

NOTA INFORMATIVA

Ritorno all'apprendimento, ritorno al lavoro

Aiutare gli adulti scarsamente qualificati ad uscire dalla disoccupazione

Dal 2008 la questione predominante nelle riflessioni dei responsabili politici è stata, comprensibilmente, la crescita esplosiva della disoccupazione giovanile. Ma la crisi ha colpito gravemente anche gli adulti scarsamente qualificati, che registrano il tasso di disoccupazione più elevato in tutta Europa ⁽¹⁾. Un recente studio del Cedefop conferma che i programmi di formazione basati sul lavoro possono rispondere alle particolari esigenze di questo gruppo, purché adeguatamente mirati e strutturati.

Per consentire all'Europa di ridurre la povertà e realizzare l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75%, tutti i paesi devono aiutare le persone ad aggiornare, migliorare o integrare le proprie competenze.

Nell'ambito del ciclo annuale di coordinamento politico noto come semestre europeo, che coordina i progressi verso gli obiettivi della strategia Europa 2020, numerosi paesi hanno ricevuto raccomandazioni per la definizione di misure atte ad affrontare le sfide dei disoccupati di lunga durata e dei lavoratori scarsamente qualificati. Tali paesi comprendono la Danimarca ("prendere ulteriori misure per promuovere l'occupabilità delle persone ai margini del mercato del lavoro, ivi compresi i migranti, i disoccupati di lunga durata e i lavoratori scarsamente qualificati"), l'Estonia ("rafforzare le misure di attivazione per agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati di lunga durata"), e la Spagna ("rafforzare l'efficacia dei programmi di riqualificazione per i lavoratori più anziani e scarsamente qualificati") ⁽²⁾.

Un problema che interessa tutta l'Europa

Gli adulti scarsamente qualificati, ossia le persone di età compresa tra 25 e 64 anni che possiedono al massimo un diploma di istruzione secondaria inferiore, hanno registrato dal 2008 un aumento della disoccupazione superiore a qualsiasi altro gruppo di lavoratori. Benché rappresentino una quota sempre minore della forza lavoro, in numeri assoluti costituiscono un gruppo considerevole, attualmente pari a 70,7 milioni di individui ⁽³⁾. Il grafico mostra il tasso di disoccupazione degli adulti scarsamente qualificati economicamente attivi, e di tutti gli adulti, nel 2012.

Le sfide particolari degli adulti scarsamente qualificati

- Come dimostra il lavoro del Cedefop sulle competenze, la maggior parte dei posti di lavoro – compresi quelli definiti elementari – richiedono competenze sempre maggiori o più complesse.
- Gli adulti scarsamente qualificati hanno minori probabilità di proseguire nell'istruzione o nella formazione ⁽⁴⁾. Nel 2012, solo il 3,9% degli adulti poco qualificati ha partecipato alla formazione permanente, contro una media del 9,9% (la percentuale sale al 7,7% per gli adulti mediamente qualificati ed è pari al 16% per i diplomati dell'istruzione terziaria) ⁽⁵⁾.

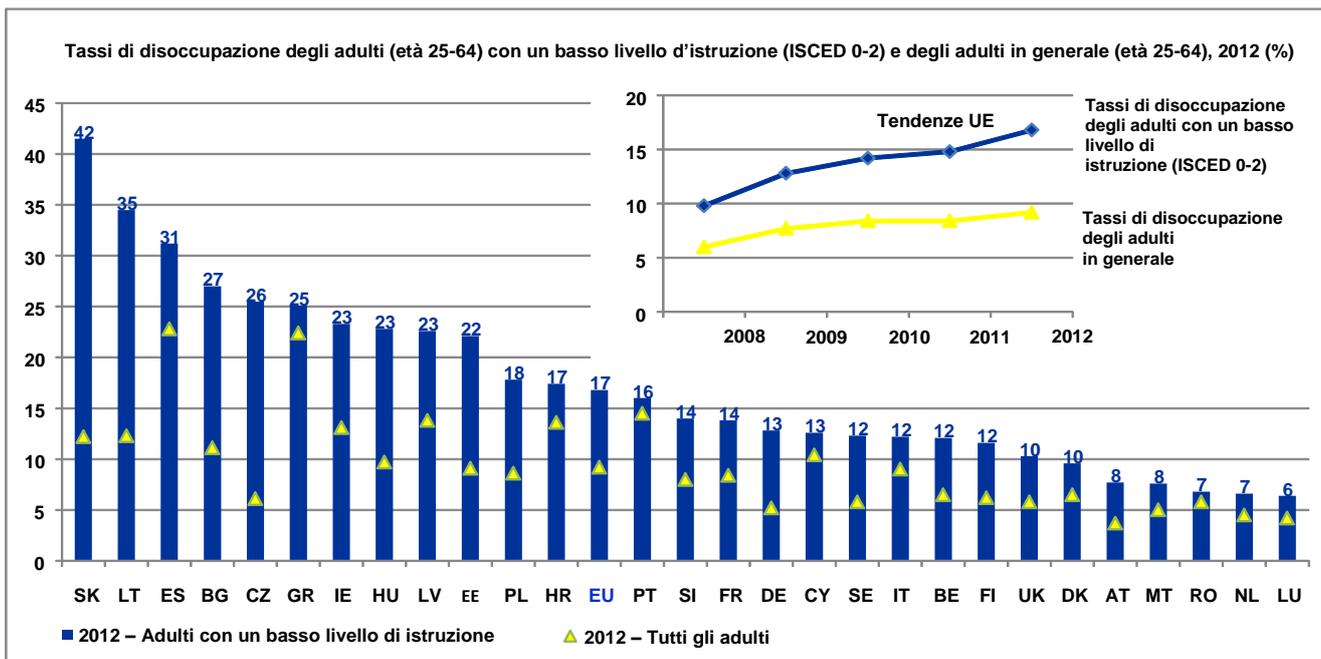
⁽³⁾ Eurostat (2013). *Indagine sulle forze di lavoro nell'UE* (data di estrazione dei dati: 15.7.2013).

⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* (Studiare mentre si lavora: come si può sostenere lo sviluppo delle abilità apprendendo sul luogo di lavoro) [online] [consultato il 17.9.2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* (Apprendimento nel corso della vita per adulti con un basso livello d'istruzione: vi sono evoluzioni recenti?) [online]. Dati al 2011 [consultato il 17.9.2013].

⁽¹⁾ Consiglio dell'Unione europea (2013). *Relazione comune sull'occupazione*. Bruxelles, 4.3.2013. pag. 9 [consultato il 17.9.2013].

⁽²⁾ Commissione europea (2013). *Raccomandazioni specifiche per paese 2013* [online] [consultato il 17.9.2013].



Fonte: Eurostat, 2013.

- Spesso gli adulti poco qualificati, oltre ad essere privi di competenze specifiche, non dispongono neppure delle competenze chiave richieste nella maggior parte dei posti di lavoro ⁽⁶⁾, che comprendono abilità di lettura e calcolo, competenze informatiche, capacità di comunicazione, ma anche attitudini nei confronti del lavoro e della condotta nel luogo di lavoro.
- Pregiudizio nella selezione: spesso i datori di lavoro associano il possesso di qualifiche formali con la preparazione stessa al lavoro. In condizioni di forte disoccupazione quindi preferiscono assumere candidati sovraqualificati in termini formali, rendendo così il mercato del lavoro ancora più ostico per le persone scarsamente qualificate ⁽⁷⁾.
- Deficit di informazione: per gli adulti poco qualificati spesso è difficile ottenere informazioni su posti di lavoro disponibili, non ultimo perché i datori di lavoro investono meno tempo e denaro nella ricerca di dipendenti di questo tipo. Questo problema strutturale non viene affrontato adeguatamente dai servizi pubblici per l'impiego (SPI), utilizzati dal 50% circa dei disoccupati; nella

maggior parte dei paesi, è molto meno probabile che le persone con un livello di istruzione elevato si rivolgano a SPI.

- Stile di apprendimento: per definizione, gli adulti poco qualificati hanno abbandonato presto la scuola. Alcuni hanno approfittato di una grande disponibilità di posti di lavoro nella propria regione, mentre altri possono aver avuto un'esperienza scolastica negativa. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, risulta difficile riprendere la formazione scolastica in un momento successivo.
- Pressioni nel mercato del lavoro: nell'attuale situazione di crisi economica, le persone scarsamente qualificate subiscono la crescente concorrenza dei disoccupati più qualificati per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di formazione ⁽⁸⁾.

Apprendimento basato sul lavoro: che cos'è e come può essere d'aiuto

I programmi di apprendimento basato sul lavoro si svolgono nello stesso luogo di lavoro o in un ambiente di lavoro simulato nell'ambito di un programma di formazione. Possono combinare l'apprendimento presso un istituto di formazione con l'apprendimento

⁽⁶⁾ Europa (2011). Competenze chiave per l'apprendimento permanente [online] [consultato il 17.9.2013].

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. (La sfida della corrispondenza delle abilità: sfasamento delle abilità e implicazioni politiche) Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni, pag. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, imminente): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*. (Ritorno al lavoro: apprendimento basato sul lavoro e reinserimento di adulti disoccupati nel mercato del lavoro)

in un'azienda tramite servizi di collocamento. Numerosi fattori contribuiscono al successo dei programmi di apprendimento basato sul lavoro rivolti specificamente agli adulti scarsamente qualificati:

- Essi prevedono un'approfondita valutazione iniziale del grado di preparazione al lavoro (anche in termini di attitudini e fabbisogni formativi), compresa la validazione di formazione precedentemente svolta, e offrono un orientamento costante. Rendendo visibili le conoscenze, le capacità e le competenze delle persone è possibile promuovere la loro autostima e incentivarle a proseguire l'apprendimento;
- Essi rappresentano un ambiente di apprendimento più congeniale per persone che hanno abbandonato la scuola prematuramente e possono sentirsi a disagio a rientrare in un'aula tradizionale;
- Essi offrono piani di formazione individuali, adattando l'apprendimento al profilo e ai fabbisogni di ciascuno;
- Essi si incentrano sia su competenze chiave (fondamentali per l'occupazione in generale) sia su conoscenze specifiche (necessarie all'occupazione in particolari lavori). L'esperienza sul luogo di lavoro consente inoltre alle persone di imparare comportamenti e norme, che sono di particolare importanza per i datori di lavoro;
- Essi consentono di stabilire rapporti di fiducia tra istituti di istruzione e formazione e datori di lavoro, a vantaggio di chi apprende;

I workshop e cantieri per l'integrazione (ateliers et chantiers d'insertion) del programma francese "integrazione attraverso il lavoro" (insertion par l'économique) forniscono indicazioni su come lo svolgimento di mansioni lavorative possa essere utilizzato per sviluppare competenze chiave. La tosatura di un prato è considerata un modo per migliorare le capacità matematiche, ad esempio quando si calcola la superficie dell'area e si miscelano i carburanti nella giusta percentuale.

- lo stretto collegamento con un luogo di lavoro garantisce una graduale transizione dalla formazione al lavoro; i partecipanti entrano in contatto con potenziali datori di lavoro ai quali possono dimostrare le proprie capacità;

- essi aiutano le persone a sviluppare competenze pratiche nella ricerca di lavoro (colloqui, CV, ecc.) e possono offrire ulteriore assistenza pratica nella ricerca;
- forniscono assistenza per questioni pratiche come la cura dei bambini;
- infine, certificano i risultati ottenuti: chi è alla ricerca di un lavoro può dimostrare di aver acquisito nuove competenze.

Considerazioni per i responsabili politici

L'apprendimento basato sul lavoro può contribuire ad alleviare i problemi incontrati dagli adulti scarsamente qualificati, soprattutto grazie all'approccio olistico adottato dai programmi migliori. Sviluppando ulteriormente o incoraggiando programmi di questo tipo, i responsabili politici possono dedicarsi alla riduzione di alcuni degli svantaggi che le persone poco qualificate affrontano sul mercato del lavoro.

Attualmente, per gli adulti in cerca di lavoro sono disponibili solo alcuni programmi per lo sviluppo sistematico di competenze chiave. Alcuni esempi sono gli *workshop* e i cantieri per l'integrazione in Francia, le "misure per l'attivazione e il reinserimento nel lavoro" in Germania e l'"istruzione professionale di base per gli adulti" in Danimarca.

Per superare il pregiudizio nella selezione, i programmi dovrebbero riconoscere la formazione precedentemente svolta e accreditarne i risultati ottenuti; di solito, gli adulti in cerca di lavoro hanno difficoltà a fornire prove delle competenze acquisite nell'esperienza di lavoro⁽⁹⁾. Anche i certificati e le qualifiche derivanti dall'apprendimento basato sul lavoro dovrebbero essere pienamente integrati nei quadri nazionali delle qualifiche di ciascun paese – almeno come qualifiche acquisite tramite l'apprendimento non formale. In questo modo, le persone che partecipano ai programmi saranno anche in grado di acquisire qualifiche professionali complete in un momento successivo, o di proseguire nella formazione. La capacità dei programmi basati sul lavoro di dare ai partecipanti una possibilità di competere in un mercato del lavoro difficile dipende quindi in parte dall'offrire riconoscimento formale delle competenze impartite.

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners*. (Lavoro e invecchiamento: consigli e assistenza per discenti in età avanzata) Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni, pag. 138 [consultato il 17.9.2013].

Rivolto principalmente ai disoccupati scarsamente qualificati, il programma svedese Yrkevux convalida le conoscenze e competenze precedentemente acquisite dai partecipanti e al suo completamento conferisce una piena qualifica professionale. Allo stesso modo, il Centro Olandese di Formazione per il Lavoro garantisce che le persone prive di un diploma ottengano una certificazione professionale minima e un certificato di lingua olandese.

Gli ostacoli pratici che tradizionalmente limitano l'accesso alle opportunità di apprendimento si affrontano al meglio nell'ambito del programma di formazione stesso. Questo significa che i programmi dovrebbero trattare anche altre questioni che interessano gli adulti disoccupati, quali organizzazione di trasferimenti, assistenza sanitaria e cura dei bambini, come il programma ungherese "springboard" (trampolino) e il francese ACI.

I servizi pubblici per l'impiego dovrebbero anche prestare una maggiore attenzione ai lavoratori scarsamente qualificati e indirizzarli verso i programmi basati sul lavoro che rispondono meglio alle loro esigenze. Nell'ambito di questi servizi, i programmi di orientamento dovrebbero anche affrontare le esigenze specifiche degli adulti scarsamente qualificati ⁽¹⁰⁾. In effetti, per i servizi pubblici per l'impiego, il ruolo integrativo di orientamento riveste un'importanza critica per individuare correttamente le necessità e le capacità di persone poco qualificate e indirizzarle verso le opzioni di formazione migliori.

Per guidare e finanziare queste opzioni occorrono la collaborazione e il coinvolgimento attivo di aziende, sindacati e formatori, che dovrebbero rispecchiarsi in una struttura formale in grado di coordinare meglio la domanda e l'offerta di posti di lavoro. Questi organismi potrebbero condividere l'investimento necessario per l'attuazione dei programmi e contribuire a promuoverli tra datori di lavoro, istituti d'istruzione e formazione e adulti disoccupati scarsamente qualificati. I datori di lavoro, in particolare, dovrebbero essere sensibilizzati in merito ai vantaggi di simili programmi, per incoraggiarli a contribuirvi, soprattutto se operanti in settori emergenti o alle prese con un gap di competenze.

⁽¹⁰⁾ Commissione europea (2013). *European agenda for adult learning and recent policy developments* (Agenda europea per l'apprendimento degli adulti e recenti sviluppi politici) [online] [consultato il 17.9.2013].

Ulteriori informazioni e servizi

- L'imminente relazione del Cedefop *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (apprendimento basato sul lavoro e reinserimento di adulti disoccupati nel mercato del lavoro) prende in esame i fattori di successo dei programmi di formazione professionale che utilizzano l'apprendimento basato sul lavoro e mirano allo sviluppo di competenze chiave e suggerisce dei modi per sfruttare appieno il potenziale di questi programmi.
- Una bibliografia completa su quest'argomento e questioni correlate è disponibile nei nostri servizi di informazione online:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>.
- La pagina web in materia di apprendimento degli adulti sul portale del Cedefop fornisce ulteriori informazioni sull'attività dell'agenzia in questo campo: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Nota informativa – 9082 IT
N° di cat.: TI-BB-13-008-IT-N
ISBN 978-92-896-1330-9, doi: 10.2801/39917
Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione
professionale (Cedefop), 2013
Tutti i diritti riservati.

Le note informative sono redatte in francese, greco, inglese, italiano, polacco, portoghese, spagnolo e tedesco e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente e-mail a: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Ulteriori note informative e pubblicazioni Cedefop sono disponibili all'indirizzo: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salonicco, Grecia
Europe 123, Salonicco, Grecia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu