



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and
Training for Integration into Companies

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SYMPATIC

**Supportare e valorizzare la mobilità degli adulti e la formazione per
l'integrazione nelle aziende**

2019-1-FR01-KA204-062318

Profilo professionale

Sintesi

Intellectual Output 1

Maggio 2020

Finalità e obiettivi di SYMPATIC

I partner di SYMPATIC hanno una lunga esperienza nel lavoro con giovani e giovani adulti spesso svantaggiati, organizzando con loro mobilità internazionali, simili a molte altre organizzazioni in tutta Europa. Ma il partenariato SYMPATIC ha rilevato come una carenza il fatto che in molti casi il sostegno al giovane si esaurisca con il ritorno nella propria città natale, e non dispieghi tutto il potenziale della mobilità come mezzo di integrazione socio-professionale.

L'obiettivo di SYMPATIC è affrontare questo problema con 3 azioni innovative:

- sensibilizzare aziende e datori di lavoro per le esperienze e le competenze acquisite dai giovani durante una mobilità internazionale. Inoltre, il lavoro con le aziende comporta un'offerta di formazione per i datori di lavoro o le risorse umane responsabili, sulla progettazione di un programma di tutoraggio e buoni processi di assunzione che portano a relazioni di lavoro sostenibili.
- Lavorare con il personale delle organizzazioni di mobilità che hanno esperienza nel lavoro con i giovani durante la mobilità, ma non hanno l'esperienza per lavorare con i giovani sulle loro decisioni di carriera - un corso di formazione per professionisti che lavorano con i giovani nei programmi di mobilità è progettato per qualificarli come jobcoach, e incoraggiare le organizzazioni a pensare la mobilità come un intero processo di orientamento professionale.
- sviluppare una piattaforma che aiuti ad abbinare le offerte di lavoro e i profili dei giovani, concentrandosi sulle competenze trasversali necessarie per la posizione aperta e le esperienze e le competenze acquisite in modo informale del giovane.

The Partnership

 <p>Eurocircle, con sede a Marsiglia, specializzata in mobilità giovanile internazionale per giovani svantaggiati. Coordinatore del progetto SYMPATIC.</p>	 <p>Ciofs-FP, grande provider italiano di IFP con sedi regionali in tutta Italia. Offre orientamento e corsi VET. Ha esperienza nell'organizzazione di mobilità internazionali. SYMPATIC in particolare è implementato in Lombardia</p>	 <p>Edit-C, Centro VET a Nicosia, che lavora con diversi gruppi target. Specializzato in mobilità giovanile e programmi di inserimento lavorativo.</p>
 <p>U.bus, con sede a Berlino, specializzata in mobilità giovanile</p>	 <p>ADICE, con sede a Roubaix, specializzata in mobilità giovanile</p>	 <p>MetropolisNet, Rete europea con membri di 8 Paesi EU che</p>



internazionale per giovani disoccupati	internazionale per giovani svantaggiati.	implementano strategie locali per l'occupazione e l'inclusione sociale.
--	--	---

Il profilo professionale

Il profilo professionale mira a fornire una panoramica dettagliata della situazione del mercato del lavoro nel settore del turismo in tutte le regioni del progetto, e a costruire una rete diversificata di aziende disposte a essere coinvolte nelle attività del progetto SYMPATIC. Definisce la comprensione comune del partenariato, coinvolge diverse parti interessate in tutte le regioni per garantire che le attività del progetto siano pertinenti, e fornisce le informazioni di contesto necessarie per sviluppare programmi di studio basati sui bisogni, nel Tutor's Kit (IO2), e nel Mobility Pack (IO3). Il partenariato prevedeva di raccogliere le informazioni per il "profilo professionale", in parte mediante ricerche documentarie, e un'altra parte sostanziale mediante interviste con i datori di lavoro sulle loro prospettive in materia di reclutamento, esigenze del personale, e situazione del mercato del lavoro. Con lo scoppio della pandemia Covid-19 nel febbraio 2020 è diventato difficile mantenere i contatti con i datori di lavoro avvicinati in precedenza, e alcuni hanno ritirato completamente la loro partecipazione. Sono state effettuate 19 interviste, alcune prima e altre durante la crisi. Questa è stata, per il partenariato di SYMPATIC, la prima sfida immediata posta dalla pandemia, da cui il progetto è influenzato, e le modalità attraverso cui il partenariato intende affrontarla possono essere trovate in dettaglio nella versione integrale del "Profilo occupazionale" nel Capitolo 5.

Riepilogo dei risultati

Riassumendo i risultati del 'Profilo professionale' in cinque diverse regioni europee (Repubblica di Cipro, Marsiglia e Hauts de France in Francia, Berlino in Germania, e Lombardia in Italia), era chiaro che tutte le regioni avevano aspettative positive per lo sviluppo economico, i tassi di disoccupazione sono rimasti stabili o in calo negli ultimi anni, e nelle previsioni per il 2020. Trend positivi in tutte le regioni si sono visti anche nel settore del turismo, al centro di SYMPATIC: numero di visitatori e fatturato di tutte le imprese insieme sono aumentati negli ultimi anni, e previsto in aumento anche nel 2020.

Le regioni condividono anche sfide simili: un tasso di disoccupazione giovanile elevato che era il doppio o quasi il triplo del dato di disoccupazione generale (ad eccezione di Berlino, dove il tasso era quasi uguale al dato di disoccupazione generale nel 2019).

La ricerca documentale sull'industria del turismo ha rivelato per tutte le regioni la sfida di una mancata corrispondenza di competenze, o di una carenza di competenze per molti lavori nel settore del turismo. Le interviste condotte nell'ambito di questa ricerca lo hanno convalidato. Le posizioni difficili da ricoprire riguardano profili professionali molto diversi, e le ragioni di questa situazione di disallineamento sono diverse e complesse. Come tendenza si può affermare che le posizioni piuttosto poco qualificate di cui ci sono sempre molte disponibilità di lavoro a tempo determinato all'inizio della stagione turistica, non sono così attraenti per chi cerca lavoro, a causa delle condizioni lavorative (lavoro in ore ritarde o su turni, molti contratti a tempo determinato nelle

The European Commission support for the production of this communication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

stagioni turistiche, compiti stressanti e anche pagamenti inferiori alla media), e non ci sono abbastanza candidati con qualifiche formali, o esperienze precedenti pertinenti. Ma lo stesso problema di disallineamento si verifica per posizioni di esperti, o profili altamente qualificati che includono vendite e marketing, in particolare marketing online, reception e direzione generale, ma anche chef di cucina. Per alcuni di loro la domanda è troppo elevata, e per altre posizioni i candidati non possiedono le competenze necessarie, in quanto i sistemi educativi non li preparano a sufficienza. In questa situazione i datori di lavoro accettano sempre più di assumere persone senza qualifica formale, ed esperienza precedente, per formarle sul posto di lavoro. Durante il reclutamento danno molta più importanza alle competenze trasversali e agli atteggiamenti del candidato, piuttosto che all'esatta qualifica richiesta. Una piccola panoramica è fornita dai colloqui condotti con i datori di lavoro per un profilo professionale, a cui è stato chiesto quali competenze e attitudini trasversali sono necessarie per essere impiegate nella loro azienda, e in tutti e tre i rapporti delle interviste sono state valutate le capacità di comunicazione, di socializzazione, l'affidabilità e la diligenza come più importanti. Allo stesso modo, quando si sono chieste le ragioni per non assumere qualcuno, le risposte più frequenti sono state: un atteggiamento irrispettoso, e l'incapacità di esprimersi bene. Una sfida menzionata dai datori di lavoro quando lavorano con persone (soprattutto giovani) che non lavoravano in precedenza nel settore turistico, è stata la delusione per il lavoro da svolgere da parte di queste ultime, motivate per cui vanno a cercare un altro posto di lavoro che preferiscono, lasciando l'azienda durante o subito dopo la prima fase di formazione.

Le attività di SYMPATIC sono state progettate pensando ai giovani come principali beneficiari, e mirano a sostenere soprattutto coloro che sono disoccupati e si trovano in situazioni svantaggiate, per sviluppare una prospettiva professionale e progredire nella loro carriera. Alla luce dei risultati di questa ricerca, sembra che anche le aziende possano beneficiare di una collaborazione con organizzazioni che si occupano di mobilità, in modo da entrare in contatto con giovani che hanno maturato recentemente esperienze lavorative, e che sono ben accompagnati da jobcoach che li aiutano a prendere decisioni consapevoli sulle loro scelte di carriera. Inoltre, il tutor kit può supportare le aziende nella progettazione di processi di assunzione, che portino a relazioni di lavoro sostenibili, nelle quali i giovani si sentono ben accolti sul posto di lavoro e preparati per i compiti che dovrebbero svolgere.

Ovviamente, questo è uno scenario pre-pandemico, e lo scoppio della pandemia Covid-19 all'inizio del 2020 ha cambiato i parametri principali su cui è stato costruito il progetto. L'interruzione quasi completa dei viaggi turistici, e di tutti i tipi di eventi nella primavera del 2020, ha colpito le aziende del tutto inaspettatamente, e gli scenari futuri sono molto insicuri, poiché nessuno sa quanto durerà questa situazione, se saranno necessarie nuove chiusure, per quanto tempo, e sotto quali condizioni sarà concesso il sostegno statale. L'ipotesi che il settore turistico sia favorevole per il progetto SYMPATIC, in quanto ci sono opportunità di lavoro molto regolari e anche persone con scarse qualifiche possono entrare nel mercato del lavoro, non è più vero e SYMPATIC ha bisogno di monitorare costantemente la situazione per trovare il miglior modo possibile per implementare le attività del progetto.



Almeno è probabile che il turismo continui quando la crisi sarà finite, e forse anche in periodi di tassi di contagio più bassi, e che le capacità e le competenze richieste dalle aziende non cambieranno in modo sostanziale fino alla fine di questa crisi. Quindi, idealmente il tempo può essere utilizzato per investire nell'istruzione e nella formazione dei giovani, sulla base delle conoscenze acquisite in questa indagine e nei numerosi studi a cui si fa riferimento.