

ORIENTARSI IN TEMPO DI CRISI: STRUMENTI PER L'OCCUPABILITÀ

ANNA GRIMALDI E RITA PORCELLI



IL CONTESTO



I dati del lavoro in Italia e in Europa evidenziano le ripercussioni negative che la crisi finanziaria ed economica mondiale hanno avuto sull'occupazione in tutti i settori economici.

La crescita dell'occupazione rimane debole, in particolare quella giovanile, e sono molti i lavoratori che restano fuori dal mercato del lavoro (Istat, 2015). La stessa fotografia dell'Italia che scatta l'Ocse propone scenari negativi sul fronte della crescita:

in nessun altro Paese la disoccupazione giovanile, che ha toccato il 40%, è così alta rispetto al totale: rappresenta infatti quasi il triplo della percentuale complessiva.

IL CONTESTO

Tra i giovani la fascia più critica è rappresentata dai giovani inattivi, che non studiano né lavorano, una fetta così ampia da non avere uguali nei Paesi sviluppati.

Secondo i numeri diffusi recentemente dall'Istat nel rapporto *Noi Italia 2015*, nel nostro paese i «Neet» (acronimo della definizione inglese: *Not in Education, Employment or Training*) sono ben oltre due milioni e costituiscono circa il 26% dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, dietro di noi solo la Grecia con una percentuale del 28%.

una quota significativamente superiore a quella media dell'Unione Europea (15,9 %).

IL CONTESTO



Altro neo: il lavoro di scarsa qualità.

In Italia, il “*mismatch*” di competenze è del 70% (superato solo da Gran Bretagna e Spagna).

La conseguenza è spesso quella di percepire stipendi più bassi delle aspettative e di nutrire nel tempo demotivazione e frustrazione

IL CONTESTO

La programmazione del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006 prevedeva, tra gli obiettivi principali, quello di “contribuire ad accrescere l’occupabilità della popolazione in età attiva e la qualificazione delle risorse umane”.

Ancora di più la programmazione 2007-2013 e la nuova 2014-2020 (insieme alla Raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di una garanzia per i giovani) sottolineano, tra gli obiettivi principali, quello di implementare l’occupabilità incentivando azioni di orientamento che facilitino il passaggio dalla disoccupazione, dall'inattività o dagli studi al mondo del lavoro.



IL CONTESTO



Nell'ambito di questa strategia un ruolo di primo piano lo giocano i servizi di orientamento, anche per far fronte alle richieste dei (tanti) giovani che si dichiarano scoraggiati e disillusi al punto di non riuscire più a immaginare un lavoro.

Una fetta consistente di giovani vive infatti una condizione di doppia fragilità: alla preoccupazione di non rientrare nel mercato del lavoro perché priva dell'esperienza che solo il lavoro può dare si aggiunge spesso la mancanza delle cosiddette *life skills*.

IL CONTESTO

Per ridare speranza ai giovani occorre quindi integrare l'obiettivo dell'occupabilità con quello della pensabilità di un lavoro che abbia valore per sé.

E questo è tanto più vero per gli oltre due milioni di giovani che stanno sulla soglia, fra studio e lavoro, senza riuscire a entrare né di qua né di là. Senza una prospettiva né di presente né di futuro.

In questo quadro l'orientamento si configura una leva importante, sia contro la dispersione scolastica e formativa, sia a sostegno di tutte quelle figure o agenzie di riferimento (genitori, insegnanti, formatori, ecc) che possono accompagnare scelte sostenibili e vicine al potenziale delle persone.

IL CONTESTO

I professionisti dell'orientamento lamentano spesso di perdere di vista obiettivi e confini del proprio intervento a fronte di una multi-problematicità delle questioni che affrontano e che intersecano diversi ambiti di competenze: da quelle dell'educatore o del mediatore culturale a quelle dell'assistente sociale, ecc.

In questo quadro, l'orientamento professionale diventa ancora di più una leva importante per creare condizioni facilitanti ed emancipanti all'inserimento o al re-inserimento lavorativo dei soggetti più fragili.



La definizione di Orientamento

«Il processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi ed interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e di sostenere le scelte relative»

(Accordo orientamento permanente approvato in Conferenza Unificata il 20 dicembre 2013).

L'OCCUPABILITÀ: PERCORSO STORICO EVOLUTIVO (1/2)

Anni 50-60

Per la prima volta troviamo in letteratura termini come *dichotomic employability* e *socio-medical employability* per distinguere i soggetti "occupabili" da quelli "non occupabili" in base alle predisposizioni e alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale.

L'obiettivo era essenzialmente quello di raggiungere la piena occupazione.

Anni 70

Aumentano i livelli di disoccupazione e compare il termine *manpower employability* con cui si individua l'allineamento (o il disallineamento) tra le conoscenze e le competenze possedute dall'individuo rispetto alla domanda del mercato.

Si sviluppa inoltre l'approccio del *labour market performance employability* che introduce l'utilizzo di indicatori connessi alla capacità di trovare un'occupazione - come la durata della disoccupazione, la durata dell'impiego, ecc.

L'OCCUPABILITÀ: PERCORSO STORICO EVOLUTIVO (2/2)

Anni 80

La ripresa economica contraddistinta dai processi di globalizzazione, di terziarizzazione dell'economia e di progresso tecnologico influiscono sulla ridefinizione del tema che cambia accezione.

Le imprese utilizzano questo costrutto per identificare la flessibilità funzionale dei dipendenti; la flessibilità della forza lavoro è una competenza indispensabile per affrontare le richieste di un nuovo mercato del lavoro.

Fine anni 90

L'occupabilità è al centro del dibattito politico. La Strategia Europea per l'Occupazione considera l'occupabilità tra i pilastri intorno a cui ripensare le politiche per il lavoro.

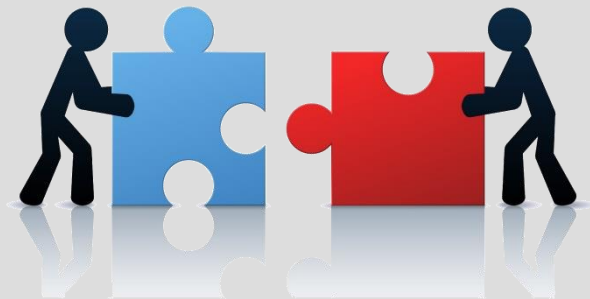
Cambia la concezione del lavoro: da posto di lavoro che dura una vita si passa a percorso lavorativo (sequenza di occupazioni in imprese e settori diversi).

DEFINIRE IL COSTRUTTO DI OCCUPABILITÀ

In letteratura sono presenti numerose definizioni di occupabilità.

Nel corso degli anni si evidenzia una progressiva implementazione di modelli che lo descrivono come multidimensionale in cui si pone sempre l'attenzione a due macro-gruppi di dimensioni:

- ✓ fattori oggettivi/contestuali (ad esempio: appartenenza geografica, status socio economico, variabili contestuali, ecc.);
- ✓ fattori soggettivi/individuali (ad esempio: competenze individuali e sociali, potenziale di sviluppo, ecc.).



PRINCIPALI DEFINIZIONI

È la probabilità, per un dato gruppo, in un dato momento, di trovare un lavoro o uscire dalla disoccupazione (Lefresne, 1999)

È la capacità dell'individuo di ottenere e mantenere un nuovo lavoro oppure ottenere un lavoro diverso per scelta o a seguito di un licenziamento (Ilo, 2000)

È una forma di adattabilità lavorativa specifica che permette al lavoratore di identificare e realizzare opportunità di carriera (Fugate et al., 2004)



CONCEZIONE CULTURALE ALLA BASE DEL COSTRUTTO DI OCCUPABILITÀ

L'occupabilità è intesa come una dimensione variabile e non statica.

Quando si fa riferimento al concetto di occupabilità (Hillage e Pollard, 1998) ci si riferisce contemporaneamente a:

- la capacità di trovare una prima occupazione,
- la capacità di mantenere un'occupazione presso una specifica impresa, anche svolgendo ruoli diversi all'interno della stessa organizzazione,
- la capacità di ottenere una nuova occupazione, qualora ciò si renda necessario, e (idealmente) la capacità di trovare un'occupazione di qualità.

La direzione da seguire è quella di individuare strumenti e azioni che permettono di



ACCRESCERE E POTENZIARE L'OCCUPABILITÀ DELLE PERSONE

TRE LIVELLI DI ANALISI E DI INTERVENTO

Occupabilità individuale: enfatizza il ruolo dell'individuo e delle sue risorse personali, concentrandosi sui fattori legati al capitale umano (conoscenze professionali, le competenze trasversali, il livello di istruzione o qualifica), sociale (capacità di mantenere legami formali ed informali con persone che appartengono alla medesima sfera professionale) e psicologica (carattere, personalità, consapevolezza di sé, capacità di adattamento, proattività).

Occupabilità istituzionale: prende in esame il ruolo delle istituzioni (scuola, università, servizi per il lavoro, imprese, ect). Si concentra sui fattori e sulle condizioni istituzionali e sulle politiche attive che possono favorire lo sviluppo dell'occupabilità.

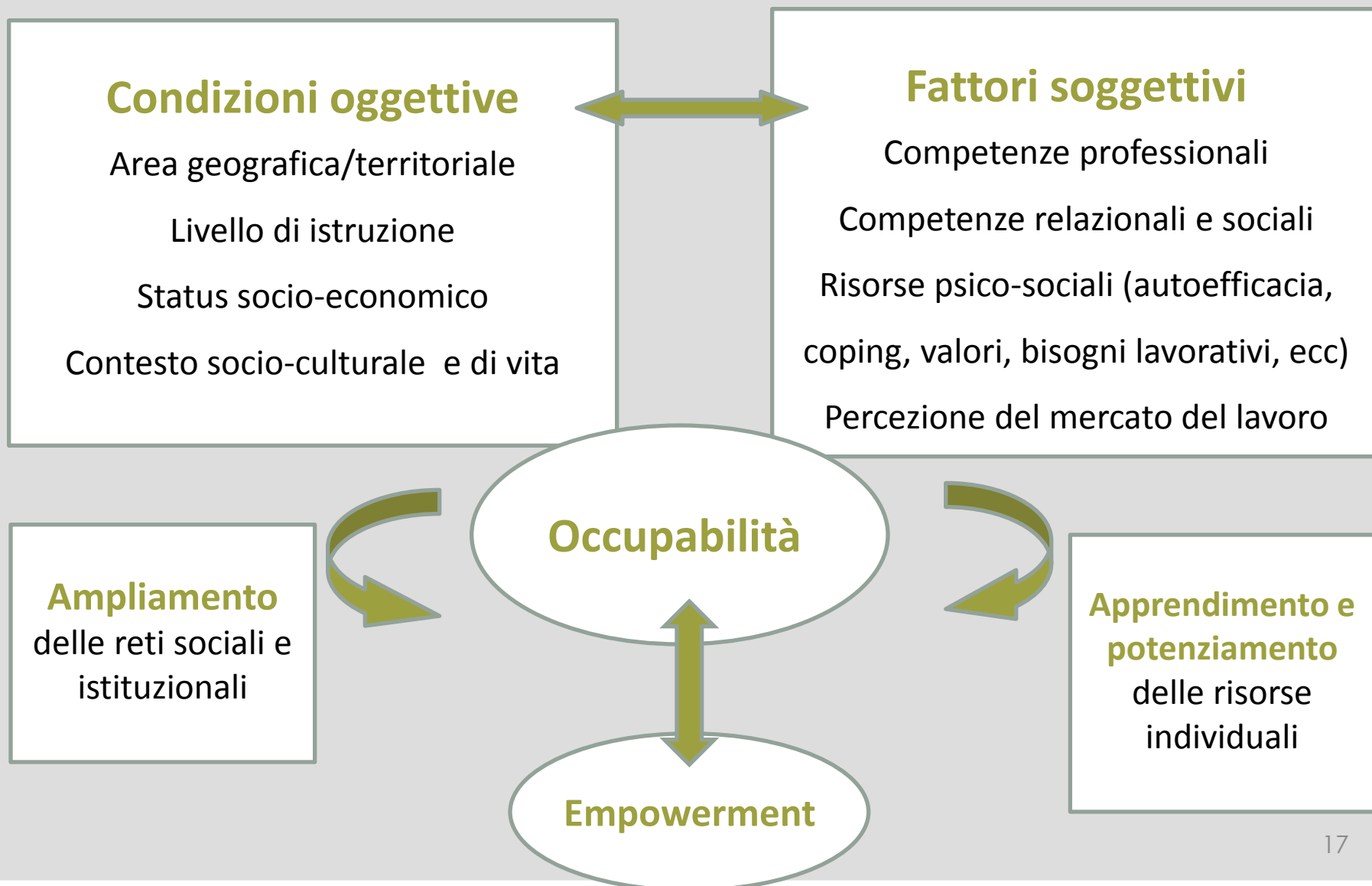
Occupabilità e mercato del lavoro: prende in esame il ruolo dell'ambiente esterno. Sono considerate variabili connesse con i trend macro economici (es. crescita o decrescita dell'economia internazionale, nazionale e locale) e le condizioni del mercato del lavoro (es. tassi di disoccupazione/occupazione), che in vario modo influiscono sulle chance occupazionali e le opportunità di carriera degli individui.

LA DEFINIZIONE DEL COSTRUTTO MULTIDIMENSIONALE DI OCCUPABILITÀ DELL'ISFOL

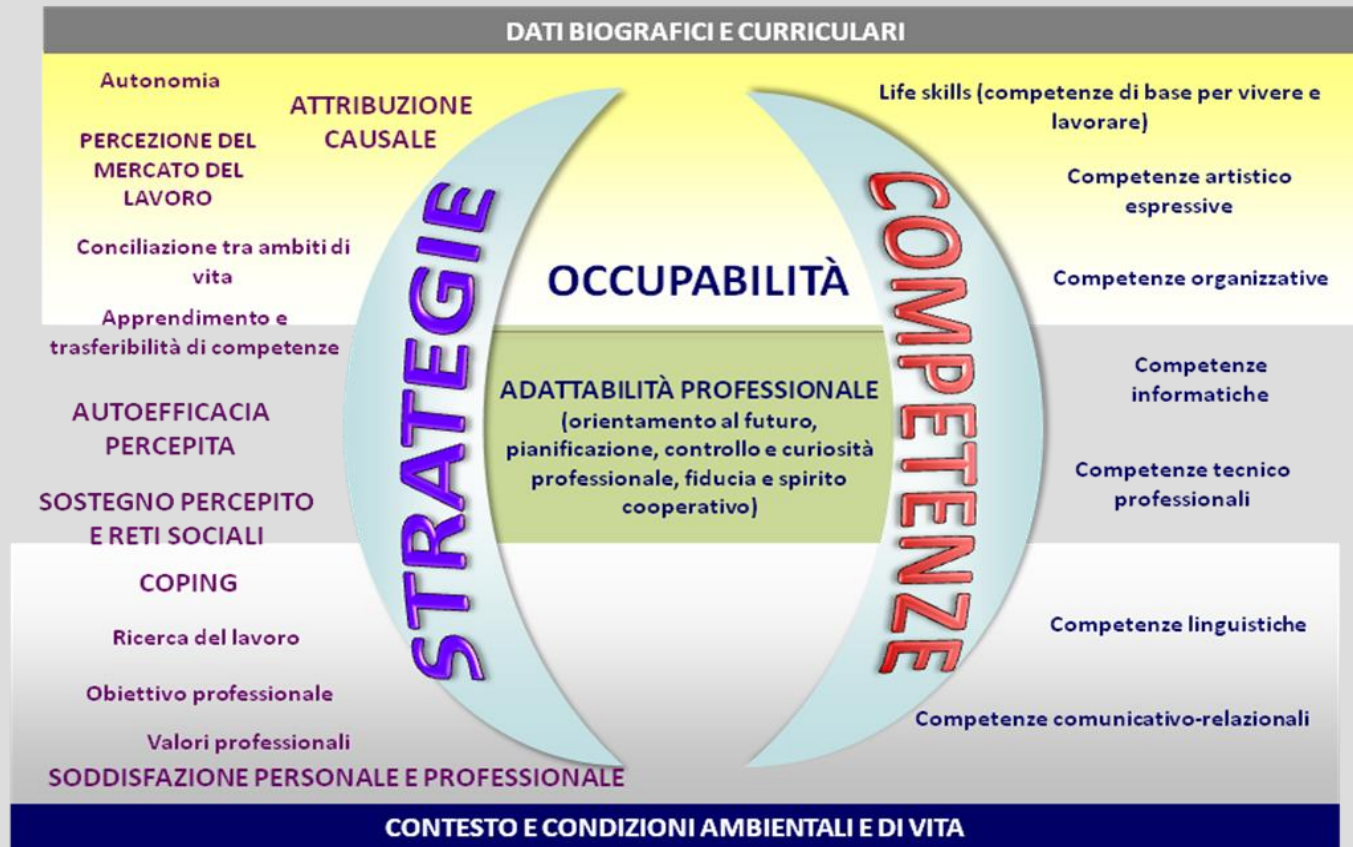


Con il termine '***Occupabilità***' si intende l'intreccio tra
il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato
dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi
nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente
al contesto.

LA PROPOSTA DELL'ISFOL SULL'OCCUPABILITA'



PROPOSTA DI UN MODELLO ISFOL DI ANALISI DELL'OCCUPABILITÀ



DAL MODELLO AL PROFILO DI OCCUPABILITÀ

Facendo riferimento alle dimensioni di analisi contenute nella proposta Isfol il profilo di occupabilità di una persona è il frutto di un'operazione di *design* (progetto) più che di *profiling* descrittivo.

Da questo la proposta Isfol di inserire la somministrazione di A.V.O. nell'ambito di un percorso che faccia dell'analisi dell'occupabilità un momento di collegamento importante tra la domanda della persona (ciò che chiede o di cui ha bisogno) e una successiva proposta consulenziale.



Solo analizzando “l'equipaggiamento” professionale di una persona sotto tanti punti di vista è possibile riconoscere e utilizzare il potenziale di occupabilità come leva per progettarsi o riprogettarsi.

IL QUESTIONARIO ISFOL - AVO «AUTOVALUTAZIONE DI OCCUPABILITÀ»

“A.V.O.” è un questionario che intende rilevare come ciascuno di noi si prepara a gestire il proprio inserimento e/o reinserimento lavorativo, ovvero quanto è in grado di essere più o meno “occupabile”

Il questionario è pensato in primis per giovani in cerca di lavoro, disoccupati o inoccupati, ma si rivolge anche a coloro che vorrebbero cambiare lavoro e sono interessati a conoscere il proprio profilo di occupabilità.

AVO: LE DIMENSIONI

Il questionario AVO si compone di dodici sezioni di domande

Dati anagrafici e “curricolari”:

- Sezione 1 - DATI ANAGRAFICI
- Sezione 2 - FORMAZIONE
- Sezione 3 - STATO OCCUPAZIONALE/LAVORATIVO
- Sezione 4 - RICERCA DEL LAVORO
- Sezione 5 - CONOSCENZA E FRUIZIONE DEI SERVIZI TERRITORIALI
- Sezione 6 - PARTECIPAZIONE SOCIALE

Le dimensioni dell’occupabilità:

- Sezione 7 - ADATTABILITÀ
- Sezione 8 - COPING
- Sezione 9 - AUTOEFFICACIA PERCEPITA
- Sezione 10 - ATTRIBUZIONE CAUSALE
- Sezione 11 - PERCEZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO
- Sezione 12 - RETI SOCIALI/SOSTEGNO PERCEPITO

A CHI PROPORRE IL QUESTIONARIO A.V.O. E PERCHE'

Il questionario, si rivolge all'ampia popolazione delle persone in cerca di lavoro, quindi a soggetti disoccupati, giovani inoccupati, ecc , ma anche a coloro che vorrebbero cambiare lavoro e sono interessati a conoscere il proprio profilo di occupabilità. Profilo soggettivo che necessariamente deve fare i conti con le variabili contestuali ed esterne del mercato del lavoro e del territorio di riferimento.

A.V.O potrebbe aiutare le persone in fase di inserimento/reinserimento lavorativo a fare una propria analisi su alcune dimensioni chiave per la propria occupabilità, ma potrebbe altresì costituire per gli operatori impegnati in una fase di profiling e/o analisi della domanda e/o in un percorso di orientamento e accompagnamento al lavoro uno strumento da inserire in una necessaria fase di *assessment* iniziale.

Sarà quindi necessario definire quali sono le azioni e i percorsi all'interno del quale potrà collocarsi A.V.O. e quali potrebbero essere i primi ambiti di sperimentazione, anche in relazione all'iniziativa «Garanzia Giovani».