

Roma, 10 ottobre 2018



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa



FONDAZIONE ECIPA
Ente Confederale di Istruzione Professionale
per l'Artigianato e le Piccole Imprese

Seminario Nazionale

Dalle strategie di difesa dell'occupazione alle politiche di sviluppo delle competenze
(Formazione, lavoro, salario e impresa per le riorganizzazioni 4.0)

Formazione professionale e occupabilità

Giuditta Alessandrini

Professore ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro
Università degli Studi di Roma Tre
giuditta.alessandrini@uniroma3.it



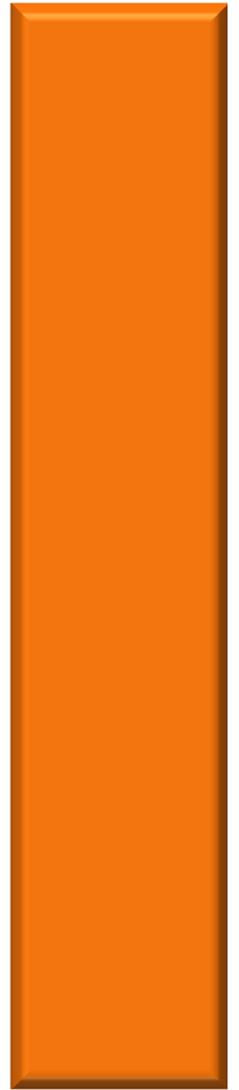
CEFORC
Laboratorio di Ricerca Formazione Continua & Comunicazione

TOPICS

1. Overview
2. Lo scenario: la 'fragilità' del capitale umano in Italia
3. *Digital Disruption* e nuovi fabbisogni
4. Le competenze del futuro



1. Overview



L'agenda ONU 2030

- L'educazione come «bene pubblico»
- Educazione **fattore chiave** per la **sostenibilità**
- **Contrasto alla povertà**
- **Inclusione sociale**
- **Qualità dei risultati**
dell'apprendimento *durante tutto*
l'arco della vita



Lo studio Eurofound 2017

- La crisi economica ha inciso sulla mobilità occupazionale creando un **pattern negativo: la *job polarisation***
- Stagnazione e sempre più ***scarse opportunità per una ricollocazione*** di chi ha perso il lavoro
- **Correlazione tra bassi livelli occupazionali e difficile upgrading** verso il miglioramento della situazione lavorativa
- La crisi ha inciso **sui flussi individuali e sullo stato occupazionale delle persone**

HO PAURA. MA PER FORTUNA
NON SO ANCORA DI COSA.



Eurofound 2018: *New tasks in old jobs*

- Il contenuto delle mansioni professionali è in **continua evoluzione** e riflette l'introduzione di **nuove tecnologie** e di **nuove forme di organizzazione** del lavoro: cambiamenti che pongono importanti sfide
- I lavoratori le cui **competenze** sono diventate **obsolete** hanno difficoltà ad aggiornare le proprie *skill* e, di conseguenza, ad affrontare la disoccupazione o la mobilità al ribasso nel mercato del lavoro
- Anche i sistemi di istruzione possono faticare a **tenere il passo con le mutevoli esigenze dell'economia**
- Le normative vigenti in materia di occupazione e i sistemi di relazioni industriali possono essere **meno efficaci e inadatti** a nuovi ambienti e condizioni di lavoro

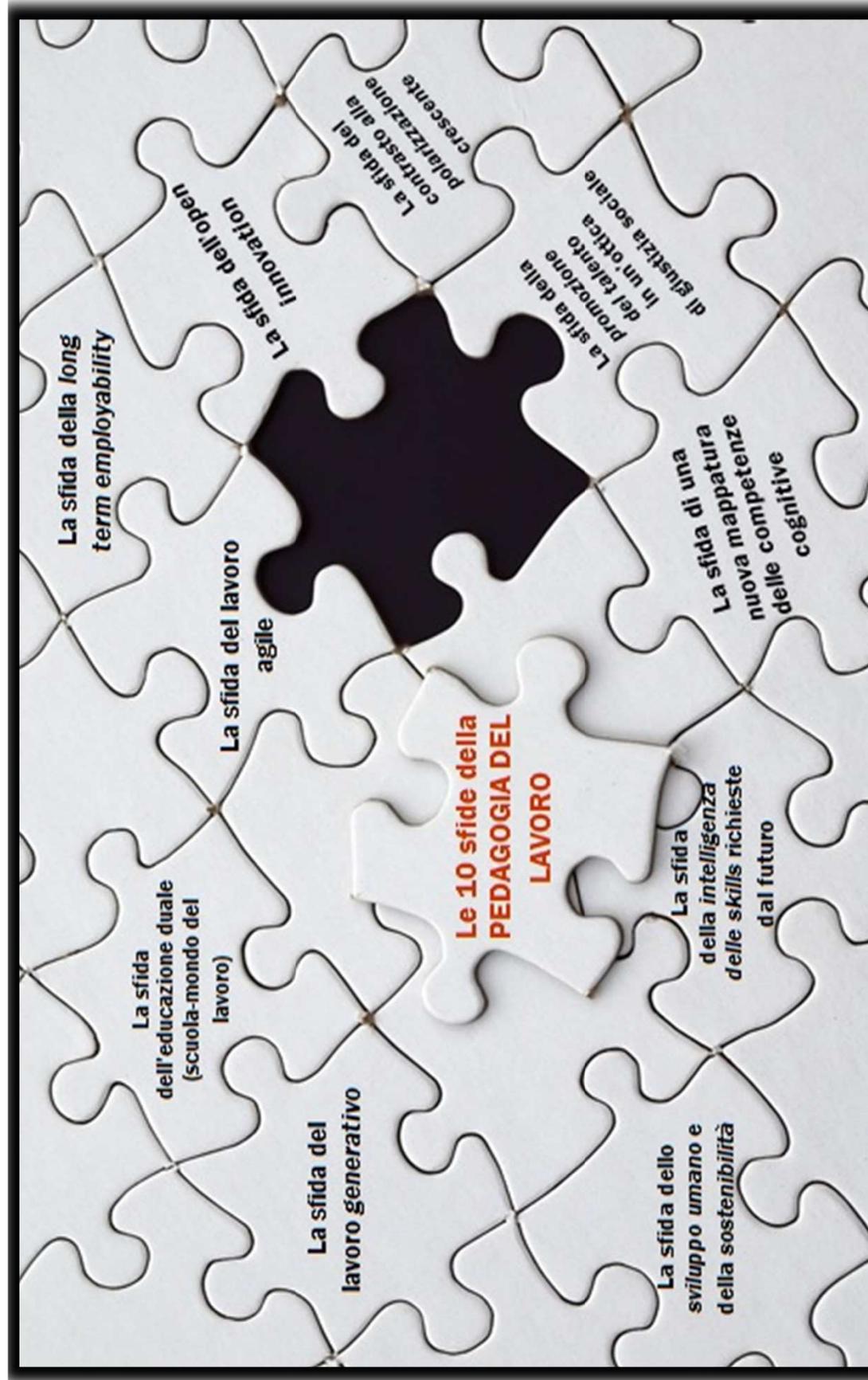


Nuovi *semantèmi* in nuove geografie del lavoro



Multiverso contro linearità
Capacitazioni contro competenze
Educazione al fare contro educazione formale
Generatività contro replicabilità
Dualità contro linearità
Formatività contro educabilità

Soggettività contro standardizzazione
Open innovation contro stagnazione
Ibridazione tra scuola e lavoro, formale e informale contro giustapposizione
Skill intelligence contro job skill description
Ecosistema contro territorio



2. Lo scenario: la 'fragilità' del capitale umano in Italia



TASSO DI OCCUPAZIONE per il gruppo di età 20-64 anni, EU28 (2017, %)



Il Rapporto OCSE punta il dito sul livello di competenze relativamente basso del Paese e anche su una **debole domanda di competenze avanzate**, oltre che su un uso limitato delle competenze disponibili

Migliori competenze possono assicurare migliori lavori e vite migliori. Una bella sfida: non più e non solo diritto all'apprendimento, ma **diritto alle competenze**



Le politiche per le competenze dovrebbero costituire una priorità; l'Italia invece è come imbrigliata in una situazione di "**low skills equilibrium**"

I dati dell'Ocse

Rapporto sulla "Strategia per le competenze"

 **25-34enni laureati**

 Ocse **30%**

 Italia **20%**

 **Competenze in lettura e matematica**

 **ITALIA**

26esimo posto su 29 paesi Ocse

Rapporto competenze/mansioni

11,7% lavoratori con competenze superiori alle mansioni

6% lavoratori con competenze inferiori

35% è occupato in un settore non correlato ai propri studi

18% sono sovra-qualificati

21% è sotto qualificato

13 milioni di adulti hanno competenze di basso livello

10 sfide sulle competenze per l'Italia

Strategia per le competenze dell'OCSE
Sintesi del Rapporto: Italia (OECD © 2017)

Sviluppare competenze rilevanti

1. Fornire ai giovani di tutto il Paese le competenze necessarie per continuare a studiare e per la vita
2. Aumentare l'accesso all'istruzione universitaria e al contempo migliorare la qualità e la pertinenza delle competenze
3. Aumentare le competenze degli adulti che hanno competenze di basso livello

Migliorare le condizioni per un sistema di competenze efficace

8. Rafforzare la *governance* multilivello e i partenariati al fine di migliorare il sistema delle competenze
9. Promuovere la valutazione e la previsione dei bisogni di competenze per ridurre lo *skills mismatch*
10. Investire per potenziare le competenze

Utilizzare le competenze in modo efficace

6. Utilizzare meglio le competenze sul posto di lavoro
7. Far leva sulle competenze per promuovere l'innovazione

Attivare l'offerta di competenze

4. Rimuovere gli ostacoli all'attivazione delle competenze sul mercato del lavoro sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta
5. Incoraggiare una maggiore partecipazione da parte delle donne e dei giovani nel mercato del lavoro



Luci e ombre della formazione continua degli adulti in Italia

OMBRE

Gli adulti sembrano ancora meno propensi a partecipare a iniziative di formazione

L'indagine **Eurostat CVTS** (Continuing Vocational Training Survey) ci dice che le imprese italiane con oltre 10 addetti che annualmente fanno formazione sono solo **6 su 10** (molto al di sotto dei principali competitor come Francia e Germania in particolare)

LUCI

L'Italia sta recuperando alcuni *gap* rispetto ad altri Paesi, iniziando dal basso, ossia avvicinando alle medie europee i principali indicatori legati all'istruzione

Adulti in formazione

	ITALIA			MEDIA UE28		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente	8.1	7.3	8.3	10.8	10.7	10.8

Dopo anni di stallo, la **partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente** è un dato che sembra aumentato nell'ultimo triennio, anche se con un andamento non lineare. Tuttavia l'obiettivo del 15% fissato a livello europeo non sembra ragionevolmente alla portata dell'Italia (che in effetti allo stato attuale è al 55,3% del target finale) e nemmeno a livello medio continentale

Nel 2016 la percentuale di adulti in età attiva che ha dichiarato di aver preso parte a una qualsiasi attività formativa o educativa è superiore all'**8% della popolazione in età compresa tra 25 e 64 anni di età**; si tratta di **oltre 2,7 milioni di persone** su oltre 32,9 milioni di potenziali interessati

Si ha quindi **una probabilità su 12** che un italiano in tale fascia di età abbia partecipato ad attività di apprendimento permanente. Negli anni passati questo rapporto era stato decisamente meno favorevole. Nel 2010, per esempio, era fissato a uno su 16 e nel 2015 a uno su 14

PAESE	CLASSE DI ETÀ			
	25-34	35-44	45-54	55-64
DANIMARCA	39,6	27,7	24,1	20,3
SVEZIA	38,3	30,4	27,5	20,9
GERMANIA	18,8	7,5	5,4	3,4
PAESI BASSI	28,3	18,9	16,8	12,1
FRANCIA	24,0	20,9	17,8	13,0
ITALIA	15,1	7,4	6,8	5,1
SPAGNA	18,0	9,8	6,8	3,7
GRECIA	9,9	3,5	2,3	0,9
POLONIA	7,6	3,6	2,2	1,0
ROMANIA	3,1	1,0	0,6	n.d.
GRAN BRETAGNA	18,1	15,4	13,8	9,7
UE 28	17,3	10,8	9,1	6,1

Popolazione adulta (25-64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

Suddivisione per classe di età, anno 2016

La partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione **è inversamente correlata all'invecchiamento**, tendendo a ridursi con il crescere dell'età

In Italia, in ogni fascia di età presa in considerazione, il grado di partecipazione è sistematicamente al di sotto della media dei Paesi UE e il livello di partecipazione si riduce significativamente già a partire dalla classe 35-44 anni

Fonte: XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Anpal 2018 (Elaborazioni in % su dati Eurostat)

	LIVELLO DI ISTRUZIONE		
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
ITALIA	2.3	9.3	19.1
EUROPA 28	4.2	8.8	18.6

- ❑ I dati confermano un **nesso diretto tra partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione e livelli di istruzione della popolazione**
- ❑ A ciò si aggiunge una tendenza delle organizzazioni a coinvolgere maggiormente i dipendenti già più qualificati, con il risultato che i lavoratori con maggiori attribuzioni e competenze abbiano anche maggiori probabilità di accedere a opportunità formative, mentre coloro i quali avrebbero più bisogno di interventi di formazione rischiano di venirne esclusi
- ❑ Si assiste a una **consistente divaricazione**, con segmenti di popolazione che accedono in forme assai differenziate a strumenti e a opportunità, mentre gli altri tendono ad esserne esclusi

Donne e laureati partecipano di più



- I laureati che frequentano attività formative sono **dieci volte di più** dei possessori di titoli più bassi
- Le **donne** tendono a partecipare **più** dei coetanei uomini nella formazione.
- Il **tasso di partecipazione femminile** è stato dell'**11,7%** a fronte del **9,8% maschile** (2016)
- Nei Paesi scandinavi il grado di partecipazione femminile è **più alto di oltre 10 punti percentuali** rispetto a quello maschile

PAESE	M	F	T
DANIMARCA	22,8	32,7	27,7
SVEZIA	22,7	36,7	29,6
GERMANIA	8,7	8,3	8,5
PAESI BASSI	18,0	19,6	18,8
FRANCIA	16,3	21,2	18,8
ITALIA	7,8	8,7	8,3
SPAGNA	8,6	10,2	9,4
GRECIA	4,0	4,0	4,0
POLONIA	3,4	4,0	3,7
ROMANIA	1,2	1,2	1,2
GRAN BRETAGNA	13,0	15,8	14,4
UE 28	9,8	11,7	10,8

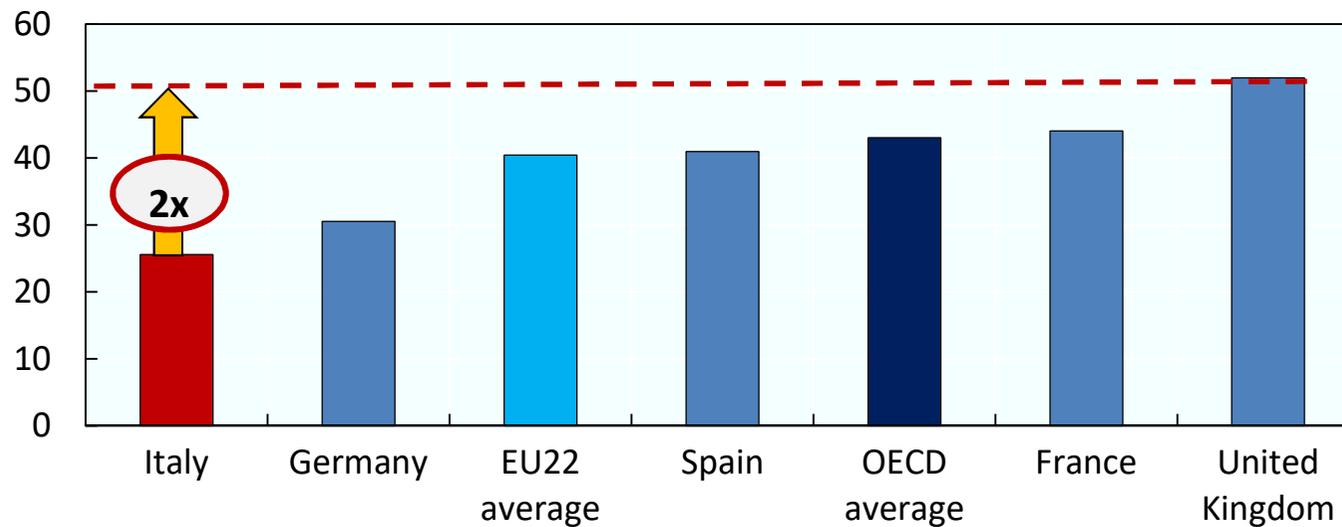
Popolazione adulta (25-64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

Suddivisione per genere, anno 2016

Le donne tendono a partecipare maggiormente dei coetanei uomini nell'educazione e nella formazione. Nel 2016, a livello medio europeo per esempio, il tasso di partecipazione femminile è stato dell'11,7% a fronte del 9,8% maschile

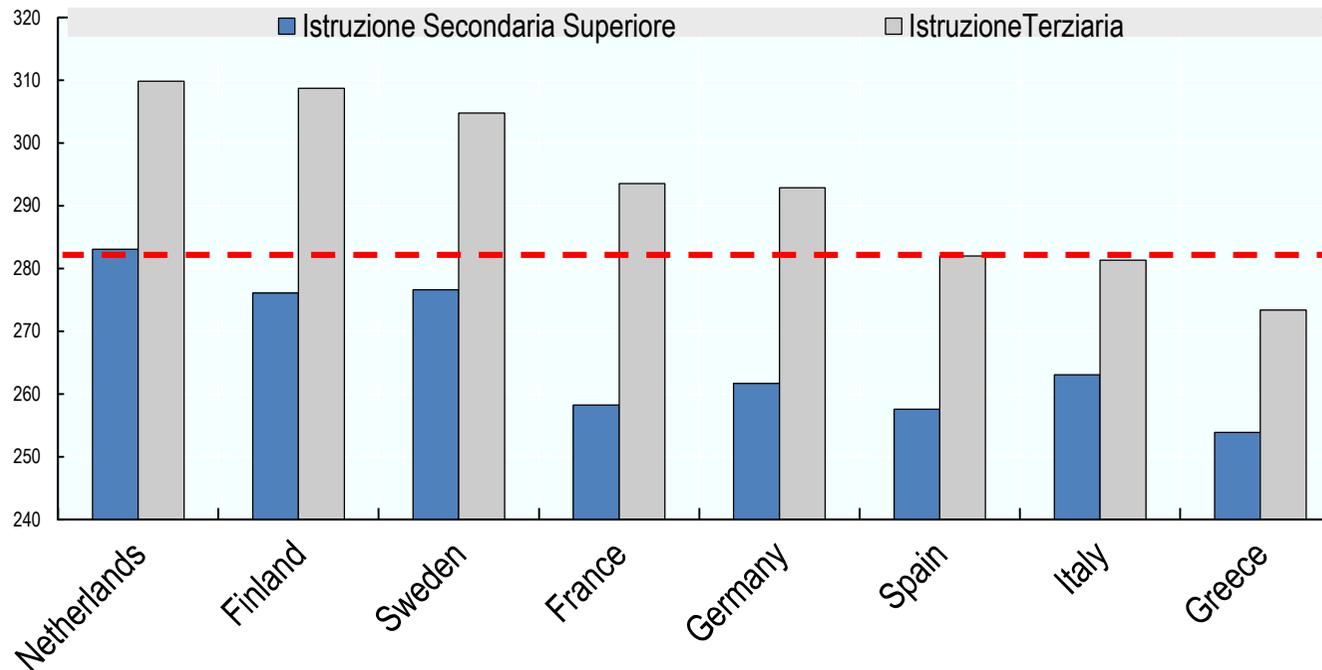
L'Italia è in ritardo rispetto ad altri Paesi...

Laureati (25-34 anni) - 2016

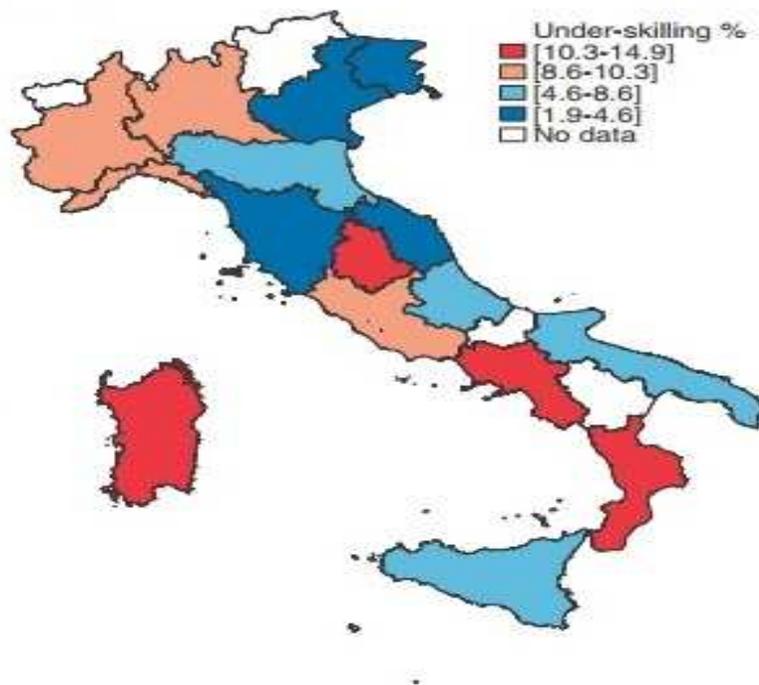


L'Italia si muove in un contesto di competenze insufficienti

PIAAC: Punteggio Competenze Comprensione Linguistica



Distribuzione regionale di *under-skilling* (% dei lavoratori)



Anche l'area geografica riveste un ruolo cruciale nella distribuzione delle competenze Fonte: OECD Economic Surveys: Italy, 2017

Il gap italiano verso l'innovazione

L'Italia ha *bassi livelli* nella diffusione di apprendimenti sul lavoro e un moderato livello di innovatività

Con UK, Irlanda, Spagna, l'Italia rappresenta un sistema socioeconomico che **preferisce la replicabilità** all'innovazione e alla diffusione sistematica delle conoscenze *work-based* (Cedefop)



Fabbisogno delle imprese

Il **48%** delle imprese italiane, nel secondo trimestre del 2018, ha dichiarato di avere avuto **difficoltà a reperire manodopera specializzata sul mercato del lavoro**

In particolare il **42%** non riesce a reperire figure professionali con **competenze tecnologiche e digitali avanzate**, il **45%** con **competenze tecniche di base** e il restante **13%** figure professionali con altre specifiche caratteristiche

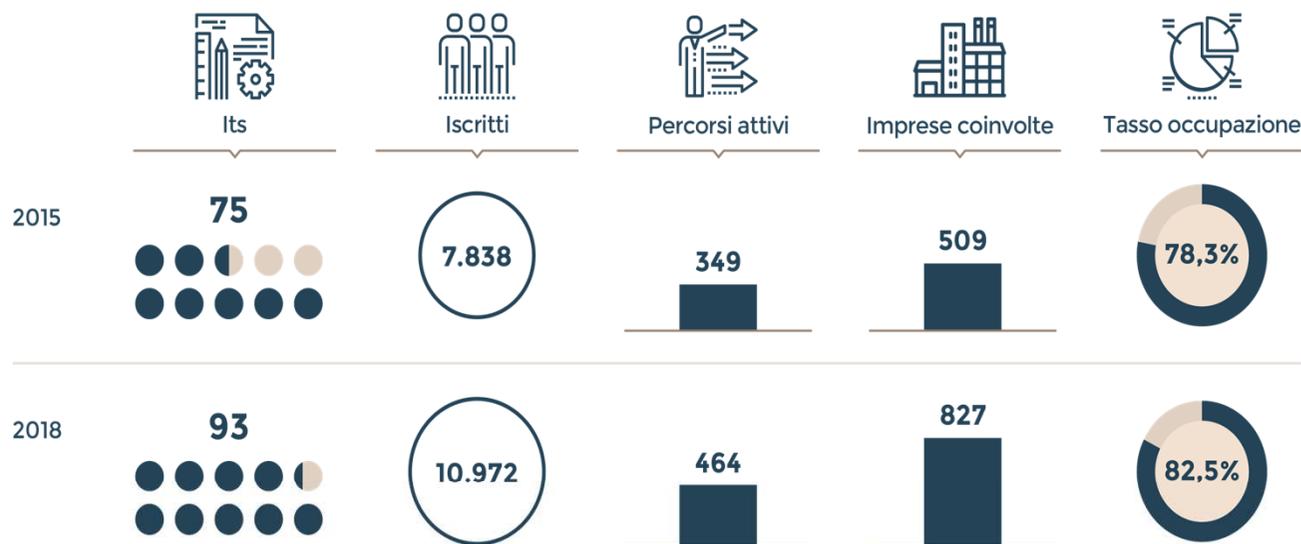
(Fonte: Indagine Federmeccanica 2018)



Formazione tecnico-professionale

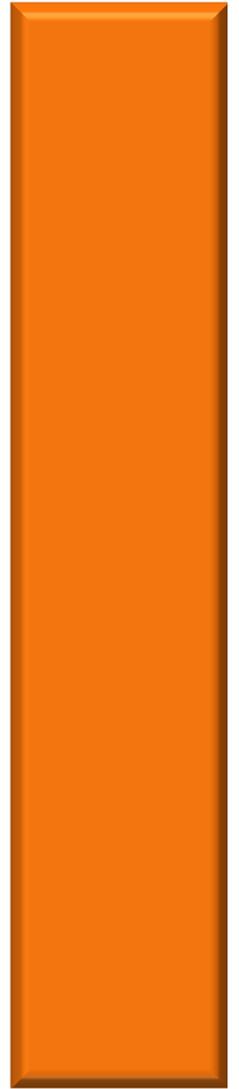
A un anno dal conseguimento del titolo ITS, l'**82,5%** dei diplomati è occupato e, nella quasi totalità dei casi, si tratta di in un impiego **coerente** con il proprio percorso di studio

Molto spesso gli studenti trovano lavoro proprio nelle stesse aziende che partecipano alle Fondazioni ITS



Fonte: elaborazione del Sole24Ore su dati MIUR Indire (2018)

3. *Digital Disruption* e nuovi fabbisogni



Il lavoro del futuro?!

- ✓ Ampia **varietà** di situazioni lavorative
- ✓ Nascita di **nuove forme di lavoro** al di fuori dei rapporti lavorativi
- ✓ Crescita delle aspettative **individuali** e delle diverse condizioni di lavoro
- ✓ Fine di **luoghi di lavoro, tempi e attività unificate**
- ✓ Percorsi di carriera **poliedrici e discontinui**
- ✓ Aumento di interconnessioni tra **lavoro e vita privata**
- ✓ **Fine del mercato del lavoro statico e prevedibile**



Le professioni ad elevata qualificazione



Il processo tecnologico sta riformulando i contenuti e i compiti della maggior parte delle occupazioni nei Paesi industrializzati

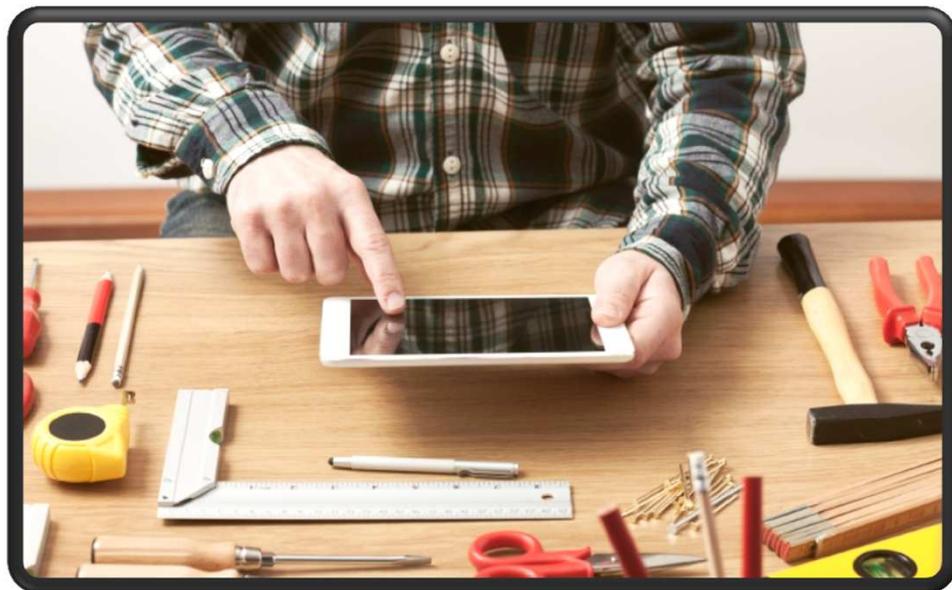
La digitalizzazione (stampanti 3D, *Internet of Things*, robotica) richiede nuove *skill* e conoscenze legate ai settori scientifici

Le professioni ad elevata qualificazione

La robotica avanzata e l'automazione creano un **surplus di skill fisiche e manuali**, mentre producono un **aumento di richiesta di abilità cognitive non di routine** (ragionamento deduttivo, fluidità di idee, ordinamento delle informazioni, comprensione dei contesti comunicativi)



Come cambia la ‘mansione’



Il **43%** degli occupati adulti ha assistito ad una **progressiva tecnologizzazione della propria mansione**, rendendo alcuni lavori particolarmente esposti ad una possibile automazione, mentre il **47%** ha riscontrato cambiamenti nei metodi e nelle pratiche di lavoro

Nuove professioni

Cedefop prevede la creazione di un ulteriore **mezzo milione di nuovi posti di lavoro nell'ICT entro il 2025**

Secondo l'indagine ESJ del Cedefop, circa il **10%** dei lavoratori adulti UE è ad alto rischio di obsolescenza delle proprie competenze tecnologiche



GIG economy, Crowd work e giovani



I dati dell'OECD mostrano che alte percentuali di giovani si avviano a percorsi di lavoro con obiettivi a medio termine correlati alle piattaforme e alla **GIG economy**. Queste opportunità di occupabilità **non** riflettono necessariamente lavori di migliori qualità e con **maggiori tutele**

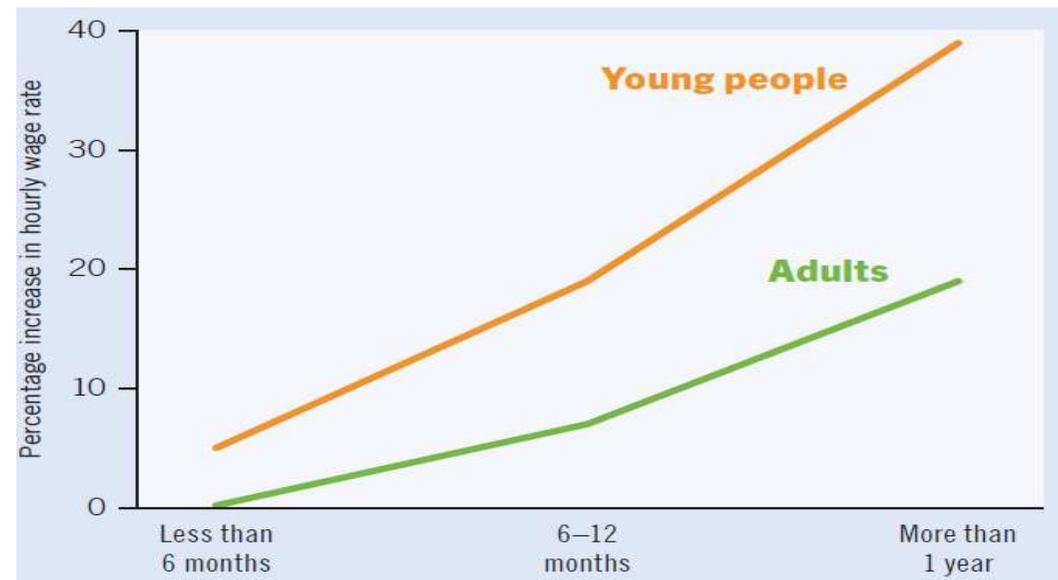
I giovani lavoratori sono aperti al cambiamento tecnologico più degli adulti e a intercettare opportunità relative al contesto della *digital disruption*

GIG economy, Crowd work e giovani

Secondo i dati dell'ILO (*Global Employment Trends for Youth 2017*) per il 52% dei giovani (15-29 anni) il **crowd work** è la prima fonte di reddito contro il 28% degli over 30

I giovani tendono ad apprendere a lavorare nel contesto del **crowd work** più velocemente dei lavoratori più adulti e diventano quindi maggiormente produttivi in tempi minori

Esperienze di *crowd work* per giovani e adulti



MA DOVE
STIAMO
ANDANDO?

IO CHE NE SO?
SONO UN SUO
FOLLOWER.



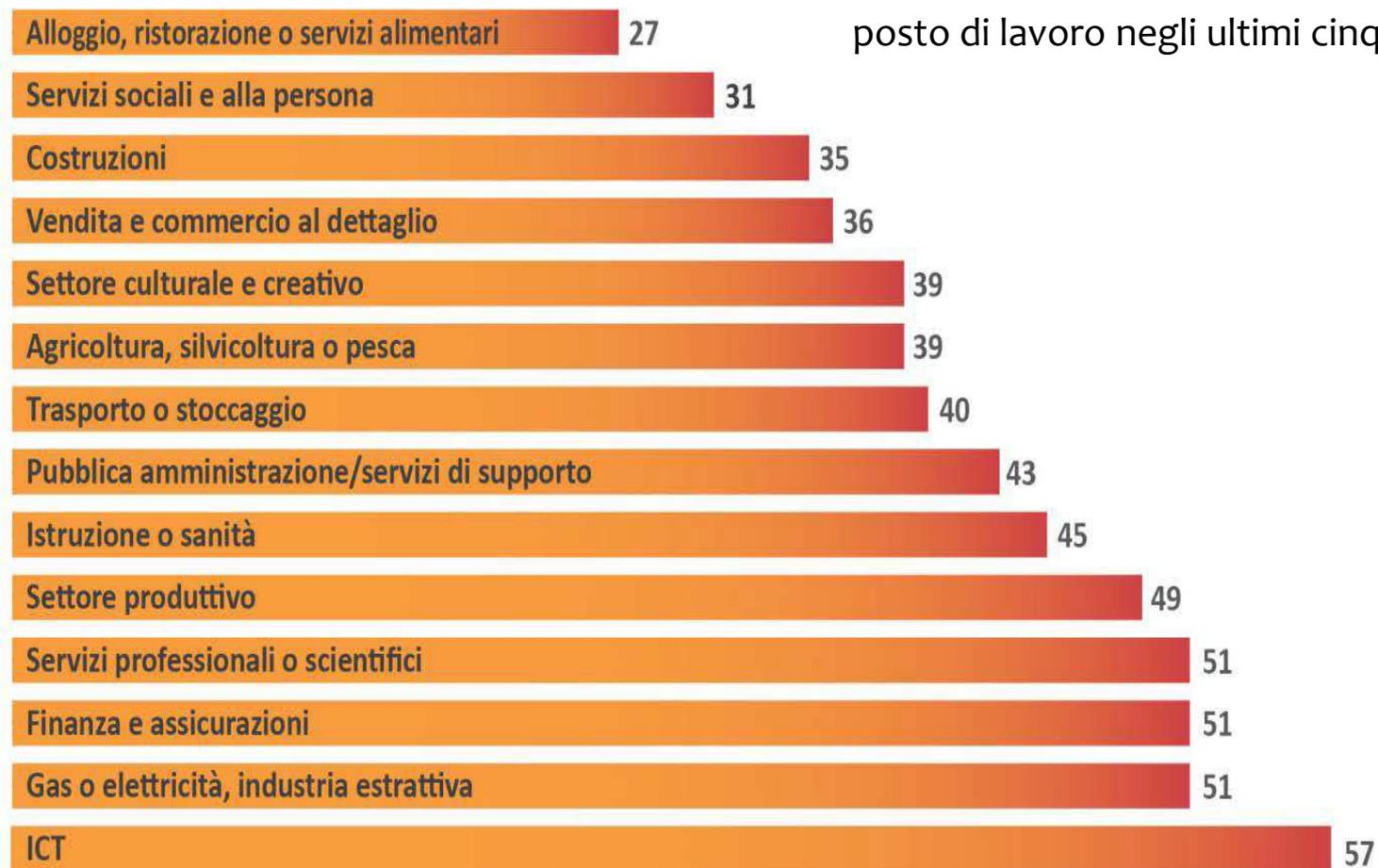
*Quali sono i
fabbisogni di
competenza in
crescita e quali in
calo?*

Anticipazione del fabbisogno di competenze a seguito di ristrutturazioni settoriali/riorganizzazione del lavoro, 2015-2025, UE 28



Fonte: CEDEFOP, 2017

Adulti interessati dal cambiamento tecnologico sul posto di lavoro negli ultimi cinque anni per settore, UE 28



Fonte: CEDEFOP, 2017

Digital disruption

L'esigenza di adeguare le competenze di fronte al cambiamento tecnologico sposta il baricentro sulla formazione continua in età adulta **e sul posto di lavoro**

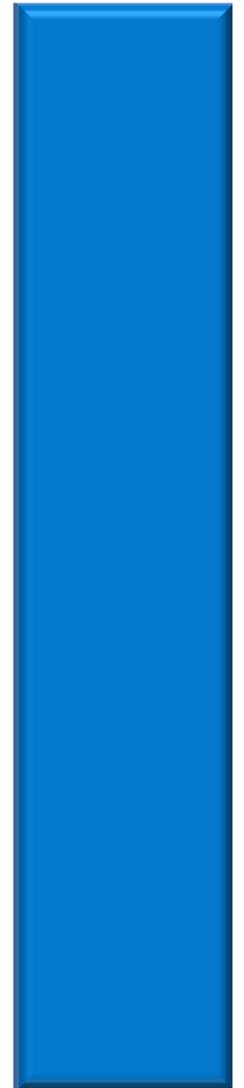
I sistemi devono conseguentemente adeguarsi, offrendo formazione modularizzata e rapida

LAVA DI
MALE IN
PEGGIO,
CIPPUTI.

ALLORA CONCEDIMI
UN ULTIMO SLOW,
BIGAZZI, E POI
QUE SERA' SERA'.



4. Le competenze del futuro



Definizione di competenza

La competenza è la capacità di un soggetto di combinare potenzialità partendo dalle risorse cognitive, emozionali e valoriali a disposizione (saperi, saper essere, saper fare, saper sentire) per realizzare intenzionalità verso lo sviluppo di obiettivi

Capacità di mobilitare progettualità in azioni concrete, rilevabili ed osservabili, 'saperi in azione'

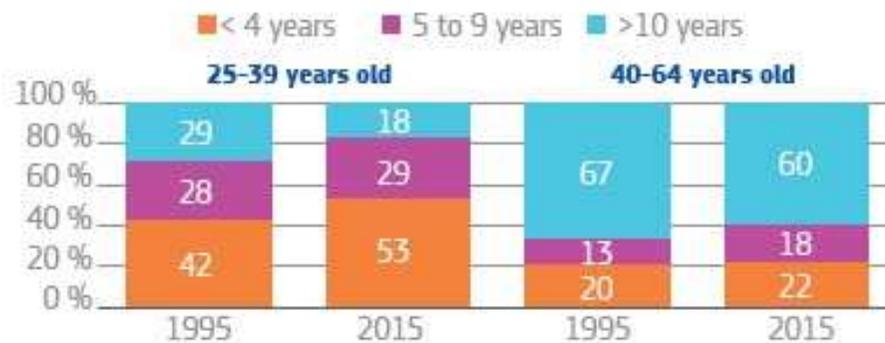
L'identità personale è correlata al profilo delle competenze ed alla dimensione «auto-orientativa»

Apprendere il 'come apprendere' è la competenza più importante

A WORLD OF CHANGE

Both younger and older workers stay less long with the same employer

Percentage of workers employed in the same company by number of years; breakdown by age



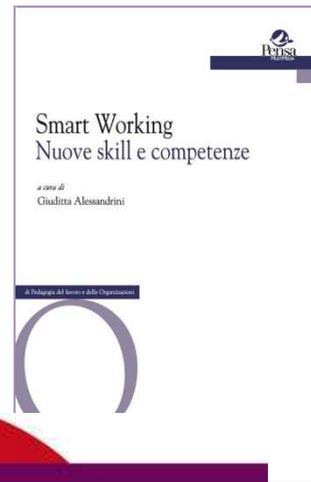
Source: Eurofound

I dati attuali mostrano che le persone cambiano lavoro molto più spesso che in passato. **In media gli europei sono passati dall'aver un 'lavoro per la vita' a cambiarne più di 10** nel corso della loro carriera

In una società sempre più *ageing* le persone lavoreranno più a lungo e quindi dovranno godere di più opportunità per aggiornare le proprie competenze

In realtà, però, meno dell'**11%** dei lavoratori europei tra i 25 e i 64 anni è impegnato nel *lifelong learning*. In media **solo il 6%** dei lavoratori più adulti (55-64 anni) partecipa a corsi di formazione

Grazie per l'attenzione



CEFORC
Laboratorio di Ricerca Formazione Continua & Comunicazione

www.ceforc.eu

MASTER HR-SPECIALIST

www.master-hrspecialist.com