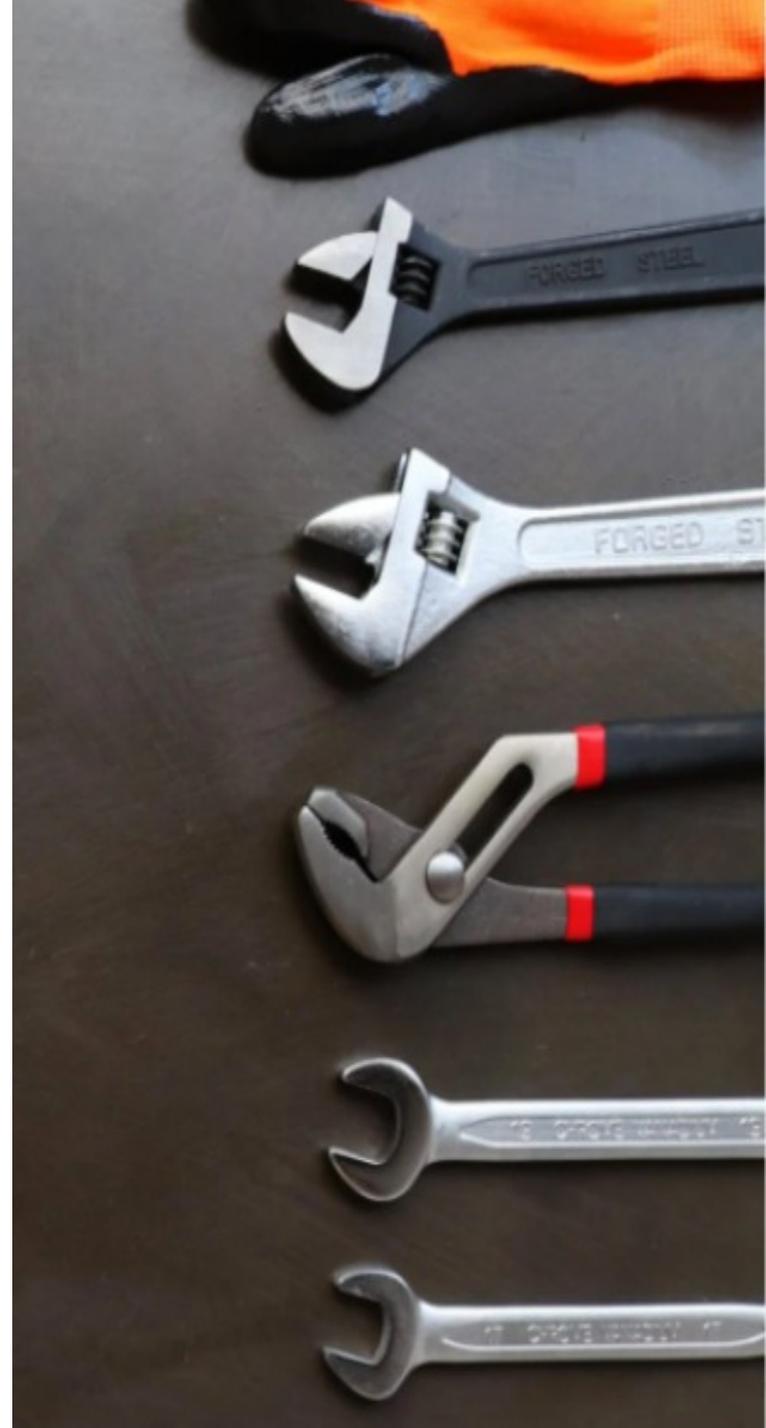
**MARITTIMO-IT FR-MARITIME**

Fonds européen de développement régional  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



# Compétence Validée

Pôle emploi






**Michel Dias, faites la différence !**

**Pôle Emploi crée un nouveau service pour vous aider à être contacté par vos futurs employeurs**

**Vous pouvez dès à présent bénéficier d'une validation de vos compétences par votre ancien employeur.**

[Je fais valider mes compétences](#)

**Comment ça marche ?**



Connectez-vous avec votre compte Pôle emploi sur [www.compétencevalide.beta.pole-emploi.fr](http://www.compétencevalide.beta.pole-emploi.fr) Et demandez une validation en 3 clics à votre ancien employeur



Si votre ancien employeur valide vos compétences, elles apparaîtront automatiquement dans votre profil de compétences sur pole-emploi.fr

**La validation de vos compétences par votre ancien employeur vous aide à mettre en avant votre profil auprès de votre futur employeur. Un vrai plus pour vous !**

Texte sur la RGPD et la conservation de donnée Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.




**Michel Dias a besoin de vous !**

Vous avez reçu une demande de votre ancien collaborateur Michel Dias afin de valider ses compétences.

[Je valide ses compétences](#)

Pourquoi valider ses compétences ?

- Pour lui donner une meilleure visibilité auprès des recruteurs
- Pour rassurer ses futurs employeurs
- Afin de faire une bonne action en lui donnant un vrai coup de pouce

[Je ne souhaite pas valider ses compétences](#)

Si cette demande ne vous concerne pas merci de nous faire remonter l'information afin que cela ne se reproduise plus.

Votre ancien collaborateur a exercé le métier de Plombier chauffagiste de juillet 2018 à octobre 2020 dans l'entreprise : Point P Keeling Nantes

**Les compétences à valider**

Veuillez cocher les cases afin de valider les compétences qui vous semblent acquises par votre ancien collaborateur.

[Je valide toutes ses compétences](#)

Compétences de base	Validé	Non validé	Non pratiqué
Poser des tuyauteries <small>Niveau Intermédiaire</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser un diagnostic de panne ou de dysfonctionnement d'installation <small>Niveau Intermédiaire</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Installer des équipements de chauffage <small>Niveau Avancé</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser des travaux de raccordement aux appareils de chauffage et éléments sanitaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poser des tuyauteries <small>Niveau Intermédiaire</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser un diagnostic de panne ou de dysfonctionnement d'installation <small>Niveau Intermédiaire</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Installer des équipements de chauffage <small>Niveau Avancé</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser des travaux de raccordement aux appareils de chauffage et éléments sanitaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Je valide toutes les informations](#)

CGU Cookies Accessibilité [competencevalide@pole-emploi.fr](mailto:competencevalide@pole-emploi.fr) Propulsé par 

Copyright 2021, Compétence valide

Éléments ajoutés à votre profil

De nouvelles informations ont été ajoutées par Pôle Emploi dans votre profil de compétences. Vous avez la possibilité de les rendre visibles par le recruteur. Cette visibilité sera effective uniquement si votre profil l'est déjà.

Expérience(s) (1)

 Assistance auprès d'enfants | LYCEE POLYVALENT CAMILLE CLAUDEL  
juin 2019 > juin 2020

Formation(s) (1)

 Personne handicapée | 2020

Savoir(s) et savoir-faire (1)

Accompagner l'enfant dans l'apprentissage des gestes d... ☆☆☆ Débutant

Savoir-être professionnels (2)

Autonomie

Travail en équipe

FERMER

TOUT RENDRE VISIBLE

Validation de votre compétence par d'anciens employeurs



Cette compétence a été validée par un ou plusieurs anciens employeurs comme étant maîtrisée au niveau intermédiaire.

En modifiant le niveau de cette compétence, vous perdrez la/les validations employeur associées.

Confirmez-vous la modification du niveau de cette compétence ?

ANNULER

CONFIRMER ET PERDRE MES VALIDATIONS

SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE (3)

Sous-catégorie (1)

Validé par 12 employeurs

Plantation, entretien et contrôle des végétaux (toutes espèces)



3



Intermédiaire



Non visible des recruteurs



Compétence validée par Floralis le 15 fév. 2021, par Un Jardin en Ville le 18 mar. 2021 et par Amour de Fleurs le 02 avr. 2021 et par 9 autres employeurs

Quel est votre niveau pour le savoir ou savoir-faire "Plantation, entretien et contrôle des végétaux (toutes espèces)" ?

☆☆☆ Intermédiaire

En modifiant le niveau de cette compétence, vous perdrez la/les validations employeur associées.

Au cours de quelle(s) expérience(s) ou formation(s) de votre parcours avez-vous acquis ou mis en œuvre ce savoir ou savoir-faire "Plantation, entretien et contrôle des végétaux (toutes espèces)" ?

Formation CAP Fleuriste - Mars 2016 - Juin 2016

Jardinier paysagiste | Floralis - Mars 2013 - Février 2016

Voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat - lorem ipsum sim dolor

Validé par 12 employeurs

Plantation, entretien et contrôle des végétaux (toutes espèces)



3

le 15 fév. 2021, par Un Jardin en Ville le 18 mar. 2021 et

par un ou savoir-faire "Plantation, entretien et c

En modifiant le niveau de cette compétence

de votre

- Le DE est averti quand une compétence obtient validation
- Il est également alerté de la perte de la validation en cas de modification