



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE

COMPETENZE TRASVERSALI

LE DOMANDE DELLE IMPRESE, LE RISPOSTE DEI GIOVANI

2 marzo 2012 ore 14.30

AULA MAGNA VITTORIA GARDA CROTTA,
presso agenzia formativa CSEA - via Varmondo Arborio 5 IVREA

YES ME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

IL PROGETTO YES ME



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Target

- **Giovani a rischio di esclusione dal mondo del lavoro e sociale**
Età 21-29

Basso livello di conseguimento scolastico

Inoccupati o disoccupati da lungo tempo

Iscritti nei CPI pubblici



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

LE COMPETENZE TRASVERSALI RICHIESTE DALLE IMPRESE



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Obiettivi del report

- Analizzare le competenze normalmente richieste dalle imprese allo scopo di individuare le competenze-chiave su cui centrare l'attività di sperimentazione

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Fasi della ricerca

1. Definizione condivisa di competenze
2. Interviste a un campione di imprese
3. Competenze richieste dalle imprese ai CPI
4. *Focus group* con giovani adulti

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

LA METODOLOGIA



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

FASE 1 - Definizione delle competenze

1. Analisi di alcuni documenti:
 - Modello ISFOL
 - Definizione di competenze chiave per l'apprendimento permanente del Parlamento Europeo(2006/962/CE)
2. Workshop con i partner francesi



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

FASE 2: Interviste alle Imprese

Obiettivi:

- Individuare le competenze normalmente richieste dalle imprese ai lavoratori
 - Ragionare in merito ai processi di selezione del personale
 - Ragionare in merito alle procedure a supporto dell'inserimento/integrazione del personale neo-assunto
-
- ✓ 16 interviste semi-strutturate in Italia
 - ✓ 10 interviste semi-strutturate in Francia



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

FASE 3: questionario alle agenzie per l'impiego

Obiettivi:

- Consolidare e arricchire le informazioni raccolte con le interviste
 - ✓ Questionario al CPI di Ivrea
 - ✓ Questionario a Greta du Velay



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

FASE 4: *Focus Group* con i **Obiettivi:** giovani

- Cogliere il punto di vista dei ragazzi in merito alle competenze a loro richieste dalle imprese, ai processi di selezione, ai servizi erogati dalle agenzie per l'impiego, etc.
- ✓ 1 *focus group* con 10 ragazzi in Italia
- ✓ 1 *focus group* con 10 ragazzi in Francia
 - Età 21 – 29
 - Disoccupati e inoccupati da più di 6 mesi



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

RISULTATI DELLA RICERCA



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

LA DEFINIZIONE DI “COMPETENZE”



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

La competenze trasversali (1)

“Sono un insieme di abilità implicate in numerosi tipi di compiti, dai più elementari ai più complessi, e che si esplicano in situazioni tra loro diverse e quindi ampiamente generalizzabili” (ISFOL)

Esse:

- fanno riferimento ad operazioni fondamentali proprie di qualunque soggetto posto di fronte ad un compito lavorativo (e non)



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

La competenze trasversali (2)

- condizionano la possibilità degli individui di esprimere comportamenti professionali “abili” o “esperti”
- consentono all'individuo di trasferire le proprie competenze da un ambito lavorativo (transfer) a un altro
- possono sempre essere potenziate con appositi percorsi formativi



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

La competenze trasversali (3)

Possono essere suddivise in tre grandi macro-famiglie:

1. **Capacità di diagnosticare** le caratteristiche dell'ambiente e del compito, analizzare capire rappresentare la situazione, il problema, sé stessi
2. **Capacità di relazionarsi** con le persone, stili di comportamento, abilità comunicative

YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

La competenze trasversali (4)

3. Capacità di affrontare i problemi,
far fronte a situazioni complesse,
costruire strategie d'azione finalizzate
al raggiungimento dei propri scopi



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

In sintesi...

“Le competenze trasversali:

- sono quelle che ciascun soggetto utilizza di fronte a un compito lavorativo (e non)*
- Non sono connesse specificamente a una determinata attività o posizioni lavorativa*
- Condizionano la possibilità degli individui di esprimere comportamenti professionali alibi o esperti”*

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

LE INTERVISTE ALLE IMPRESE



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Interviste in Italia

- 16 imprese di diverse dimensioni:
 - 5 piccole imprese
 - 6 medie imprese
 - 2 grandi imprese
 - 4 Unità Locali di imprese sovraregionali



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le imprese intervistate

Nome Azienda/Ente	Comune	N. dipendenti
"DACCI UN TAGLIO" di PUZIO ANTONIO	Ivrea	1
ESTETICA SOLARIUM LE ALI di ALICE MATTIODA	Castellamonte	2
TENUTA ROLETTO	Cuceglio	4
ACCORNERO CASHMERE	Ivrea	6
PEGASO srl	Strambino	10
ANDIRIVIENI SCS	Rivarolo C.se	52
ALLEANZA TORO spa	Ivrea	62
ALCE ROSSO SCS	Ivrea	93
ABC FARMACEUTICI s.p.a.	San Bernardo D'Ivrea	95
ARGONAUTI scs onlus	Scarmagno	106
BONI spa	Banchette d'Ivrea	1.038
MANITALIDEA	Ivrea	1.800
OVIESSE	Ivrea	Più di 100 in Prov. di Torino
SMART s.r.l. McDonald	Pavone C.se	350 nell'U.L.
DAYCO EUROPE Ivrea	Ivrea	560 nell'U.L.
VODAFONE call center	Ivrea	640 nell'U.L.

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

I percorsi di selezione del personale

Strumenti di selezione	N. di imprese
Publicazione annunci ricerca personale su giornali locali e/o sul web	3
Richiesta di CV a CPI, Agenzie per il Lavoro, Società di Selezione, Agenzie Interinali, etc.	9
Richiesta nominativi/CV a Istituti Professionali, Università, etc.	3
Passaparola	4
CV inviati all'azienda	10



YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le competenze trasversali richieste (1)

Capacità di:	N. di citazioni
Lavorare in gruppo	10
Essere flessibile (adattarsi agli orari, agli spostamenti, a svolgere lavori diversi, etc.)	9
Organizzare il lavoro in modo autonomo	8
Voglia di apprendere	8
Comunicare con i clienti	7
Rispettare i ruoli	6
Darsi delle priorità	6
Riconoscere le proprie criticità/errori	6
Ascoltare	5
Analizzare/riconoscere il contesto	5

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le competenze richieste (2)

Competenze	N. citazioni
Competenze cognitive	34
Competenze relazionali	41
Competenze di tipo pratico/organizzativo	30

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le competenze personali richieste

Capacità e atteggiamenti	N. di citazioni
Curiosità	7
Cura di sé	7
Determinazione/costanza	5
Umiltà	5
Positività	4
Proattività	3
Gentilezza	3
Investimento personale	3
Precisione	3



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Interviste alle imprese in Francia.

Come le imprese selezionano il personale:

- Richiesta di servizi a CPI, Agenzie interinali, etc.
- Pubblicazione annunci ricerca personale su giornali
- CV ricevuti direttamente dall'azienda



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le competenze trasversali richieste

- Analizzare, riconoscere il contesto
- Essere flessibile, adattarsi
- Essere autonomi nel lavoro
- Competenze relazionali
- Attenzione alla persona (cura, pulizia, etc.)
- Buone capacità di scrittura in Francese

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Le competenze personali richieste

- Sensibilità
- Empatia
- Spirito di squadra
- Dinamicità
- Calma
- Educazione
- Senso del commercio
- Positività
- Investimento personale
- Resistenza allo stress
- Determinazione



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

IL PUNTO DI VISTA DELLE AGENZIE PER L'IMPIEGO



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

CPI di Ivrea - competenze trasversali richieste dalle imprese

- *Problem Solving*
- Capacità relazionali
- Capacità di lavorare in *team*
- Determinazione, *leadership*
- Resistenza allo stress
- Capacità di auto-critica
- Proattività, spirito d'iniziativa

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

CPI Ivrea - competenze personali

- Flessibilità
- Creatività
- Affidabilità
- Dinamismo
- Precisione, accuratezza



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Greta du Velay – competenze trasversali

- Capacità di organizzarsi il lavoro in maniera autonoma
- Capacità di relazionarsi con i colleghi
- Voglia di apprendere



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Greta du Velay - competenze personali

- Investimento personale
- Curiosità
- Forte motivazione
- Puntualità
- flessibilità



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

IL PUNTO DI VISTA DEI GIOVANI



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Focus group in Italia

- 10 giovani adulti
- Età 21 – 29
- Disoccupati e inoccupati da più di 6 mesi
- 7 donne, 3 uomini
- 3 ragazzi stranieri



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

I principali risultati (1)

Gli intervistati manifestano:

- **Forti difficoltà a rispondere alle esigenze delle imprese**
 - ✓ Scarsa flessibilità
 - ✓ Difficoltà a accettare le regole
 - ✓ Mancanza di spirito di iniziativa

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

I principali risultati (2)

- **Forti difficoltà a relazionarsi con gli altri:** timidezza, introversione, difficoltà ad aprirsi, paura di lavorare in gruppo, intolleranza verso gli atteggiamenti altrui
- **Forti sentimenti di sfiducia, diffidenza,** paura del giudizio degli adulti

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

I principali risultati (3)

“Quali sono gli atteggiamenti personali che potrebbero ostacolarvi nel trovare lavoro”?

- ✓ Difficoltà ad accettare i cambiamenti
- ✓ Scarsa cura della persona
- ✓ Scarso spirito di iniziativa
- ✓ Scarsa capacità di auto-organizzazione



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

I principali risultati (4)

Tra le competenze più importanti per trovare lavoro gli intervistati ricordano:

- ✓ La capacità di promuovere sé stessi, di adottare delle strategie comunicative per convincere l'interlocutore
- ✓ La piena padronanza della lingua italiana (giovani stranieri)



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Focus group in Francia

Tra le competenze più spesso richieste dalle imprese gli intervistati ricordano:

- ✓ Essere affidabile e responsabile
- ✓ Predisposizione a lavorare molto
- ✓ Cura personale
- ✓ Puntualità
- ✓ Capacità di lavorare in team
- ✓ Capacità relazionali



YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Domande per la discussione

- Quali sono secondo voi le 3 competenze più importanti:
 - per trovare lavoro
 - per mantenerlo
- Perché?

YESMIE

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Grazie per l'attenzione



YESME

YOUNG EMPLOYMENT
SYSTEM FOR
MOBILITY IN EUROPE



European Commission
DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

Domande [eventuali] per ulteriore discussione

Avete realizzato attività per
potenziare/sviluppare
competenze trasversali?

Quali strumenti potrebbe essere
utile attivare?

