

società *occupazione*

SENZA LAVORO

Secundo un rapporto presentato da una società di consulenza sembra proprio che la disoccupazione non sia da attribuire solo alla crisi economica. Ad alimentare le cifre record del nostro Paese, infatti, c'è anche la scarsa preparazione dei ragazzi alla ricerca di un impiego. La prova? Il 47% delle aziende italiane ha difficoltà a trovare figure con le competenze ricercate. E chi le ha, spesso, non sa come farli scovare.



È ANCHE
colpa loro?

Italia maglia nera in Europa

Il rapporto della società McKinsey "Il viaggio tempestoso dell'Europa, dall'educazione all'occupazione" è una fotografia delle problematiche nel passaggio dal mondo scolastico a quello del lavoro in 8 Stati dell'Unione europea: Inghilterra, Francia, Germania, Italia, Spagna, Grecia, Portogallo e Svezia, che insieme rappresentano circa il 75% dei giovani disoccupati dell'Ue.

★ Non sono solo gli imprenditori italiani che non riescono a entrare in contatto con giovani in possesso delle competenze di cui hanno bisogno. Le stesse difficoltà sono lamentate anche dai loro colleghi greci (45%), francesi (35%) e spagnoli (33%).
★ Con il suo 47%, però, l'Italia batte tutti gli altri 7 Paesi esaminati. Bene, invece, la Germania dove solo il 26% delle aziende fa fatica a reperire giovani qualificati.

OCCHIO al corso di studio

Azzeccare la scelta universitaria o del diploma è fondamentale. Ma come fare? «Va bene seguire le proprie inclinazioni e attitudini personali, ma la vocazione da sola non basta» spiega il presidente nazionale dell'Associazione direttori risorse umane Paolo Citterio. «È fondamentale informarsi prima sulle prospettive di occupazione delle diverse facoltà universitarie. Per esempio si può fare riferimento agli uffici placement degli atenei per conoscere i tempi che occorrono dopo la laurea per trovare lavoro. In un Paese come il nostro, dove le piccole imprese sono la maggioranza, va poi rivalutato lo studio tecnico. In altri Paesi europei, questi corsi sono frequentati anche dagli studenti migliori, mentre in Italia continuano a essere percepiti come scelte di ripiego rispetto ai licei. Il risultato è che oggi molte posizioni tecniche restano scoperte, mentre basterebbe informarsi dalle associazioni di categoria per scoprire le opportunità migliori dopo il diploma».



L'errore, tante volte, è già nella "formazione"

Un ruolo chiave nella disoccupazione giovanile spetta anche a percorsi di studio non azzeccati. In un'Europa con il più alto tasso di disoccupazione del mondo (peggio solo il Medio Oriente e il Nord Africa), in Italia, Grecia, Portogallo e Regno Unito sempre più studenti scelgono corsi legati a settori in cui la domanda è in calo, come la manifattura e la lavorazione. La ragione? Spesso educatori e imprenditori non si parlano. E le cifre confermano: appena il 41% dei datori di lavoro comunica con regolarità con i dirigenti scolastici e soltanto il 21% definisce "effettiva" questa comunicazione. In più, il 72% degli educatori in Italia pensa che i ragazzi abbiano le attitudini di cui avranno bisogno alla fine della scuola, ma solo il 42% degli imprenditori è d'accordo. Spesso la formazione è fallimentare, sia per gli studenti sia per le aziende, anche per colpa dell'assenza di un punto di contatto tra domanda e offerta di lavoro.

37%
i giovani che lavorano grazie alla laurea

Il 40% degli italiani tra i 15 e i 29 anni è disoccupato. Tra loro, il 21% non studia e non lavora, ingrossando le fila dei Neet: Not in education, employment training

Secondo una recente indagine del Centro studi della Federazione italiana pubblici esercizi (Fipe), nel 2013 il 13% delle assunzioni già programmate nel settore della pasticceria e gelateria non sono state fatte. Il risultato? Circa 600 posizioni sono rimaste scoperte per mancanza di personale qualificato.

→ IL 47% DEI NOSTRI IMPRENDITORI NON RIESCE A TROVARE DEI LAVORATORI CON LE NECESSARIE COMPETENZE

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

società *occupazione*

HA UNA CHANCE in più chi...



23%
i dipendenti che sanno davvero l'inglese

Lingue straniere

... si sa adattare
Oggi non conta solo il saper fare, ma anche la capacità di adattarsi velocemente ai cambiamenti: essere predisposti a fare un nuovo lavoro e a impararlo facilmente.
* «I nostri giovani devono imparare a essere competitivi e realizzativi» spiega ancora il presidente Citterio. «Devono coltivare e accrescere le loro competenze professionali, acquisire nuove conoscenze tecniche, ma devono anche imparare a sviluppare le loro capacità come l'attitudine al problem solving, la capacità di risolvere problemi, sia lavorativi sia personali».
* L'ottica è quella della flessibilità, in cui diventa fondamentale la capacità di cambiare mansione, di adattarsi e imparare a fare quello di cui c'è bisogno.

... conosce le lingue straniere
Se non si sa scrivere e parlare in modo fluente almeno in inglese si hanno poche speranze di essere assunti.
* In Italia il bisogno degli imprenditori di una buona conoscenza dell'inglese fra i propri dipendenti è soddisfatto solo dal 23% degli aspiranti. E non sono solo le grandi multinazionali a essere in difficoltà, perché anche molte piccole e medie imprese hanno ormai spostato le attività all'estero per sopravvivere alla crisi.
* «Con il mercato globale l'inglese è essenziale» spiega Paolo Citterio «ma se si conosce anche un'altra lingua le possibilità di trovare un lavoro adeguato crescono». Le più richieste? Francese, spagnolo e tedesco, ma anche new entry come arabo, russo e cinese. Insomma sulle lingue bisogna investire.

... sa lavorare in gruppo
«Al di là delle competenze, spesso l'assunzione si gioca sulle capacità personali: razionali, relazionali e realizzative» raccomanda Paolo Citterio.
* «In molti casi i recruiters delle aziende osservano che i nostri giovani, magari abili e preparati dal punto di vista accademico, hanno una scarsa conoscenza del mondo del lavoro e delle dinamiche aziendali. Un buon candidato deve saper lavorare in gruppo. Tra le caratteristiche più apprezzate, ci sono la leadership, la capacità di gestire le relazioni, la flessibilità e il saper definire gli obiettivi».

... valorizza le proprie capacità
Il segreto è riuscire a emergere puntando su una comunicazione efficace che metta in risalto le proprie esperienze e competenze: a partire dal curriculum, fino alla comunicazione durante il colloquio di selezione.
* Occhio al personal branding. Nell'epoca dei social network, sempre più utilizzati dai selezionatori, non basta essere presenti. Occorre anche costruirsi un'immagine coerente con il profilo professionale. Meglio evitare scivoloni nelle immagini pubblicate sul proprio profilo.

OK AGLI STAGE che puntano all'assunzione
Solo il 46% degli studenti italiani ha fatto uno stage contro una media Ue del 61%. Eppure il rapporto McKinsey evidenzia l'utilità di questo anello di collegamento fra la scuola e il lavoro a patto, però, che si superi il tradizionale isolamento tra gli attori. In pratica, lo stage funziona quando gli universi dell'educazione e del lavoro si intrecciano. Se, cioè, le aziende discutono con le università per definire i programmi di studio, magari mettendo a disposizione i dipendenti più qualificati come insegnanti, e se i corsi garantiscono lunghi periodi di apprendistato sul campo. Un po' come succede in Germania, per intenderci, dove il 57% dei giovani dichiara di aver avuto più opportunità lavorative grazie agli studi universitari. «È importante che durante gli studi universitari i giovani facciano dei percorsi formativi aziendali, proprio come avviene all'estero» sottolinea Paolo Citterio.

La diffusione di internet e delle nuove tecnologie ha aperto opportunità professionali inimmaginabili anche fino a soli pochi anni fa. Non è un caso che il lavoro più ambito dai giovani sia il creatore di siti web: 61% in Italia, 58% in Germania. Eppure anche in questo campo le attitudini sembrano non essere supportate dalle competenze, visto che appena il 18% delle aziende riesce a trovare giovani preparati.



*Servizio di Gianni Di Lascio.
Con la consulenza di Paolo Citterio,
presidente nazionale dell'Associazione
direttori risorse umane (Gidp).*