



TITOLO Sistema integrato di collaborazione e strumenti per sviluppare ecosistemi locali in grado di favorire la partecipazione delle persone disoccupate over 45 con bassi livelli di qualifica in programmi di formazione

Grant Agreement Number KA2 2019-1-EL01-KA204-062606



Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettano solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile di qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni che sono contenute.



Contenuti

<p>COSA MOTIVA LE PERSONE DISOCCUPATE OVER 45 CON BASSO LIVELLO DI QUALIFICA A PARTECIPARE IN PERCORSI FORMATIVI – RISULTATI DELLA RICERCA CIRCA I FATTORI MOTIVAZIONALI</p>	
4	4
Organizzazioni della Società Civile (CSO).....	8
PERCHÉ sono così importanti?	8
COSA propone Act45?	8
CHI sono le Organizzazioni della Società Civile?	8
QUALI TIPI di Organizzazioni della Società Civile?	9
A CHI è indirizzato questo documento?	9
QUANDO e COME un'organizzazione della società civile può partecipare al progetto?	10
Datori di lavoro	15
PERCHÉ sono così importanti?	15
COSA propone Act45?	15
CHI sono i datori di lavoro locali?	16
QUALI TIPI di aziende?	16
A CHI è indirizzato questo documento?	16
QUANDO e COME un datore di lavoro locale può partecipare al progetto?	17
Enti erogatori di formazioni	20
PERCHÉ sono così importanti?	20
COSA propone Act45?	21
CHI sono gli enti erogatori di formazioni?	22
QUALI TIPI di enti?	22
A CHI è indirizzato questo documento?	22
QUANDO e COME un ente di formazione può partecipare al progetto?	24
Decisori politici e partner sociali	28
PERCHÉ sono importanti?	28
COSA propone Act45?	29
CHI è considerato un decisore politico e/o un partner sociale e A CHI è indirizzato questo documento?	30
QUANDO e COME un decisore politico può partecipare al progetto?	32
Citazioni	34



OBIETTIVO DELLO STUDIO

Questo studio vuole rimarcare quanto sia forte il bisogno di collaborazione fra i differenti attori coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo per poter attivare le persone disoccupate over 45, creando così un ecosistema locale efficace e sostenibile. Lo studio suggerisce raccomandazioni pratiche rivolte alle organizzazioni della società civile, ai datori di lavoro, ai decisori politici ed agli enti erogatori di formazioni. Inoltre lo studio si propone di unire le strategie motivazionali preesistenti in un sistema integrato di collaborazione fra tutti gli attori sopracitati.

Nello specifico in questo documento analizzeremo i ruoli e i tipi di:

- Organizzazioni della società civile,
- Datori di lavoro locali,
- Decisori politici,
- Enti erogatori di formazioni per adulti.

Questo sistema di collaborazione ha l'obiettivo di coinvolgere i disoccupati di cui sopra in programmi di educazione e formazione. Tale bisogno è stato individuato dopo aver effettuati diverse analisi in alcuni paesi dell'Unione Europea. In particolare si può osservare che¹:

- A. 1 europeo adulto ogni 10 ha preso parte in percorsi educativi/formativi,
- B. Più del 25% degli adulti non possiede le competenze basilari di calcolo, di lettura/scrittura e digitali richieste oggi giorno oramai dalla maggior parte dei lavori,
- C. La partecipazione a percorsi formativi dei giovani (fra i 25 e i 34 anni) nell'UE è il 20% più elevata rispetto a quella degli adulti (con età fra i 55 e i 64 anni) nel 2016.

COSA MOTIVA LE PERSONE DISOCCUPATE OVER 45 CON BASSO LIVELLO DI QUALIFICA A PARTECIPARE IN PERCORSI FORMATIVI - RISULTATI DELLA RICERCA CIRCA I FATTORI MOTIVAZIONALI

I lavoratori con bassi livelli di qualifica incontrano numerose difficoltà nel partecipare a percorsi educativi, dovute proprio alla carenza di competenze basilari. Ciononostante, essi sono motivati ad imparare se pensano che la formazione sia utile, se credono di essere in grado di completare il percorso e di ottenere grazie ad esso alcune opportunità di migliorare le proprie condizioni lavorative². Tali lavoratori sono aperti ad opportunità formative, ma non

¹ OECD (2019); Adult learning statistics. Per maggiori informazioni: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics.

² Konrad (2005).



seriamente motivati. Dal momento che le mansioni in un ambiente di lavoro sono generalmente abbastanza semplici, essi pensano che non vi sia bisogno di ulteriore formazione. L'educazione o la formazione sono spesso viste come preziose ed importanti, ma la motivazione non è elevata poiché gli ambienti di lavoro non stimolano gli individui a sviluppare nuove competenze. Gli adulti sono motivati a partecipare a percorsi formativi se possiedono esperienze positive di apprendimento e se i datori di lavoro sono coinvolti nel processo formativo. Di conseguenza, il livello di partecipazione ad un percorso formativo può essere aumentato se:

- B. Vi siano reali opportunità di avanzamento di carriera o di rotazione nelle mansioni lavorative.
- C. Le opportunità di apprendimento portino a proseguire le esperienze formative.
- D. Il processo di apprendimento sia maggiormente personalizzato sui bisogni dei partecipanti.
- E. Vi sia maggior supporto da parte dell'ambiente di lavoro verso l'apprendimento.

Nello specifico, l'UE suggerisce *6 fattori cruciali per aumentare la partecipazione*³ alle opportunità di apprendimento per gli adulti.

- A. Aumentare la volontà degli adulti di partecipare alle formazioni e migliorare il loro atteggiamento positivo

La partecipazione ai percorsi di formazione per adulti dipende dalla **reputazione positiva** dei corsi e dalla disponibilità dei partecipanti. Per assicurare ciò, gli stati membri possono lavorare con i partner del terzo settore e con altri attori per incrementare negli adulti la consapevolezza riguardante i benefici derivanti dai percorsi formativi e per fornire loro informazioni personalizzate e una guida nel percorso. Questo è particolarmente importante per i beneficiari del progetto, viste le barriere psicologiche nei confronti dei percorsi formativi, spesso derivanti da precedenti esperienze di formazione negative.

- B. Incoraggiare l'investimento dei datori di lavoro nella formazione per adulti

Con l'evolversi dei requisiti lavorativi, i lavoratori sono portati a sviluppare le proprie competenze e ad acquisirne di nuove. Per questo motivo, lo **sviluppo professionale e la formazione lavorativa** rappresentano dei fattori chiave per motivare gli adulti a continuare a formarsi. Diviene perciò essenziale l'investimento dei datori di lavoro per assicurare ai lavoratori un buon livello di produttività ed efficienza. Allo stesso modo ciò può risultare un fattore chiave per incrementare sia la gamma di opportunità educative disponibili che il numero dei lavoratori che parteciperà a queste.

³ European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>



C. Aumentare l'accesso alle formazioni dei gruppi svantaggiati

Si possono individuare numerose categorie di adulti con variegati e sfaccettati bisogni educativi. Non esiste una soluzione univoca: le politiche dovrebbero prevedere dei **programmi personalizzabili e flessibili in maniera tale da rispondere ad ogni bisogno educativo individuale** - includendo lo **sviluppo di competenze basilari**. Le persone disoccupate in età avanzata rappresentano un gruppo difficile da raggiungere. Tuttavia, tale gruppo potrebbe risultare un'ottima opportunità di forza-lavoro per numerose aziende. Per fare ciò è consigliabile la formazione di partenariati fra organizzazioni intermedie come i sindacati e le associazioni comunitarie.

6

D. Aumentare la rilevanza dei percorsi formativi per coloro che vi partecipano

Un fattore chiave per contrastare la disoccupazione è l'opportunità formativa indirizzata a **bisogni specifici e motivazioni** sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro. In questo modo non solo aumenta la partecipazione ai corsi, ma anche il risultato finale risulta migliore: ciò significa competenze maggiori, accesso a nuovi tipi di lavoro, avanzamento di carriera e maggiore inclusione ed integrazione sociale. Per questo motivo, le politiche e le disposizioni educative dovrebbero essere **progettate in modo tale da rispondere ai bisogni di diverse tipologie di utenti**, ovvero di qualunque età, stato occupazionale e qualifica.

- Assicurare la qualità delle opportunità formative rivolte agli adulti

È fondamentale che l'offerta formativa rivolta agli adulti sia di **qualità elevata**, sia per assicurare risvolti positivi per i partecipanti, i datori di lavoro e l'intera comunità, e sia per rendere efficace ed efficiente l'investimento pubblico. Gli elementi maggiormente associati alla qualità dei corsi che stimolano la partecipazione agli stessi sono principalmente il livello di autonomia previsto, il grado al quale i partecipanti si possono identificare e nel quale possono trovare interessante un certo compito, e la tipologia e tempistica dei feedback contemplati dal percorso (Konrad 2005).

6. Coordinare le politiche educative per adulti a livello locale, regionale e nazionale

Per massimizzare il successo delle politiche educative, è necessario un **efficace coordinamento** delle differenti iniziative intraprese ai vari livelli di azione ed una efficace collaborazione fra le diverse istituzioni, organizzazioni e gli attori coinvolti. Inoltre bisogna aggiungere che per una seria motivazione degli adulti nei confronti dell'apprendimento è fondamentale mantenere il sistema controllato⁴. Infine, è importante valutare costantemente i progressi ottenuti (linguistici, di calcolo, ecc.) e mostrare i benefici che apportano, così che i partecipanti possano tenere traccia dei progressi raggiunti.

⁴ Windisch 2015:60.



Per comprendere meglio le esigenze ed i fattori che favoriscono la partecipazione alle formazioni dei disoccupati over 45 con un basso livello di qualifica, è stata condotta una ricerca basandosi su svariati studi europei antecedenti. Sono stati organizzati dei *focus group* con datori di lavoro ed altri attori, interviste semi-strutturate rivolte al gruppo target. È stato dunque possibile evidenziare i limiti, le barriere e i fattori motivazionali che spingono i disoccupati over 45 a partecipare ad attività formative. Per la ricerca è stato selezionato un campione di 41 persone residenti in Grecia, Italia, Spagna e Bulgaria. La ricerca ha messo in luce che i fattori chiave per facilitare la partecipazione alle attività formative siano i seguenti (elencati in ordine di importanza attribuita dagli intervistati):

- Ricerca di lavoro / aumentare le possibilità di trovare lavoro
- Imparare nuove cose
- Acquisire nuove qualifiche
- Socializzare
- Migliorare le proprie competenze
- Orari flessibili e programmi semplici

In aggiunta, sono stati analizzati i principali fattori che soddisfano le esigenze in tema di partecipazione ad un'attività formativa. Di seguito le risposte ottenute:

1. Collegamento diretto con un'azienda alla fine del corso, colloqui di lavoro lampo (*speed interview*), fiere del lavoro (85,4%)
2. Migliore qualità dei corsi (maggiore pratica che teoria) (82,9%)
3. Maggiori informazioni circa i corsi che si stanno svolgendo (80,5%)
4. Formazioni progettate da professionisti del mercato del lavoro orientate ai bisogni reali del mercato, contatto diretto con le aziende (75,6%)
5. Riconoscimento della qualifica ottenuta con la partecipazione al corso, es. certificato (61%)
6. Supporto dall'ambiente familiare (43,9%)
7. Metodi di apprendimento a distanza (29,3%)
8. Servizi di baby-parking durante i corsi (22%)



Organizzazioni della Società Civile (CSO)

PERCHÉ sono così importanti?

Il coinvolgimento della società civile nel processo di organizzazione di opportunità educative appropriate è fondamentale per quanto riguarda il contesto europeo, dal momento che essa può giocare un ruolo importante nel sostenimento degli adulti che intendono formarsi. In alcuni casi, come ad esempio i Paesi Bassi, la collaborazione fra organizzazioni della società civile operanti in contesti differenti può aiutare a sviluppare ulteriormente dei sistemi efficaci di supporto ai beneficiari dei corsi maggiormente vulnerabili. Altre nazioni invece, come la Norvegia e l'Irlanda, hanno fornito l'opportunità di coinvolgere le stesse organizzazioni della società civile nella progettazione di politiche e strategia apposite per l'educazione rivolta agli adulti. Alcuni aspetti chiave legati al ruolo della società civile in un ambiente collaborativo sono rappresentati dalla possibilità di connessione diretta con il gruppo target e dalla capacità di coinvolgere nuovi beneficiari, ponendo i bisogni di questi in prima linea. Per quanto riguarda le persone maggiormente vulnerabili, esse si trovano spesso intrappolate nella loro situazione in cui avendo poche competenze o qualifiche spendibili a livello lavorativo, si ritrovano di frequente a lavorare in contesti dove non sono contemplati percorsi formativi. Inoltre, è estremamente difficile che tali persone frequentino percorsi educativi al di fuori del proprio ambiente di lavoro, a causa di precedenti esperienze negative e di stigmatizzazione (Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults).

COSA propone Act45?

La società civile dovrebbe stimolare approcci innovativi incoraggiando i gruppi più fragili a partecipare a percorsi educativi, laddove le sfide e gli ostacoli hanno maggiormente bisogno di attenzione particolare. Un'attenzione specifica dovrebbe essere focalizzata sulle interazioni sociali, l'inclusione e la cittadinanza attiva parallelamente alle competenze basilari.

CHI sono le Organizzazioni della Società Civile?

Con società civile si intendono tutte quelle associazioni e Organizzazioni Non Governative che offrono servizi riguardanti la ricerca e il successivo inserimento lavorativo, specialmente rivolgendosi ai gruppi vulnerabili. Ogni associazione dovrebbe ricercare l'innovazione e perseguire la sostenibilità dei servizi che offre, in modo da tale da mantenersi costantemente aggiornata e poter proporre servizi di alta qualità.



QUALI TIPI di Organizzazioni della Società Civile?

Queste linee guida sono rivolte a qualunque associazione locale che offra servizi di occupabilità, consulenze lavorative, corsi formativi su competenze basilari e specifiche, opportunità educative di ogni genere e preferibilmente anche sostegno e connessione con il mercato del lavoro. I beneficiari di tali associazioni dovrebbero essere specificatamente i disoccupati over 45 con un basso livello di qualifica, di differenti provenienze, quali i disoccupati di lunga data, i senz'atetto, le persone che si trovano in situazioni di esclusione sociale e difficoltà finanziarie, migranti e rifugiati, famiglie in carico ad un solo genitore, famiglie con molti bambini e più in generale schemi famigliari che si trovano in qualsivoglia tipo di vulnerabilità, come le disabilità, le malattie psichiche, ecc.

A CHI è indirizzato questo documento?

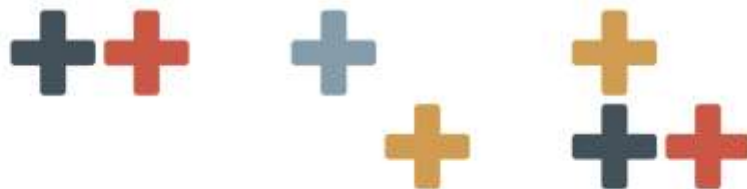
Questo documento si rivolge a:

Direttori generali, coloro che possiedono la visione d'insieme dei programmi delle associazioni, delle attività e che comunicano le aree di intervento e la mission dell'associazione. Tali persone possono dare un contributo concreto nelle aree di intervento ponendo come priorità la responsabilizzazione ed il rafforzamento dei gruppi vulnerabili e prevedendo i bisogni della comunità cui andare incontro.

Direttori dei servizi di occupazione/inserimento lavorativo, coloro che valutano il progresso dei servizi per il lavoro, creano gli ambienti interattivi fra i consulenti, possono concepire aspetti futuri e di sviluppo dei servizi, possiedono una reale conoscenza dei bisogni dei beneficiari e di cosa l'organizzazione può/potrebbe progettare e implementare in sinergia con organizzazioni appartenenti ad altri settori.

Consulenti dei servizi di occupazione/inserimento lavorativo, coloro che progettano e implementano sedute di consulenza faccia a faccia con i beneficiari, facilitano i decisori mettendo in discussione le scelte lavorative e educative, e supportano la creazione e l'implementazione di piani d'azione realistici. Inoltre, essi progettano e implementano attività di sviluppo di competenze e seminari correlati ai settori lavorativi, come il supporto sul campo nei laboratori informatici, seminari sulle tecniche di ricerca del lavoro, sulle competenze digitali, su come affrontare un colloquio, sulle competenze relazionali necessarie per ottenere e mantenere un lavoro, ecc.

Esperti di programmi educativi e educatori, coloro che collaborano con i servizi al lavoro offrendo lezioni circa competenze basilari e laboratori come lettura, scrittura, calcolo, lingua inglese e digitalizzazione.



Insegnanti professionali, coloro che contribuiscono allo sviluppo di competenze preparando i beneficiari ad un'integrazione nel mercato del lavoro, attraverso il potenziamento delle competenze relazionali e un supporto specifico quando si tratta di inserirli in settori lavorativi particolari.

QUANDO e COME un'organizzazione della società civile può partecipare al progetto?

Prima di offrire percorsi formativi un'organizzazione può:

- ✓ Acquisire una chiara visione di quali competenze generali e specifiche portano ad uno sviluppo professionale e ad uno status competitivo all'interno del mercato del lavoro. I direttori ed i consulenti per i servizi di occupazione dovrebbero intraprendere scelte mirate e corrette per quanto concerne i programmi educativi per adulti ed assegnare la progettazione specifica e l'implementazione di tali programmi ad esperti del settore.
- ✓ Analizzare le aspettative ed i bisogni formativi dei beneficiari.
- ✓ Aumentare la consapevolezza sui benefici di un apprendimento continuo attraverso il passaparola fra i partecipanti e organizzando momenti di incontro con precedenti partecipanti e insegnanti.
- ✓ Restare costantemente aggiornati circa le tendenze generali e specifiche del mercato del lavoro ed individuare i fattori competitivi e di resilienza per mantenere il posto di lavoro così come i contenuti delle formazioni sulle competenze relazionali.
- ✓ Partecipare ad eventi sul lavoro e sviluppare reti con datori di lavoro ed aziende, raccogliere le diverse opportunità lavorative da tutte le fonti disponibili così da abbinare i profili dei candidati idonei con le giuste posizioni aperte, e per dare l'opportunità ai beneficiari di considerare le posizioni che più gli interessano. Esplorare le possibili sinergie con i datori di lavoro per le opportunità formative.
- ✓ Organizzare incontri, tavoli di lavoro, newsletter, questionari online con datori di lavoro, locali e non, in modo da esaminare problemi specifici del mercato del lavoro così come i bisogni formativi sulle competenze relazionali e tecniche, le tendenze del mercato del lavoro, bisogni speciali per lavori occasionali e stagionali. Dopodiché informare appropriatamente gli erogatori di formazioni.
- ✓ Sviluppare una strategia di coinvolgimento per i datori di lavoro e progettare un "catalogo di attività" da rendere disponibile ai datori di lavoro, ove questi possano visualizzare tutte le modalità in cui sia possibile collaborare con le organizzazioni.
- ✓ Collaborare con altre organizzazioni per andare incontro ai diversi bisogni in un contesto di supporto così da creare opportunità valide e significative per tutte le persone in situazioni di vulnerabilità. Ricercare le migliori condizioni lavorative per ogni individuo e fare pressione per adottare approcci innovativi verso il reinserimento



- ✓ socio-lavorativo delle persone vulnerabili.
- ✓ In collaborazione con i datori di lavoro locali e con gli erogatori di formazioni per adulti, le organizzazioni dovrebbero costruire una cultura dell'apprendimento che si focalizzi sullo sviluppo di competenze e professionale a prescindere dalla pregressa formazione dei beneficiari, enfatizzando il bisogno di rottura dello stereotipo specialmente per le persone vulnerabili. Sensibilizzare il contesto del mercato del lavoro ad ampliare i propri orizzonti nel processo di assunzione.
- ✓ Collaborare con enti pubblici e con erogatori di formazione in modo da coordinare le politiche educative per adulti a livello locale, regionale e nazionale.
- ✓ Fornire un supporto personale, stimolare i beneficiari a partecipare alle opportunità formative attraverso consulenze personalizzate. Individuare competenze tecniche e relazionali ed altre aree di sviluppo. Progettare piani d'azione SMART (specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e temporali) con i beneficiari.
- ✓ Progettare sussidi e sovvenzioni per programmi formativi legati al mondo del lavoro.

Durante la progettazione dell'offerta formativa:

Le organizzazioni della società civile dovrebbero intrattenere una collaborazione profonda sia con i datori di lavoro locali che con gli erogatori di formazioni, in modo tale da creare dei contesti formativi adeguati, prendendo in considerazione i bisogni individuati precedentemente e i risultati che si intendono ottenere grazie a strumenti educativi innovativi ed inclusivi. La nostra ricerca ha mostrato che dall'ideazione fino alla pianificazione, progettazione, pubblicizzazione, implementazione, sperimentazione e valutazione i direttori, i supervisor, i lavoratori, i sindacalisti ed i formatori debbano lavorare in concertazione come una vera e propria squadra per poter identificare i bisogni e definire gli obiettivi formativi e per poter comprendere come le formazioni dovrebbero essere organizzate e come l'intero processo (ed i risultati raggiunti) debba essere valutato. Gli stessi beneficiari dovrebbero essere coinvolti nella progettazione dei percorsi formativi, integrandoli così con le loro aspettative ed i loro bisogni. Bisognerebbe poter dare a chiunque la possibilità di esprimere la propria opinione per favorire lo sviluppo della fiducia in sé stessi e potenziare l'impegno di tutti gli attori coinvolti nel percorso, in modo da favorire non solo una maggiore pertinenza e qualità ma anche una migliore sostenibilità. In aggiunta la società civile può:

- ✓ Aumentare la consapevolezza sui benefici di un apprendimento continuo attraverso il passaparola fra i partecipanti e organizzando momenti di incontro con precedenti partecipanti e insegnanti.
- ✓ Progettare una strategia per raggiungere i disoccupati con basso livello di qualifica attraverso campagne mediatiche di sensibilizzazione, fornendo informazioni puntuali e tenendo in considerazione ogni barriera contestuale, istituzionale e attitudinale che potrebbero escludere i beneficiari dalla partecipazione o dalla ricezione delle informazioni.



- ✓ In collaborazione con i datori di lavoro individuare le competenze necessarie da inserire nelle formazioni specifiche per ogni lavoro e tradurle in percorsi formativi così che divenga una forza propulsiva all'interno delle tendenze attuali del mercato del lavoro.
- ✓ Offrire programmi formativi correlati alla ricerca del lavoro e personalizzati in spazi accessibili come centri comunitari; indicare i corsi utilizzando una terminologia allettante ed includendo sviluppo delle competenze maggiormente richieste come la fiducia in sé stessi, il lavoro di squadra, lo spirito di iniziativa e la capacità di risolvere problemi; sviluppare nuove tipologie di sistemi di supporto alla formazione per aumentarne l'accessibilità; coinvolgere i beneficiari nella progettazione dei percorsi e del materiale di supporto. Il tutto focalizzandosi sui legami che più caratterizzano il processo educativo e fornendo infine attestati utilizzabili al termine del percorso.
- ✓ Concentrarsi sulla motivazione e l'attivazione dei beneficiari per aumentare la partecipazione e migliorare la pertinenza dei contenuti formativi, assicurando al tempo stesso un'elevata qualità delle opportunità educative.
- ✓ Focalizzarsi sui programmi educativi basati sulla metodologia dell'apprendere facendo (*learning by doing*) e dimostrando l'utilità dell'essere formati all'interno del mercato del lavoro.
- ✓ Sviluppare strutture sensibili al particolare processo selettivo della popolazione (per i beneficiari che riceveranno le formazioni offerte), così da stimolare la motivazione, assicurare un trattamento equo e rendere lo stesso processo selettivo un'opportunità di sviluppo per i partecipanti (in combinazione con incontri stimolanti/raccolta di feedback dopo la selezione).
- ✓ Mostrare una prontezza nel considerare le aspettative dei beneficiari e coinvolgerli nella progettazione del piano di studi. Questo può offrire un ambiente sicuro dove una rete sociale può crescere e le interazioni possono concretizzarsi, favorendo così gli aspetti sociali e garantendo un'immediata risposta ai bisogni dei partecipanti.
- ✓ Sensibilizzare i beneficiari circa la corrispondenza delle formazioni rispetto ai loro bisogni e preparare gli strumenti necessari per valutare l'impatto con diverse metodologie e analisi post.

12

Durante l'implementazione delle formazioni:

Le organizzazioni dovrebbero progettare e implementare le seguenti azioni (in alcuni casi in collaborazione con i datori di lavoro e gli enti formativi locali):

- ✓ Inserire sessioni di consulenza personalizzate nel percorso formativo, così da supportare i partecipanti ed aumentarne il coinvolgimento e per connettere le loro nuove competenze acquisite con il loro obiettivo professionale. Inoltre, mantenere i beneficiari motivati, determinati, focalizzati verso il proprio obiettivo e favorire lo sviluppo di autocontrollo per non perdersi nel proprio percorso, ad esempio promuovendo autovalutazioni/diari di bordo dell'apprendimento (all'inizio del



- percorso, durante, alla fine).
- ✓ Facilitare le formazioni sulle competenze relazionali.
 - ✓ Fornire supporto e consulenza nella ricerca del lavoro in modo da preparare i partecipanti al mercato del lavoro e per incoraggiare anche la mobilità lavorativa, qualora possa avere effetti positivi. In più, includere nel percorso laboratori o altre opportunità supplementari e specifiche, riguardanti le tecniche di ricerca del lavoro, le capacità di scrittura CV e lettera motivazionale, le competenze informatiche e le tecniche per affrontare i colloqui.
 - ✓ Informare e mantenersi costantemente aggiornate circa le tendenze del mercato del lavoro.
 - ✓ Progettare e implementare laboratori sui diritti dei lavoratori (diritti umani e legali) correlati alle relazioni lavorative fra i lavoratori e i datori. Tali laboratori possono sensibilizzare i lavoratori verso una cittadinanza maggiormente attiva.
 - ✓ Fornire supporto per i bisogni individuali dei beneficiari in modo da completare i programmi educativi di occupabilità (ad esempio organizzare incontri di apprendimento alla pari così da superare le barriere educative).
 - ✓ In collaborazione con i datori di lavoro organizzare opportunità formative che uniscano educazione e occupazione (due contratti di lavoro part-time, uno in un'azienda e un altro in un centro formativo) e offrire la possibilità di essere seguiti e supportati nel lavoro.
 - ✓ In collaborazione con i datori di lavoro organizzare iniziative di affiancamento lavorativo, visite aziendali, percorsi di apprendistato, schemi formativi sul posto di lavoro, il tutto in collaborazione con i decisori della società civile, in modo da sostenere cambiamenti del contesto legislativo.
 - ✓ Organizzare discorsi motivazionali e presentazioni delle aziende durante i laboratori. Coinvolgere e supportare i datori di lavoro nella progettazione di attività interattive che stimolino il dialogo, l'identificazione reciproca e la motivazione.
 - ✓ Riconoscere rimborsi o borse lavoro per i programmi di formazione lavorativa (ad esempio includere costi di trasporto e di cura, eliminando così alcune delle principali barriere che precludono la partecipazione di molte persone).
 - ✓ Proporre agevolazioni per i datori di lavoro che assumano persone disoccupate.
 - ✓ Accrescere la volontà e le attitudini positive verso un apprendimento continuo.
 - ✓ Accertarsi che ogni attore coinvolto (formatori, insegnanti, datori di lavoro, consulenti, beneficiari) fornisca un riscontro sul percorso, in modo tale da favorire un approccio olistico ed ottenere i migliori risultati possibili per ogni attore.
 - ✓ Favorire i metodi di apprendere facendo: tutti i contenuti formativi dovrebbero essere seguiti da alcuni esercizi pratici per assicurare che le competenze vengano sviluppate concretamente.
 - ✓ Ove possibile, incentivare l'apprendimento intergenerazionale. Condividendo gli spazi educativi con persone più giovani, gli over 45 possono apprendere da essi



aspetti legati alle tecnologie informatiche ed essere contagiati dalla loro energia ma anche trasmettere ai giovani la propria esperienza e maturità. Ciò permette loro di non essere solamente studenti passivi ma anche persone con qualcosa da dare ed insegnare.

14

Basandosi sulla nostra ricerca, l'entità del coinvolgimento dei partner e dei datori di lavoro nella selezione dei contenuti formativi (educativi e vocazionali) pare essere dipendente da condizioni locali e dai contatti e le reti esistenti fra gli uffici di collocamento, i datori di lavoro locali e i sindacati. Le principali sfide sono rappresentate dalla presenza di incentivi per i datori di lavoro, dalle formazioni regolamentate offerte e dalla complessità della burocrazia (European Commission, 2015: 33).

Dopo che il percorso formativo è stato completato le organizzazioni dovrebbero:

- ✓ Continuare a fornire supporto (es. consulenza, assistenza nella ricerca del lavoro) in modo da accompagnare i beneficiari nella ricerca del lavoro desiderato e mettere in pratica le competenze apprese così da aumentare l'impatto e la sostenibilità della conoscenza acquisita. Questo tipo di supporto dovrebbe stimolare l'autonomia dei beneficiari e conseguentemente evitare di mantenerli in meccanismi assistenziali o di dipendenza dall'organizzazione.
- ✓ Alla fine del percorso organizzare colloqui lampo per connettere i beneficiari con i datori di lavoro ed implementare iniziative di seguito per esplorare i cambiamenti fatti da entrambe le parti.
- ✓ Effettuare una valutazione completa circa gli schemi di collaborazione e il coinvolgimento dei beneficiari, procedimento essenziale per la sostenibilità del percorso.
- ✓ Effettuare una valutazione completa con tutti gli attori coinvolti sui materiali educativi ed i contenuti dei programmi di occupazione, passo fondamentale per tenere in considerazione ogni correzione da fare per migliorare il percorso.
- ✓ Effettuare un'ulteriore valutazione dopo 6 mesi per analizzare l'impatto di breve/medio termine, per mantenere una visione ampia circa gli effetti della formazione.
- ✓ Sviluppate strumenti, o utilizzarne di preesistenti, per dare un riconoscimento alle competenze acquisite, anche quelle relazionali, specialmente per le persone vulnerabili ciò rappresenta un valore aggiunto notevole sull'intero percorso⁵.
- ✓ Mantenere un contatto con i partecipanti e monitorare gli eventuali successi lavorativi ottenuti. Fornire un riscontro di valore a tutti gli attori coinvolti.

⁵ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>
http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf
<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



- ✓ Mantenere un contatto con i datori di lavoro e con gli enti erogatori di formazioni.
- ✓ Creare società di ex allievi così da sviluppare una rete di mutuo supporto fra i passati ed i futuri beneficiari.

Datori di lavoro

PERCHÉ sono così importanti?

Nella maggior parte dei Paesi dell'OCSE, gli adulti scarsamente qualificati hanno meno probabilità di partecipare ad attività di formazione. I datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori hanno un ruolo determinante nello stimolare percorsi formativi del gruppo target. Come sottolineato dalla Commissione europea (2015: 31), la tendenza generale sembra essere verso modelli sostenibili per favorire l'occupabilità, che rimarranno rilevanti nel tempo (collegare cioè la formazione alle previsioni di mercato del lavoro o la formazione integrata nei quadri nazionali delle qualifiche). Pertanto, l'adattamento locale alle esigenze e alle tendenze, con particolare attenzione alle opportunità di lavoro attuali e future, emerge sempre di più, attraverso schemi personalizzati, direttamente con i datori di lavoro o indirettamente sulla base delle previsioni del mercato del lavoro. Gli approcci formativi realizzati in stretta collaborazione con i datori di lavoro (ad esempio tirocini formativi costruiti su esigenze specifiche) generano risultati di occupabilità molto più rilevanti rispetto ad approcci formativi classici.

L'implicazione e l'impegno dei datori di lavoro locali è quindi un fattore chiave non solo per motivare i disoccupati scarsamente qualificati di età superiore ai 45 anni ad intraprendere percorsi formativi, ma anche per raggiungere un efficace ecosistema locale.

COSA propone Act45?

L'attuazione di un approccio coordinato in collaborazione con i datori di lavoro, tende a collegare la formazione degli adulti disoccupati alle attuali opportunità di lavoro attraverso schemi personalizzati. Lo scopo di scegliere questo approccio presuppone che la formazione specifica offra una serie di competenze necessarie per un lavoro specifico. I punti di forza di questo approccio incentrato sul datore di lavoro sono i seguenti: (Commissione europea, 2015: 32): (i) risponde alle offerte di lavoro effettive e (ii) unisce disoccupati e datori di lavoro (ad esempio attraverso interviste). Costruire fiducia e solide collaborazioni tra le parti interessate (SPI, fornitori di IFP, associazioni / organizzazioni di secondo livello e datori di lavoro) sono essenziali per offrire tirocini di alta qualità, mirati alle capacità dello studente e alle aspirazioni di carriera, nonché soddisfare le esigenze dei datori di lavoro (Cedefop, 2018: 37-39). Inoltre, la combinazione di un approccio coordinato con la formazione di competenze



di base, la consulenza di carriera e il supporto di tutoraggio da parte di team multi-professionisti contribuisce anche al successo dei programmi di attivazione.

CHI sono i datori di lavoro locali?

Il datore di lavoro locale può essere ogni persona o azienda che impiega persone. Ogni impresa sostenibile che desidera crescere, sviluppare o mantenere le proprie attività.

16

QUALI TIPI di aziende?

Per noi è irrilevante la dimensione e il tipo di azienda poiché riteniamo che ogni datore di lavoro possa beneficiare di questo approccio. Detto questo, attraverso la nostra ricerca possiamo vedere che le persone scarsamente qualificate over 45 si concentrano spesso in attività quali l'edilizia, la produzione, l'agricoltura, le vendite (supermercato, negozio, mercati), pulizia, servizio clienti, magazzino, trasporti, aiuti domestici, assistenza e trasformazione dei prodotti alimentari. Inoltre, nelle grandi e medie aziende sembrano esserci processi più flessibili che possono supportare la formazione degli adulti o la formazione sul lavoro rispetto alle aziende più piccole. Nelle piccole aziende, tuttavia, l'apprendistato prospera, quindi c'è un margine per sviluppare nuovi approcci di apprendistato con le persone adulte. I datori di lavoro riconoscono che il loro coinvolgimento è fondamentale per l'elaborazione di corsi efficienti basati sulle competenze di base.

A CHI è indirizzato questo documento?

Questo documento si rivolge a:

Amministratore delegato, direttore generale (principalmente nelle piccole imprese), la persona che ha una visione generale dell'impresa. Questa persona può prevedere le esigenze delle risorse umane in base allo sviluppo dell'attività e agli obiettivi dell'azienda. Spesso questa persona nelle piccole e medie imprese è anche responsabile del reclutamento del personale. Ciò significa che lui / lei è a conoscenza delle competenze necessarie che possono essere acquisite o sviluppate per l'azienda.

Amministratori delle risorse umane, dirigenti Questa persona è responsabile dell'istituzione di processi adeguati in ogni azienda e della procedura di assunzione. Spesso è a conoscenza delle competenze necessarie per un tipo di lavoro. I reclutatori sono gli esperti nel processo di abbinamento tra il profilo del candidato e le esigenze e la cultura dell'azienda.

Responsabile dell'apprendimento e dello sviluppo, coordinatore, funzionario. Questa persona è



responsabile della formazione dei dipendenti dell'azienda e del mantenimento della loro efficienza. Lui / lei è l'esperto della formazione permanente e delle competenze tecniche legate all'azienda. E' la persona chiave tra l'azienda e i fornitori di formazione

Manager della Responsabilità Sociale d'Impresa Questa persona è spesso il riferimento tra il rappresentante CSO e l'azienda e spesso è la prima persona che un consulente del lavoro può incontrare nel suo tentativo di collaborare con un'azienda o viceversa. È responsabile della definizione e dello sviluppo di strategie a supporto degli obiettivi etici, sostenibili ed ecologici di un'azienda

17

Membro della Camera di commercio Questa persona spesso si impegna a nome della propria comunità aziendale di sviluppare o mantenere interessi commerciali. Di conseguenza, le Camere di commercio traggono vantaggio dal mantenimento attivo e aggiornato delle proprie risorse umane

Membri di associazioni di datori di lavoro. Prenderemo l'esempio specifico di un membro di Confindustria in Italia. Questa persona partecipa ad un'associazione che rappresenta aziende di varie tipologie in Italia e quindi ha una grande rete e un'idea generale sull'economia nazionale e le esigenze del mercato del lavoro in ogni settore. Rappresentando le aziende e i loro valori presso le istituzioni di tutti i livelli, questa persona ha come obiettivo principale garantire lo sviluppo economico, sociale e civile dell'Italia e può contribuire al benessere e al progresso sociale. Confindustria ha visto la sua importanza strategica crescere nel corso degli anni ed è ora un punto di riferimento per l'intero sistema economico italiano nell'Unione Europea.

QUANDO e COME un datore di lavoro locale può partecipare al progetto?

Esistono molti modi di coinvolgimento in questo progetto.

Prima dell'offerta formativa i datori di lavoro possono:

- ✓ procedere alla definizione delle competenze, al miglioramento o all'aggiornamento delle competenze che già possiedono per rimanere competitivi e nell'individuazione di una particolare richiesta di competenze nel mercato del lavoro e alla segnalazione di carenza di competenze. A tal fine, il dipartimento Risorse umane o il CEO devono sviluppare strumenti che misurino le competenze dei propri dipendenti. Inoltre, i rappresentanti della Camera di commercio possono sviluppare strumenti per mitigare la carenza di competenze nel mercato del lavoro o l'emergere di professioni in dissolvenza. Per aiutare a definire la richiesta di competenze, proponiamo alcuni



- strumenti già esistenti⁶.
- ✓ quando identificano un bisogno formativo, dovrebbero coordinarsi con le CSO e gli enti che erogano formazione per portare avanti progetti che garantiscano un migliore intervento.
 - ✓ presentare opportunità di lavoro alle CSO attraverso azioni o eventi di networking. Le CSO d'altra parte abbinano le posizioni aperte ai profili dei candidati pertinenti. Questo è un modo comune di collaborare con le CSO per facilitare la mobilitazione dei beneficiari verso la partecipazione a un programma di aggiornamento delle competenze
 - ✓ partecipare a focus group e programmi condotti dalle CSO in relazione alle problematiche del mercato del lavoro. Le CSO hanno come obiettivo principale quello di (ri) introdurre i disoccupati nel mercato del lavoro e abbinare la domanda dell'insieme di abilità necessario nel mercato con il pool di abilità e competenze che riconoscono all'interno dei loro beneficiari.
 - ✓ lavorare come ambasciatori di questa collaborazione con altri datori di lavoro allo scopo di sensibilizzarli, contrastare gli stereotipi relativi alle CSO o ai loro beneficiari e motivare altri datori di lavoro a partecipare a questo quadro di collaborazione.
 - ✓ in collaborazione con le CSO e gli enti di formazione dovrebbero costruire una cultura dell'apprendimento continuativa nella loro azienda
 - ✓ concentrarsi sul riconoscimento sistematico dell'apprendimento non formale. In Grecia, ad esempio, i datori di lavoro possono lavorare con istituzioni come l'EOPPEP che sviluppa e implementa sistemi nazionali per l'accreditamento dell'apprendimento non formale e informale e fornisce supporto scientifico e tecnico nella progettazione e attuazione della politica nazionale di orientamento professionale, nonché nella fornitura di tali servizi.
 - ✓ progettare e attuare sovvenzioni e sussidi per programmi di formazione professionale e / o indennità di formazione per l'assunzione di disoccupati
 - ✓ Avviare / supportare programmi di assunzione e sviluppo di specifiche categorie di popolazione come disoccupati di lunga durata over 45, persone con scarse competenze digitali ecc. / Indicare nelle loro procedure una percentuale standard di assunzioni di questo tipo.

Durante la progettazione dell'offerta formativa:

I datori di lavoro potrebbero collaborare attivamente con gli enti di formazione e le CSO al fine di tradurre i bisogni formativi, le competenze necessarie in risultati di apprendimento e

⁶ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>, <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>, http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf, <https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>.



co-progettare materiale di formazione esperienziale (esempi di casi di vita reale) su competenze di base e soft skills. Le analisi dimostrano che dal concepimento fino alla pianificazione, progettazione, marketing, implementazione, consegna e valutazione, manager, supervisori, lavoratori, rappresentanti sindacali, enti di formazione e formatori dovrebbero collaborare come una squadra per determinare le esigenze formative, gli obiettivi della formazione, l'implementazione della formazione e il processo di valutazione. Dare a tutti una voce uguale favorisce la fiducia, che a sua volta rafforza l'impegno delle parti interessate nei confronti del programma e delle sue proprietà, promuovendo non solo la qualità e la pertinenza, ma anche la sostenibilità. Al fine di organizzare al meglio e garantire la partnership CSO insieme ai datori di lavoro possono progettare e firmare un accordo di collaborazione che pianifica attività di 6 o 12 mesi, definendo canali di comunicazione e delega di compiti relativi alla propria disponibilità, competenza ed esperienza.

Durante l'attuazione della formazione:

Collaborazione tra datori di lavoro e CSO per organizzare e facilitare

- ✓ Seminari formativi.
- ✓ Combinare l'occupazione con la formazione (contratto di lavoro a tempo parziale in un'azienda e tempo parziale in un centro di formazione).
- ✓ Iniziative di affiancamento lavorativo.
- ✓ Visite nelle aziende.
- ✓ Discorsi motivazionali e presentazioni aziendali durante seminari.
- ✓ Apprendistato per adulti.
- ✓ Programmi di formazione sul posto di lavoro.
- ✓ Fornire feedback ai formatori / ai consulenti delle CSO (se i tirocinanti sono coinvolti in una sorta di apprendistato).
- ✓ Rotazione del lavoro (nel caso di apprendisti) al fine di acquisire una conoscenza sferica del business e della missione / obiettivi / attività di ciascun dipartimento.
- ✓ Partecipare a forum tra datori di lavoro, CSO, enti di formazione, in modo da condividere le sfide e buone pratiche.
- ✓ Definire gli obiettivi di assunzione (percentuale o quota di attività di collocamento dopo la fine della formazione).
- ✓ Finanziare l'istruzione e la formazione ad-hoc (per partecipante) (ad es. Le società con attività di RSI possono utilizzare i propri fondi in programmi di formazione per futuri dipendenti, dando accesso a gruppi più vulnerabili).

Sulla base della nostra ricerca, l'entità del coinvolgimento delle parti sociali e dei datori di lavoro, nella selezione e nel contenuto della formazione professionale, sembra dipendere dalla situazione dei contatti e delle reti tra gli uffici del Servizio pubblico per l'impiego, i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali. Le principali sfide consistono nel mettere in atto



adeguati incentivi per i datori di lavoro, fornire servizi di formazione regolamentati e non generare una grande burocrazia (Commissione europea, 2015: 33).

Dopo il completamento della formazione:

I datori di lavoro, in collaborazione con le CSO dovrebbero organizzare colloqui e iniziative di follow-up, proponendo eventuali strumenti per riconoscere nuove competenze o competenze trasversali. La convalida o il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale migliora la visione complessiva delle competenze rendendo più facile per i datori di lavoro identificare quali di queste siano spendibili dal punto di vista occupazionale (OIL e OCSE, 2018). Questo processo di riconoscimento (RPL) è particolarmente importante in quei paesi dove i lavoratori possiedono le competenze richieste ma non dispongono di una qualifica riconosciuta per dimostrarlo. Costruire fiducia e solide collaborazioni tra le parti interessate (SPI, fornitori di IFP, associazioni / e datori di lavoro) sono essenziali per offrire tirocini di alta qualità, mirati alle capacità del singolo e alle aspirazioni di carriera, nonché soddisfare le esigenze dei datori di lavoro (Cedefop, 2018: 37-39). Inoltre, la combinazione di un approccio coordinato con la formazione di competenze di base, la consulenza di carriera e il supporto di tutoraggio da parte di team multitasking contribuisce anche al successo dei programmi di attivazione basati sull'occupabilità.

20

Enti erogatori di formazioni

PERCHÉ sono così importanti?

In Europa soltanto un adulto su dieci prende intraprende un percorso formativo, nonostante oltre un quarto di tutti gli adulti denoti una scarsa alfabetizzazione, scarsa conoscenza della matematica e scarse competenze digitali di base richieste per svolgere qualsiasi tipo di lavoro (OCSE, 2019; Adulti statistiche di apprendimento [1]). Inoltre, la nostra ricerca mostra un'interazione tra alfabetizzazione di basso livello e abilità di calcolo, livelli di qualifica, livelli di abilità, occupazione e sviluppo delle competenze. Questa interazione ha un impatto sui disoccupati, sia nella ricerca di lavoro sia nella partecipazione ad attività formative. Sebbene l'istruzione e l'empowerment delle competenze possano aumentare l'occupabilità, solo "1 su 4" dei disoccupati con scarse qualifiche over 45 partecipa a programmi di formazione (Commissione europea, 2015).

Dalla nostra ricerca è stato evidenziato che gli ostacoli più comuni per i disoccupati over45 poco qualificati nella partecipazione ad attività di formazione sembrano essere di tipo finanziario e dovuti alla non conoscenza delle varie opportunità. Inoltre, emergono barriere istituzionali relative al "processo di selezione" e al "riconoscimento della formazione in un ambiente di lavoro". D'altra parte, l'82,9% dei disoccupati con più di 45 anni poco qualificati



ritiene che una migliore qualità dei percorsi formativi (più pratica che teoria) faciliterebbe la partecipazione del gruppo target e gli intervistati "37 su 41" vorrebbero partecipare in attività di formazione legate alla loro professione. Molti di loro mettono in relazione la partecipazione a percorsi formativi con maggiori opportunità occupazionali. Questi risultati sono in linea con la ricerca di Konrad (2005), che suggerisce che i lavoratori meno qualificati sono motivati ad apprendere, se pensano che la formazione sia utile, credono di essere in grado di completare la formazione e di avere alcune opportunità per migliorare le condizioni di lavoro o possibilità di avanzamento.

La partecipazione e la fidelizzazione dipendono dal fatto che l'apprendimento degli adulti abbia una reputazione positiva e che i singoli discenti siano ben disposti verso di esso. Per garantire che ciò avvenga, gli Stati membri possono collaborare con le parti sociali e altre parti interessate per sensibilizzare in merito ai numerosi vantaggi dell'apprendimento degli adulti, coinvolgendo gli adulti che ne trarrebbero maggiori benefici e fornendo loro informazioni e assistenza ad hoc, nonché connessione con il mercato del lavoro. Considerando che i disoccupati e gli adulti più anziani sono gruppi difficili da raggiungere, si raccomanda di formare partenariati con organizzazioni intermedie come gruppi di comunità e sindacati. Inoltre, la collaborazione con datori di lavoro e aziende può portare a risultati di apprendimento sostenibili e aumentare l'efficacia dei programmi di apprendimento professionale.

COSA propone Act45?

Un fattore chiave per affrontare la disoccupazione sono le opportunità di istruzione e formazione che rispondono alle esigenze e alle motivazioni specifiche di discente e datore di lavoro. Quindi, non solo aumenta la partecipazione, ma anche il risultato finale è migliore: competenze più elevate, accesso a posti di lavoro e migliori risultati sociali. Sebbene esistano diversi approcci sulla definizione di schemi per supportare i disoccupati scarsamente qualificati verso la formazione, le ricerche dimostrano che la formazione specifica raggiunge un risultato mix-and-match migliore (Commissione europea, 2015: 29).

Più specificamente, la ricerca di Konrad (2005) mostra che il livello di partecipazione degli adulti alle attività di apprendimento potrebbe essere aumentato se ci fossero reali opportunità di avanzamento e rotazione del lavoro, e se il funzionamento del processo di apprendimento fosse adattato più da vicino alle esigenze dei partecipanti e dei loro datori di lavoro.

Secondo gli intervistati nella nostra ricerca, un programma flessibile delle sessioni di formazione e argomenti facilmente comprensibili potrebbe rafforzare la loro partecipazione alle attività di formazione. Soprattutto per questo gruppo target, la formazione dovrebbe essere pertinente alle loro esigenze ed erogata in modo pratico. Inoltre, le attività di formazione con titoli riconosciuti dai datori di lavoro potrebbero aumentare la loro partecipazione.



CHI sono gli enti erogatori di formazioni?

Per un buon successo politico, è necessario un efficace coordinamento delle diverse iniziative in atto a livello nazionale, regionale e locale e un'efficace collaborazione di tutte le varie istituzioni, organizzazioni e parti interessate.

Come training provider possono essere considerati tutti i tipi di enti di formazione formali o non formali o esperti che lavorano come liberi professionisti, che già offrono attività di apprendimento professionale e programmi di apprendimento per adulti. Inoltre, tutti coloro che sono interessati a partecipare a questo schema di collaborazione, al fine di progettare e attuare programmi di integrazione professionale per le persone poco qualificate di età superiore ai 45 anni.

QUALI TIPI di enti?

Centri e istituti di formazione professionale, Centri di apprendimento permanente, Università che offrono programmi di formazione o programmi di apprendimento permanente, Scuole private, Organizzazioni di valutazione e certificazione, ONG che progettano e / o implementano programmi di formazione professionale, corsi di alfabetizzazione o corsi di apprendimento digitale, Formazione aziendale, Accademie. Ad esempio, esistono enti di formazione specializzati in settori professionali specifici, quali contabilità, ospitalità, pulizie, gestione di alimenti e bevande, vendite, servizi alla clientela, trasporti. Queste tipologie di figure professionali e di corsi di specializzazione sembrano essere i più gettonati tra il gruppo target di riferimento, almeno secondo la nostra ricerca. Inoltre, i training provider possono co-progettare programmi di formazione innovativi in settori specifici secondo le richieste del mercato del lavoro locale. Altri, soprattutto in Italia, si riferiscono a cooperative, enti di formazione, che erogano corsi di specializzazione ma che hanno altresì l'obiettivo di creare opportunità lavorative per persone svantaggiate. Altri fornitori specifici di formazione potrebbero essere le cooperative di formazione e lavoro.

Enti di formazione / cooperative

Organismi di formazione professionale che hanno l'obiettivo di rafforzare le competenze e facilitare l'inserimento lavorativo. L'offerta formativa di queste realtà ha quindi l'obiettivo di garantire l'occupabilità delle persone.

A CHI è indirizzato questo documento?

Questo documento si rivolge a:

CEO, direttore generale o presidente dell'ente di formazione, la persona che ha una visione generale dell'organizzazione. Questa persona può procedere a un accordo con altre parti



interessate per la creazione di sinergie secondo la filosofia dell'organizzazione.

Responsabile e coordinatore, la persona che costruisce relazioni all'interno dell'ente per creare programmi educativi e professionali.

Esperto di programmi educativi, la persona che valuta le caratteristiche e competenze dell'educatore e crea adeguati programmi educativi incentrati sui risultati dell'apprendimento e i dati sull'occupazione.

Insegnanti, formatori ed educatori ed educatori per adulti, persone che hanno esperienza nella progettazione, organizzazione, facilitazione e valutazione di programmi educativi e di formazione per adulti, prendendone in considerazione il profilo e adattando il programma alle esigenze delle parti interessate.

Personale delle CSO, che hanno esperienza nella formazione degli adulti, soprattutto gruppi vulnerabili, e che hanno le competenze per indentificare bisogni e punti di forza, grazie all'esperienza in programmi di educazione informale.

I sindacati, che forniscono, organizzano e attuano programmi di IFP in modo indipendente o in collaborazione con aziende e imprese in merito alle esigenze del mercato del lavoro.

Dirigenti scolastici e docenti che collegano l'università al mercato del lavoro, organizzando programmi di formazione basati sulle esigenze del mercato del lavoro e fornendo metodi di apprendimento avanzati per adulti scarsamente qualificati.

Liberi professionisti, esperti di qualsiasi tipo di lavoro che hanno molti anni di esperienza nel loro campo, e che possono formare i "nuovi arrivati", implementando metodi di apprendimento appropriati.

Responsabili di organizzazioni che si occupano di valutazione e certificazione, che possono esplorare le esigenze del mercato del lavoro e sviluppare procedure formali per certificare le competenze non formali in professioni specifiche.

Membri di enti di formazione e cooperative di inserimento lavorativo (Italia) che mirano a rafforzare le competenze dei disoccupati facilitando il loro inserimento nella società con maggiori strumenti e una maggiore capacità professionale. La formazione che offrono è direttamente collegata alle esigenze del mercato del lavoro e ha come obiettivo principale quello degli inserimenti lavorativi.



QUANDO e COME un ente di formazione può partecipare al progetto?

È fondamentale il coinvolgimento degli enti di formazione in tutte le fasi del progetto.

Nello specifico, prima del percorso può:

- ✓ Partecipare a un focus group con i datori di lavoro e responsabili dell'apprendimento e dello sviluppo per definire le esigenze di competenze necessarie nel loro settore e la carenza di competenze che i datori di lavoro individuano nei dipendenti over 45 anni, tenendo in considerazione i requisiti delle opportunità di lavoro. 24
- ✓ Partecipare a un focus group con le CSO e i datori di lavoro per analizzare motivazione, ostacoli e gli approcci degli over 45 anni durante la partecipazione a un corso di formazione.
- ✓ Esaminare e prendere in considerazione gli interessi e le aspettative dei dipendenti in merito ai risultati di apprendimento (Cross, 1981).
- ✓ Collaborare con le CSO ed esperti di programmi formativi, educatori, erogatori di formazione per soddisfare le esigenze specifiche del gruppo target, nonché partecipare a focus group e seminari che le CSO conducono con le aziende in relazione alle problematiche del mercato del lavoro.
- ✓ Condurre sessioni individuali con le persone disoccupate per definire le competenze che già possiedono e quelle di cui sono carenti. Inoltre, devono concentrarsi sugli ostacoli, i bisogni e le motivazioni dei dipendenti per partecipare a un programma di formazione. Non solo le esigenze di apprendimento, ma anche le esigenze sociali e i problemi di salute devono essere presi in considerazione. Le iniziative di formazione e istruzione dovrebbero consentire ai partecipanti di beneficiare di qualifiche mirate per il reinserimento lavorativo.
- ✓ Interviste con i beneficiari per comprendere meglio il modo in cui apprendono, quali metodi utilizzano e di quali competenze hanno bisogno per essere più efficienti. Inoltre, il coinvolgimento nel processo di elaborazione dei contenuti e nella progettazione dei propri corsi di alfabetizzazione e di calcolo e del materiale didattico (Windisch 2015:58), aumenta la motivazione dei beneficiari.
- ✓ Sensibilizzare i datori di lavoro sui benefici della collaborazione in fase di progettazione di programmi di formazione per persone con poche competenze come base dei risultati di apprendimento e occupazione.
- ✓ Fissare parametri per la selezione dei partecipanti al fine di garantire il loro impegno nel programma di formazione (ad esempio una quota bassa o un compenso per la realizzazione, in collaborazione con le CSO).
- ✓ Identificare sistemi di riconoscimento delle competenze non formali, in collaborazione con organizzazioni di valutazione e certificazione (RPL).
- ✓ Esaminare le ricerche relative a programmi di formazione per adulti tenendo conto delle metodologie di apprendimento basate su procedure replicabili che si sono dimostrate valide nel tempo per un gran numero di persone e dei risultati di



apprendimento di altri programmi di formazione analoghi, che le aziende o le CSO hanno già sperimentato.

- ✓ Cercare istruttori dal mercato del lavoro e possibilmente futuri datori di lavoro interessati.

Durante la progettazione della formazione:

- ✓ Sviluppare programmi di progettazione incentrati sulle esigenze del gruppo target: breve durata e flessibilità dei programmi di formazione sono uno dei criteri principali per la partecipazione degli adulti a un corso di formazione. Inoltre, nel processo di apprendimento dovrebbero essere adottati compiti facilmente comprensibili e con esiti di studio a breve termine, in modo che i fruitori possano essere consapevoli dei progressi che hanno fatto. I sistemi di lavoro per la formazione dovrebbero comprendere l'apprendimento a distanza, che è ampiamente preferito (29,3%) a causa degli impegni delle persone. I metodi di apprendimento mediante l'uso della tecnologia e di tecniche meno fisiche o manuali sono appropriati per i lavoratori adulti. Allo stesso tempo, hanno bisogno di un metodo più pratico rispetto alla teoria e i formatori devono utilizzare le esperienze dei partecipanti come base nei processi di apprendimento. E inoltre, secondo i risultati delle interviste realizzate, i partecipanti hanno un'attività professionale per lo più in campi tecnici, lavoro manuale e nell'assistenza agli anziani.
- ✓ Adottare metodi di insegnamento diversificati, per formare gruppi misti di studenti in programmi su misura per gli adulti, è cruciale (diverse età, diverse competenze, ma gruppi omogenei per quanto riguarda l'occupazione o il settore) perché è una simulazione e preparazione per prepararli all'ambiente di lavoro reale.
- ✓ Sviluppare contenuti didattici che includano interessi ed esigenze dei destinatari focalizzando l'attenzione su un settore specifico a livello locale e valorizzarne i benefici. I fattori legati alla qualità sono cruciali per motivare a svolgere un percorso formativo (Konrad, 2005), tra gli altri, la quantità di autonomia fornita, il grado in cui gli usufruttuari possono identificarsi e trovare interessante un determinato impegno o un insieme di impegni legati alla formazione, nonché il metodo e la tempistica del feedback fornito.
- ✓ Specificare le competenze, gli obiettivi e i risultati di lavoro per essere comprensibili con i partecipanti e utilizzare i moduli di autovalutazione dei fabbisogni individuati all'inizio del programma chiedendo di compilare lo stesso modulo alla fine del programma, al fine di auto valutare il proprio avanzamento. In modo che possano sentirsi più attivi nel loro processo di apprendimento.
- ✓ Preparare certificati di acquisizione competenze o riconoscere le qualifiche, in collaborazione con i datori di lavoro, e offrire un accumulo di crediti (ECVET) sono ulteriori vantaggi che possono motivare gli adulti a partecipare a corsi di formazione.
- ✓ Fornire attrezzature e spazi necessari e richiedere alle aziende aree per la



realizzazione di workshop o per simulare il loro ambiente di lavoro. Il programma non deve avere requisiti per lo studio e/o materiali che i partecipanti potrebbero non avere.

- ✓ Co-progettare il programma con consulenti di lavoro delle CSO e responsabili della formazione e sviluppo delle aziende, per quanto riguarda i contenuti dei corsi tenendo in considerazione le esperienze di apprendimento dei disoccupati.
- ✓ Identificare e prevedere le difficoltà non solo per la partecipazione, ma anche per il programma. Un programma flessibile delle sessioni formative è appropriato per evitare l'abbandono.
- ✓ Includere lo scopo di occupabilità nel titolo del programma, per esempio i corsi di formazione per l'inserimento lavorativo. Il nome del programma e dei corsi non deve sembrare formale, poiché le persone con difficoltà non hanno esperienze positive nella scuola (Windisch 2015:48-51).
- ✓ I metodi di marketing dovrebbero includere l'informazione attraverso diversi media e in particolare utilizzando la televisione, che è il mezzo di comunicazione di maggior successo nel raggiungere le persone con scarse competenze rispetto alla carta stampata (Windisch 2015:48-51).

26

Durante la realizzazione dei corsi di formazione:

- ✓ Presentare ai beneficiari contenuti, metodi e obiettivi con una chiara prospettiva di lavoro per includere le loro proposte, in quanto gli approcci all'apprendimento partecipativo aumentano l'impegno e fanno in modo di riconoscere le competenze dei destinatari.
- ✓ Partire dalla pratica per arrivare alla teoria attraverso un approccio di apprendimento basato sull'indagine e condivisione dei risultati specifici dell'apprendimento utilizzando casi di studio ed esempi. Oltre all'apprendimento, i partecipanti possono sviluppare i propri opuscoli e giornali durante le lezioni di scrittura, che potrebbero esser utilizzati come materiale didattico da altri partecipanti.
- ✓ Assicursi che tutti i destinatari del corso partecipino attivamente al processo di formazione, tenendo in considerazione la loro esperienza e conoscenze. Un feedback immediato dei risultati e una valutazione quotidiana tra i corsisti aumenta la loro autonomia e può portare alla condivisione del metodo di apprendimento più efficace. In questo processo, i discenti possono presentare le loro pratiche ad un esperto per ottenere un feedback.
- ✓ Organizzare formazione sul lavoro (in diverse aziende) con un esperto in una sede adeguata e utilizzare questa esperienza nella parte teorica con l'istruttore per condividere ciò che hanno appreso. Un dipendente con poche competenze può fungere da facilitatore o co-formatore nel processo di apprendimento.
- ✓ Rafforzare le reti di relazioni durante un corso di formazione; sviluppare le attività Peer to Peer tenendo conto della forza di ogni studente è un aspetto fondamentale.



Questo può mitigare gli ostacoli in un gruppo eterogeneo e può migliorare la socializzazione che funge da motivazione per tutti i partecipanti.

- ✓ Chiedere un feedback sul modo di gestire gli ostacoli con i partecipanti al corso e con gli stakeholder delle CSO. Una persona di riferimento deve essere incaricata di seguire costantemente la partecipazione dei discenti durante l'intero processo. Inoltre l'incontro settimanale tra un responsabile e il gruppo, per discutere di possibili difficoltà o disaccordi, può ridurre il rischio di abbandono. Per quanto riguarda l'apprendimento, le relazioni sono importanti: insegnante/studente, studente/studente e la rete di supporto del partecipante.
- ✓ Valorizzare le competenze acquisite attraverso un documento/portfolio che unisca le competenze dell'individuo, idealmente in relazione agli standard professionali o educativi (Commissione Europea, 2018).

27

Dopo il completamento del corso di formazione:

- ✓ Riconoscere i nuovi metodi provenienti dai partecipanti, diffondere dei materiali didattici alle relative organizzazioni, CSO e aziende, che possano farne buon uso, sviluppando i propri programmi.
- ✓ Utilizzare questionari di valutazione per analizzare i risultati del corso e garantire la qualità del programma. Adattare metodi validi per determinare i progressi degli adulti, perché alcuni di questi progressi, come il miglioramento della fiducia in sé stessi, il lavoro di squadra, il senso dell'iniziativa e problem-solving, non possono essere rilevati da un confronto puramente quantitativo delle competenze di base prima e dopo il corso. (Commissione Europea, 2015:29). È difficile confrontare il successo relativo dei diversi percorsi, perché i risultati dipendono dal mix del gruppo target e dagli obiettivi di ciascun percorso. In questo caso, combinare formazione con altre misure del mercato del lavoro potrebbe essere un metodo efficace.
- ✓ Sensibilizzare l'opinione pubblica sui numerosi vantaggi dell'educazione degli adulti. I formatori possono lavorare come ambasciatori di questa collaborazione con altri enti di formazione con l'obiettivo di sensibilizzare altre organizzazioni e istituti locali, rompere gli stereotipi legati alle CSO o ai loro beneficiari e motivarli a partecipare a questo quadro di collaborazione.
- ✓ Raggiungere gli adulti disoccupati in difficoltà con informazioni e orientamento su misura, sensibilizzare il gruppo target con programmi di sostegno alla comunità che forniscono informazioni per i potenziali partecipanti della comunità e/o offrono corsi di formazione di base in luoghi accessibili, come centri di accoglienza o direttamente sul posto di lavoro, per favorire il reclutamento dei partecipanti.
- ✓ Riconoscere le qualifiche ottenute attraverso la partecipazione ad un seminario.
- ✓ Mantenere i contatti con gli ex partecipanti al corso di formazione e monitorare gli inserimenti lavorativi andati a buon fine. Fornire un feedback rilevante a tutte le parti interessate.



La costruzione di un rapporto di fiducia e di solide collaborazioni tra le parti interessate (CPIA, fornitori di istruzione e formazione professionale, associazioni di datori di lavoro e datori stessi singolarmente) è essenziale per offrire percorsi formativi di alta qualità, mirati alle competenze del partecipante e alle sue aspirazioni di carriera, oltre che per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro. Avere tutti la stessa voce in capitolo favorisce la fiducia e rafforza l'impegno delle parti interessate al programma e la titolarità dello stesso, promuovendo così non solo la qualità e la rilevanza, ma anche la sostenibilità.

Decisori politici e partner sociali

PERCHÉ sono importanti?

Nel corso della nostra ricerca a tavolino abbiamo stabilito che i tassi di disoccupazione sembravano in generale livellarsi e che i tassi per le persone con un basso livello di istruzione continuavano ad aumentare, raggiungendo quasi il 20%. Nel 2011 nell'UE c'erano circa 25 milioni di adulti disoccupati di età compresa tra i 25 e i 64 anni, e di questi, 10 milioni erano poco specializzati. Inoltre, le persone con poche competenze sono sovra rappresentate fra i disoccupati di lungo periodo, molti dei quali sono occupati in settori in declino. Inoltre, nel 2013:

- nell'UE il 20% della popolazione in età lavorativa mostra bassi livelli di alfabetizzazione e di capacità di calcolo;
- il 25% degli adulti non ha le competenze necessarie per utilizzare efficacemente le ICT;
- le persone con poche competenze sono spesso incastrate in un circolo vizioso in cui hanno meno probabilità di partecipare a corsi di formazione rispetto a quelle persone con maggiori competenze, in un modo in cui il divario di competenze continua ad aumentare;
- l'istruzione e le competenze aumentano l'occupabilità: ciò rappresenta una sfida per il 25% dei disoccupati con scarse capacità di lettura, scrittura e calcolo.

L'indagine PIAAC ha identificato delle sfide per ogni paese, fornendo concrete raccomandazioni politiche⁷. In particolare, per Italia e Spagna, l'indagine ha evidenziato che in entrambi i paesi circa il 30% degli adulti ha competenze di alfabetizzazione e di calcolo di livello 1 o inferiore, le percentuali più alte tra i paesi dell'UE. L'indagine raccomanda il rafforzamento dei programmi di formazione per la riqualificazione dei lavoratori adulti e poco qualificati, al fine di aumentare la rilevanza dell'istruzione e della formazione per il

⁷ (European Commission, 2013: 20-22).



mercato del lavoro. I risultati in Spagna mostrano che esiste un problema generale di competenze, non solo tra i giovani ma in tutta la popolazione in generale, dato che si è ottenuto un punteggio molto inferiore alle medie dell'OCSE e dell'UE per quanto riguarda le capacità di calcolo e l'alfabetizzazione. In Italia, l'indagine PIAAC si concentra sull'intensificazione degli sforzi per prevenire l'abbandono scolastico e migliorare qualità e risultati scolastici. Ciò che è preoccupante in Italia è che i risultati mostrano che le competenze delle persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni sono allo stesso livello delle giovani generazioni. E i livelli di competenze tra le generazioni più anziane sono ancora più bassi. Inoltre, l'apprendimento durante l'età adulta tende ad essere intrapreso da giovani adulti e da individui altamente istruiti rispetto ai più anziani o alle persone in difficoltà. Inoltre, vi è una divergenza nella frequenza ai corsi di formazione e partecipazione agli studi per fasce d'età. Meno del 6% di tutti i 55-64enni ha partecipato a corsi di formazione nel 2013, rispetto a quasi il 17% dei 25-34enni. PIAAC ha anche rilevato che le persone che hanno un'occupazione hanno maggiori probabilità di accedere a corsi di formazione informali rispetto ai disoccupati (45% rispetto al 23% del totale). Ciò sembrerebbe indicare che chi ha più bisogno di istruzione e formazione per tornare al lavoro ha meno possibilità di ottenerla. Questo è un problema particolare per quei disoccupati, la cui mancanza di competenze di base in materia letteraria o calcolo, impedisce loro di accedere a una formazione più specifica per il lavoro. Del resto, la stessa analisi conclude che la formazione per adulti disoccupati non è probabilmente sufficiente, almeno in paesi come Grecia e Bulgaria, dove piccole percentuali di disoccupati partecipano alla formazione nonostante questi paesi debbano affrontare alcuni dei più alti tassi di disoccupazione degli adulti poco qualificati dell'UE.

COSA propone Act45?

I politici hanno il potere decisionale per cambiare o stabilire le politiche istituzionali. Essi possono influenzare il clima di collaborazione in due modi. In primo luogo, attraverso la revisione del quadro strutturale e delle politiche applicate nei paesi partner. Nel corso della nostra ricerca a tavolino abbiamo esaminato e sviluppato gli ostacoli incontrati dai disoccupati in difficoltà di età superiore ai 45 anni per partecipare alle opportunità di istruzione e formazione. Una categoria chiave di ostacoli è quella delle "barriere strutturali"⁸, dato che derivano dalle condizioni e dalle strutture sociali. In questo modo è dimostrato dalla ricerca che le società che si occupano degli adulti, disoccupati e persone in difficoltà tendono a non porre barriere all'istruzione e alla formazione e, in quanto tali, anche le barriere strutturali che ci si può trovare ad affrontare sono superate. Di conseguenza, i decisori politici possono facilitare la partecipazione del gruppo target alle opportunità di istruzione e

⁸ Rubenson e Desjardins (2009).



formazione proponendo più opportunità gratuite legate al mercato del lavoro o creando una cultura in cui lo sviluppo personale e la formazione permanente siano visti come un vantaggio e un privilegio accessibile a tutti i cittadini.

In secondo luogo, molti datori di lavoro ritengono che affrontare la questione delle basse competenze di base debba essere una responsabilità condivisa tra governo, istituzioni educative e datori di lavoro. Le sfide principali consistono nel mettere in atto incentivi adeguati per i datori di lavoro e per gli enti di formazione che forniscano una offerta di formazione regolamentata, senza generare una grande burocrazia. Inoltre, abbiamo già detto che implementare politiche di formazione degli adulti a livello nazionale, regionale e locale può portare al successo delle iniziative. Un coordinamento efficace delle diverse iniziative a livello nazionale, regionale e locale e una collaborazione efficiente di tutte le varie istituzioni, organizzazioni e altri attori è un fattore chiave per riuscire a motivare i disoccupati over 45 in difficoltà a partecipare alle opportunità di formazione, attenuando così i problemi di disoccupazione e il reinserimento dei disoccupati da lungo tempo nel mercato del lavoro.

CHI è considerato un decisore politico e/o un partner sociale e A CHI è indirizzato questo documento?

Questo documento si rivolge a:

Rappresentanti sindacali: coloro che mirano a salvaguardare e promuovere gli interessi dei membri del sindacato. Possono svolgere un ruolo chiave nelle negoziazioni sulle retribuzioni e le condizioni, nonché nella produzione e nell'attuazione delle politiche. Una delle politiche potrebbe anche riguardare la partecipazione a corsi di formazione lungo tutto l'arco della vita.

Dirigenti/funzionari del Servizio Pubblico per l'Impiego (SPI): coloro che svolgono un ruolo importante nel fornire formazione generale e professionale per aggiornare le competenze della forza lavoro. Più specificamente, le Politiche Attive del Mercato del Lavoro (PAML) sono un importante strumento di riqualificazione fornito dagli SPI. Rimane tuttavia una sfida trovare misure efficaci per promuovere l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro sui mercati del lavoro europei⁹.

Rappresentanti del Consiglio Comunale: coloro che rappresentano l'organo decisionale del comune. La maggior parte delle competenze dei consigli comunali sono direttamente collegate ai settori che impiegano il gruppo target. Pertanto, i programmi comunali sono influenzati dalla riqualificazione dei disoccupati over 45 in difficoltà e viceversa. Nelle competenze del consiglio comunale in Grecia, ma anche in altri Paesi, sono incluse le

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almeps/>.



seguenti aree: permessi edilizi e domande di pianificazione urbana, assistenza sociale, rilascio di licenze professionali, agricoltura/allevamento e pesca, infrastrutture di trasporto, assistenza sanitaria e istruzione.

Funzionari del Ministero dell'Istruzione: coloro che possiedono una visione globale del quadro nazionale dell'apprendimento permanente e hanno come obiettivo principale quello di svilupparlo e promuoverlo a livello nazionale. Possono dare un contributo mirato e pertinente alla fattibilità del progetto e alle potenzialità di diffusione e possono incoraggiarne l'attuazione. Sono interessati a raccogliere le migliori pratiche e le iniziative locali adottate dalle CSO, dai fornitori di formazione e/o dai datori di lavoro locali.

31

Responsabile dell'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e dell'Orientamento Professionale (EOPPEP): questa persona rappresenta un ente pubblico che opera in Grecia sotto la supervisione del Ministro dell'Istruzione, della Ricerca e degli Affari Religiosi. Il suo obiettivo principale è quello di partecipare alla creazione o al mantenimento di un quadro politico completo e interconnesso per lo sviluppo dell'apprendimento permanente e la certificazione delle qualifiche in Grecia. Questa persona è interessata a collegare l'IFP con le esigenze del mercato del lavoro, a migliorare le qualifiche professionali delle persone, a rafforzare le loro prospettive occupazionali e ad aumentare la coesione sociale.

Rappresentanti del Ministero del Lavoro: essi possono essere attori chiave sia per il successo che per la diffusione del progetto. È nel loro interesse motivare i disoccupati over 45 a partecipare alle opportunità di formazione. Infatti, in Grecia, il Ministero del Lavoro ha creato un ente pubblico specifico chiamato Istituto Nazionale del Lavoro e delle Risorse Umane (NILHR) che ha la missione di implementare, monitorare e analizzare le problematiche del mercato del lavoro e dell'apprendimento permanente. In particolare il NILHR ha come obiettivo principale quello di analizzare l'offerta e la domanda di categorie e competenze professionali e di identificare i bisogni formativi a livello nazionale e locale¹⁰.

Rappresentanti delle collaborazioni interministeriali e del mercato del lavoro o di altri consigli come il Consiglio per la cooperazione tripartita in Bulgaria: coloro che rappresentano il governo, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro ed il loro obiettivo è quello di assicurare un piano economico sano in Bulgaria. Hanno un'autorità decisionale in termini di politiche, misure e diritti dei lavoratori (tra cui salario minimo, congedi, redistribuzione dei servizi sociali, ecc.). A livello regionale i rappresentanti delle commissioni per l'occupazione comprendono le autorità locali e nazionali (in questo caso il Ministero dell'Istruzione e della Scienza e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), i sindacati, i datori di lavoro e le

¹⁰ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>.



ONG, e hanno come obiettivo principale quello di ridurre la disoccupazione e creare programmi di occupazione efficienti. Questi rappresentanti preparano politiche di riqualificazione / formazione / occupazione.

QUANDO e COME un decisore politico può partecipare al progetto?

32

Vi sono numerosi modi di coinvolgimento in questo progetto.

Prima di offrire la possibilità di formazione, i decisori politici possono:

- ✓ procedere a definire la domanda di competenze del mercato del lavoro e ad identificare la domanda di particolari competenze nel mercato del lavoro e la mancanza di competenze. A tal fine, i dirigenti/funzionari del Servizio Pubblico per l'Impiego (SPO) dovrebbero collaborare con i rappresentanti sindacali, la Camera di Commercio e gli esperti del NILHR.
- ✓ Collegando l'analisi della domanda di competenze del mercato del lavoro con le opportunità di formazione, il NILHR e l'EOPPEP dovrebbero collaborare con i rappresentanti sindacali, la Camera di Commercio, i datori di lavoro locali e gli enti di formazione.
- ✓ Stabilire un programma su misura e adattare il programma di formazione già esistente alle esigenze del mercato del lavoro per il gruppo target.
- ✓ Partecipare a focus group e programmi che le CSO conducono in relazione ai temi del mercato del lavoro. Le CSO hanno come obiettivo principale quello di (re)introdurre i disoccupati nel mercato del lavoro e di far incontrare la domanda di competenze necessarie nel mercato con il pool di abilità e competenze che riconoscono nei loro beneficiari.
- ✓ Lavorare come ambasciatrici di questa collaborazione con altri decisori politici ed altre entità istituzionali con l'obiettivo di sviluppare tale rete di collaborazione.
- ✓ Promuovere politiche di apprendimento permanente ispirate ad altri paesi dell'UE (apprendistati per adulti, tirocini brevi che consentano il riorientamento dei disoccupati di lunga durata, dare incentivi ai datori di lavoro locali per partecipare attivamente al quadro di collaborazione di Act45).
- ✓ Concentrarsi sulla valutazione sistematica e sul riconoscimento degli insegnamenti che non si riflettono nel livello formale delle competenze educative; progettare strumenti di riconoscimento/certificazione di tali competenze: l'EOPPEP può lavorare in collaborazione con le CSO e i datori di lavoro locali per sviluppare e implementare l'accreditamento delle competenze informali e fornire supporto tecnico-scientifico nella progettazione e nell'implementazione della politica nazionale di orientamento professionale.
- ✓ Formare i formatori ed i consulenti delle CSO sul quadro di riferimento dell'apprendimento permanente, sulle nuove politiche ed iniziative che esistono,



riunire organizzazioni che lavorano sugli stessi temi, ecc.

Durante la progettazione dell'offerta formativa:

In base alla ricerca effettuata, il grado di coinvolgimento delle parti sociali e dei datori di lavoro nella selezione e nei contenuti della formazione professionale ed educativa, sembra dipendere dalle condizioni locali e dai contatti/reti tra gli uffici locali del Servizio Pubblico per l'Impiego (SPO), i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali locali. Le sfide principali consistono nel mettere in atto incentivi adeguati per i datori di lavoro, nel fornire una formazione regolamentata e nel non generare una complessa burocrazia (Commissione Europea, 2015: 33). Inoltre, nella progettazione di iniziative di formazione e istruzione su misura che consentano ai partecipanti di beneficiare di qualifiche mirate al lavoro.

33

Durante l'attuazione della formazione:

Accelerare le procedure che potrebbero costituire un ostacolo all'attuazione degli incentivi decisi per gli attori coinvolti.

Dopo il completamento del corso di formazione:

La convalida o il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale migliora la corrispondenza delle competenze apprese con quelle richieste dal mercato del lavoro, rafforzando il potere di orientamento delle competenze e rendendo più facile per i datori di lavoro individuare quelle di cui già dispone chi cerca un impiego (ILO & OCSE, 2018).

Questo processo di riconoscimento dell'apprendimento precedente (RPL) è particolarmente importante nei Paesi con bassi livelli di qualifiche riconosciute, dove i lavoratori possiedono le competenze richieste per il lavoro, ma non una qualifica che lo dimostri.

La costruzione della fiducia e di solidi partenariati tra i soggetti interessati (SPI, fornitori di IFP, associazioni/camere di datori di lavoro e datori di lavoro) sono essenziali per offrire tirocini di alta qualità, mirati alle competenze del soggetto e alle sue aspirazioni di carriera, oltre che per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro (Cedefop, 2018:37-39). Inoltre, la combinazione di un approccio coordinato con la formazione delle competenze di base, la consulenza professionale e il mentoring supportato da squadre multiprofessionali contribuisce al successo dei programmi di attivazione basati sul lavoro.



Citazioni

Cedefop (2018), "From long-term unemployment to a matching job: the role of vocational training in sustainable return to work", *Luxembourg: Publications Office*, Cedefop reference series; No 107. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536>

Cross, K. P. (1981), "Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning", San Francisco, CA: Jossey-Bass.

European Commission (2013), "The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe", <https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20EU%20Analysis%2008%2010%202013%20-%20WEB%20version.pdf>

European Commission (2015), "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organization, profiling and targeting of training provision", *EEPO Review*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1086&newsId=2265&furtherNews=yes>

European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>

ILO & OECD (2018), "Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf

Konrad, J. (2005), "Learning Motivation of Lower Qualified Workers", University of Leeds, *Education-Line database* <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/142691.htm>

OECD (2019), "Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning", (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)



OECD, 2019; Adult learning statistics, For further information:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics

Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009), "The impact of welfare state on barriers to participation in adult education: A bounded agency model", *Adult Education Quarterly*, 59, 187–207.

35

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", *OECD Education Working Papers*, No. 123, OECD Publishing, Paris

Links Utili

Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults, <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf>

Digital Competence Framework for Citizens (2013), by the European Commission, <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Network of the European Public Employment Services,

<https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almeps/>

National Institute of Labour and Human Resources (NILHR),

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>

Soft Skills Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping – Report and Development of Ideal Tools (2017), http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

Vocational Education and Training and Jobs for a technological and virtual future,

<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>