

UNIVERSITÀ PONTIFICIA SALESIANA – ROMA
IUSVE – ISTITUTO UNIVERSITARIO SALESIANO VENEZIA

Aggregato alla Facoltà di Scienze dell'educazione

VENEZIA – MESTRE



TESI DI BACCALAUREATO / LAUREA TRIENNALE

IN PSICOLOGIA DELL'EDUCAZIONE

**L'OCCUPABILITÀ COME NODO CRUCIALE
NELL'ORIENTAMENTO IN ETÀ ADULTA**

Relatore: Chiar.ma Prof.ssa Annalisa Isdraele Romano

Candidata: Giulia Mastropirro

Anno Accademico 2016-2017

CONCLUSIONI

Questo lavoro di tesi è nato da una considerazione e da una domanda. La società postmoderna si contraddistingue per i suoi cambiamenti imprevedibili e veloci, elementi che si esplicano in modo dirompente nel mercato del lavoro. Data questa situazione, quali sono i bisogni, gli obiettivi e le caratteristiche della psicologia dell'orientamento per l'età adulta del XXI secolo? Il lavoro di tesi ha offerto una risposta che mette al centro il concetto di occupabilità.

L'analisi del contesto attuale, riportata all'inizio del capitolo 2 ma ripresa in più punti durante tutto l'elaborato, ha messo in luce come i fenomeni in corso di *dejobbing*, insicurezza lavorativa, obsolescenza professionale, *downsizing* e precarietà abbiano rivoluzionato il concetto di carriera, che non è più una sequenza di posizioni lavorative lineare e progressiva, ma si caratterizza per il suo essere proteiforme, versatile, senza confini e autogestita, in cui la responsabilità si sposta dall'organizzazione alla persona.

Alla luce di questi cambiamenti, le diverse teorie e approcci della psicologia dell'orientamento, così come descritti nel capitolo 1, si rivelano essere non più completamente idonei per il compito che si pongono. L'esigenza delle persone di costruire e ricostruire costantemente il proprio percorso di vita (come sostiene Savickas, lavori atipici determinano vite atipiche), pone la questione alla psicologia vocazionale di reinventarsi per continuare a essere utile alle persone. Il cambiamento della configurazione della carriera, che passa dalla persistenza alla flessibilità, richiede allo stesso modo una evoluzione della configurazione dell'orientamento professionale. Le teorie e le tecniche devono evolvere per poter aiutare in modo più adeguato le persone ad adattarsi creativamente a società fluide e organizzazioni flessibili. I nuovi modelli devono quindi basarsi su un approccio dinamico, che mira a incoraggiare la creatività individuale e l'esplorazione delle proprie possibilità, in un processo di continua integrazione con l'ambiente esterno di riferimento.

Il paradigma preso in considerazione, ovvero quello del *life designing* e, in parte, quello educativo-vocazionale, è accompagnato da un modello di intervento

focalizzato sull'occupabilità, intesa come una serie di caratteristiche ed elementi personali e del contesto che permettono all'individuo di essere parte attiva nella costruzione dell'identità professionale. Sarebbe scorretto, infatti, immaginarsi l'individuo come un soggetto passivo che subisce il cambiamento ricavandone soltanto conseguenze negative.

Secondo il modello di Hillage e Pollard preso in considerazione in questo lavoro di tesi, l'occupabilità di una persona è definita dagli *asset*, dalle dimensioni della gestione e dalla presentazione degli *asset* stessi e da elementi del contesto. Esso si presenta come un costrutto dinamico, poiché le sue componenti non sono fisse bensì in continua evoluzione, ma anche come costrutto che permette la verbalizzazione della propria storia, del progetto di sé di ciascuna persona. In questo senso, il livello e i contenuti riferiti all'occupabilità di una persona dipendono dal progetto di vita intrapreso e, a questo, dovrebbero rispondere in ultima istanza. Il progetto di vita è infatti il senso profondo, la direzione, lo scopo della propria esistenza, espressione della spinta interiore che porta all'auto-realizzazione. Dare spazio al progetto affinché accada significa anche, in ultima analisi, costruire un'identità professionale che sia espressione del proprio Sé; per fare ciò, il lavoro sulla propria occupabilità attraverso azioni di orientamento o auto-orientamento diviene una tappa da cui non è possibile prescindere.

Elaborare il proprio progetto di vita significa, secondo De Pieri, essere in grado di conoscere e accettare se stessi, saper programmare, programarsi e riprogrammarsi, farsi un quadro di valori e saper decidere. Questo processo richiede l'intervento di professionisti competenti e servizi adeguati, che siano in grado di supportare le persone a progredire verso i propri traguardi, facendo in modo che il proprio progetto professionale sia coerente e funzionale al proprio progetto di vita. Tali professionisti, indipendentemente dalla denominazione e dalle evoluzioni normative, necessitano di avere le competenze necessarie per porsi come agenti del cambiamento in grado di aiutare le persone a:

- interiorizzare "il passaggio dalla ricerca di un lavoro per tutta la vita alla

costruzione del modo di svolgere il lavoro nella loro vita”¹, imparando a trarre vantaggio da questa nuova modalità;

- imparare ad anticipare e gestire il cambiamento e le transizioni, guardando ad esse come opportunità di apprendimento e governando i sentimenti di ansia, incertezza, ambiguità che sono generalmente presenti in queste situazioni;
- imparare a decodificare e a stare nella complessità, evitando semplificazioni che portano a rappresentazioni del mondo del lavoro che si discostano eccessivamente dai processi e dalle tendenze oggettivamente in atto. Ad esempio, una persona che afferma ripetutamente che “non c’è lavoro” si costruisce una realtà non congruente con i dati in nostro possesso e disfunzionale alla ricerca stessa del lavoro. Quella persona dovrebbe essere aiutata a comprendere quali dinamiche caratterizzano il mercato del lavoro e che impatti queste hanno, processo sicuramente più complesso – e da un certo punto di vista anche meno rassicurante – rispetto al dire “non c’è lavoro”.
- Riappropriarsi di un *locus of control* interno, il che significa poter fare esperienza di *empowerment*. Non è possibile attendersi dalle persone che si assumano responsabilità per decisioni e scelte su cui sono convinte di non aver nessun potere. Il processo di responsabilizzazione della propria carriera professionale passa necessariamente attraverso la possibilità di “esperire potenza” e, quindi, di essere effettivamente nella posizione di poter co-costruire il proprio progetto di vita;
- Comprendere a pieno la necessità di un apprendimento durante tutto l’arco della vita. Il *lifelong learning* non è solo un modo per rispondere al rischio di obsolescenza professionale e far fronte ai cambiamenti esterni, ma anche una possibilità di poter dare risposta a bisogni, esigenze, interessi personali che sono essi stessi in continua evoluzione. Professioni come “*l’app developer*”, il “*social media manager*” o “l’europrogettista” semplicemente

¹ M.L. Savickas, *op.cit.*, p.31

non esistevano fino a 15 anni fa; tutti coloro che si sono formati negli anni precedenti la comparsa di queste nuove professioni non hanno potuto sceglierle come opzioni, ma questo non significa che non possano essere prese in considerazione oggi, se fossero ritenute più rispondenti agli interessi e ai disegni di vita attuali;

- Considerare tutti i ruoli fondamentali che la persona svolge nella sua vita e comprendere come il lavoro si inserisce nell'esistenza della persona, quale importanza ricopre, quali bisogni soddisfa, quali e quante energie gli si vogliono dedicare;
- Guardare al proprio progetto professionale come parte del proprio progetto di vita, al fine di renderlo coerente e congruente con i propri valori, visione del mondo, interessi, predisposizioni, abilità, motivazione, relazioni; in altre parole, l'identità professionale dovrebbe poter essere comodamente contenuta nell'identità della persona, senza provocare contrasti o dissonanze.

Il lavoro di tesi, mettendo in luce le caratteristiche del paradigma del *life designing*, i bisogni e gli obiettivi a cui risponde, dimostra la centralità del concetto dell'occupabilità in questo modello. Da ciò discende la necessità di competenze specifiche e di servizi adeguati, che, come si è analizzato, non sempre sono presenti sul territorio.

Se da un lato tale lavoro mette in evidenza in modo originale i legami e l'interrelazione tra occupabilità e progetto di vita inquadrandoli all'interno di un mercato del lavoro in evoluzione, dall'altro l'analisi relativa alle competenze necessarie al professionista dell'orientamento in età adulta nelle sue diverse funzioni può essere ulteriormente sviluppata. Tale approfondimento condurrebbe anche a una interessante opportunità di riflessione sulla politica professionale dell'attività di psicologo e sulla collaborazione con le altre forze che operano nel campo delle professioni non riconosciute (Legge 4/2013), come è quella dell'orientatore.