MANUALE:
GUIDA AL LAVORO E ALLE TRANSIZIONI LAVORATIVE POST-COVID19

Innovative European Career Guidance

Partenariati di cooperazione Erasmus+ nella Istruzione e formazione professionale

Co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

LIST OF PARTNERS

Asnor Associazione Nazionale Orientatori · University of Turku · aE Agencia para el Empleo, Agencia de Colocación autorizada 13-2 · IDEM creactions · EVTA European Vocational Training Association · Psychmed Analytics

MANUALE: GUIDA AI LAVORI E ALLE TRANSIZIONI LAVORATIVE POST-COVID19

Nome del progetto:	**Orientamento professionale europeo innovativo**
Progetto n.:	**2021-1-IT01-KA220-VET-000035649**
Finanziamenti:	**Partenariato di cooperazione Erasmus+ nell'Istruzione e Formazione Professionale**
Sviluppo dei contenuti da parte dei Partner:	**Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR Italia - Capitolo 2** **Università di Turku - Finlandia - Capitolo 3** **Agenzia dell'Impiego di Madrid - Spagna - Capitolo 1** **IDEM CRE'ACTIONS - Francia - Capitolo 5** **EVTA - Belgio - Capitolo 4** **Psychmed Analytics Ireland - Capitolo 6**
Contattateci:	**www.ieucg.eu**

Cofinanziato dall'Unione europea	Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.
BY NC SA	Il "Manuale: GUIDA AL LAVORO E ALLE TRANSIZIONI LAVORATIVE POST-COVID19" è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220 nell'Istruzione e Formazione Professionale "Innovative European Career Guidance" (Progetto n. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649) ed è rilasciato sotto licenza Creative Commons. Licenza internazionale Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo 4.0.

INDICE

INTRODUZIONE 6
Prefazione di David J. Bourne 6
Informazioni sul manuale 6
Il progetto 8
Capitolo 1: SKILLS INTELLIGENCE 9
1.1 - Introduzione 9
1.2 - Skills Intelligence 9
1.2.1 Che cos'è la Skills Intelligence? 9
1.2.2 Motivi per cui la Skills Intelligence è essenziale per la preparazione della futura forza lavoro/orientamento professionale 10
1.2.3 - Il processo di Skills Intelligence. (Fonte: CEDEFOP e dati propri) 11
1.3 - Il mercato del lavoro e l'occupazione: Situazione attuale, tendenze e impatti futuri 12
1.3.1 L'attuale mercato del lavoro in Europa, i deficit occupazionali e le eccedenze di lavoratori (Fonte: Rapporto EURES) 12
1.3.2 Tendenze generali nella domanda e nell'offerta di competenze future (fonte: Rapporto ILO, Forecasting and Adaptation to Skills and Jobs) 14
1.3.3 Settori economici emergenti che generano occupazione 14
1.3.4 Creazione e dislocazione futura di posti di lavoro, 2023-2027(Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023) 15
1.3.5 Lavori con maggiori prospettive per il futuro 17
1.3.6 Settori e professioni a rischio 17
1.3.7 Impatto dell'IA (Intelligenza Artificiale) sul mercato del lavoro (Fonte: OCSE Employment Outlook 2023: Intelligenza artificiale e mercato del lavoro) 18
1.4 - Orientamento e sviluppo delle competenze per il nuovo contesto lavorativo 19
1.4.1 Nuove competenze per il lavoro del futuro 19
1.4.2 Apprendimento permanente: Riqualificazione e riqualificazione 20
1.5 - Conclusioni 21
1.6 - Bibliografia e fonti 21
Capitolo 2: NUOVO EUROPASS E PERSONAL BRANDING 22
2.1 - INTRODUZIONE 22
2.2 - EUROPASS 22
2.2.1 Perché Europass è importante per l'orientamento professionale? 22
2.2.2 Come creare un profilo Europass 23
2.2.3 Come utilizzare il profilo Europass? 23

2.2.4 - Oltre il CV: Europass STRUMENTI e INFO 24
2.3 - IL PERSONAL BRANDING 25
2.3.1 Che cos'è il personal branding? 25
2.3.2 Come costruire il proprio Personal Branding? 27
2.3.3 Uno strumento pratico per costruire il vostro Personal Branding 29
2.4 - Conclusioni 29
2.5 - Bibliografia e fonti 30
Capitolo 3 - SFIDE POST-COVID-19 31
INTRODUZIONE 31
3.1 - Contesto: Il mondo prima di covid19: Megatrend 31
3.1.1 Migrazione 33
3.1.2 Digitalizzazione 34
3.2 - L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN UN MONDO POST-COVID19 35
3.2.1 CASO 1 36
3.2.2 CASO 2 38
3.3 - Conclusioni 40
Capitolo 4 - Lo sviluppo dell'istruzione professionale in Europa 42
4.1 - Medioevo 42
4.2 - Rivoluzione industriale 42
4.3 - Fine del XIX e XX secolo 43
4.4 - Cooperazione europea 43
4.5 - Processo di Bologna 43
4.6 - Sviluppi contemporanei 44
4.7 - Tendenze future 45
4.8 - Differenze nello sviluppo dell'istruzione professionale in Europa 46
4.9 - Cooperazione europea in corso 47
4.10 - Conclusioni 50
4.11 - Bibliografia e fonti 50
Capitolo 5 - Transizioni professionali e crisi sanitaria 51
Introduzione 51
5.1 - Ampi cambiamenti nel mercato del lavoro 51
5.2 - Tendenze del mercato del lavoro post-COVID 52
5.3 - Progetti di crisi sanitaria e di transizione professionale individuale 53
5.4 - Riqualificazione collettiva accompagnata 54
5.5 - Imprese pioniere nel sistema TransCo 54

5.6 - Conclusioni 56
5.7 - Bibliografia e fonti 56
Capitolo 6: - Empatia e tratti psicologici necessari per l'occupabilità 57
6.1 - Introduzione 57
6.2 - Empatia 58
6.3 - Perché l'empatia è importante? 59
6.4 - Qual è l'importanza dell'empatia nell'orientamento professionale? 60
6.5 - Come sviluppare l'empatia 60
6.6 - La sola empatia è sufficiente per progredire nella carriera? 61
6.7 - Le caratteristiche psicologiche generali che favoriscono la progressione di carriera 61
6.8 - Conclusioni 63
6.9 - Bibliografia e fonti 63

INTRODUZIONE

Prefazione di David J. Bourne

Quasi trent'anni fa, il sociologo Zygmunt Bauman ha introdotto il concetto di "società liquida" per descrivere quelle società su cui la globalizzazione ha avuto un impatto considerevole, trasformando il nostro modo di vedere il mondo. Secondo Bauman, nel corso del tempo siamo passati da un universo percepito come solido ad un universo liquido. Il primo offriva una sensazione di solidità promossa dalla sociologia moderna, che riteneva che gli individui formassero gruppi solidi e coerenti all'interno dei quali trovavano non solo identità ma anche sicurezza, e che chiamavano "società". La solidità di queste società era sostenuta dal fatto che si basavano su una forte territorialità. Combinata con le nuove tecnologie, la globalizzazione avrebbe minato questo senso di solidità introducendo sia una volatilità, oltre i limiti precedentemente conosciuti, sia una potente interdipendenza universale, lasciando il campo aperto a tutte le possibilità. In un tale contesto di incertezza e cambiamento permanente, gli individui si concentrano ora sul loro stato attuale, non possono permettersi di rimanere statici e non hanno altra scelta che sviluppare la loro capacità di adattamento e mobilità.

Anche la psicologia ha affrontato la questione. All'inizio degli anni 2000, due psicologi australiani, Jim Bright e Robert Pryor, hanno presentato una teoria intitolata "Chaos Theory of Careers: A New Perspective on Working in the Twenty-First Century (2005)". La teoria del caos propone una visione dinamica e non lineare dello sviluppo della carriera. Suggerisce che le carriere non seguono traiettorie prevedibili, ma sono piuttosto influenzate da fattori complessi e imprevedibili. Secondo questa teoria, gli individui sono incoraggiati ad adottare un approccio esplorativo, ad essere aperti a opportunità inaspettate e ad adattare continuamente le loro scelte di carriera in risposta ai cambiamenti e alle sfide del mondo del lavoro. La teoria del caos enfatizza l'adattabilità, la riflessività, la casualità e l'autonomia decisionale in un ambiente di lavoro in costante cambiamento.

Sebbene sociologi e psicologi abbiano prodotto alcune teorie particolarmente interessanti su come il mondo sta cambiando, non avevano idea dell'impatto che la crisi del COVID-19 avrebbe avuto sulle pratiche di orientamento.

Qui presentiamo alcuni contributi su questo tema. Essi toccano dimensioni chiave incontrate nel campo dell'orientamento: complessità e incertezza, adattabilità e flessibilità, riflessività e autonomia, strategie di adattamento, gestione della carriera come processo dinamico. Sono tutte questioni che hanno messo in discussione le pratiche quotidiane.

Informazioni sul manuale

Questo manuale sull'orientamento ai posti di lavoro e alle transizioni post-COVID19 è composto da 6 capitoli:

1. *Skills Intelligence*
2. *Nuovi curricula EUROPASS e personal branding*
3. *Sfide post-covid19*
4. *Evoluzione dell'istruzione e della formazione professionale*
5. *Transizioni professionali nel corso della crisi*
6. *Empatia e aspetti psicologici per l'occupabilità*

Questo manuale va considerato come un modo ambizioso per identificare gli agenti in un contesto complesso: il mercato del lavoro dopo la crisi e altre sfide.
In effetti, il contesto reale è il mercato del lavoro dopo il COVID-19 e le transizioni in corso in un mondo VUCA (Volatile, Incerto, Complesso e Ambiguo).

I partner del progetto, in base alle loro competenze, hanno sviluppato il contenuto dei capitoli con una logica:
- ***Skills intelligence (cfr. Capitolo 1) perché si riferisce, nel contesto dell'occupazione, alla comprensione e all'applicazione strategica delle competenze necessarie per il successo della carriera, alle tendenze del mercato del lavoro e all'anticipazione della domanda di competenze.***
- ***Il nuovo EUROPASS (rif. Capitolo 2) è uno strumento sviluppato dalla Commissione Europea che deve essere considerato uno standard, un insieme di documenti e strumenti digitali creati dall'Unione Europea per aiutare gli individui a presentare efficacemente le proprie competenze e qualifiche in modo chiaro e comprensibile.***
- ***Il Personal Branding (rif. Capitolo 2) è una strategia per promuovere una persona alla ricerca di una più efficace occupabilità, diventando interessante per chiunque offra una posizione.***
- ***Sfide post-covid19 (capitolo 3) perché la pandemia ha catalizzato un cambiamento nell'orientamento professionale, enfatizzando l'adattabilità, le competenze digitali e una prospettiva più ampia sulle dinamiche globali e locali. Le organizzazioni hanno risposto concentrandosi sul benessere dei dipendenti, su iniziative di aggiornamento e su strategie operative agili per prosperare in questo nuovo panorama.***
- ***L'istruzione e la formazione professionale (capitolo 4) si sono evolute e devono essere trasformate per dare maggiori possibilità agli studenti di diventare occupabili. Una panoramica da diversi Paesi è un modo per evidenziare l'importanza di questo modo alternativo di formare i (giovani).***
- ***Le transizioni professionali dopo la crisi (capitolo 5) stanno emergendo e il mercato del lavoro è in evoluzione, con la necessità di mettere in atto modi, approcci e metodi innovativi per facilitare le transizioni professionali in un mondo VUCA.***
- ***L'occupabilità è sempre più legata a competenze che non vengono acquisite nell'istruzione formale. L'empatia e gli aspetti psicologici (capitolo 6) sono considerati efficaci per equipaggiare al meglio la futura forza lavoro.***

I partner sono diversi per tipologia, settori, conoscenze e competenze. Di conseguenza, i capitoli sono stati sviluppati tenendo conto di questo aspetto:
- ***Competenza e impegno quotidiano con la Skill Intelligence per l'Agenzia del Lavoro di Madrid.***
- ***Conoscenza degli strumenti pratici (EUROPASS) e degli approcci (Personal Branding) utilizzati dai professionisti dell'orientamento professionale in tutta Italia dagli associati *ASNOR.***
- ***Individuazione delle sfide che si presentano dopo la pandemia per adattare e trasformare il sistema educativo, sulla base dei fattori trainanti rilevati dall'*Università di Turku* in un sistema educativo nazionale che è considerato uno dei più efficaci a livello mondiale.***
- ***L'Evoluzione dell'istruzione e della formazione professionale e le nuove tendenze in atto nei diversi Paesi così come rilevate dall'*Associazione europea per la formazione professionale (EVTA)*, una delle principali reti europee del settore.***
- ***La transizione dopo la crisi è un tema che il governo francese ha affrontato per molti anni, diventando una buona pratica all'avanguardia per le imprese e i lavoratori in un mercato del lavoro VUCA. L'esperienza dello staff di *Idem Cre'Actions* nel supportare le transizioni professionali costituisce un valore aggiunto per il manuale.***
- ***Gli psicologi del lavoro di *Psychmed Analytics* descrivono gli aspetti psicologici, compresa l'empatia, come gli elementi che conteranno sempre di più nel prossimo mercato del lavoro.***

Il progetto

OBIETTIVI

Siamo sei organizzazioni partner provenienti da tutta Europa: Italia, Finlandia, Spagna, Francia, Belgio e Irlanda. Collaboriamo con molte parti interessate, il che ci permette di raggiungere un pubblico molto ampio e diversificato. I risultati del progetto saranno rilasciati come risorse educative aperte digitali, perché abbiamo a cuore l'accessibilità e la sostenibilità.

Il nostro obiettivo è innovare l'orientamento professionale. Il progetto vorrebbe costruire una nuova generazione di guide professionali europee in grado di supportare le persone a migliorare il loro percorso professionale attraverso l'apprendimento, le competenze, la riqualificazione e l'aggiornamento, il lavoro e le transizioni - un'esigenza sempre più importante, soprattutto in tempi difficili e in evoluzione.

ATTUAZIONE

Un orientamento professionale efficace e innovativo dovrebbe sostenere gli individui ad agire sulla base di 4 elementi.

' RIFLETTERE

Partendo da un punto di vista personale, gli individui sono invitati all'autoconsapevolezza, alla consapevolezza di sé e all'IKIGAI (un concetto giapponese che si riferisce all'avere una direzione o uno scopo nella vita).

'' CRESCERE

Gli individui sono stimolati a una prospettiva di apprendimento permanente per la crescita personale e professionale grazie a soft skill, mindset, antifragilità, aggiornamento e riqualificazione professionale (upskilling e reskilling), istruzione e formazione professionale continua e networking.

''' USCIRE FUORI

Esplorare le possibilità e interagire con il mercato del lavoro grazie al personal branding, all'Skills Intelligence, al networking, alla comprensione del mondo e di come questo possa influenzare le carriere personali.

'''' GESTIONE ED EVOLUZIONE

Gestione di una posizione, evoluzione delle carriere, transizioni, antifragilità e sfide.

RISULTATI

1. *Rapporto: Career Guidance in Europa: Politiche, sistemi e casi rilevanti europei con raccolta di prove sulle esigenze locali e regionali.*
2. *Manuale: guida al lavoro e alle transizioni lavorative post-covid19: si basa sulla necessità di costruire un orientamento professionale di qualità in linea con l'evoluzione della società, per essere più adatti alle esigenze del mercato del lavoro e favorire l'occupabilità.*
3. *Moduli di formazione: Pedagogia e psicologia per la consulenza di carriera: Formazione delle future guide alla carriera, tra cui antifragilità, costruzione della mentalità, Ikigai, consigli per la consulenza alla carriera e approcci pedagogici all'orientamento professionale.*
4. *Toolkit digitale per l'inclusione nell'orientamento professionale: una risorsa educativa aperta contenente materiali pronti per essere utilizzati per innovare e potenziare le pratiche di orientamento professionale per l'inclusione e la diversità.*
5. *Altro*
   - *Eventi moltiplicatori (seminari e webinar)*
   - *Un nuovo profilo professionale di "Innovatore europeo nell'orientamento professionale".*
   - *Sito web: un database di materiali multimediali*
   - *2 newsletter di progetto*
   - *Diffusione sui social network (Facebook, Instagram, LinkedIn ecc.)*
   - *Diffusione attraverso i media tradizionali: stampa, giornali, trasmissioni radiofoniche.*
   - *Opuscoli nelle lingue nazionali di tutti i partner*

Capitolo 1: SKILLS INTELLIGENCE

1.1 - Introduzione

La crisi economica innescata dalla pandemia globale sta avendo un impatto profondo e negativo sulla crescita economica e sull'occupazione. Questa crisi rafforza l'incertezza sul futuro dell'occupazione, già fortemente messa in discussione dalla rivoluzione digitale, dall'automazione dei processi, dalla disintermediazione e dalla disintegrazione delle catene del valore in molti settori dell'economia. L'aumento della disoccupazione dovuto a questa crisi sottolinea ulteriormente la necessità di investire nell'occupabilità degli individui, in particolare nello sviluppo delle competenze professionali che saranno necessarie in futuro.

Negli ultimi anni, la rivoluzione digitale, l'automazione, la crescita delle piattaforme o della gig economy, la disintermediazione e la disintegrazione verticale di molte aziende hanno portato alla scomparsa di posizioni lavorative, a un cambiamento nella tipologia di lavori offerti dalle aziende e nelle competenze professionali necessarie per svolgerli.

Questi profondi cambiamenti richiedono nuove competenze professionali. Il divario tra le competenze necessarie e quelle disponibili nella società si è ampliato negli ultimi anni. Le aziende lo dicono chiaramente nel loro processo di assunzione: ci sono posizioni qualificate disponibili sul mercato del lavoro. C'è una carenza di posti di lavoro qualificati e una carenza di candidati con le competenze professionali per svolgerli.

Il concetto di Skills Intelligence è emerso negli anni 2000 e si riferisce alla capacità di identificare, acquisire e applicare le competenze che sono richieste oggi e che saranno richieste nel mercato del lavoro futuro. Poiché il mercato del lavoro si evolve rapidamente, gli individui e le organizzazioni devono tenersi aggiornati sulle competenze emergenti, nonché sulle tendenze e sulle sfide che caratterizzano il mercato del lavoro.

Nel seguente capitolo impareremo:

- *Come anticipare i requisiti di competenze per il futuro mercato del lavoro*
- *I settori economici e le professioni emergenti che hanno maggiori probabilità di generare occupazione.*
- *Come orientare i lavoratori verso le attività con la più alta probabilità di impiego*
- *Le competenze necessarie per questo nuovo scenario e come svilupparle in modo innovativo*

1.2 - Skills Intelligence

1.2.1 Che cos'è la Skills Intelligence?

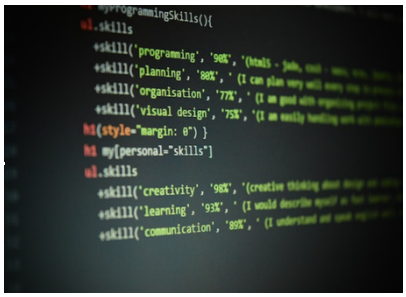
La previsione delle competenze è un processo strategico e sistematico in cui gli attori del mercato del lavoro identificano i bisogni futuri di competenze e si preparano a soddisfarli, contribuendo così a prevenire uno squilibrio tra domanda e offerta.

Per rimanere rilevanti, le informazioni sulle competenze devono essere aggiornate e modificate in base alle esigenze degli utenti. Ciò richiede un processo continuo e iterativo guidato da esperti.

La Skills Intelligence si riferisce a:

- ***Qualifiche attualmente richieste dal mercato del lavoro***
- ***Tendenze, richieste e sfide future del mercato del lavoro***
- ***Anticipare i requisiti delle competenze;***
- ***Affrontare le carenze e gli squilibri di competenze***
- ***Adattare di conseguenza l'istruzione e la formazione disponibili, fornendo consulenza e orientamento scolastico e professionale.***
- ***Impegno costante e ripetuto nel tempo***
- ***Importanza nel contesto dell'orientamento professionale per identificare le lacune da colmare e per sviluppare le competenze di supporto per le persone in cerca di lavoro, che possano quindi sfruttare le nuove opportunità .***

1.2.2 Motivi per cui la Skills Intelligence è essenziale per la preparazione della futura forza lavoro/orientamento professionale



Le informazioni sulle principali tendenze e richieste del mercato del lavoro sosterranno le attività di orientamento e consulenza, i processi di assunzione, l'offerta di istruzione e formazione e le carriere professionali.

Le informazioni strategiche sulle competenze possono essere molto utili per i responsabili politici a livello regionale, nazionale ed europeo, per la comunità dei ricercatori, per i servizi per l'impiego, per i consulenti di orientamento, per i fornitori di istruzione e formazione, per i datori di lavoro e anche per i singoli individui (giovani, persone in cerca di lavoro e altri che devono prendere decisioni sulla loro vita).

Le aree in cui la Skills Intelligence ha un impatto sulle competenze comprendono:

- ***Adattamento alle variazioni della domanda***

Tenendosi aggiornati sulle competenze richieste oggi e su quelle che saranno probabilmente necessarie in futuro, le organizzazioni e gli individui possono adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

- ***Promuovere l'innovazione e la creatività***

Lo sviluppo della Skills Intelligence può aiutare le organizzazioni a identificare le tendenze e le opportunità emergenti, che possono guidare l'innovazione e la creatività. Tenendo d'occhio il mercato, gli individui possono identificare le lacune da colmare e sviluppare le competenze necessarie per sfruttare le nuove opportunità.

- ***Prepararsi al futuro***

Con la crescente automazione e digitalizzazione della forza lavoro, è importante essere informati sulle competenze che saranno richieste. Sviluppando una skill intelligence, le organizzazioni e gli individui possono prepararsi al futuro e assicurarsi di avere le competenze necessarie per rimanere competitivi in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

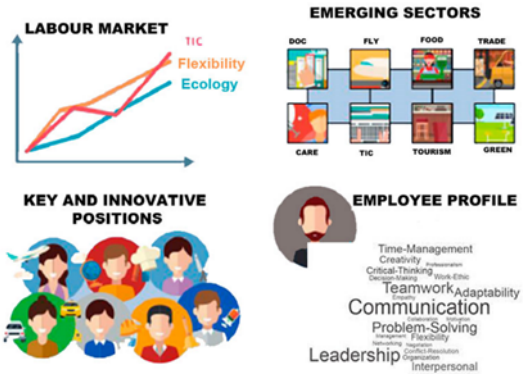
1.2.3 - Il processo di Skills Intelligence. (Fonte: CEDEFOP e dati propri)

I dati quantitativi e qualitativi sulle competenze e sul mercato del lavoro sono gli elementi necessari per facilitare il lavoro e le decisioni dei responsabili politici, delle parti sociali, degli erogatori locali di IFP, dei consulenti professionali e dei lavoratori. Questi gruppi hanno esigenze informative diverse, utili nei loro singoli contesti.

Il ruolo degli esperti è quello di identificare i requisiti informativi, utilizzare dati, strumenti e tecniche appropriate e sviluppare soluzioni su misura per presentare i risultati in una forma adatta agli utenti.

Le decisioni informate devono essere supportate da informazioni di alta qualità, dato che sono disponibili sempre più dati e informazioni sulle competenze e sul mercato del lavoro. I dati devono essere affidabili.

Questa previsione mira a fornire informazioni a tutti gli attori del mercato del lavoro sugli squilibri delle competenze e dei fabbisogni che potrebbero verificarsi in futuro, in modo che possano prendere decisioni, preparare misure e intraprendere azioni per soddisfare i fabbisogni ed evitare gli squilibri delle competenze.



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Le fasi da sviluppare nell'Skills Intelligence sono:

- ***Definire le esigenze informative:***
  - ***per destinatario***
  - ***per settore economico***
- ***Selezionare o raccogliere dati e informazioni rilevanti:***
  - ***Raccogliendo informazioni quantitative e qualitative***
  - ***Scegliendo le fonti di informazione***
  - ***Selezionando gli strumenti e i metodi di analisi***
- ***Analizzare:***
  - ***Specifici tipi di informazioni e/o indicatori da selezionare e come combinarli***
  - ***Suddividendo le informazioni per professione, settore, livello di istruzione, regione, ecc.***
- ***Riassumendoli in modo che possano essere utilizzati da uno specifico gruppo di utenti.***
  - ***Il modo più appropriato per diffonderli/presentarli ai canali di diffusione: web, report, social network, ecc.***

Tra gli strumenti più comuni per valutare e prevedere i bisogni di competenze vi sono:

- ***Analisi dei sondaggi condotti tra i datori di lavoro,***
- ***Sondaggi sulle offerte di lavoro, motori di metaricerca, portali di lavoro, ecc.***
- ***Rapporti di dati amministrativi sull'occupazione, provenienti dai servizi pubblici per l'impiego, dagli osservatori delle professioni, ecc.***
- ***Rapporti sulle tendenze e le proiezioni del mercato del lavoro. Studi di agenzie nazionali e internazionali del mercato del lavoro, uso di modelli predittivi.***

Nella maggior parte dei casi, diverse fonti di informazione vengono triangolate, consentendo di compensare le carenze associate a ogni specifico strumento/fonte di dati.

Inoltre, è necessario combinare metodi quantitativi e qualitativi per ottenere una prospettiva più globale.

Per supportare le decisioni degli utenti, i risultati devono essere presentati in una forma comprensibile per ogni utente. Possono essere presentati in un rapporto, in un sito web, nei social media, ecc.

È inoltre necessario un esperto per garantire che tutte le fasi sopra descritte siano seguite e che tutti i requisiti siano soddisfatti.

Sono necessari esperti di competenze e di mercato del lavoro, statistici e analisti di dati, nonché specialisti di user experience o di sviluppo web (se l'obiettivo è fornire informazioni sulle competenze online). Saranno gli esperti a identificare i bisogni informativi degli utenti, a metterli in relazione con dati e informazioni disponibili e affidabili, a decidere quali tipi specifici di informazioni e/o indicatori selezionare, come combinarli e quali sono appropriati per lo specifico gruppo target. Lo sviluppo di informazioni sulle competenze è un processo di fasi interconnesse svolte da esperti, che trasformano dati e informazioni frammentati in conoscenze complete e di utilità pratica.

1.3 - Il mercato del lavoro e l'occupazione: Situazione attuale, tendenze e impatti futuri

1.3.1 L'attuale mercato del lavoro in Europa, i deficit occupazionali e le eccedenze di lavoratori (Fonte: Rapporto EURES)

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

L'analisi dei dati forniti dagli Uffici nazionali di coordinamento EURES sugli squilibri del mercato del lavoro nell'UE-27, in Norvegia e in Svizzera ha mostrato che in 29 Paesi si registra una carenza di manodopera e in 24 Paesi un'eccedenza. Le professioni che hanno dominato l'elenco delle carenze diffuse sono state quelle legate al software, all'assistenza sanitaria e alle professioni artigianali nell'edilizia e nell'ingegneria. Le occupazioni che hanno dominato l'elenco delle eccedenze diffuse sono state l'amministrazione, le occupazioni di base e le occupazioni professionali nelle discipline umanistiche e artistiche.

La maggior parte delle occupazioni carenti (cioè la domanda di queste occupazioni supera l'offerta di persone in cerca di lavoro con le competenze richieste in un luogo specifico) sono state classificate come carenze su larga scala e l'analisi nel tempo mostra che tendono a essere state identificate come carenti negli ultimi cinque anni. Questi risultati suggeriscono che molti dei deficit sono persistenti e strutturali piuttosto che transitori.

Lo studio colloca l'emergere degli squilibri del mercato del lavoro nel contesto dei principali fattori di cambiamento del mercato del lavoro. Questi includono la rapida diffusione delle nuove tecnologie digitali in tutti i settori dell'economia europea, l'invecchiamento della popolazione europea, la transizione verso un'economia neutrale dal punto di vista climatico e le condizioni di lavoro associate all'impiego in diverse professioni.

La rapida diffusione delle nuove tecnologie digitali si riflette nella presenza, a tutti i livelli, di occupazioni che richiedono competenze STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) nell'elenco delle occupazioni carenti individuate dalla maggior parte dei Paesi.

L'invecchiamento della popolazione europea ha contribuito all'aumento di diverse professioni sanitarie in questo elenco, mentre le condizioni di lavoro possono essere un fattore di carenza anche nel settore dell'ospitalità.

Occupazioni carenti segnalate dalla maggior parte dei paesi, 2022

- ***Conducenti di autocarri e veicoli pesanti***
- ***Autisti di autobus e tram***
- ***Lavoratori addetti al calcestruzzo, alla finitura del calcestruzzo e simili***
- ***Meccanici e riparatori di macchine agricole e industriali***
- ***Pittori e lavoratori simili***
- ***Lavoratori edili, muratori e lavoratori simili***
- ***Assemblatori e operatori di macchine utensili per la lavorazione dei metalli***
- ***Analisti di sistemi***
- ***Sviluppatori e analisti di software e applicazioni***
- ***Programmatori di applicazioni***
- ***Assistenti sanitari***
- ***Medici specialisti***
- ***Medici di base***
- ***Infermieri***
- ***Cuochi***
- ***Addetti alle pulizie e assistenti in uffici, alberghi e altre strutture***
- ***Tecnici di ingegneria elettrica***
- ***Psicologi***
- ***Ingegneri civili, dei canali e dei porti***

L'elenco delle occupazioni in eccedenza comprende impiegati generici, segretari esecutivi e segretari generali, con un numero molto elevato di lavoratori.

Sono inclusi anche gli assistenti delle cucine, gli addetti alle pulizie, i lavoratori edili, gli imballatori a mano, i magazzinieri e altre occupazioni di base. La loro inclusione nell'elenco è coerente con l'idea che la tecnologia stia sostituendo i lavoratori in occupazioni non qualificate che comportano un'alta percentuale di compiti di routine.

Può sorprendere il fatto che alcune delle professioni umanistiche o delle arti creative siano incluse nell'elenco delle professioni in eccedenza. L'elenco comprende musicisti, cantanti e compositori, artisti visivi, designer grafici e multimediali, arredatori e designer e giornalisti. Le discipline umanistiche comprendono assistenti sociali e consulenti; sociologi, antropologi e discipline affini; professionisti della pubblicità e del marketing, professionisti delle pubbliche relazioni; traduttori, interpreti e altri linguisti; filosofi, storici e scienziati politici.

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

1.3.2 Tendenze generali nella domanda e nell'offerta di competenze future (fonte: Rapporto ILO, Forecasting and Adaptation to Skills and Jobs)

Le tendenze che influenzeranno la domanda di competenze nel futuro mercato del lavoro includono:

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

- ***I cambiamenti demografici avranno un impatto diverso, con i giovani che avranno bisogno di competenze adeguate e i lavoratori più anziani che dovranno continuare ad apprendere e aggiornare le proprie competenze.***
- ***Il livello di istruzione è aumentato notevolmente, rendendo più difficile per i lavoratori poco qualificati trovare un impiego in un mercato del lavoro sempre più competitivo.***

La globalizzazione e la liberalizzazione spingono la mobilità internazionale, aumentando la richiesta di competenze trasferibili, ad esempio nei settori della comunicazione interculturale e delle lingue straniere, dell'adattamento e della manutenzione delle nuove tecnologie.

- ***L'organizzazione del lavoro sta cambiando: molte aziende introducono strutture organizzative più orizzontali e offrono opportunità di lavoro a distanza tramite Internet. Questi cambiamenti aumentano la richiesta di capacità di lavoro di squadra, di iniziativa, di leadership e di gestione, nonché di capacità di comunicazione interpersonale e interculturale.***
- ***Lo sviluppo tecnologico e l'innovazione stanno determinando la domanda di competenze in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) non sono importanti solo per i lavoratori più qualificati, che non contribuiscono solo ai settori ad alta tecnologia, ma influenzano anche altre aree, come l'assistenza e il servizio clienti.***
- ***Il cambiamento climatico e la transizione verso un'economia verde hanno un impatto sulla domanda di competenze a causa dell'introduzione di nuove tecnologie verdi, delle nuove opportunità di mercato generate dalle attività economiche verdi e della riorganizzazione dei lavori inquinanti, nonché di vari nuovi requisiti normativi e della crescente consapevolezza ambientale.***

1.3.3 Settori economici emergenti che generano occupazione

L'innovazione tecnologica e la globalizzazione stanno rivoluzionando il mondo del lavoro. I settori professionali più tradizionali si stanno trasformando e si stanno creando nuove opportunità di lavoro prima sconosciute.

Nuove professioni emergono continuamente e i dipendenti devono seguire una formazione continua. Per questo motivo, la comprensione delle tendenze dei diversi settori economici e delle opportunità professionali che esse generano sono aspetti fondamentali per prendere le giuste decisioni nello sviluppo professionale delle persone.

I settori economici che si prevede offriranno le maggiori opportunità di lavoro nei prossimi anni.

***Ospitalità e turismo**. Con la pandemia alle spalle, il turismo globale è in crescita. Secondo le previsioni del World Tourism Council (WTTC), il settore crescerà di quasi il 6% all'anno e creerà 126 milioni di posti di lavoro nei prossimi dieci anni. Va notato che il turismo è una delle forze trainanti dell'economia mondiale. Questo settore offre opportunità di lavoro per professionisti in diverse aree e categorie. Dai direttori d'albergo a un gran numero di fornitori, la catena di lavoratori coinvolti nel turismo è ampia ed eterogenea.*

***Energia pulita**. In uno scenario energetico ambizioso, il settore delle energie rinnovabili potrebbe raggiungere 38,2 milioni di posti di lavoro a livello globale entro il 2030. Grazie al forte impegno dell'Europa nella transizione verde, il settore dell'energia verde continua a essere un motore affidabile per la creazione di posti di lavoro. Si prevedono ingenti investimenti pubblici e privati nel settore ambientale, soprattutto nei campi delle energie rinnovabili, dei trasporti sostenibili, delle infrastrutture verdi e della gestione ambientale. In questo settore è richiesta un'ampia gamma di profili, dai professionisti che ricercano come ridurre al minimo l'impatto ambientale delle aziende agli ingegneri che promuovono lo sviluppo delle energie rinnovabili.*

***Vendite e marketing**. Grazie al progresso della tecnologia e di Internet, il marketing è diventato una parte essenziale della promozione di servizi, marchi o prodotti. Allo stesso modo, le vendite nel settore dell'e-commerce sono cresciute in modo esponenziale negli ultimi anni. Le posizioni nello sviluppo commerciale, nella strategia aziendale, nel marketing digitale e nella creazione di contenuti sono richieste da un gran numero di aziende e si prevede che questa domanda continui.*

***Sanità e assistenza**. A causa dell'invecchiamento della popolazione e della preoccupazione per il benessere fisico e mentale, la sanità e l'assistenza sono anche uno dei settori con la maggiore creazione di posti di lavoro. A questo proposito, gli asili nido e le case di cura, così come gli ospedali, sono già un importante motore di occupazione. D'altra parte, i problemi associati allo stile di vita della società odierna continueranno a offrire opportunità di lavoro ai professionisti della psicologia e della salute.*

***Tecnologia**. L'ICT sta assumendo un ruolo cruciale in diversi ambiti professionali. Molti servizi e prodotti offerti dalle aziende sono legati al settore digitale. Per questo motivo, la domanda di profili professionali specializzati in aree come l'informatica, i sistemi di rete, la scienza dei dati e l'intelligenza artificiale è in aumento e si prevede che continui a crescere in futuro.*

***Trasporti e logistica**. L'aumento del commercio elettronico e del transito internazionale ha generato recenti opportunità di lavoro nella gestione della catena di approvvigionamento e nel trasporto merci.*

1.3.4 Creazione e dislocazione futura di posti di lavoro, 2023-2027(Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023)

Le tendenze macro e la tecnologia determineranno un quadro disomogeneo di creazione e distruzione di posti di lavoro nei prossimi cinque anni, in tutte le categorie di lavoro e in tutti i settori.

Oltre l'85% dei lavori futuri non è ancora stato inventato e più della metà dei lavori che conosciamo oggi scompariranno tra trent'anni o saranno trasformati dalla digitalizzazione.

Nei prossimi cinque anni, si prevede che a livello globale si perderanno 83 milioni di posti di lavoro e se ne creeranno 69 milioni, il che rappresenta un ricambio strutturale del mercato del lavoro di 152 milioni di posti di lavoro, pari al 23% dei 673 milioni di dipendenti presenti

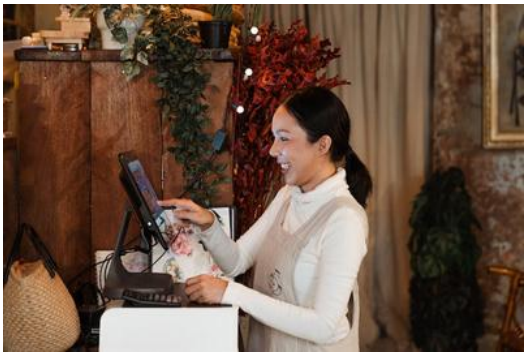
nell'insieme dei dati. Si tratta di un calo dell'occupazione di 14 milioni di posti di lavoro, pari al 2%.

Ruoli principali classificati in base alla maggiore crescita occupazionale netta, calcolata in base alle statistiche dell'ILO sull'occupazione per professione e alla crescita riportata dalle organizzazioni intervistate.

- ***Lavoratori di macchine agricole***
- ***Autisti di camion e autobus pesanti***
- ***Insegnanti di formazione professionale***
- ***Meccanici e riparatori di macchinari***
- ***Professionisti dello sviluppo aziendale***
- ***Lavoratori dell'edilizia e mestieri simili***
- ***Insegnanti universitari e dell'istruzione superiore***
- ***Ingegneri elettrici***
- ***Lavoratori di lamiera e di carpenteria metallica, stampatori e saldatori***
- ***Insegnanti di educazione speciale***
- ***Autisti di camion leggeri o di servizi di consegna***
- ***Specialisti della trasformazione digitale***
- ***Lavoratori edili***
- ***Specialisti della sostenibilità***
- ***Specialisti in marketing e strategia digitale***

Ruoli principali classificati in base alla maggiore riduzione netta di posti di lavoro:

- ***Impiegati addetti all'inserimento dati***
- ***Segretari amministrativi ed esecutivi***
- ***Impiegati di contabilità e buste paga***
- ***Guardie di sicurezza***
- ***Custodi dell'edificio e addetti alle pulizie***
- ***Cassieri e bigliettai***
- ***Impiegati addetti alla registrazione dei materiali e alla gestione delle scorte***
- ***Operai di montaggio e di fabbrica***
- ***Postino***
- ***Cassieri di banca e lavoratori simili***
- ***Venditori commerciali***
- ***Lavoratori del marketing***
- ***Operatori dell'informazione e dell'assistenza ai clienti***
- ***Manager dei servizi e dell'amministrazione aziendale***
- ***Venditori porta a porta, venditori ambulanti e simili***



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

1.3.5 Lavori con maggiori prospettive per il futuro

Mentre molti dei lavori odierni scompariranno in futuro, ne emergeranno diversi, cioè non ancora esistenti, a causa dei rapidi progressi tecnologici. Per questo motivo, le istituzioni e le aziende promuovono la formazione di nuovi professionisti incoraggiando una formazione più specifica e rigorosa. Secondo un rapporto del McKinsey Institute, nel prossimo decennio i lavori a più alta domanda saranno quelli STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e il settore sanitario.

Per citarne alcuni, i lavori con il futuro più brillante saranno:

- ***Piloti di droni e controllo del traffico, molto utili per le emergenze e la sicurezza***
- ***Progettisti di stampa 3D, per molti settori, soprattutto nell'industria e nella sanità nella costruzione di protesi, parti industriali, ecc.***
- ***Analisti del trasporto su strada, nel settore della logistica e dei trasporti***
- ***Analisti dei dati o dei Big Data, raccolta dei dati per interpretarli come informazioni utili***
- ***Specialisti in energie rinnovabili***
- ***Chirurghi robotici o telechirurghi***
- ***Raccoglitori d'acqua atmosferica, raccolta di acqua per il consumo umano***
- ***Creazione di realtà virtuale, per uso scientifico ed esperienze di costruzione***
- ***Architetti per città e case intelligenti, con energie rinnovabili e digitalizzazione***
- ***Ingegneria robotica***
- ***Economisti digitali, nel settore bancario e dell'e-commerce.***

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

1.3.6 Settori e professioni a rischio

L'automazione interesserà tutte le professioni che prevedono processi ripetitivi o sostituibili dalle macchine. Di seguito sono riportate alcune professioni che rischiano di scomparire:

- ***Agenti di viaggio***
- ***I call center e il servizio clienti saranno sostituiti da assistenti virtuali AI***
- ***Lavoratori frontali d'ufficio, receptionist e servizio clienti, sostituiti da assistenti virtuali AI***
- ***Controllo del traffico aereo, marittimo o terrestre, sostituito da software e applicazioni informatiche con potenti algoritmi***
- ***Guida dei treni, sostituita da veicoli automatizzati***
- ***Cassieri di supermercati e negozi, abbiamo già le casse self-service***
- ***I magazzinieri dei supermercati, sostituiti da veicoli autonomi e robotici, già esistenti***
- ***Gli addetti ai magazzini, sostituiti da veicoli autonomi e robotici, che già esistono***
- ***Giornalisti e redattori di notizie, sostituiti da motori web che elaborano e scrivono informazioni senza quasi bisogno dell'intervento umano***
- ***Banche, finanza e contabilità, con operatori sostituiti da software avanzati***
- ***Radiologia ed esami diagnostici automatizzati, che saranno eseguiti dall'intelligenza artificiale.***

1.3.7 Impatto dell'IA (Intelligenza Artificiale) sul mercato del lavoro (Fonte: OCSE Employment Outlook 2023: Intelligenza artificiale e mercato del lavoro)

Sebbene vi siano prove emergenti sull'impatto dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro, vi è un significativo grado di incertezza riguardo all'impatto attuale e, soprattutto, futuro dell'IA sul mercato del lavoro, nonché alle azioni politiche più appropriate per promuovere un uso affidabile dell'IA.

L'IA sembra essere diversa dai precedenti cambiamenti della tecnologia digitale sotto diversi aspetti:

- ***Amplia in modo significativo la gamma di compiti che possono essere automatizzati, al di là di quelli di routine e non cognitivi;***
- ***L'IA è una tecnologia di uso generale, il che significa che quasi tutti i settori e le professioni saranno interessati;***
- ***La velocità di sviluppo è senza precedenti.***

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

L'intelligenza artificiale (AI) sta avanzando e con essa il rischio di sostituire migliaia di dipendenti in tutto il mondo, da quelli con conoscenze specialistiche e molti anni di esperienza a quelli che svolgono lavori "poco qualificati".

Secondo il rapporto "The Impact of Artificial Intelligence on the Future of Workforces in the European Union and the United States of America" (L'impatto dell'intelligenza artificiale sul futuro della forza lavoro nell'Unione Europea e negli Stati Uniti d'America), potrebbero essere sostituiti, ad esempio, tecnici di laboratorio, ingegneri, ottici, operatori di centrali elettriche e supervisori.

L'intelligenza artificiale estrae informazioni significative da immagini o video digitali, prevede problemi di salute o regola le auto per adattarsi a condizioni mutevoli o la tecnologia che fornisce ai suoi utenti assistenti virtuali.

È essenziale riprogettare la forza lavoro. La formazione professionale e la possibilità di acquisire nuove competenze professionali nel corso della vita saranno una sfida fondamentale.

1.4 - Orientamento e sviluppo delle competenze per il nuovo contesto lavorativo

1.4.1 Nuove competenze per il lavoro del futuro

Le nuove caratteristiche del mercato del lavoro rappresentano una sfida per i lavoratori e i datori di lavoro. I nuovi modelli di lavoro richiederanno ai lavoratori una preparazione complessa e rigorosa.

Pertanto, per far fronte alle condizioni del futuro, essi dovranno:

- ***Comprendere che devono adattarsi ai continui cambiamenti.***
- ***Specializzarsi nei settori in cui la domanda è più elevata.***
- ***Rafforzare la rete di contatti professionali per progredire nel campo professionale.***
- ***Aggiornarsi e imparare in modo permanente.***

I cambiamenti nei modelli di lavoro condizioneranno anche le abilità e le competenze richieste nei profili professionali.

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Le Soft Skills saranno trasversali alla stragrande maggioranza delle professioni, le più ricercate sono le seguenti:

- ***Risolvere i problemi , per garantire la migliore risposta in situazioni complesse.***
- ***Pensiero analitico - ragionare e riflettere attraverso un'analisi esaustiva di tutte le informazioni raccolte.***
- ***Creatività e capacità di innovazione, che favoriscono soluzioni diverse e originali a problemi di difficile soluzione.***
- ***Pensiero critico, che cerca di costruire e stabilire criteri di verità sulle informazioni ricevute.***
- ***Autocontrollo emotivo o intelligenza emotiva, la capacità di autoregolazione emotiva di fronte alle avversità o alle esperienze mutevoli.***
- ***Autoapprendimento , la capacità di imparare ad apprendere e acquisire nuove conoscenze.***
- ***Resilienza, capacità di superare una situazione e di uscirne rafforzati.***
- ***Flessibilità, per un migliore adattamento ai cambiamenti e agli ambienti instabili.***
- ***Lavoro di squadra, capacità di coordinarsi con altre persone per sviluppare un progetto comune.***

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Le Hard Skills, legate alla digitalizzazione dei processi e ai progressi tecnologici, quali:

- ***Competenze tecnologiche e uso di strumenti e competenze digitali (software, applicazioni informatiche, ecc.)***
- ***Progettazione, programmazione e monitoraggio della tecnologia applicata.***

La nuova generazione di lavoratori si distinguerà per:

- ***Competenza multidisciplinare***
- ***Trasformazione digitale delle professioni.***
- ***Maggiore autonomia nello svolgimento del proprio lavoro***
- ***Specializzazione nella propria area di competenza***
- ***Sviluppo del lavoro a progetto e collaborativo***
- ***Globalizzazione, che significherà svilupparle in territori e ambienti culturali diversi***
- ***Processi di digitalizzazione in tutti i settori che richiederanno professionisti formati in più discipline contemporaneamente, con profili ibridi che combinano professioni tradizionali e tecnologiche.***

1.4.2 Apprendimento permanente: Riqualificazione e riqualificazione

Secondo lo studio "Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation" del McKinsey Global Institute, entro il 2030 tra 75 e 375 milioni di lavoratori (dal 3% al 14% della forza lavoro globale) dovranno cambiare carriera a causa dell'automazione, dell'intelligenza artificiale e della digitalizzazione.

È fondamentale guardare allo scenario che si prospetta e vedere come influenzerà i profili e le professioni del futuro. Prevedere le difficoltà e gli ostacoli in vista dei prossimi dieci anni eviterà che molte persone rimangano escluse dal mercato o incontrino gravi difficoltà nel trovare un impiego.

Reskilling (o riqualificazione) e Upskilling (aggiornamento e avanzamento) sono due strumenti per il continuo aggiornamento e riciclo dei profili professionali.

- ***Reskilling significa riqualificazione, cioè la formazione di un lavoratore per un'altra posizione attraverso l'acquisizione di nuove abilità e competenze.***
- ***Per "upskilling" si intende la formazione di professionisti in nuove abilità e competenze che permettano loro di crescere nel loro ruolo attuale.***

Dobbiamo sottolineare l'importanza di aggiornare e migliorare le competenze tecniche dei lavoratori e di ridurre gli eventuali gap di competenze esistenti, perché l'inattività potrebbe portare a un deficit professionale. Per questo motivo, l'upskilling e il reskilling mirano a preparare i mercati del lavoro ai nuovi cambiamenti.

Allo stesso modo, l'apprendimento permanente è un valore strategico per i lavoratori, che mantengono le loro qualifiche in modo permanente nel tempo, aumentando la loro occupabilità e riducendo la loro vulnerabilità alla disoccupazione.

Ad esempio, questi strumenti sono molto utili per consentire l'accesso al mercato del lavoro ai disoccupati di lungo periodo di età superiore ai 55 anni. In molti Paesi con un alto tasso di invecchiamento, le competenze dei professionisti più anziani rimangono non sfruttate, a causa di pregiudizi, stereotipi e grandi barriere che continuano a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro. È quindi importante sottolineare l'utilità della riqualificazione e dell'aggiornamento professionale, che consentono ai professionisti di mantenere e migliorare le proprie competenze per tutta la vita lavorativa, indipendentemente dall'età, e di prevenire l'obsolescenza.

1.5 - Conclusioni

Alcune idee da evidenziare in questo capitolo sono:

- ***È essenziale per gli individui e le organizzazioni tenersi aggiornati sulle competenze emergenti, nonché sulle tendenze e le sfide che caratterizzano il mercato del lavoro.***
- ***Informazioni aggiornate sulle principali tendenze del mercato del lavoro e sulla domanda, a supporto dell'orientamento e della consulenza.***
- ***La previsione delle competenze è un processo strategico e sistematico per identificare i bisogni futuri di competenze e soddisfarli.***
- ***I cambiamenti demografici, il livello di istruzione, la globalizzazione e la liberalizzazione, la tecnologia, la nuova organizzazione del lavoro e la transizione verso un'economia verde sono tutti fattori che influenzeranno la domanda di competenze nel futuro mercato del lavoro.***
- ***Molti dei lavori odierni scompariranno in futuro, ma ne emergeranno di nuovi, che ancora non esistono, grazie ai rapidi progressi tecnologici.***
- ***Settori come il turismo, l'energia pulita, il marketing e le vendite, la logistica, la sanità e la tecnologia sono potenziali generatori di occupazione in futuro.***
- ***C'è molta incertezza sull'impatto dell'IA; si prevede che molti posti di lavoro, sia a bassa che ad alta qualifica, scompariranno, ma potrebbero esserne creati di nuovi.***
- ***I cambiamenti nei modelli di lavoro condizioneranno le abilità e le competenze richieste nei profili professionali.***
- ***Per il nuovo ambiente di lavoro saranno essenziali competenze "soft" come la capacità di risolvere i problemi, il pensiero analitico e la creatività, oltre a competenze "hard" come il know-how tecnologico.***
- ***Nell'attuale scenario di cambiamenti nel mercato del lavoro e delle professioni, è essenziale preparare le persone al lavoro del futuro.***
- ***L'apprendimento continuo, il reskilling e l'upskilling sono strumenti per il continuo aggiornamento e riciclo dei profili professionali.***

1.6 - Bibliografia e fonti

- ***Prospettive occupazionali dell'OCSE 2023, Intelligenza artificiale e mercato del lavoro***

https://www.oecd.org/future-of-work/
https://www.ela.europa.eu/en/labour-shortages-report

- ***Rapporto sul futuro dell'occupazione, maggio 2023, World Economic Forum.***

https://www.weforum.org/reports/the-future-ofjobs-report-2023/

- ***McKinsey Global Institute, "Il futuro del lavoro dopo la COVID-19".***

https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19

- ***Rapporto della Commissione europea: "L'impatto dell'intelligenza artificiale sul futuro della forza lavoro nell'UE e negli USA".***

https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/impact-artificial-intelligence-future-workforces-eu-and-us

- ***Guida per prevedere e adeguare l'offerta di competenze alla domanda del mercato del lavoro. CEDEFOP, ETF, OIT, 2015***

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/volumen3.pdf

Capitolo 2: NUOVO EUROPASS E PERSONAL BRANDING

2.1 - INTRODUZIONE

In questo capitolo presentiamo gli approcci di base per costruire un orientamento professionale di qualità in linea con l'evoluzione della società, per essere più adatti alle esigenze del mercato del lavoro e per favorire l'occupabilità.

La prima parte riguarda gli strumenti Europass sviluppati dalla Commissione europea per supportare la gestione e la comunicazione dell'apprendimento e delle carriere.

La seconda parte riguarda un processo, una mentalità da utilizzare per definire e promuovere un profilo professionale individuale.

2.2 - EUROPASS

***Europass** è un insieme di strumenti e informazioni online che aiutano le persone a gestire ogni fase della loro formazione e carriera personale.*

Promuove una comunicazione efficace sulle competenze e le qualifiche in Europa. La Commissione europea fornisce questo servizio gratuitamente e in 30 lingue diverse. In questo capitolo presentiamo gli approcci di base per costruire un orientamento professionale di qualità in linea con l'evoluzione della società, per essere più adatti alle esigenze del mercato del lavoro e favorire l'occupabilità.

europass
European Union

Fonte: 04/07/2023 da https://europa.eu/europass/en

2.2.1 Perché Europass è importante per l'orientamento professionale?

Rappresenta un'opportunità per presentare elementi diversi e rilevanti di competenze, qualifiche ed esperienze personali in un modo comune a tutta l'Europa e anche in lingue diverse.

2.2.2 Come creare un profilo Europass

*Il primo passo è quello di **creare un profilo gratuito con Europass**, con tutte le competenze, le qualifiche e le esperienze in un'unica posizione online sicura, compresi i dettagli relativi:*

- *esperienze di lavoro.*
- *esperienze di istruzione e formazione (compresi diplomi, titoli e certificazioni).*
- ***competenze linguistiche** (è possibile autovalutare le competenze linguistiche in linea con lo strumento di autovalutazione che utilizza il **Quadro comune europeo per le lingue (QCER).***
- ***Competenze digitali** (è possibile creare un elenco di tutte le competenze digitali, compresi gli strumenti e i software, in uso nel lavoro o nello studio, nonché gli strumenti utilizzati nel tempo libero (ad es. social media, blogging, gaming) - è possibile anche **testare le competenze digitali***
- *partecipazione ai progetti*
- ***esperienze di volontariato** e altri importanti risultati.*
- *lettere di referenze o altri documenti che descrivano i risultati ottenuti nella **Biblioteca Europass personale***

*Il profilo Europass può essere creato in una o più **lingue europee**.*

2.2.3 Come utilizzare il profilo Europass?

Il vostro profilo Europass vi mette in contatto con il prossimo passo della vostra carriera.

- *Utilizzate il vostro profilo Europass per riflettere sui **vostri interessi e obiettivi di carriera**.*
- *Utilizzate il vostro profilo Europass per **seguire il vostro sviluppo** e dimostrare i vostri risultati al vostro datore di lavoro.*
- ***Ottenete suggerimenti** per lavori e corsi interessanti in base al vostro profilo.*
- ***Condividete il vostro profilo** con i datori di lavoro e i reclutatori per ottenere nuove opportunità di lavoro.*
- *Condividete il vostro profilo con gli istituti di formazione per ottenere nuovi corsi e opportunità di formazione.*
- *Condividete il vostro profilo con i consulenti di orientamento per ricevere consigli sulla carriera.*
- *Preparare le candidature. Tenete un registro di tutte le vostre candidature e preparate CV e lettere di presentazione.*

Il vostro profilo Europass è il registro dei vostri risultati. Aggiornando e completando continuamente il vostro profilo, avrete sempre accesso a un quadro aggiornato di tutte le vostre competenze.
*Tutte le informazioni personali contenute nel vostro profilo Europass sono sicure e voi siete l'unica persona che **può accedere alle informazioni e condividerle** con altri.*

2.2.4 - Oltre il CV: Europass STRUMENTI e INFO

Europass non è solo un CV e comprende una serie di strumenti quali:

- ***Lettera di presentazione Europass** per evidenziare la vostra motivazione a candidarvi per un lavoro o un'opportunità specifica e dimostrare perché vi ritenete il candidato migliore. La lettera di presentazione deve fare riferimento agli esempi contenuti nel vostro CV e descrivere perché questi sono rilevanti per il posto di lavoro per cui vi state candidando.*
- ***Mettete alla prova le vostre competenze digitali** come già detto.*
- ***Tendenze di lavoro e competenze**: Indagare e scoprire quali sono i lavori più richiesti in tutta l'UE.*
- ***Credenziali digitali europee per l'apprendimento**: Creare una serie di documenti digitali portatili per descrivere e certificare:*
    - *qualifiche (ad esempio, certificati professionali, diplomi universitari e altri risultati di apprendimento),*
    - *attività (ad esempio, partecipazione a corsi ed eventi di apprendimento non formale),*
    - *valutazioni (ad esempio, trascrizioni di registri) e*
    - *diritti (ad esempio, il diritto di iscriversi a corsi di formazione o di intraprendere un'attività lavorativa).*
- ***Confrontare i quadri nazionali delle qualifiche in Europa**: raccogliere informazioni sui quadri nazionali delle qualifiche e sui livelli delle qualifiche confrontando le qualifiche nazionali di due paesi e vedere il livello equivalente del **Quadro europeo delle qualifiche (EQF).***
- ***Europass Mobilità**: È un documento che può aiutarvi a dimostrare le competenze acquisite durante un'esperienza in un altro Paese, ad esempio un tirocinio o un semestre di studio all'estero.*
- ***Supplemento al certificato Europass**: È un documento che fornisce informazioni che facilitano la comprensione della vostra qualifica professionale da parte dei datori di lavoro e delle istituzioni educative. Il supplemento al certificato Europass descrive:*
    - *lo scopo della vostra qualifica,*
    - *il suo livello,*
    - *i suoi risultati di apprendimento e*
    - *informazioni sul sistema educativo di riferimento.*
- ***Supplemento al diploma**: Fornisce informazioni sui risultati ottenuti, compresi i crediti dei corsi, i voti e le conoscenze acquisite.*
  Contiene informazioni che confermano:
    - *il tipo e il livello di qualifica conseguita,*
    - *l'istituzione che ha rilasciato la qualifica,*
    - *il contenuto del corso e i risultati ottenuti,*
    - *dettagli del sistema educativo nazionale.*

  Queste informazioni possono facilitare la comprensione delle vostre qualifiche da parte di un datore di lavoro o di un istituto di istruzione e consentirvi di fare il passo successivo nella vostra formazione e carriera.

INFO

Europass non è solo un CV e include una serie di informazioni rilevanti su:

- ***Imparare in Europa** - Trovare maggiori informazioni su come studiare in diversi Paesi, trovare corsi, informazioni e supporto, pianificare l'apprendimento e studiare all'estero.*
- ***Lavorare in Europa** - Per trovare maggiori informazioni su come lavorare in diversi Paesi, trovare lavoro, informazioni e supporto, pianificare una carriera e lavorare all'estero.*

2.3 - IL PERSONAL BRANDING

2.3.1 Che cos'è il personal branding?

Il personal branding si riferisce a uno sforzo consapevole e intenzionale per creare e influenzare la percezione pubblica di un individuo, posizionandolo come un'autorità nel suo settore, elevando la sua credibilità e differenziandosi dalla concorrenza, per far progredire la sua carriera, allargare la sua cerchia di influenza e avere un impatto più considerevole.

In effetti, lo sforzo è quello di comunicare e presentare al mondo un'identità o un'immagine professionale distinta, ed è particolarmente rilevante nell'odierna era digitale, in cui i social media e le piattaforme online svolgono un ruolo significativo nel networking professionale e nelle opportunità di lavoro.

Fonte: 04/07/2023 - Immagine di macrovector su Freepik

Si tratta di gestire e modellare intenzionalmente la percezione che gli altri hanno di voi e delle vostre capacità, competenze, valori e presenza complessiva.

Il personal branding comprende vari elementi, come l'aspetto, il comportamento, la presenza online, lo stile di comunicazione, le competenze e la reputazione. Si tratta di comprendere i propri punti di forza, valori e passioni e di comunicarli in modo efficace al pubblico di riferimento.

È importante curare e mantenere una presenza online costante attraverso piattaforme come LinkedIn, siti web personali, blog e profili sui social media.

Inoltre, il personal branding si estende alle interazioni offline, come gli eventi di networking, le conferenze e le relazioni professionali.

I vantaggi del personal branding includono una maggiore visibilità e riconoscimento, migliori opportunità di carriera, la capacità di attrarre clienti o datori di lavoro e la creazione di una reputazione professionale positiva.

Vi permette di differenziarvi dai vostri colleghi e concorrenti e di costruire un marchio personale forte che si allinei con i vostri obiettivi e le vostre aspirazioni.

Tuttavia, è importante notare che il personal branding deve essere autentico e genuino.

Poiché il personal branding evidenzia e, in alcuni casi, esalta alcune caratteristiche positive di un individuo, non è diverso dal branding tradizionale di prodotti e aziende. In questo modo gli individui vengono messi al posto dei prodotti e i loro sforzi per apparire più umani vengono sovvertiti.

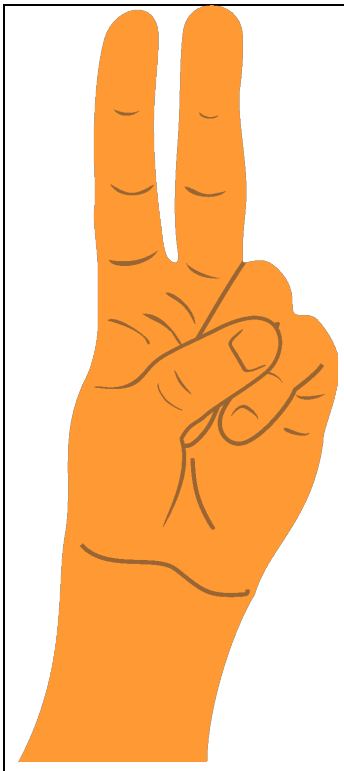
Fonte: 04/07/2023 - Immagine di macrovector su Freepi

2.3.2 Come costruire il proprio Personal Branding?

Fonte: 04/07/2023 - Immagine di storyset su Freepik

TRE passi per costruire un Personal Branding

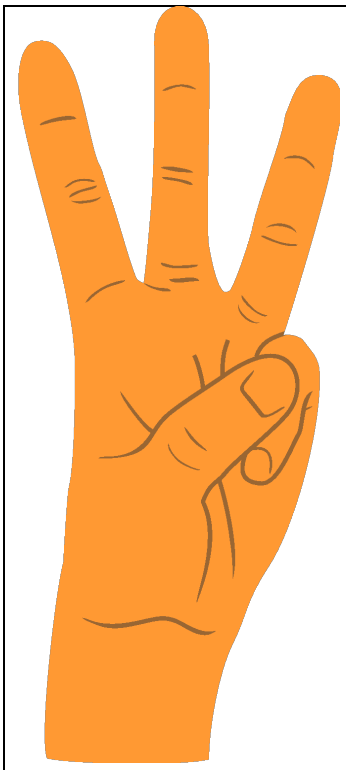
	PRIMO PASSO ***CONOSCERE SÉ STESSI E FARLO SAPERE*** • ***Autovalutazione*** *(passioni, valori, obiettivi personali e visione)* • ***Essere valutati dagli altri*** *(ciò che viene espresso all'esterno, a partire dalle persone più vicine)* • ***Conoscere i miei concorrenti*** *(chi sono? Cosa hanno in comune con me? Cosa hanno di diverso da me?)* • ***Target: a chi mi rivolgo?***



SECONDO PASSO

ESPRIMERE

- ***Scegliere gli strumenti giusti per condividere il proprio marchio (LinkedIn, social media, CV, compresi i successi ma anche gli insuccessi).***
- ***È importante essere:***
  - ***Chiaro***
  - ***Consistente in termini di contenuti***
  - ***Costante - seguendo una pianificazione strategica della comunicazione***



TERZO PASSO

ANALIZZARE

Opportunità offerte dal web.

La Web reputation è basata su:

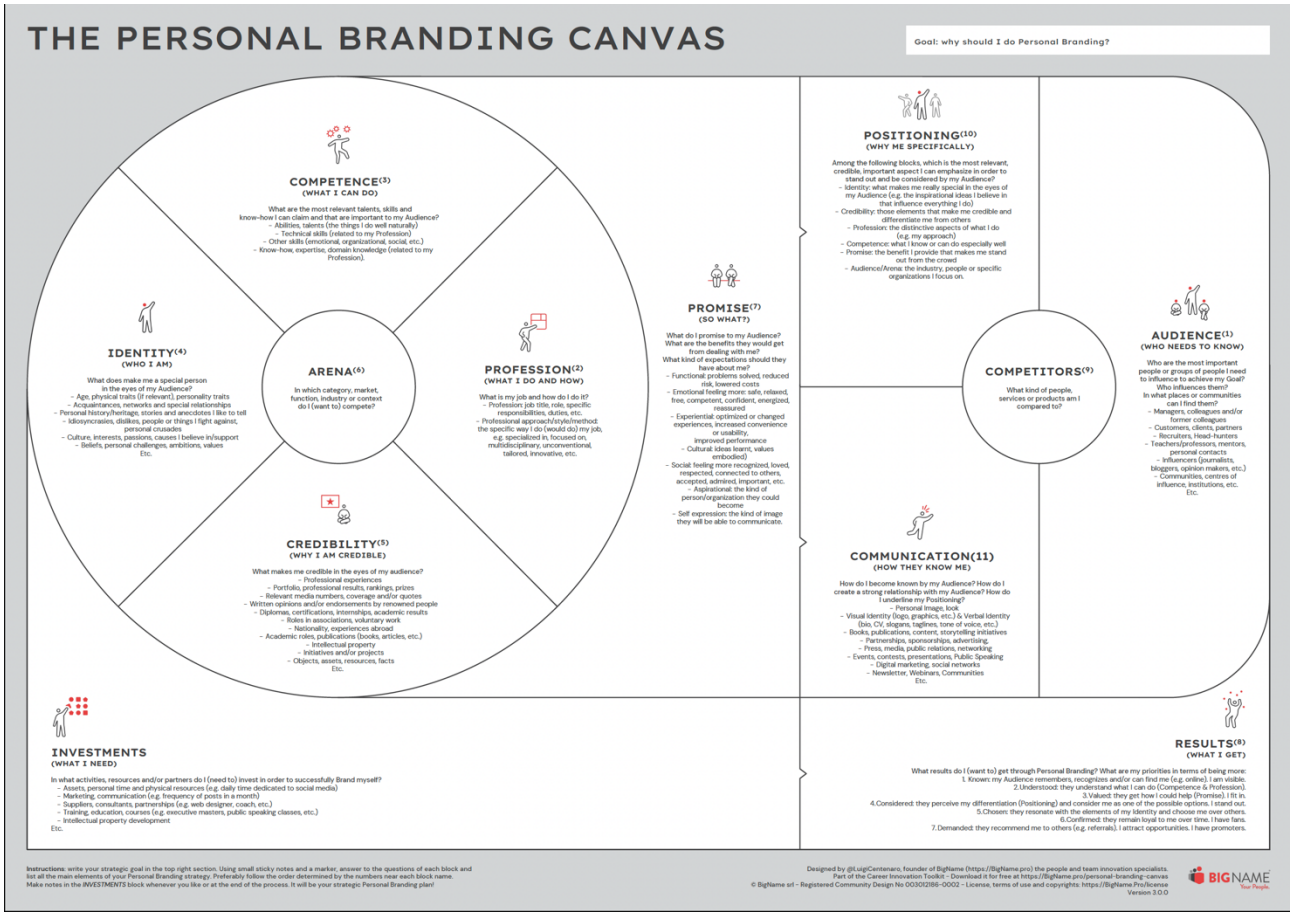
- ***Livello di coinvolgimento dei contenuti pubblicati***
- ***Il numero di follower, like e di reshares***
- ***Sentiment sui contenuti***
- ***Blog/siti - dati analitici***

2.3.3 Uno strumento pratico per costruire il vostro Personal Branding

Il Personal Branding Canvas è uno strumento pratico e davvero utile per chiunque voglia costruire il proprio personal branding.

Rispondendo alle domande è possibile costruire un personal branding pertinente.

È disponibile gratuitamente all'indirizzo: https://bigname.pro/personal-branding-canvas/
È disponibile anche in spagnolo, portoghese, turco, russo, tedesco e francese.



*Fonte: 05/07/2023 da: **https://bigname.pro/personal-branding-canvas/***

2.4 - Conclusioni

L'uso degli strumenti Europass aiuta a standardizzare, a livello europeo, il riconoscimento e la rilevazione delle competenze personali, delle abilità, dei titoli di studio e di apprendimento. Una volta riconosciuto questo processo, è il momento di costruire una reputazione personale, o meglio, un marchio personale per comunicare, con il supporto degli strumenti digitali, la propria persona, differenziandola dalla concorrenza, per far progredire la sua carriera, allargare la sua cerchia di influenza e avere un impatto maggiore in termini di occupabilità.

2.5 - Bibliografia e fonti

- EUROPASS https://europa.eu/europass/en
- A cosa serve un marchio personale? https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand
- https://en.wikipedia.org/wiki/Personal_branding
- Definizione di Personal Brand vs. Personal Branding: https://personalbrand.com/definition/
- Il Personal Branding Canvas https://bigname.pro/personal-branding-canvas/

Capitolo 3 - SFIDE POST-COVID-19

INTRODUZIONE

Questo capitolo analizza le sfide e gli sviluppi degni di nota nel mondo a seguito della pandemia COVID-19. Inizia fornendo una panoramica dei megatrend preesistenti e poi approfondisce come la pandemia globale abbia influenzato l'orientamento professionale nel contesto di questi megatrend prestabiliti. Le ultime due sezioni illustrano i cambiamenti specifici derivanti dalla pandemia e dettagliano come le varie organizzazioni hanno risposto a queste nuove sfide.

3.1 - Contesto: Il mondo prima di covid19: Megatrend

I megatrend prima di COVID19

Le mega-tendenze sono "quegli sviluppi già in corso e quasi impossibili da cambiare nel prossimo decennio" (Rapporto ESPAS sulle tendenze globali entro il 2023).
Le mega-tendenze globali sono state definite nel rapporto ESPAS per l'anno 2019 come segue:

1. ***Riscaldamento globale.*** *Modelli climatici sempre più sofisticati tendono a rivedere l'aumento della temperatura globale previsto entro il 2050.*
2. ***Squilibrio demografico.*** *Nel 2030 saremo ancora circa 8,6 miliardi di persone, ma la popolazione sarà distribuita in modo disomogeneo tra i Paesi. L'Africa subsahariana, l'Asia meridionale e il vicinato meridionale dell'UE* ***registreranno*** *una crescita demografica elevata. Nel resto del mondo, la popolazione si fermerà o diminuirà e invecchierà.*
3. ***Urbanizzazione.*** *Due terzi della popolazione mondiale vivranno in città grandi e medie.*
4. ***La crescita economica continua.*** *Le tensioni commerciali potrebbero destabilizzare l'economia globale e un rallentamento in Cina e negli Stati Uniti si ripercuoterebbe sull'economia mondiale. L'economia mondiale continuerà a crescere, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo, e la Cina supererà gli Stati Uniti come economia globale più importante entro il 2030.*
5. ***Il consumo di energia continuerà ad aumentare,*** *soprattutto nei Paesi non OCSE. Petrolio, carbone e gas continueranno a soddisfare la maggior parte della domanda energetica mondiale. Il solare e l'eolico sono le fonti più economiche per lo sviluppo di nuova energia per almeno due terzi della popolazione mondiale.*
6. ***Le persone sono altamente connesse.*** *La facilità di connessione ha ridotto le disuguaglianze all'interno della connettività digitale delle società, soprattutto per quanto riguarda l'accesso all'istruzione, le condizioni di vita in città rispetto alla campagna, il lavoro a distanza, la possibilità di mantenere contatti sociali digitali e molti altri dettagli della vita quotidiana (come i pagamenti senza contatto).*
7. ***Polinodalità.*** *Invece di polarizzarsi, le società stanno diventando più complicate e diverse. Il nostro futuro sarà diverso per quanto riguarda la distribuzione del potere e anche la natura del potere.*
8. ***La leadership globale deve rinnovarsi.*** *Le sfide globali poste dalla salute pubblica, dalla sicurezza ambientale, dai disastri naturali e dalla sicurezza informatica (e altre ancora) si sono intensificate con la globalizzazione e l'interconnettività. Il contenimento delle crisi locali o settoriali è sempre più complesso e molti leader chiedono un rinnovamento della governance multilaterale. I livelli di povertà sono in aumento nei Paesi in via di sviluppo e c'è il potenziale per conflitti aperti tra superpotenze polarizzate.*

Politiche e pratiche di orientamento permanente nell'UE

Le megatendenze globali si riferiscono al quadro della società all'interno del quale gli individui vengono guidati nelle loro carriere. Nel 2020, l'Unione europea ha definito in Lifelong guidance policy and practise in EU 11 le caratteristiche che definiscono una governance di alto livello.

Le caratteristiche sono le seguenti:

1. ***Legislazione sull'orientamento permanente;***
2. ***Leadership strategica;***
3. ***Ambito di applicazione della disposizione in diversi contesti di orientamento;***
4. ***Strategie e politiche di orientamento e apprendimento permanente;***
5. ***Coordinamento e cooperazione;***
6. ***Orientamento;***
7. ***Informazioni sul mercato del lavoro;***
8. ***Strategia ITC;***
9. ***Operativizzazione dell'ITC;***
10. ***Professionalizzazione e***
11. ***Prove dell'impatto dell'orientamento permanente.***

Fonte: 31/08/2023 da https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981 Wang et al. 2022. Modello concettuale dei megatrend in base alla loro influenza e alle conseguenze sullo sviluppo globale.

3.1.1 Migrazione

In che modo il COVID-19 ha influenzato l'orientamento professionale nelle relazioni nel contesto della mobilità della forza lavoro?

Nel loro articolo del 2022, pubblicato sul Sustainability Journal, Wang e colleghi offrono una valutazione approfondita delle megatendenze mondiali e dell'influenza dell'economia digitale sulla trasformazione della gestione delle carriere professionali, con un'attenzione particolare ai Paesi asiatici, nel mezzo della pandemia COVID-19. L'esame indica che alcuni megatrend hanno alterato il modo in cui avviene lo sviluppo delle carriere professionali.

Il progresso tecnologico ha portato alla nascita di nuove piattaforme di lavoro digitali. Se adeguatamente regolamentate, queste piattaforme offrono prospettive di lavoro valide per gli individui. La digitalizzazione dei servizi per l'impiego ha facilitato l'utilizzo di dati approfonditi, ha migliorato l'efficacia dei servizi di collocamento e di assistenza professionale personalizzata e ha fornito una valutazione più precisa del mercato del lavoro.

Lo sviluppo della tecnologia ha reso possibile lo sviluppo di migliori sistemi di servizi per la forza lavoro, disponibili attraverso diversi canali e dispositivi. Ciò include anche i sistemi informativi che forniscono servizi fisici personali. L'integrazione di strumenti digitali come la tecnologia di riconoscimento facciale, i codici QR e i software di analisi dei dati è diventata più comune. Anche l'utilizzo delle informazioni sul mercato del lavoro è diventato un fattore critico per garantire un processo di sviluppo professionale efficiente nell'economia digitale.

Una pianificazione efficace, una mentalità orientata agli obiettivi, la curiosità, la ricerca di nuove opportunità formative, la tenacia, l'adattabilità, la positività e la disponibilità a correre rischi sono attributi essenziali per le persone che intraprendono il processo di rilocalizzazione. La connettività, la pianificazione finanziaria e un sano equilibrio tra lavoro e vita privata sono elementi fondamentali per una narrazione occupazionale di successo.

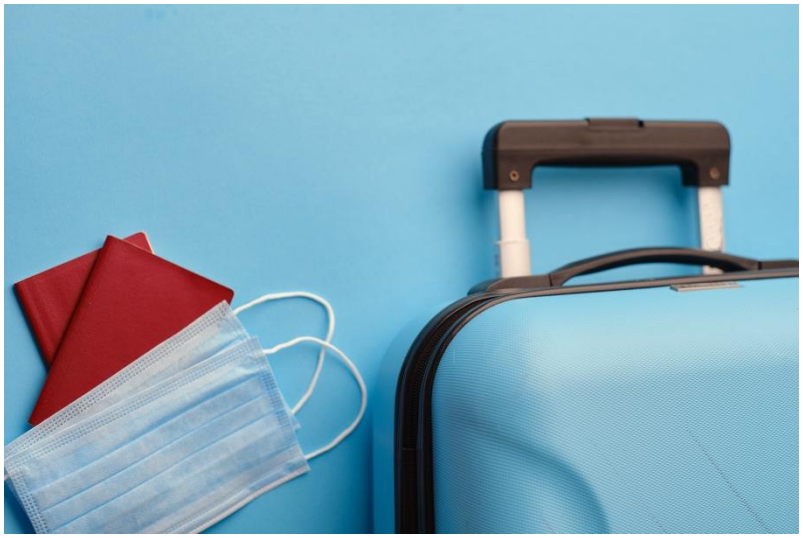
La pandemia ha portato cambiamenti significativi nella consulenza di carriera. Questi cambiamenti hanno portato a strutture innovative che consentono agli individui di utilizzare le proprie risorse e di migliorare la propria carriera e la qualità complessiva della vita attraverso una crescita sia professionale che personale[1] . Per le aziende, i programmi di sviluppo della carriera con il coinvolgimento attivo del management sono emersi come una soluzione unica per migliorare il coinvolgimento dei dipendenti. L'economia digitale ha un profondo impatto sulla crescita economica e su un nuovo tipo di struttura occupazionale.

Nei Paesi svantaggiati, il COVID-19 ha sollevato otto temi significativi, tra cui l'accesso all'istruzione, le sfide per le ragazze, il razzismo, le infrastrutture inadeguate nelle scuole rurali impoverite, le famiglie guidate da bambini, l'istruzione durante la pandemia, la sicurezza alimentare e la mancanza di orientamento professionale nelle scuole a basso reddito. Nei Paesi meno sviluppati, le aspirazioni all'istruzione e alla carriera all'estero sono comuni; per molte famiglie, assicurarsi un buon lavoro nei Paesi europei è fondamentale. Naturalmente, il COVID-19 ha ostacolato o addirittura fermato i progressi lungo questa traiettoria di carriera.[2]

---

[1] *Lo sviluppo sostenibile della carriera: una nuova sfida per l'orientamento professionale nei tempi moderni. Advances in Social Sciences Research Journal, 8(12), 128-138. Recuperato il 2023-08-31.*

[2] *Pillay, I. (2021). L'impatto della disuguaglianza e del COVID-19 sulla pianificazione dell'istruzione e della carriera dei bambini sudafricani provenienti da ambienti rurali e a basso livello socioeconomico. African Journal of career development, 3(1), 7. Recuperato il 2023-08-31.*



Fonte: 01/10/2023 Immagine di boyarkinamarina su Freepik

3.1.2 Digitalizzazione

Processo di orientamento professionale sostenibile

COVID-19 ha cambiato l'orientamento online. Prima del COVID, gran parte dell'orientamento avveniva faccia a faccia. Al contrario, le tecniche di apprendimento a distanza sono note da ben prima del COVID-19. I vantaggi includono, ad esempio[2]:

- ***Il costo della formazione può essere ridotto, ad esempio sotto forma di affitto dei locali e spese di viaggio. Tuttavia, sono necessarie risorse aggiuntive per sviluppare i metodi. È essenziale garantire la qualità del processo di orientamento e la soddisfazione del cliente.***
- ***È possibile produrre processi di formazione flessibili e personalizzati. La differenziazione è facile.***
- ***La tecnologia remota può essere offerta alle masse. Tuttavia, occorre ricordare che la tecnologia non è accessibile a tutti. L'individualizzazione e l'auto-direzionalità richiedono una guida e una collaborazione con l'utilizzo di risorse delle aziende.***
- ***Il trasferimento di informazioni e le azioni successive possono essere veloci. Allo stesso tempo, è necessario considerare attentamente la sicurezza dei dati, i rischi di cyber-sicurezza e la salvaguardia dei segreti commerciali.***
- ***La condivisibilità e la continuità dei processi formativi sono facili. L'accesso alle informazioni e l'utilizzo della tecnologia a distanza possono essere semplici se implementati correttamente.***
- ***La produttività e le capacità di comunicazione possono essere migliorate senza compromettere la qualità dei processi di orientamento, soprattutto se tutte le parti coinvolte nel processo di orientamento sono coinvolte nello sviluppo (discenti, formatori, istituzioni educative, rappresentanti delle imprese, regolatori nazionali e internazionali).***

La tecnologia offre vantaggi primari per l'orientamento professionale, come la riduzione delle spese e la flessibilità degli orari, senza compromettere la qualità della consulenza. Ciò evidenzia la necessità di una rivalutazione del sistema tradizionale di orientamento a distanza.

3.2 - L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN UN MONDO POST-COVID19

Sviluppo e utilizzo delle competenze

La preparazione di una forza lavoro qualificata per i posti di lavoro di oggi e del futuro è una preoccupazione importante a livello mondiale. La carenza di manodopera incoraggia la mobilità dei lavoratori, la formazione nei Paesi d'origine e il crescente cambiamento di carriera. Gli occupati e la crescita dell'economia dipendono dalle competenze delle persone disponibili e dal modo in cui vengono utilizzate.

Lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di abilità complementari in ambienti culturali diversi è una delle principali sfide globali. La capacità di apprendere e adattarsi a nuove situazioni è l'abilità lavorativa più essenziale del nostro tempo. È una grande sfida per l'orientamento professionale. I consulenti di carriera devono sviluppare la loro comprensione delle situazioni internazionali. La cooperazione internazionale e la discussione di pratiche convergenti sono diventate sempre più importanti. La creazione di standard comuni aiuta la forza lavoro a navigare nel costante cambiamento, a riqualificarsi e ad adattarsi con successo a nuove situazioni lavorative. [3]

Per molte organizzazioni, l'apprendimento simulato e la formazione lavorativa online possono essere più convenienti dello studio, della formazione o del lavoro in loco. Ad esempio, l'azienda e il dipendente possono risparmiare tempo e spese di viaggio. D'altra parte, i dipendenti hanno bisogno di un computer portatile, di una connessione internet affidabile e di uno smartphone. Quali lavori possono essere svolti in remoto? Tutte le competenze possono essere sviluppate virtualmente? La pandemia ha costretto le aziende a rivalutare gli accordi di lavoro e le risorse e ha modificato in modo significativo le pratiche verso un lavoro più flessibile e multisede. [4] [5]
Le strategie digitali degli istituti di istruzione superiore hanno garantito anche soluzioni alternative durante la crisi sanitaria, che hanno richiesto un'analisi più approfondita dopo la pandemia per identificare elementi adatti come soluzioni permanenti. La pandemia ha messo in discussione i metodi di lavoro e ha aperto prospettive su nuovi metodi e possibili fattori di successo. [6]

In che modo il COVID-19 ha trasformato le dinamiche della vita lavorativa e quindi i metodi di conduzione del lavoro?

La pandemia ha cambiato la vita lavorativa e i modi di lavorare, e quindi ha avuto un impatto significativo sull'orientamento professionale. Tutti coloro che sono in età scolare e lavorativa hanno fatto un enorme salto di qualità nelle competenze digitali, e anche le competenze digitali di tutti i cittadini sono migliorate, dato che molti servizi pubblici sono diventati digitali. Il lavoro è diventato rapidamente globale: improvvisamente tutti lavoravano virtualmente e non aveva più importanza il luogo in cui si svolgeva il lavoro. La concorrenza si è intensificata e la maggiore intensità di lavoro è destinata a rimanere. È possibile cercare il know-how per

---

[3] Kukreja, P. (2020). *Il G20 in un mondo post-COVID19: Colmare il divario di competenze.* Futuro. *Recuperato il 2023-08-31.*
[4] Bilsland, C., Nagy, H. e Smith, P. (2020). Stage virtuali e apprendimento integrato nel lavoro nell'ospitalità e nel turismo in un mondo post-COVID-19. International Journal of Work-Integrated Learning, 21(4), 425-437. *Recuperato il 2023-08-31.*
[5] Collier, P. (2022). Come il tutoraggio tra pari può aiutare le università a promuovere il successo degli studenti in un mondo post pandemia COVID-19. Metropolitan Universities, 33(1), 37-54. *Recuperato il 2023-08-31.*
[6] Frison, D. (2023). L'istruzione superiore nel post-Covid19: la trasformazione digitale dei programmi di apprendimento integrati nel lavoro. Ripensare la ricerca sull'educazione degli adulti. Oltre la pandemia, 241. *Recuperato il 2023-08-31.*

svolgere il lavoro ovunque, e l'abilità di assemblare team di successo è un nuovo fattore che aumenta la competitività.

Quali effetti ha avuto il COVID-19 sullo spirito della comunità?

Il mondo post-pandemia ha portato con sé cambiamenti permanenti che pongono nuove sfide agli orientatori. Sia il mondo del lavoro che la società hanno subito cambiamenti permanenti. Il mondo del lavoro di oggi richiede competenze uniche e favorisce individui flessibili, autodiretti, che imparano velocemente, disposti a lavorare in gruppo e a condividere una visione comune.

La sfida più importante per l'azienda è utilizzare il potenziale degli esperti e costruire team che guardino nella stessa direzione. Nei prossimi decenni, ciò che ci si aspetta dai dipendenti non si baserà su mantra: la pandemia ha permesso di pensare fuori dagli schemi e un simile esame è destinato a rimanere. Potremmo abbandonare la cura per le piccole cose inutili e diventare più preparati per le situazioni eccezionali.

Il lavoro a distanza, indipendente dal tempo e dal luogo, influisce sulla comunità. Le aziende e le organizzazioni educative devono rivalutare se le strutture e le tecnologie esistenti consentono di lavorare in collaborazione. Flessibilità e comunità richiedono risorse diverse dalla semplice esecuzione tecnica.

Quando un dipendente ha il diritto di autodeterminarsi sui metodi di lavoro, è necessario considerare che tipo di individui stanno prosperando, dove nasceranno le storie di successo del prossimo decennio e dove arriveranno le nuove opportunità. Abbiamo esperti che possono lavorare bene in una situazione più accessibile? Che tipo di persone se la cavano bene? Il mondo diventerebbe comunque più accessibile e sensibile. Tutti devono avere una direzione chiara. La responsabilità individuale aumenta e il compito del manager è quello di fornire il quadro di riferimento.

3.2.1 CASO 1

Rivoluzionare l'occupazione degli immigrati: Approcci innovativi in Belgio e Finlandia

Le reti sociali giocano un ruolo cruciale nello sviluppo della carriera e della vita, con un'importanza particolare per gli immigrati, che spesso si affidano a queste reti per accedere a informazioni vitali sulle opportunità di lavoro e sulle condizioni di lavoro nei Paesi di accoglienza. Questo caso analizza le esperienze degli immigrati in Belgio e Finlandia, evidenziando l'importanza e le sfide associate allo sfruttamento delle reti sociali[7] . Le disparità culturali e linguistiche possono rappresentare un ostacolo alla creazione di connessioni sociali efficaci, ma queste sfide possono essere mitigate attraverso pratiche di networking sistematiche e pazienti.

Il networking è considerato una delle competenze fondamentali per una ricerca di lavoro e una carriera di successo. Tuttavia, trovare reti professionali nel nuovo Paese d'origine può essere molto impegnativo. Le reti sociali possono essere considerate come capitale sociale. La lingua, gli stili di comunicazione e le questioni legate alla cultura del lavoro sono ostacoli sostanziali alla creazione di una rete e all'ingresso nel mercato del lavoro. Il mentoring offre una nuova prospettiva per la ricerca di lavoro e l'orientamento professionale perché, nel mentoring, le

[7] ***Kinos, S., Van den Berckt, I., Pambukhchyan, R., Kiijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). Kulttuurinäkökulmat monikulttuurisissa mentorointitvösuhteissa. International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring, 21(1). Haettu 2023-08-31.***

persone mettono a disposizione il loro capitale umano come risorsa per chi cerca lavoro e promuovono il networking.

La vita lavorativa è frammentata e la rete sociale e il capitale sociale sono diventati sempre più importanti. L'occupazione instabile e i contratti a tempo determinato sono più comuni. Numerose offerte di lavoro non sono in genere formalmente pubblicizzate, ma piuttosto condivise internamente o attraverso i social network e i social media. Si ritiene che circa il 75% dei posti di lavoro sia occupato attraverso questo mercato del lavoro nascosto[8] . Il networking è uno dei modi più efficaci per accedere alle opportunità di lavoro nascoste.

Il networking richiede uno sforzo, proprio come una ricerca di lavoro tradizionale. Una pratica sperimentata in Finlandia e in Belgio per promuovere il networking è il modello "Networking Steps". I consulenti di carriera devono essere aiutati a superare gli ostacoli, come la mancanza di posti vacanti a livello regionale e i numerosi contratti di lavoro temporanei. Le persone in cerca di lavoro con scarse competenze hanno spesso ricevuto contratti di lavoro di breve durata, soprattutto durante la pandemia COVID-19. La rete professionale delle persone con un passato da migrante è di solito esigua e non sempre si vedono i vantaggi del networking professionale. Quando le persone in cerca di lavoro non hanno una motivazione intrinseca a trovare un lavoro a lungo termine o lottano con problemi sociali (ad esempio, la mancanza di una casa), non si presentano agli appuntamenti. In queste situazioni, è difficile aiutare la persona in cerca di lavoro.

Fonte: 01/10/2023 ***https://networking2work.weebly.com/steps.html***

In Belgio sono state sviluppate una piattaforma digitale e un'applicazione per favorire l'occupazione degli immigrati nelle Fiandre, ponendo l'accento sul mentoring. La piattaforma suddivide i suoi utenti in quattro gruppi: talenti (rifugiati, migranti), mentori, datori di lavoro di vari settori e organizzazioni come università, enti governativi e gruppi della società civile. Facilita il networking e la comunicazione tra gli utenti, essendo multilingue e fornendo spazi aperti per l'interazione, la condivisione di pubblicazioni, la promozione di attività e la pianificazione di incontri e attività.

Una comunicazione e una collaborazione efficaci tra persone di culture diverse possono richiedere uno sforzo supplementare, considerando i diversi processi di pensiero. Il comportamento degli individui nel Paese ospitante può talvolta ostacolare un efficace lavoro di rete a causa delle differenze culturali che influenzano la personalità, i pensieri, le azioni e gli stili di comunicazione.

---

[8] ***CareerLink (2015). Vinkkejä piilotyömarkkinoille pääsemiseksi. Haettu 2023-08-31.***

La pandemia ha notevolmente spostato il networking nel regno virtuale, presentando un ostacolo con la tendenza alla formalità nelle reti virtuali. Tuttavia, un networking efficace spesso prospera in contesti informali. L'impatto della pandemia ha accelerato la necessità di digitalizzare i processi di integrazione, compreso il networking, nonostante le sfide come i requisiti normativi (WCGA e GDPR) che possono scoraggiare gli utenti dall'adottare nuovi strumenti digitali. Ciononostante, il caso dimostra che le applicazioni digitali sono eccellenti strumenti aggiuntivi per la creazione di reti professionali e per fornire un supporto di mentoring nelle reti di immigrati.

3.2.2 CASO 2

Orientamento professionale online per gli immigrati in Finlandia

La Finlandia, nota per le sue vaste distanze, affronta la sfida di offrire orientamento professionale a chi cerca lavoro a livello internazionale nelle aree rurali. Sono state adottate soluzioni innovative, come l'integrazione dell'orientamento professionale nella formazione online dal 2015[9] e il coaching online per gli immigrati nel 2019. I servizi SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland), che operano in dieci università, hanno spostato sempre più l'orientamento professionale online negli ultimi anni. Questo non solo si rivolge a persone lontane, ma sfrutta anche la tecnologia per una maggiore accessibilità. Queste iniziative dimostrano la dedizione della Finlandia all'adattabilità e all'innovazione per favorire l'integrazione e la crescita professionale degli immigrati.

Durante la pandemia, le esperienze acquisite con la formazione all'integrazione online hanno fornito un modello per una transizione online rapida e completa nell'insegnamento e nell'orientamento. Il fornitore di formazione all'integrazione online ha trasferito online 905 studenti immigrati, 70 insegnanti e consulenti di carriera in una settimana. Se il concetto di formazione non fosse stato progettato per essere accessibile sia agli studenti che agli insegnanti e, quindi, estremamente semplice, non avrebbe avuto successo. Non c'era un linguaggio comune e le competenze digitali erano per lo più deboli. Anche oggi è un lavoro impegnativo, perché numerosi gruppi di studenti con competenze linguistiche quasi nulle studiano con i propri dispositivi, principalmente i telefoni cellulari. La maggior parte dei consulenti di carriera e degli insegnanti non aveva esperienza di consulenza online all'epoca.

Secondo le esperienze maturate in Finlandia, una consulenza online di successo deve essere accessibile dal punto di vista tecnico, pedagogico e linguistico. Gli incontri virtuali possono simulare le dinamiche interattive degli incontri faccia a faccia. Per garantire il funzionamento e la comprensione della tecnologia in un contesto di consulenza online, è utile presentare un'unica sfida a tutti i partecipanti. L'uguaglianza si realizza quando tutti i partecipanti sono online. Se alcuni dei supervisori sono online e altri sono in loco (situazione ibrida), quelli online saranno sempre in una posizione peggiore nell'interazione. Quando si apprendono le leggi permanenti della consulenza online con uno strumento e il consulente sa cosa è necessario per creare una situazione di formazione e interazione online senza problemi, le informazioni sono preziose quando vengono introdotte con nuovi programmi.

Nella supervisione online e in una riunione online ben condotta, le regole d'oro sono una connessione video e vocale funzionante e una chat in cui è possibile scrivere. Chi ha una routine quotidiana online può essere guidato dalle riunioni. Per il controllo online si utilizzano

[9] Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (2020, settembre). Il programma di formazione online per l'integrazione degli immigrati in Finlandia. Nel *2020 43° Convegno internazionale sulle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dell'elettronica (MIPRO)* (pp. 872-877). IEEE. *Recuperato il 2023-08-31.*

videoconferenze, come Zoom Meeting o Google Meet. È necessario un canale di comunicazione accessibile e a bassa soglia, con il quale il supervisore possa facilmente rivolgersi al supervisore o a un pari. Infine, è necessario un luogo permanente in cui il supervisore e il supervisionato possano trovare le informazioni necessarie.

Quando si sviluppa una nuova entità di orientamento professionale online, è necessario scegliere dove il corso online si attuerà. Ad esempio, un sito web sicuro, Microsoft Teams e Moodle, spesso utilizzati nei corsi universitari, possono fungere da luogo virtuale. Il consulente conosce e gestisce i pezzi dell'intero corso online. Cosa succede in background mentre la situazione di controllo è nella classe in rete? Dove si trovano le informazioni di contatto controllabili? Dove vengono distribuiti i compiti e le istruzioni? Dove vengono restituite le funzioni e come non vengono valutate? La valutazione può essere effettuata digitalmente o il controllo e la valutazione richiedono ore di lavoro manuale? Si accumulano molti dati e occorre un sistema e un luogo adatto per archiviarli. L'utilizzo delle risorse per il tempo di lavoro dipende molto da ciò che può essere fatto automaticamente e da ciò che non può essere fatto.

L'interazione online è sempre il motore della situazione. L'orientamento online comprende essenzialmente le seguenti domande: Riesci a vedere? Riesci a sentire? Riesci a trovarlo? Poiché l'istruttore non può mettersi dietro le spalle per mostrare ciò che il supervisionato deve fare, l'istruttore deve usare un modo di parlare diretto come gestore delle riunioni online. "Scrivo queste date importanti nella chat. Riesci a trovare la chat? Si trova in basso a destra, in una piccola bolla di messaggio; cliccate e la chat si aprirà". L'istruttore può mostrare, ad esempio, i percorsi relativi alle restituzioni quando condivide il suo schermo durante una situazione di controllo del web. Anche in questo caso, è necessario un discorso controllato: "È visibile ora? Sto condividendo lo schermo; questa pagina frontale di Moodle è visibile?". Quando l'istruttore è sicuro che la pagina è visibile, continua la guida: "Qui, quando scorrete verso il basso sotto questa voce di programma, appariranno le date di restituzione dei compiti. Cliccateci sopra e dovreste vedere le date". L'attivazione del parlato aiuta i partecipanti a capire quale parte della schermata devono seguire. È meglio chiedere per nome se il partecipante vede la vista giusta piuttosto che spiegare le cose troppo velocemente e senza che il partecipante sappia cosa significa un dato elemento online. Se l'istruttore parla in una sessione online, la concentrazione del partecipante vacilla rapidamente se costretto a fissare lo schermo senza che si richieda una partecipazione attiva. Le competenze digitali dell'istruttore comprendono la possibilità di mostrare l'argomento e ciò di cui sta parlando condividendo lo schermo o disegnando e scrivendo sulla lavagna digitale. Il consulente dovrebbe ripensare alla sua inizializzazione: Come si potrebbe gestire la questione con l'aiuto di domande? Ad esempio, prima dell'incontro online, il supervisore ha familiarizzato con il materiale online con domande di riscaldamento e lavoro in piccoli gruppi.

Molti immigrati possiedono molte conoscenze e competenze del loro Paese d'origine e il desiderio di impegnarsi in un lavoro che corrisponda alle loro conoscenze acquisite, grazie alle condizioni del mondo in continuo cambiamento. I cambiamenti possono essere causati, ad esempio, da una pandemia o da una guerra. I consulenti di carriera hanno incontrato nuove situazioni che richiedono creatività. La documentazione relativa alla formazione dei tirocinanti può essere andata completamente persa a causa della guerra, oppure i tirocinanti possono aver vissuto negli spazi intermedi di diversi Paesi alla ricerca di opportunità di guadagno globali. Anche le prospettive di continuità possono essere frammentate; le carriere e il lavoro sono ricercati a livello regionale e contemporaneamente in diversi Paesi. Oltre alle sfide, le opzioni per aprire il mercato del lavoro mobile possono essere viste nelle situazioni di consulenza internazionale. I consulenti si trovano di fronte a qualcosa di nuovo. La persona da guidare deve essere soddisfatta come individuo, indipendentemente dal luogo in cui si svolge la situazione di consulenza.

3.3 - Conclusioni

Dall'insicurezza alla ricreazione e a nuovi approcci

Le megatendenze e le crisi globali evidenziano l'esistenza di problemi comuni e di responsabilità condivise a livello mondiale. Lo squilibrio demografico tra Paesi in via di sviluppo e Paesi sviluppati è in aumento e, allo stesso tempo, costituisce un fattore unificante nella ricerca di manodopera e know-how a livello mondiale. In termini di sicurezza dell'approvvigionamento, la disponibilità di esperti è fondamentale, soprattutto nei Paesi sviluppati. L'attrazione e il reclutamento di professionisti è considerata una delle soluzioni essenziali.

Le sfide vengono risolte lavorando insieme e si cerca di trovare un consenso su obiettivi globali comuni. L'Unione europea ha definito la politica e le pratiche di orientamento permanente nell'UE per l'orientamento professionale. Queste regole sono state incluse nella legislazione di quasi trenta Paesi dell'UE.

Il concetto di quali lavori e di quale tipo di mercato del lavoro una giovane dovrà affrontare dopo la laurea è in fase di transizione da molto tempo. I titoli di lavoro usuali stanno cambiando e nella vita lavorativa viene enfatizzato un atteggiamento flessibile e imprenditoriale, al quale i giovani collegano le loro aspirazioni di carriera. Oltre allo sviluppo interno delle aziende, la vita lavorativa del futuro è in continuo sviluppo globale ed è orientata al futuro. Il dipendente deve saper tenere conversazioni che consentano di ottenere buone prestazioni e deve possedere le competenze di base per imparare, analizzare le informazioni e vedere le connessioni.

Vengono alla luce le tese linee di demarcazione del nuovo lavoro, in particolare tra settore pubblico e privato, lavoro locale e a distanza, forme di lavoro imprenditoriali e istituzionalizzate. Quale tipo di lavoro contiene più gradi di libertà e quale tipo di lavoro presenta più rischi? Le riforme che aumentano la flessibilità possono anche portare incertezza.

Come fare per emergere nella vostra futura carriera? C'è ragione di credere che siamo mentalmente più forti quando ci abituiamo alle sfide e ai cambiamenti. La resilienza e le diverse competenze sviluppano una rete di lavoro simile a un ecosistema. Il tempo delle strategie pluriennali è finito. Il mondo sta cambiando velocemente e le aziende e la vita lavorativa devono riflettere il cambiamento. Tuttavia, la necessità di innovazione e creatività rimane la stessa, e le comunità devono trovarsi nello stesso spazio e avere un'interazione diretta. Il consulente di carriera deve preparare sempre di più i supervisori attraverso le competenze umane per rispondere alle esigenze di dinamismo ed efficacia, che sono sempre più al centro del mondo post-COVID.

Il mondo e il lavoro si sono trasformati anche prima della pandemia, ma la crisi globale ha accelerato il cambiamento e offerto nuovi approcci. L'ondata di cambiamento si è accelerata e le persone sono più pronte al cambiamento dopo la pandemia che prima. Per sopravvivere, il seme dell'accettazione del cambiamento germoglia. Anche l'orientamento professionale ha l'opportunità di fare nuovi passi verso un mondo globalizzato.

3.4 - Bibliografia e fonti

Argyropoulou, K. (2021). Sviluppo sostenibile della carriera: Una nuova sfida nella consulenza di carriera nell'era moderna. Advances in Social Sciences Research Journal, 8(12), 128-138. https://doi.org/10.14738/assrj.812.11393 Recuperato il 2023-08-31.

Bilsland, C., Nagy, H. e Smith, P. (2020). Stage virtuali e apprendimento integrato nel lavoro nel settore dell'ospitalità e del turismo in un mondo post-COVID-19. International Journal of Work-Integrated Learning, 21(4), 425-437. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271544.pdf Recuperato il 2023-08-31.

Collier, P. (2022). Come il tutoraggio tra pari può aiutare le università a promuovere il successo degli studenti in un mondo post pandemia COVID-19. Metropolitan Universities, 33(1), 37-54.

Commissione europea, Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione, Brown, A., Kettunen, J., Vuorinen, R. et al., Lifelong guidance policy and practice in the EU - Trends, challenges and opportunities - Final report, Publications Office, 2020, https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185 Retrieved 2023-08-31.

Frison, D. (2023). L'istruzione superiore nel post-Covid19: la trasformazione digitale dei programmi di apprendimento integrati nel lavoro. Ripensare la ricerca sull'educazione degli adulti. Beyond the Pandemic, 241. https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/75005/9791221501513-22.pdf?sequence=1 Recuperato il 2023-08-31.

Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (2020, settembre). Il programma di formazione online per l'integrazione degli immigrati in Finlandia. In 2020 43° Convegno internazionale sulle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dell'elettronica (MIPRO) (pp. 872-877). IEEE. Recuperato il 2023-08-31.

Kinos, S., Van den Berckt, I., Pambukhchyan, R., Kiijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). Prospettive culturali nelle relazioni di mentoring multiculturali. International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring, 21(1). Archiviato il 2023-08-31.

Kukreja, P. (2020). Il G20 in un mondo post-COVID19: Colmare il divario di competenze. Futuro. https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/11/ORF_IssueBrief_424_G20-SkillsGap.pdf Recuperato il 2023-08-31.

Pillay, I. (2021). L'impatto della disuguaglianza e del COVID-19 sulla pianificazione dell'istruzione e della carriera dei bambini sudafricani provenienti da ambienti rurali e a basso livello socioeconomico. African Journal of Career Development, 3(1), 7. Recuperato il 2023-08-31.

Wang, Y., Jiang, S., Wu, C., Cai, X., & Wang, F. (2022). Impatto dei megatrend globali, del COVID-19 e dell'economia digitale sulla trasformazione della gestione delle carriere professionali nei Paesi asiatici. Sustainability, 14(17), 10981. https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981 Recuperato il 2023-08-31.

Capitolo 4 - Lo sviluppo dell'istruzione professionale in Europa

In questo capitolo ripercorriamo la storia dell'istruzione e della formazione professionale. Seguiamo lo sviluppo di questa istruzione fino a quello che è oggi. Ci concentriamo anche sui diversi modi in cui questo sistema educativo si è sviluppato in diversi Paesi dell'UE e cerchiamo di dare al lettore un'idea dell'importanza di questo modo alternativo di educare i (giovani). Verranno inoltre menzionate le iniziative della Commissione europea.
L'istruzione professionale è sinonimo di artigianato e abilità (manuale). Dalla costruzione di case, alla realizzazione di infrastrutture, dalla coltivazione del cibo alla preparazione dei pasti: l'artigianato rende possibile la vita delle persone. Nel corso degli anni, il buon artigianato è sempre stato apprezzato.

È proprio negli ultimi decenni che l'immagine dell'artigianato è cambiata. Genitori e figli optano per un'istruzione in cui devono fare meno cose con le "mani", mentre il lavoro intellettuale viene sempre più valorizzato. Come persone direttamente coinvolte nella formazione professionale, pensiamo che questa sia una scelta sbagliata. Ognuno dovrebbe scegliere l'istruzione e la professione che più gli si addice. L'istruzione professionale, in particolare, dovrebbe svolgere un ruolo più importante in questo senso.

Ma come si è arrivati a questo? Per farlo, dobbiamo tracciare lo sviluppo dell'istruzione professionale in Europa. Dopo tutto, l'istruzione professionale in Europa si è sviluppata nel corso della storia in risposta alle mutevoli esigenze della società e dell'economia.
Le sue origini possono essere ricondotte a diversi sviluppi e periodi storici:

4.1 - Medioevo

Nel Medioevo esistevano le corporazioni artigianali, in cui gli artigiani si organizzavano per tutelare i propri interessi e trasmettere le conoscenze alle nuove generazioni. Gli apprendisti venivano formati nelle botteghe dei maestri, dove apprendevano le abilità e le conoscenze del mestiere. Questo sistema ha gettato le basi per le prime forme di istruzione professionale.

4.2 - Rivoluzione industriale

Con l'avvento della rivoluzione industriale nel XVIII e XIX secolo, l'economia è cambiata radicalmente. Le fabbriche e i processi industriali richiedevano competenze e conoscenze specializzate. Ciò ha portato alla creazione di scuole tecniche e istituti professionali, che insegnavano conoscenze pratiche e abilità tecniche per soddisfare le richieste del mercato del lavoro industriale.

Fonte: https://www.gettyimages.nl/

4.3 - Fine del XIX e XX secolo

Alla fine del XIX e del XX secolo, l'istruzione professionale e tecnica è stata ulteriormente sviluppata e formalizzata. I Paesi hanno iniziato a includere la formazione professionale nei loro sistemi educativi, spesso distinguendo tra istruzione generale e formazione professionale. Ciò ha consentito un più ampio riconoscimento dell'artigianato e delle competenze tecniche.

Fonte: https://www.historischnieuwsblad.nl/

4.4 - Cooperazione europea

Dopo la Seconda guerra mondiale, la cooperazione europea nel settore dell'istruzione ha iniziato a svilupparsi. Il Fondo sociale europeo (FSE) e programmi come il programma Erasmus hanno promosso lo scambio di conoscenze e di buone pratiche tra i Paesi europei.

Ciò ha portato a una maggiore armonizzazione e coordinamento dell'istruzione e della formazione professionale a livello europeo.

4.5 - Processo di Bologna

Avviato nel 1999, il Processo di Bologna mirava a creare lo Spazio europeo dell'istruzione superiore, armonizzando le strutture dei corsi di laurea e promuovendo la mobilità e la qualità. Questo processo ha avuto un impatto anche sull'istruzione professionale, in quanto ha promosso il riconoscimento delle qualifiche professionali e lo sviluppo di approcci basati sulle competenze.

bologna process

Fonte: https://www.csee-etuce.org/en/

4.6 - Sviluppi contemporanei

Oggi si presta molta attenzione alla modernizzazione dell'istruzione e della formazione professionale in Europa. Si assiste a uno spostamento verso approcci più basati sulla pratica e sulle competenze, per rispondere meglio alle esigenze dell'attuale mercato del lavoro. Anche le tecnologie digitali e i percorsi di apprendimento flessibili svolgono un ruolo crescente nell'istruzione professionale.

In breve, l'istruzione professionale in Europa è emersa da una combinazione di tradizioni storiche, sviluppi industriali e politiche educative che si sono evolute per soddisfare le mutevoli esigenze dell'economia e della società.

L'istruzione professionale in Europa ha subito cambiamenti significativi negli ultimi 75 anni, guidati dagli sviluppi sociali, economici e tecnologici. Ecco alcune tendenze e sviluppi chiave:

1. ***Diversificazione della formazione:***

Negli ultimi decenni, l'istruzione professionale in Europa si è ampliata e diversificata. Oltre alle tradizionali materie artigianali e tecniche, oggi esistono corsi per settori come la sanità, il turismo, l'informatica e i servizi alle imprese.

2. ***Cooperazione tra istruzione e industria:***

È stata posta una maggiore enfasi sulla cooperazione tra istituzioni educative e industria. Questa cooperazione mira a migliorare il collegamento tra i corsi di formazione e le esigenze del mercato del lavoro. I programmi di stage, le visite aziendali e le esperienze di apprendimento pratico sono diventati più comuni.

3. ***Apprendimento permanente:***

La rapida innovazione tecnologica e i cambiamenti nel mercato del lavoro hanno reso l'apprendimento permanente sempre più importante. Le persone sono incoraggiate ad acquisire continuamente nuove competenze e conoscenze per adattarsi alle mutate circostanze.

LIFELONG LEARNING PLATFORM
EUROPEAN CIVIL SOCIETY FOR EDUCATION

Fonte: https://lllplatform.eu/

4. ***Digitalizzazione e tecnologia:***

L'ascesa delle tecnologie digitali ha portato a nuove professioni e competenze. L'istruzione professionale si è adattata offrendo corsi su competenze digitali, programmazione, analisi dei dati e altre aree tecnologiche.

5. ***Garanzia di qualità e standardizzazione:***

Si è prestata maggiore attenzione a garantire la qualità dell'istruzione professionale attraverso la standardizzazione dei curricula, dei criteri di valutazione e dei quadri di competenza. Ciò ha contribuito a migliorare il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze al di là dei confini nazionali.

6. ***Inclusività e pari opportunità:***

È stata posta una maggiore enfasi sull'inclusione e sull'offerta di pari opportunità nell'istruzione professionale. Ciò significa che le istituzioni educative si sforzano di rendere l'istruzione professionale accessibile a gruppi diversi, indipendentemente dal background o dalle disabilità.

Fonte: https://www.canstockphoto.com/

7. ***Modelli di apprendimento ibridi:***

Con l'aumento dell'apprendimento online, i modelli di apprendimento ibridi sono diventati sempre più comuni. Gli studenti possono imparare sia nel campus che online, il che offre flessibilità e si presta bene all'apprendimento permanente.

4.7 - Tendenze future

Guardando al futuro, è probabile che alcune tendenze continuino a giocare un ruolo nello sviluppo dell'istruzione professionale in Europa[10] :

1. ***Focus sulla sostenibilità:***

Data la crescente attenzione alla sostenibilità e alle questioni ambientali, è probabile che gli istituti di formazione professionale sviluppino programmi incentrati su tecnologie e pratiche sostenibili.

2. ***Trasformazione digitale:***

I progressi tecnologici continueranno a creare nuove competenze e occupazioni. L'istruzione professionale dovrà adattarsi per preparare gli studenti a lavori che oggi non esistono nemmeno.

3. ***Flessibilità e personalizzazione:***

Con una popolazione studentesca sempre più eterogenea, ci sarà bisogno di percorsi di apprendimento flessibili e personalizzati per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento.

4. ***Ulteriore collaborazione con l'industria:***

Gli stretti legami tra istruzione e industria continueranno a garantire che i laureati siano ben preparati per il mercato del lavoro attuale e futuro.

---

10 *Ulteriori informazioni sulla prospettiva del futuro dell'IFP sono disponibili all'indirizzo: https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/future-vet.*

5. ***Metodi di valutazione innovativi:***

Gli esami tradizionali saranno probabilmente integrati da valutazioni più basate sulla pratica, come progetti, simulazioni e valutazioni di portafoglio.

6. ***Globalizzazione delle competenze:***

Con la crescente globalizzazione dell'economia, le competenze dovranno essere sempre più riconosciute a livello internazionale, il che potrebbe portare a una maggiore standardizzazione e cooperazione tra i Paesi.

Nel complesso, l'istruzione professionale in Europa continuerà ad adattarsi alle mutevoli esigenze della società e del mercato del lavoro, ponendo l'accento su flessibilità, pertinenza e inclusione.

4.8 - Differenze nello sviluppo dell'istruzione professionale in Europa

Esistono differenze significative nello sviluppo dell'istruzione professionale tra i Paesi europei[11] . Queste differenze sono influenzate da fattori quali il contesto storico, le norme culturali, le condizioni economiche e le politiche educative.

Ecco alcuni esempi di variazioni nello sviluppo dell'istruzione professionale nei Paesi europei:

- ***La Germania** è spesso considerata un esempio di sistema di istruzione professionale altamente sviluppato. Il Paese ha una lunga tradizione di formazione professionale con una forte attenzione alle competenze pratiche e una stretta collaborazione con le aziende. Gli studenti seguono un sistema duale, imparando sia a scuola che sul posto di lavoro. Questo sistema ha portato a un forte legame tra istruzione e industria.*
- ***La Svizzera**, come la Germania, ha un sistema di istruzione professionale duale che è pratico e ha stretti legami con l'industria. Il sistema svizzero è noto per la sua flessibilità e per l'ampia offerta di formazione professionale, che comprende una formazione tecnica e artigianale di alta qualità.*
- ***Negli ultimi anni i Paesi Bassi** hanno subito cambiamenti significativi nel campo dell'istruzione professionale. Si è passati dalla classica distinzione tra istruzione accademica e professionale a un sistema più integrato che valorizza le competenze, sia pratiche che teoriche. Il sistema olandese pone l'accento sulle scelte di studio individuali e offre flessibilità nei percorsi formativi.*
- ***La Francia** ha sempre avuto una separazione più rigida tra istruzione generale e professionale. Tuttavia, il Paese ha adottato misure per riformare l'istruzione professionale e porre maggiore enfasi sulle competenze pratiche e sull'esperienza sul posto di lavoro. Ha investito nella modernizzazione della formazione professionale per rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro.*
- ***L'istruzione professionale in Finlandia** è nota per la sua forte enfasi sull'apprendimento pratico e il forte sostegno ai singoli studenti. Il Paese ha investito nel rafforzamento dello status dell'istruzione professionale e nel miglioramento della qualità della formazione.*
- ***Il Regno Unito (UK)** ha un sistema più diversificato con diversi percorsi formativi, tra cui scuole professionali, istituti tecnici e università. Negli ultimi anni sono stati compiuti*

[11] Per maggiori dettagli sui sistemi di istruzione e formazione professionale in tutti gli Stati membri dell'UE (più Islanda, Norvegia e Regno Unito), consultare il link: https://www.cedefop.europa.eu/en/countries

sforzi per rafforzare i legami tra l'istruzione professionale e l'industria, anche se in alcuni casi potrebbero essere ulteriormente sviluppati.

- ***L'Italia** ha un sistema educativo complesso in cui l'istruzione professionale ha avuto storicamente meno prestigio dell'istruzione generale. Negli ultimi anni, tuttavia, il Paese ha adottato misure per riformare e rafforzare l'istruzione professionale. L'Italia ha introdotto riforme per rendere l'istruzione professionale più attraente e più rispondente alle esigenze del mercato del lavoro. È stata data maggiore enfasi alle competenze pratiche e all'apprendimento sul posto di lavoro. Come in altri Paesi europei, l'Italia ha rafforzato la cooperazione tra istituzioni educative e industria. Ciò si è tradotto in stage, apprendistati e partenariati tra scuole e aziende. L'Italia si è inoltre impegnata a creare percorsi di apprendimento flessibili per consentire agli studenti di adattarsi alle mutevoli condizioni di lavoro e sostenere l'apprendimento permanente.*
- *Negli ultimi anni, l'**Irlanda** ha subito cambiamenti significativi nel campo dell'istruzione professionale, soprattutto per rispondere alle esigenze di un'economia in rapida evoluzione. Ad esempio, l'Irlanda ha investito nella creazione di rapporti più stretti tra gli istituti di formazione professionale e i datori di lavoro, per garantire che la formazione sia pertinente al mercato del lavoro. Con l'aumento della tecnologia e delle competenze digitali, l'Irlanda ha posto l'accento sull'offerta di corsi e formazione in settori quali l'informatica, l'analisi dei dati e le competenze tecniche. Si è anche optato per programmi più modulari e flessibili, per consentire agli studenti di acquisire competenze e conoscenze specifiche in base ai loro obiettivi di carriera. In particolare, l'Irlanda ha investito nell'orientamento e nel sostegno alla carriera per aiutare gli studenti a fare scelte professionali consapevoli e contribuire a una transizione agevole nel mercato del lavoro.*
- ***La Spagna** si è impegnata a fondo anche per rafforzare e modernizzare l'istruzione professionale per rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro odierno. Ad esempio, la Spagna ha attuato riforme per modernizzare l'istruzione professionale e offrire competenze più orientate alla pratica che rispondano alle esigenze dei datori di lavoro. Anche in questo caso, viene segnalata una maggiore cooperazione tra gli istituti di istruzione professionale e le aziende per promuovere stage, apprendistato e apprendimento basato sulla pratica. La Spagna ha lavorato anche per migliorare il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze professionali, sia a livello nazionale che internazionale. Inoltre, sono stati compiuti sforzi per fornire agli adulti e ai professionisti che lavorano opportunità di aggiornamento e riqualificazione per mantenere le loro competenze aggiornate.*

Tutti questi esempi illustrano alcune delle variazioni nello sviluppo dell'istruzione professionale in Europa. Ogni Paese ha il proprio approccio e le proprie sfide, ma ci sono anche obiettivi comuni, come il rafforzamento del legame tra istruzione e mercato del lavoro, l'adattamento ai cambiamenti tecnologici e l'offerta di opportunità di apprendimento inclusive.

È importante notare che gli sviluppi in ciascuno di questi Paesi sono in continua evoluzione e i punti citati forniscono una panoramica generale delle tendenze e dei cambiamenti nell'istruzione professionale.

4.9 - Cooperazione europea in corso

Molte organizzazioni di rete si stanno impegnando a livello europeo per sviluppare ulteriormente l'istruzione professionale a livello europeo.

Organizzazioni come l'Associazione europea per la formazione professionale (EVTA) (e molte altre) stanno cercando di realizzare lo scambio di conoscenze tra i diversi Stati membri e di avviare partenariati in molti modi.

Alcuni esempi di come si sta lavorando a livello europeo per migliorare la cooperazione nell'ambito dell'istruzione professionale da parte dei diversi Stati membri:

1. ***Programma Erasmus+:***

Il programma Erasmus+ dell'Unione europea fornisce finanziamenti e sostegno a varie iniziative educative, tra cui l'istruzione professionale. Il programma consente a studenti, insegnanti e professionisti di fare esperienza in altri Stati membri, condividendo conoscenze e pratiche e promuovendo la cooperazione.

Erasmus+

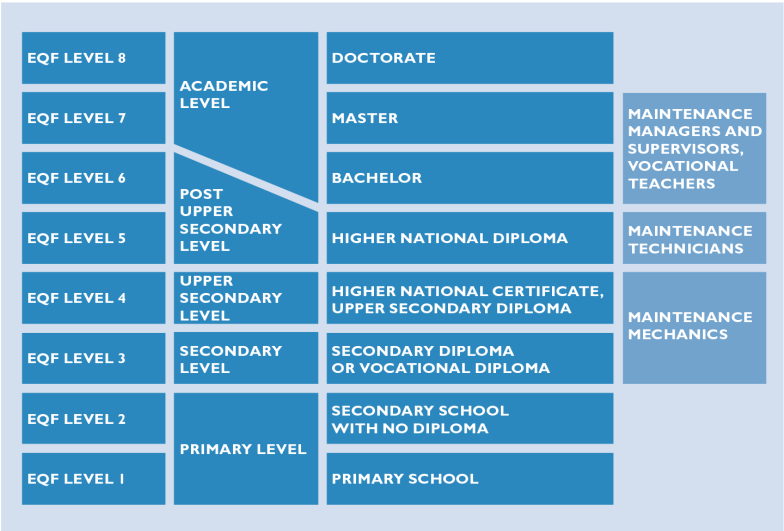
Fonte: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Erasmus%2B_Logo.svg

2. ***Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA):***

Questa iniziativa mira ad aumentare la qualità e la quantità di apprendistati e posti di lavoro in Europa. Riunisce autorità pubbliche, imprese, sindacati e altre parti interessate per creare partenariati e sensibilizzare sull'importanza dell'apprendistato.

3. ***Quadro europeo delle qualifiche (EQF):***

L'EQF è un quadro comune che rende comparabili le qualifiche di diversi Paesi, facilitando la mobilità e il riconoscimento delle competenze in Europa. Ciò contribuisce a promuovere la cooperazione tra gli istituti di formazione professionale e a creare standard comuni.



Fonte: https://www.maintworld.com/R-D/Application-of-European-Qualification-Framework-EQF-in-Maintenance

4. ***Cedefop:***

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, abbreviato in Cedefop, è un'agenzia dell'Unione europea dedicata allo sviluppo e alla promozione dell'istruzione e della formazione professionale (VET) in Europa. È stato fondato nel 1975 e ha sede a Salonicco, in Grecia.

Il Cedefop svolge diverse funzioni e compiti importanti relativi all'IFP in Europa. Ad esempio, il Cedefop conduce ricerche sulle tendenze e sugli sviluppi dell'IFP. Analizza le esigenze del mercato del lavoro, identifica le carenze e le necessità di competenze e aiuta i responsabili politici a prendere decisioni basate su informazioni concrete. Per maggiori dettagli sul Cedefop, consultare il link: https://www.cedefop.europa.eu.

L'agenzia raccoglie e diffonde informazioni su buone pratiche, innovazioni e iniziative politiche nell'ambito dell'IFP. Ciò aiuta gli Stati membri dell'Unione europea a imparare gli uni dagli altri e a lavorare insieme per migliorare i loro sistemi educativi. Il Cedefop funge anche da centro per la creazione di reti e la promozione della cooperazione tra i vari attori del settore dell'IFP, tra cui i responsabili politici, gli istituti di istruzione e formazione, i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e i ricercatori. Sulla base delle sue ricerche e analisi, il Cedefop fornisce consulenza politica alla Commissione europea e agli Stati membri dell'UE sulle questioni relative all'IFP. Contribuisce allo sviluppo di strategie e politiche per migliorare la pertinenza, la qualità e l'efficacia dei sistemi di IFP.

5. Iniziative di cooperazione settoriale europea:

Esistono anche diverse iniziative di cooperazione settoriale a livello europeo rivolte a industrie specifiche, come per l'ITC, la sanità, l'ingegneria e così via. Queste iniziative riuniscono le parti interessate di diversi Paesi per armonizzare i curricula, sviluppare programmi di formazione comuni e facilitare la trasferibilità delle competenze.

Questi esempi illustrano gli sforzi compiuti per migliorare la cooperazione nell'ambito dell'istruzione professionale a livello europeo per facilitare la mobilità degli studenti e dei lavoratori, nonché per condividere le migliori pratiche e promuovere standard comuni.

6. EPALE

EPALE è l'acronimo di Electronic Platform for Adult Learning in Europe. È una comunità europea, multilingue e inclusiva che riunisce esperti nel campo dell'apprendimento degli adulti. Questa comunità comprende una vasta gamma di individui, tra cui educatori per adulti, formatori, personale di supporto, ricercatori, accademici e politici.

Finanziato dal programma Erasmus+, l'EPALE svolge un ruolo fondamentale nella strategia globale dell'Unione Europea per far progredire e arricchire le opportunità di apprendimento per gli adulti, garantendo inclusività e qualità.

L'EPALE adempie a questa missione sostenendo attivamente le professioni dell'apprendimento degli adulti. L'EPALE offre ai suoi membri una piattaforma per creare connessioni e raccogliere informazioni dai colleghi di tutta Europa. Ciò è possibile attraverso una serie di canali, tra cui i contributi sul blog, i forum interattivi, lo strumento di ricerca dei partner e gli incontri di persona.

Una delle offerte principali dell'EPALE è il suo archivio di informazioni accurate e di alta qualità che riguardano i professionisti dell'apprendimento degli adulti. Con il passare del tempo, si prevede che una parte di questi preziosi contenuti venga fornita dagli stessi membri.

Per quanto riguarda più specificamente l'istruzione e la formazione professionale, l'EPALE dispone di una Comunità di professionisti europei dell'istruzione e della formazione professionale, che consente ai professionisti di discutere di vari argomenti, come l'apprendimento online/distante, le competenze verdi, l'inclusione sociale e la mobilità per l'apprendimento.
Per maggiori dettagli su EPALE, consultare il link: https://epale.ec.europa.eu/nl/why-epale.

4.10 - Conclusioni

L'elenco sopra riportato è tutt'altro che esaustivo. Inoltre, gli sviluppi all'interno dei singoli Paesi e tra i diversi Stati membri, che siano stati avviati o meno dalla Commissione Europea, si muovono così velocemente che, al momento della stesura di questo capitolo, i contenuti potrebbero apparire già obsoleti.

Una cosa è certa: l'istruzione professionale rimane invariata, mentre la formazione professionale dei giovani è fondamentale per il funzionamento delle economie dei diversi Stati membri. La mancanza di professionisti ben formati è considerata un problema importante in tutti i Paesi. Saranno quindi necessari sforzi continui per migliorare ulteriormente la qualità dell'istruzione e dell'apprendistato, nonché il ruolo e la cooperazione con le imprese. Il fatto che anche il ruolo del formatore pratico sia menzionato solo in misura limitata in questo capitolo è forse un segno delle cose che verranno.

Dopo tutto, un mestiere si impara soprattutto con la pratica. Il settore commerciale offre questa pratica. Sempre più spesso gli stage sono una parte importante della formazione professionale. Ma proprio i contenuti e la supervisione durante questi stage avrebbero bisogno di un miglioramento qualitativo in quasi tutti i casi. La formazione dei formatori che assumono questo ruolo di insegnanti nella pratica dovrebbe essere molto più strutturata e certificata. Il conseguente aumento della qualità contribuirà direttamente a migliorare l'immagine dell'istruzione professionale. Sarebbe un ottimo punto di partenza per un altro progetto europeo?

Fonte: https://endurance.nl/

4.11 - Bibliografia e fonti

È difficile fornire una bibliografia specifica delle fonti, poiché questo argomento si basa su un ampio sviluppo storico che abbraccia diversi secoli e paesi. È possibile trovare maggiori informazioni nei libri di storia sull'istruzione e lo sviluppo professionale in Europa, oltre che in articoli e documenti di ricerca sull'argomento.

Alcuni libri rilevanti sono:

- ***"La realizzazione dello Schema di Sviluppo dello Spazio Europeo: No Masterplan", a cura di Louis Albrechts, Deniz Korfalı e Wil Zonneveld.***
- ***"Istruzione e formazione professionale in Europa", a cura di Joao Santos e Stephen McLeish.***
- ***"Storia dell'istruzione e della formazione professionale in Europa: Cases, Concepts, and Challenges", a cura di Lorenz Lassnigg e Johanna Lasonen.***

Capitolo 5 - Transizioni professionali e crisi sanitaria

Introduzione

Questo capitolo affronta il tema delle transizioni professionali nella recente crisi sanitaria. In questo periodo sono stati osservati vasti cambiamenti nel mercato del lavoro, che hanno portato lo Stato francese ad adottare misure specifiche e a mettere in atto un meccanismo innovativo per facilitare le transizioni professionali a livello collettivo: "TransCo".

Questo dispositivo, che integra le possibilità di transizione professionale individuale già esistenti, viene qui presentato, insieme ad esempi concreti della sua applicazione in due aziende francesi.

5.1 - Ampi cambiamenti nel mercato del lavoro

Il mondo di oggi è percepito come sempre più Volatile, Incerto, Complesso e Ambiguo, ed è contrassegnato dall'acronimo VUCA. Che siano di natura ecologica, energetica, climatica o digitale, le transizioni si sono chiaramente imposte al tavolo del cambiamento e portano gli individui a doversi adattare rapidamente ai nuovi contesti.

Fonte: Immagine di fatmawatilauda su Freepik

È così che la crisi sanitaria ed economica che si è imposta di recente ha sconvolto profondamente non solo il panorama dei posti di lavoro, ma anche quello della formazione professionale. Molti lavori sono infatti scomparsi e altri sono stati costretti a cambiare, a volte radicalmente.

Secondo il Ministero dell'Economia, delle Finanze e della Ripresa (***), la crisi sanitaria di Covid-19 ha causato la perdita di 296.000 posti di lavoro nel 2020, pari all'1,2% dei posti di lavoro in Francia. Alcuni settori professionali sono stati particolarmente colpiti dalla chiusura forzata dell'attività per diversi mesi: il commercio, l'alloggio e la ristorazione, le attività artistiche e di intrattenimento, le attività finanziarie e assicurative e la fabbricazione di mezzi di trasporto. Questi settori mostrano ora tassi di ripresa "post-crisi" disomogenei.

D'altra parte, precisa il Ministero, altri settori, per alcuni già in tensione prima della crisi, hanno una forte richiesta di assunzioni. È il caso in particolare della sanità, dell'accoglienza medico-sociale, dell'edilizia, dell'istruzione e dell'informatica. Molti settori offrono quindi grandi opportunità di lavoro per chi è alla ricerca di una riqualificazione professionale.

Fin dai primi mesi della pandemia sono emersi rapidamente nuovi modi di lavorare, privilegiando l'uso di Internet.

Anche le transizioni di carriera sono state particolarmente colpite, poiché le aziende hanno dovuto adattarsi rapidamente ad ambienti di lavoro remoti e a cambiamenti economici significativi e particolarmente imprevedibili.

In un certo senso, questo evento ha costituito un catalizzatore per un processo di evoluzione già avviato da alcuni anni. Così, Élisabeth Borne, Ministro del Lavoro, dell'Occupazione e dell'Integrazione, ritiene che "la crisi sanitaria ed economica ha accelerato i cambiamenti nel mercato del lavoro e ha fatto emergere nuove sfide per la formazione professionale". "(*)

5.2 - Tendenze del mercato del lavoro post-COVID

Il mercato del lavoro post-COVID è in continua evoluzione, ma alcune tendenze sono chiare. In primo luogo, i lavori che possono essere svolti a distanza stanno diventando sempre più comuni. Le aziende si sono così rese conto di poter ridurre i costi grazie alla presenza di personale a distanza, consentendo inoltre ai dipendenti interessati di scegliere dove vivere e lavorare.

Le competenze digitali sono diventate più importanti che mai. Le aziende hanno dovuto adattarsi rapidamente agli ambienti di lavoro remoti, e questo significa che le competenze digitali come la gestione dei progetti online, la collaborazione a distanza e la comunicazione online sono essenziali.

Inoltre, i settori professionali che sono stati direttamente e immediatamente colpiti dalla pandemia, come gli alberghi, i ristoranti e il turismo, hanno subito un calo significativo della domanda. Questo ha costretto i lavoratori interessati a considerare la possibilità di riqualificarsi e di acquisire nuove competenze per dare una nuova direzione alla propria carriera professionale. Per altri, la crisi sanitaria è stata davvero un potente stimolo per immaginare un nuovo futuro, sia personale che professionale.

Fonte: 01/10/23 Foto di ooceey da Pixabay

5.3 - Progetti di crisi sanitaria e di transizione professionale individuale

La questione delle transizioni professionali esisteva naturalmente molto prima della crisi sanitaria. Sembra tuttavia interessante stabilire un inventario preciso della situazione relativa ai progetti di riconversione degli attivi francesi nel 2020. È proprio questo l'oggetto dell'indagine condotta in Francia dall'Istituto BVA dal 19 al 25 giugno 2020, con un campione rappresentativo di 1.000 lavoratori.

Questa indagine fornisce risultati particolarmente utili per comprendere non solo le pratiche di riqualificazione, ma anche "le motivazioni, i fattori di cambiamento e gli ostacoli che impediscono di agire". " (**)

Il lavoro di ricerca svolto fa luce anche sull'influenza della crisi sanitaria sulla volontà dei lavoratori francesi di voltare pagina nella loro vita professionale dopo la pandemia.

La prima osservazione è particolarmente interessante perché indica che la riqualificazione professionale riguarda già quasi una persona su due (48%). Le persone in questione hanno già preso in considerazione, iniziato o effettuato una transizione professionale.

Nel contesto della crisi sanitaria, sembra che il 18% dei lavoratori abbia iniziato a mettere in discussione le possibilità a loro disposizione in termini di sviluppo professionale. Le persone interessate citano due motivazioni principali: la necessità di dare un senso al proprio lavoro (58%) e la necessità di integrare i vincoli personali (31%).

Se da un lato la crisi sanitaria sembra aver giocato un ruolo positivo per alcuni nel processo di riflessione sulla questione di un possibile sviluppo professionale, dall'altro ha avuto effetti più negativi: Il 5% dei lavoratori ha deciso di sospendere il proprio progetto e il 5% non ha visto realizzarsi il progetto di transizione professionale a cui stava lavorando.

Anche il Ministero dell'Economia, delle Finanze e della Ripresa si è interessato all'impatto della crisi sanitaria sull'occupazione in una nota del 24 giugno 2021 della Direzione Generale del Tesoro (DGT) intitolata "Competenze e riallocazioni occupazionali intersettoriali dopo la crisi" (***).

In questo documento viene presentato il potenziale di mobilità per i lavoratori dei settori professionali più vulnerabili. La nota della DGT fornisce anche un utile promemoria dei vari strumenti di riqualificazione già disponibili e sottolinea la necessità di comunicare meglio i vari sistemi di sostegno individuale alla riqualificazione professionale, che sono:

- *Consulenza per lo sviluppo professionale (CEP)*
- *Il Progetto di transizione professionale (CPF)*
- *La preparazione facoltativa per l'impiego (POE) è rivolta alle persone in cerca di lavoro che desiderano esercitare una professione in un settore identificato come fonte di occupazione.*

Un recente studio condotto da France COMPETENCES su 886 persone che hanno iniziato o completato una riqualificazione professionale negli ultimi 5 anni, tuttavia, sottolinea un punto importante: "Nessun sistema prevale" (consulenza sullo sviluppo professionale, valutazione delle competenze, aiuto per la creazione o l'incubazione di un'impresa, supporto da parte di un dipartimento delle risorse umane, formazione, ecc). I risultati di questo studio evidenziano un uso cumulativo e desincronizzato di questi sistemi, a seconda delle opportunità e delle esigenze, a loro volta in evoluzione. Gli autori del rapporto in questione si spingono oltre, sottolineando che la mobilitazione individuale delle misure proposte è in definitiva molto più una questione di "armeggi" e strategie di adattamento che una vera e propria strategia globale sviluppata da tempo.

Un altro punto importante emerso dallo studio: molteplici fattori influenzano l'impegno in un processo di riqualificazione professionale. Se l'insoddisfazione per il contenuto del lavoro o per le condizioni di impiego è una condizione preponderante, entrano in gioco anche altri fattori: l'opportunità, l'esistenza di un progetto precedente, i problemi personali o di salute. Questo mette quindi in discussione una visione uniforme e lineare della riconversione,

5.4 - Riqualificazione collettiva accompagnata

In Francia esistono quindi da tempo diversi metodi di sostegno individuale. Tuttavia, la riqualificazione professionale non è solo un processo individuale. La crisi sanitaria ha infatti portato alla creazione di un nuovo sistema di riqualificazione professionale ma collettivo: Le transizioni collettive (o TransCo). Va notato che è stato co-costruito con le parti sociali.

In vigore in Francia dal 15 gennaio 2021, nell'ambito del Piano di rilancio, questo nuovo sistema offre alle aziende che incontrano difficoltà, a causa della crisi sanitaria o dei cambiamenti nel mercato del lavoro, la possibilità di consentire ai propri dipendenti, la cui occupazione è indebolita, di convertirsi in un lavoro che recluta vicino a casa.

Il supporto offerto è organizzato intorno a due obiettivi:

- *sostenere le aziende colpite dall'impatto della crisi Covid e anticipare i cambiamenti economici.*
- *sostenere i dipendenti volontari il cui posto di lavoro è minacciato, nella riqualificazione verso una professione del futuro, in attivo o in tensione.*

Operativamente, l'elenco delle professioni promettenti nei territori viene stilato dalle Direzioni Regionali dell'Economia, dell'Occupazione, del Lavoro e della Solidarietà (DREETS) dopo aver consultato il Comitato Regionale per l'Occupazione, l'Orientamento e la Formazione Professionale (CREFOP) e la consultazione degli osservatori OPCO (Operatori delle Competenze) e la rete Transitions pro.

Va notato che la riqualificazione dei lavoratori interessati può essere prevista attraverso una formazione lunga (fino a due anni) finanziata dallo Stato o la convalida dell'esperienza acquisita (VAE). In questo modo, beneficiano di un sostegno specifico per accedere a una professione dinamica (professioni emergenti da nuovi campi di attività o professioni in tensione in settori che faticano a reclutare) nel loro settore.

Così, per garantire loro percorsi sicuri di riqualificazione verso professioni in crescita, lo Stato finanzia in tutto o in parte la formazione e la retribuzione dei dipendenti, a seconda delle dimensioni dell'azienda: 100% per le aziende con meno di 300 dipendenti; 75% per le aziende da 300 a 1.000 dipendenti e 40% per le aziende con più di 1.000 dipendenti.

Questo accordo offre innegabili vantaggi, tra cui la condivisione delle risorse, il supporto tra pari e la possibilità di sfruttare le competenze e le reti collettive.

5.5 - Imprese pioniere nel sistema TransCo

I gruppi Derichebourg e Monoprix sono stati i primi a impegnarsi nel programma Transition Collective. I loro dipendenti volontari, gli addetti di cassa, hanno seguito un corso di formazione di 14 mesi come assistenti (combinando formazione a distanza e situazioni di lavoro) al termine del quale, dopo aver ottenuto il diploma di stato, sono stati assunti all'interno di una struttura del gruppo Korian, leader europeo nell'assistenza agli anziani e alle persone fragili.

Firmando un accordo sperimentale di occupazione e gestione delle carriere con la direzione il 20 maggio 2021, la maggioranza dei sindacati Monoprix ha reso possibile l'attuazione del nuovo sistema di transizione collettiva in questione. Questo accordo ha così aperto la possibilità ai dipendenti volontari di intraprendere un processo di riqualificazione verso una professione particolarmente promettente: l'assistente infermieristico. L'accordo Monoprix-Korian riguardava inizialmente tre dipartimenti dell'Ile-de-France: Yvelines, Hauts-de-Seine e Seine-Saint-Denis. In questo caso è stato perseguito un duplice obiettivo: sviluppare l'occupabilità e ridurre la tensione nelle professioni che incontrano difficoltà di reclutamento.

Il gruppo Monoprix ha voluto sostenere i propri dipendenti nell'anticipazione dei cambiamenti in alcune delle sue attività. In particolare, quella dei cassieri. Infatti, l'azienda si è trovata ad affrontare, come altri marchi della distribuzione, le conseguenze non solo della digitalizzazione delle sue attività, ma anche dell'evoluzione dei modelli di consumo e in particolare degli ordini a distanza. I clienti di Monoprix hanno cambiato i loro metodi di acquisto con metodi di pagamento più veloci, più semplici e più digitali, il che ha portato a un necessario cambiamento dei posti di lavoro. La combinazione di questi cambiamenti ha messo a rischio diversi posti di lavoro. Per questo motivo il marchio ha avviato una riflessione per riposizionare alcuni dei suoi dipendenti sia internamente che esternamente (TransCo).

Fonte: 01/10/2023 ***https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions collectives/***

Due sviluppi presenti:

Da un lato, per alcuni dipendenti del settore della distribuzione, le difficoltà menzionate mettevano a rischio il loro posto di lavoro e, dall'altro, il settore dell'assistenza aveva bisogno di personale poiché nel 2022 dovevano essere occupati quasi 220.000 posti di lavoro; la crisi sanitaria, in particolare, ha portato molti professionisti di questo settore ad abbandonare il proprio lavoro.

Naturalmente, come previsto dal sistema, solo i dipendenti volontari hanno avuto accesso al sistema TransCo così impostato. In qualsiasi momento della formazione, avevano la possibilità di richiedere un colloquio per rientrare in azienda. Va inoltre sottolineato che hanno mantenuto il loro stipendio a tempo pieno e tutti i loro diritti (ferie pagate, assicurazione sanitaria, bonus, partecipazione agli utili, ecc.

Per sostenere i dipendenti in questo periodo di transizione professionale, sia collettiva che innovativa, è stato istituito anche un comitato di monitoraggio.

L'obiettivo di questa prima collaborazione con il Gruppo Korian è stato quello di consentire ai dipendenti del settore cassa di convertirsi alla professione di badante.

Infine, grazie al sistema TransCo, circa quaranta dipendenti sono stati formati per diventare assistenti infermieristici presso Korian, un'azienda specializzata in case di riposo e residenze per anziani.

5.6 - Conclusioni

Il mercato del lavoro post-pandemia appare più flessibile e dinamico e presenta opportunità di transizione individuale o collettiva verso nuovi ambiti professionali. L'elemento decisivo in un mondo ormai "VUCA" è rimanere costantemente informati sull'evoluzione del mercato del lavoro e continuare a sviluppare nuove competenze.

Il sistema TransCo sviluppato in questo periodo è un esempio di misura innovativa che ha permesso ai dipendenti di convertirsi collettivamente con successo in un contesto molto specifico. Un sistema di questo tipo sembra poter essere adattato e sviluppato in altri Paesi che si trovano ad affrontare problemi di riconversione professionale collettiva.

5.7 - Bibliografia e fonti

- *Sostenere la riqualificazione professionale nei territori: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf*
- *Lavoratori francesi e riqualificazione professionale nel 2021: https://academy.visiplus.com/enquete-actifs-et-reconversion-pro/*
- *Competenze e riallocazione intersettoriale dei posti di lavoro dopo la crisi: https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/1fe0a7c7-23a0-41eb-b5bf-18b498f4395b/files/cf0d743e-5916-4467-a90f-f68d7d321289*
- *Riqualificazione professionale variegata e lontana dai modelli lineari: https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Note-détudes_N4_Reconversion-2.pdf.*

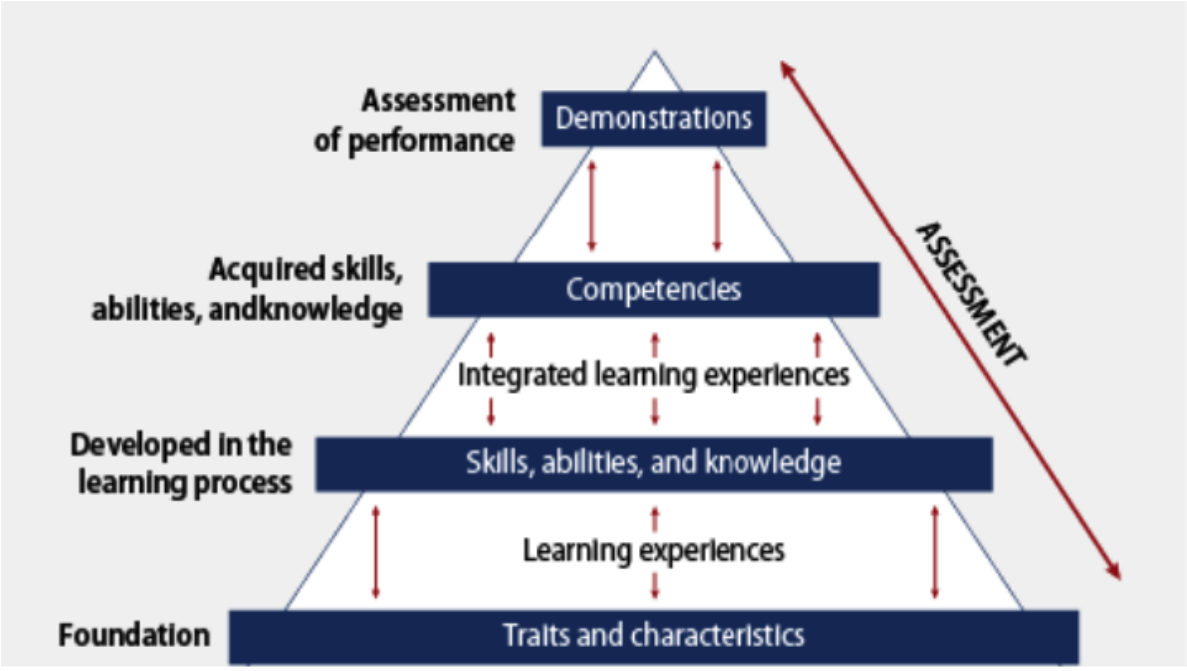
Capitolo 6: - Empatia e tratti psicologici necessari per l'occupabilità

6.1 - Introduzione

Ogni professione e lavoro richiede determinate competenze e tratti personali per svolgere l'attività. Queste competenze e queste mansioni si acquisiscono di solito attraverso l'istruzione e l'apprendimento sul posto di lavoro, ma per meglio dotare la futura forza lavoro, dobbiamo distinguere tra diverse competenze e tratti personali e come possono essere acquisiti.

Le competenze vengono acquisite attraverso l'esercizio continuo dell'abilità e attraverso compiti operativi. Le caratteristiche personali si acquisiscono e si sviluppano come risultato delle influenze ambientali ed educative. Le caratteristiche e le qualità spesso si formano e si consolidano una volta che un individuo è stato assunto, ma rimangono soggette a cambiamenti. Le competenze e le caratteristiche personali sono solitamente elencate nella descrizione del lavoro in base ai valori dell'azienda. Le competenze sono tratti personali più difficili da valutare e coltivare, ed è importante sapere che le competenze e gli attributi personali integrano altri aspetti della persona, come l'istruzione e l'apprendimento sul lavoro.

Il diagramma illustra come avviene l'apprendimento sul lavoro:



Competency Based Learning

Fonte: 01/11/2023 Joseph ZuvaT. Zuva - Migliorare l'apprendimento sostenibile per tutta la vita attraverso l'istruzione e la formazione basate sulle competenze in ZIMBABWE POLITECNICA

6.2 - Empatia

Che cos'è l'empatia e perché sta diventando sempre più importante?

L'intelligenza artificiale e la globalizzazione stanno esercitando una grande influenza sul modo in cui lavoriamo, sulle tendenze del mercato del lavoro e sulle competenze di cui i dipendenti hanno bisogno non solo per avere successo, ma anche per progredire nella loro carriera. Le soft skills come l'empatia, la comunicazione, il lavoro di squadra e la consapevolezza di sé stanno diventando sempre più cruciali sul posto di lavoro.

Se da un lato alcune attività lavorative di routine saranno svolte dalle tecnologie informatiche, causando l'estinzione di molti posti di lavoro, dall'altro queste tecnologie permetteranno di creare nuove opportunità di lavoro che coinvolgeranno abilità come la creatività, l'empatia e le competenze sociali ed emotive.

In classe e sul posto di lavoro si pone un'enfasi molto maggiore sull'empatia per cercare di motivare molti a diventare cittadini più responsabili, per contribuire a combattere i problemi più recenti del riscaldamento globale, dell'estinzione della fauna selvatica e dei disastri naturali e per contribuire a utilizzare energia più pulita e modi più sostenibili di lavorare e vivere.

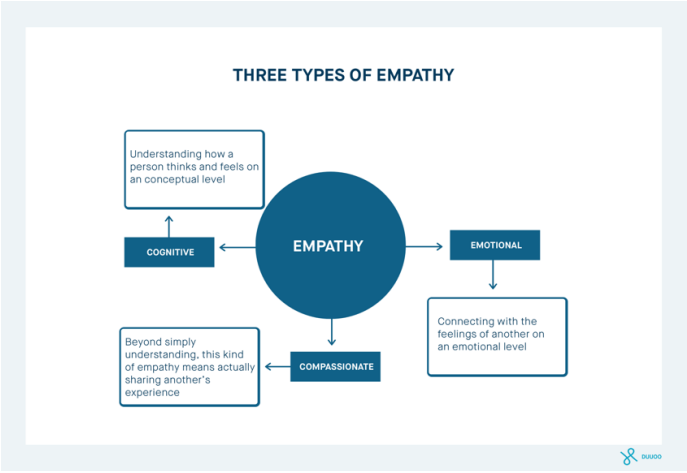
La Bussola dell'apprendimento 2023 dell'OCSE distingue tre diversi tipi di competenze (OCSE, 2018):

- ***Le abilità cognitive e metacognitive** comprendono il pensiero critico, il pensiero creativo, l'apprendimento dell'apprendimento e l'autoregolazione.*
- ***Competenze sociali ed emotive**, che includono empatia, autoefficacia, responsabilità e collaborazione.*
- ***Competenze pratiche e fisiche**, che includono l'uso di nuovi servizi di tecnologia dell'informazione e della comunicazione.*

La psicologia sociale descrive l'empatia in tre parti:

- ***Sentirsi uguali all'altra persona***
- ***Sentire la nostra angoscia in risposta al loro dolore***
- ***Provare compassione per l'altra persona***

Esistono 3 tipi di empatia:



Fonte: 01/10/2023 https://www.duuoo.io/post/why-great-leadership-requires-empathy

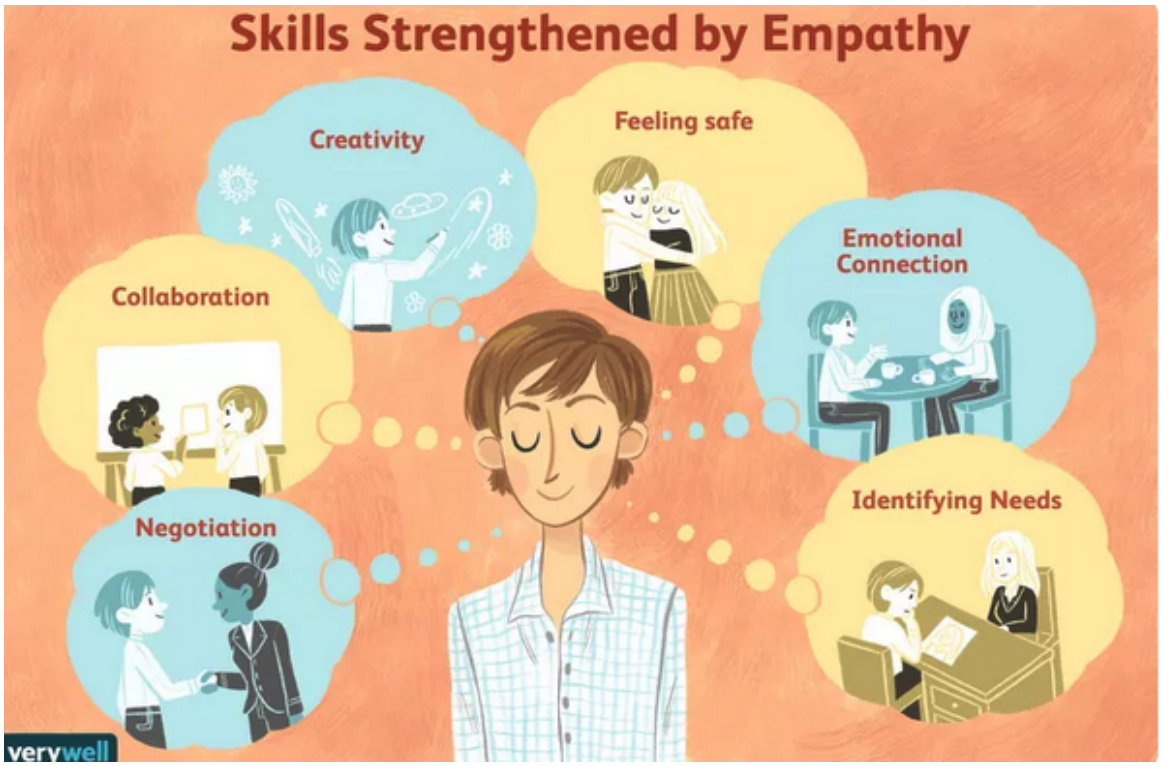
Per approfondire questo aspetto, gli psicologi Daniel Goleman e Paul Ekman considerano l'empatia in tre categorie:

- ***Empatia cognitiva:*** *comprendendo il modo in cui una persona pensa e si sente, diventiamo comunicatori migliori, trasmettendo le informazioni in modo da entrare in contatto con l'altra persona.*
- ***Empatia emotiva:*** *condividendo i sentimenti di un altro, possiamo costruire e alimentare connessioni emotive.*
- ***Empatia compassionevole:*** *andando oltre la comprensione degli altri e la condivisione delle loro esperienze, cerchiamo di agire e di aiutare come possiamo.*

L'empatia ci permette di "metterci nei panni di un altro" e quindi di acquisire una prospettiva diversa della situazione che, a sua volta, rafforza la nostra capacità di pianificare, persuadere, negoziare, vendere, commercializzare e migliorare molte delle competenze apprese nel corso della nostra formazione. L'empatia è la chiave per affinare la capacità di giudizio e di leadership che può aiutare qualsiasi dipendente a eccellere sul posto di lavoro e a ottenere una avanzamento di carriera .

6.3 - Perché l'empatia è importante?

L'empatia è importante perché ci permette di facilitare le connessioni con gli altri, ma secondo DUO, una pubblicazione online: "In sostanza, l'empatia è uno strumento neutro di raccolta dati che consente di comprendere l'ambiente umano in cui si opera e quindi di fare previsioni migliori, di elaborare tattiche migliori, di ispirare fedeltà e di comunicare chiaramente".



Fonte: 01/10/2023 https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389

- *Le competenze emotive saranno sempre più necessarie, soprattutto se la tecnologia sostituirà molti lavori.*
- *I cambiamenti della società richiederanno un maggior numero di persone dotate di empatia.*
- *Competenze come l'empatia miglioreranno le prospettive accademiche e del mercato del lavoro.*

6.4 - Qual è l'importanza dell'empatia nell'orientamento professionale?

Secondo Forbes, l'empatia favorisce i seguenti risultati sul posto di lavoro.

È importante notare che l'empatia può migliorare positivamente le capacità e gli attributi di leadership e, se vogliamo incoraggiare la coltivazione dell'empatia nella nostra forza lavoro, si deve iniziare in classe.
Forbes ha rilevato questi aspetti:

- ***Innovazione**. Quando i dipendenti dichiarano che i loro leader sono empatici, hanno maggiori probabilità di essere in grado di essere innovativi - il 61% dei dipendenti rispetto a solo il 13% dei dipendenti con leader meno empatici.*
- ***Coinvolgimento**. Il 76% delle persone che hanno sperimentato l'empatia dei loro leader ha dichiarato di essere impegnato, rispetto a solo il 32% di coloro che hanno sperimentato una minore empatia.*
- ***Mantenimento**. Il 57% delle donne bianche e il 62% delle donne di colore hanno dichiarato che è improbabile che pensino di lasciare l'azienda quando sentono che la loro situazione di vita è rispettata e valorizzata dall'azienda. Tuttavia, quando non sentivano questo livello di valore o di rispetto per la loro situazione di vita, solo il 14% e il 30% delle donne bianche e di colore, rispettivamente, ha dichiarato che difficilmente avrebbe preso in considerazione l'idea di lasciare l'azienda.*
- ***Inclusività**. Il 50% delle persone con leader empatici ha dichiarato che il proprio posto di lavoro è inclusivo, rispetto al 17% di coloro che hanno una leadership meno empatica.*
- ***Vita privata e lavoro**. Quando le persone hanno percepito una maggiore empatia da parte dei loro leader, l'86% ha dichiarato di essere in grado di gestire le esigenze del lavoro e della vita, riuscendo a destreggiarsi con successo tra gli obblighi personali, familiari e lavorativi. Rispetto al 60% di coloro che hanno percepito una minore empatia.*

6.5 - Come sviluppare l'empatia

L'empatia può essere naturalmente presente o può essere sviluppata attraverso vari mezzi:

- *Test psicometrici - Consentono di ricevere un feedback sui punti di forza e di debolezza delle nostre attitudini e di identificare se siamo empatici, anche se può essere difficile accertare quanto si è empatici.*
- *Recensioni a 360°: consentono ai colleghi di lavoro o ai colleghi di valutare il nostro operato sul posto di lavoro e di fornire un feedback sulla nostra empatia personale, sebbene questo metodo sia molto soggettivo e non molto affidabile.*
- *Mentoring: può essere utilizzato come strumento eccellente per sviluppare l'empatia.*

6.6 - La sola empatia è sufficiente per progredire nella carriera?

Per qualsiasi lavoro che richieda una conoscenza specifica di una materia è ovviamente necessario raggiungere le conoscenze e le abilità cognitive, ma l'empatia può migliorare le prestazioni e quindi la carriera di qualsiasi dipendente.

6.7 - Le caratteristiche psicologiche generali che favoriscono la progressione di carriera

È stato condotto uno studio su piccola scala per cercare di identificare le caratteristiche personali che possono contribuire all'avanzamento di carriera o alla promozione.

- ***Sono state intervistate 40 persone***
- ***20 dipendenti qualificati (istruzione universitaria), 20 dipendenti non qualificati (nessuna istruzione)***
- ***I dipendenti di tutti i livelli hanno compilato un sondaggio e gli è stato chiesto quali caratteristiche personali ritenessero importanti per la promozione.***
- ***Sono state poste loro domande come: Perché pensi che il tuo collega sia stato promosso?***
- ***Sebbene l'istruzione contribuisca all'acquisizione di competenze fondamentali e le competenze siano importanti, anche le caratteristiche personali sono importanti.***
- ***Queste caratteristiche personali sono state misurate in alcuni casi attraverso test psicometrici e sono stati condotti anche colloqui.***

I risultati di questo sondaggio hanno concluso che queste sono le dieci principali caratteristiche personali, insieme all'istruzione o alle conoscenze specifiche di una materia, che contribuiscono allo sviluppo della carriera e all'ottenimento di una promozione:

1. ***Simpatia/Accessibilità***
2. ***Integrità***

3. *Onestà*
4. *Curiosità/ voglia di imparare/ apprendimento continuo*
5. *Innovativo/risolutore di problemi*
6. *Capacità di strategia*
7. *Caratteristiche personali fortemente riconoscibili*
8. *Generosità con il loro tempo e le loro conoscenze*
9. *Gestione di un'immagine positiva, ad esempio un atteggiamento di "can-do".*

È necessario prendere coscienza o rendersi conto delle proprie caratteristiche personali se si desidera svilupparle per contribuire alla promozione della carriera. Questi sono i metodi utilizzati per identificare e migliorare o modificare le qualità personali.

1. *Recensioni a 360°*
2. *Test psicometrici*
3. *Revisione manageriale - conversazioni sullo sviluppo*
4. *Auto-riflessione*
5. *Affiancamento al lavoro*
6. *Mentoring*

6.8 - Conclusioni

L'Irlanda ha una forza lavoro ben istruita e, con un tasso di disoccupazione del 4,5% (ERSI, 2023), il posto di lavoro è molto competitivo e molte persone cercano di ottenere una promozione. Sebbene l'istruzione sia il mezzo principale con cui un laureato ottiene il primo lavoro e progredisce nella scala di carriera iniziale, più una persona raggiunge una certa anzianità nel suo settore o campo, più le sue soft skills diventano più evidenti ed esaminate e, in molti casi, sono proprio queste soft skills e i tratti della personalità che possono aiutare una persona a ottenere una promozione.

Questo capitolo ha affrontato molti di questi tratti e ha parlato di come si possa acquisire consapevolezza dei propri punti di forza e imparare a svilupparli per poter eccellere sul posto di lavoro.

6.9 - Bibliografia e fonti

- ***https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389***
- ***https://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Tessaring.pdf***
- ***https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf***
- ***https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/***
- ***Studio Psychmed che ha coinvolto dipendenti di vario livello di multinazionali americane in Irlanda***