

Rapporto tra Orientamento e Formazione Professionale in Europa e il profilo professionale dell'Orientamento nei Paesi della CEE

Gesa Chome

1. Antefatti

L'interesse della Comunità europea per l'orientamento professionale risale ad una decisione del Consiglio del 1963, in cui, sulla base giuridica dell'art. 128 del Trattato di Roma, sono state fissate delle linee direttrici per una politica comune nel campo della formazione professionale. Tale decisione prevede che «...nell'attuazione della politica comune di formazione ... deve essere attribuita particolare importanza al sistema permanente d'informazione e di orientamento in materia di professioni organizzato a favore dei giovani e degli adulti, fondato sulla conoscenza delle attitudini individuali, dei mezzi di formazione e delle possibilità di occupazione..., che permetta a ciascuno di ricorrere in tempo utile al predetto sistema sia prima della scelta della professione che nel corso della formazione professionale e durante tutta la vita attiva»¹.

Ma sul piano comunitario non è stato fatto quasi nulla al riguardo. Poiché all'epoca non vi era necessità di interventi immediati, in quanto a livello transnazionale i diversi mercati del lavoro si approvvigionavano soprattutto di

¹ G. U. n. 63, dd. 20.4.1963

manodopera non qualificata, la CE è stata per molti anni vittima del ben noto «immobilismo». Soltanto con la decisione relativa al completamento del mercato interno, adottata all'inizio del 1986, la necessità di elaborare una strategia comune in tutti gli Stati membri nel settore dell'orientamento professionale è divenuta di grande attualità e assai pressante, e non addirittura «una bomba ad orologeria», come più volte sottolineato nel corso della II Conferenza sull'orientamento professionale organizzata dal CEDEFOP nel novembre del 1990.

Poiché la questione concernente la cooperazione coordinata dei servizi di orientamento professionale diviene sempre più urgente nella misura in cui procede l'integrazione dell'Europa dei Dodici in un'Europa senza frontiere, l'orientamento professionale deve assumere la funzione di un punto d'incontro qualitativo tra domanda e offerta sui futuri mercati europei del lavoro, della formazione professionale e della formazione continua.

Nel frattempo sono state sottoposte ad un approfondito esame le offerte di orientamento professionale e le loro condizioni quadro istituzionali nei diversi Stati membri: la parte relativa ai giovani è stata vagliata dalla Commissione CE e la parte relativa agli adulti, in particolare ai disoccupati di lunga durata, è stata analizzata dal CEDEFOP. Sono, quindi, stati pubblicati dei rapporti in materia. I risultati di questo studio possono venir considerati incoraggianti. Per combattere o almeno frenare la disoccupazione, tutti i paesi presi in esame hanno messo a punto importanti misure di consulenza e di orientamento e si può osservare che tali iniziative stanno superando sempre più i limiti di un intervento particolare destinato agli adulti che versano in condizioni difficili e si stanno trasformando in una funzione sociale generale e riconosciuta.

I Centri di orientamento professionale negli Stati membri ritengono che il loro compito principale consista nel preparare i giovani alla scelta professionale; tuttavia negli ultimi anni le offerte e le strutture destinate alla consulenza degli adulti sono state considerevolmente potenziate quale strumento della politica del mercato del lavoro; va altresì rilevato che la ripartizione istituzionale differisce notevolmente nei diversi Stati membri. Ciononostante è motivo di preoccupazione il fatto che i Paesi (o le Regioni), in cui si registra la maggiore disoccupazione, da un lato possono contare su misure innovative assai efficaci per fornire un orientamento professionale «conforme alle esigenze degli adulti» — a titolo esemplificativo possiamo citare in questa sede dei progetti modello adottati in Spagna, nel cui ambito vengono proposte azioni combinate di orientamento e formazione professionale in relazione a

iniziative occupazionali e in particolare al settore dell'economia sociale —, mentre dall'altro sono ben lontani dal disporre di una struttura per l'orientamento in grado di coprire tutto il territorio. Questo discorso vale soprattutto per i Paesi, in cui l'orientamento professionale avviene principalmente nel quadro del sistema scolastico. Gli adulti disoccupati, in particolare i disoccupati di lunga durata, hanno esigenze specifiche, in quanto l'orientamento deve tener conto delle loro esperienze professionali e personali precedenti, nonché della loro situazione psicologica e sociale. Tali esigenze mostrano chiaramente che risulta alquanto problematico procedere ad un semplice ampliamento delle strutture create per i giovani e preposte a gestirne la formazione scolastica, in modo da poter servire anche un pubblico adulto.

Il CEDEFOP ha analizzato sotto i seguenti nove aspetti i problemi esposti negli studi — e che rivestono un diverso peso a seconda del Paese in oggetto —, esaminandoli poi in due conferenze, svoltesi rispettivamente nel 1989 e nel 1990, cui hanno preso parte rappresentanti governativi, parti sociali e studiosi provenienti dagli Stati membri.

a) *Potenziamento delle strutture*: il potenziamento delle strutture di orientamento e di consulenza professionale destinate agli adulti è ancora insufficiente — per lo meno in alcuni Stati membri, in cui l'orientamento professionale è generalmente di competenza dei servizi scolastici. Tali Paesi dovrebbero venir incoraggiati a potenziare i loro sistemi, valutando se le strutture dell'amministrazione scolastica siano in grado di garantire da sole la creazione di un sistema valido destinato agli adulti o se invece sia opportuno affidare alcune funzioni in tale settore anche agli uffici del lavoro, a enti privati e alle parti sociali.

b) *Cooperazione e coordinamento*: nella maggior parte degli Stati membri esistono numerosi enti che si occupano dell'orientamento professionale degli adulti. Questo dato va considerato in maniera positiva, in quanto riflette l'altrettanto grande varietà di esigenze degli adulti che ricorrono a detti servizi. Tuttavia, nel caso in cui la molteplicità porta alla frammentazione e alla discontinuità dell'orientamento, è opportuno ricercare una maggiore cooperazione e un migliore coordinamento. In tal contesto si sono rilevate assai efficaci le forme di cooperazione interistituzionale e interdisciplinare, attuate fra l'altro nel quadro di sistemi misti (locali/regionali).

c) *Inventario delle esperienze personali e professionali precedenti*: gli Stati membri dovrebbero inoltre concepire le offerte in modo che l'aspetto centrale del processo di orientamento sia costituito dall'elaborazione di un bilancio

delle esperienze professionali e personali dei singoli individui. Detta elaborazione può avvenire in diverse maniere, ad esempio nell'ambito di una semplice offerta di consulenza e di orientamento o quale elemento integrante di un'azione di orientamento e di formazione professionale. Ad ogni modo non può essere effettuata nel quadro di un unico colloquio di orientamento.

d) *Informazione professionale*: i materiali informativi disponibili si rivolgono per lo più ai giovani e non corrispondono ai limiti di mobilità spaziale, cui sono soggetti molti adulti. Gli Stati membri dovrebbero promuovere l'elaborazione di una documentazione scritta, con riferimenti locali, che tenga conto delle esigenze degli adulti; inoltre dovrebbero far sì che i sistemi di banche-dati computerizzate, le biblioteche specializzate nelle problematiche professionali e i centri d'informazione professionale attraverso supporti audiovisivi si rivolgano anche alle necessità degli adulti.

e) *Iniziativa di autoassistenza*: tali iniziative sorte in alcuni paesi — ad esempio i «jobclub» — hanno dato buoni risultati. Esse motivano i partecipanti a ricercare autonomamente un'occupazione, ampliandone la base d'esperienza sociale e professionale e, non da ultimo, costituiscono il punto di partenza per avviare un'esistenza indipendente. Gli Stati membri dovrebbero promuovere questo tipo di iniziative, ad esempio attraverso incentivi finanziari, messa a disposizione di locali, informazioni e forme di orientamento di gruppo, grazie alle quali possono reclutare candidati.

f) *Integrazione di formazione Professionale e orientamento*: per riuscire ad integrarsi nella vita attiva, gran parte degli adulti che ricorrono al servizio di orientamento deve frequentare corsi di formazione. Affinché tali azioni risultino valide, devono essere precedute da un adeguato orientamento. Per quanto riguarda i disoccupati di lunga durata, nella maggior parte dei casi è anche necessario un orientamento direttamente collegato con la formazione professionale. Pertanto gli Stati membri dovrebbero far sì che i corsi di formazione professionale destinati agli adulti — in particolare ai disoccupati di lunga durata — siano sempre abbinati ad una consulenza e ad un orientamento professionali, mettendo a disposizione le strutture ad hoc.

g) *Coordinamento di azioni di orientamento, di formazione e occupazionali*: pur partecipando più di una volta a dei corsi tesi a favorire l'integrazione professionale, molti disoccupati di lunga durata non trovano un lavoro. Uno dei motivi alla base di tale fenomeno consiste nello scarso coordinamento delle singole azioni. Pertanto si raccomanda agli Stati membri di attuare una

politica «di ampio respiro», che — come in Danimarca — fornisca ai disoccupati di lunga durata una possibilità ottimale di integrarsi, proponendo loro un'offerta coordinata di azioni di orientamento, di formazione e occupazionali. Si ritiene che i costi sociali di una politica di questo tipo siano spesso inferiori rispetto a quelli generati dalla disoccupazione di lunga durata.

h) *Vicinanza al luogo di residenza e cooperazione locale*: la consulenza e l'orientamento professionali devono corrispondere sia agli interessi e alle capacità del singolo individuo, sia alle effettive possibilità — presenti e prevedibili — del mercato del lavoro. Le maggiori opportunità si hanno nella regione in cui risiede la persona che richiede l'orientamento. Gli Stati membri possono contribuire a sfruttare appieno il potenziale occupazionale regionale e locale, promuovendo la creazione di sistemi misti tra enti statali di incentivazione economica, istituti di orientamento, uffici del lavoro, scuole, organismi preposti alla formazione professionale, organizzazioni professionali degli imprenditori e dei sindacati. Nell'ambito di detti sistemi i consulenti ricevono le informazioni necessarie per svolgere la loro attività; inoltre le strategie economiche possono venir meglio adattate al potenziale esistente di qualificazioni.

i) *Parti sociali*: affinché le persone che ricorrono alle azioni di orientamento accettino quanto loro proposto, è necessario che le Parti sociali collaborino e cooperino alla creazione e all'attuazione delle azioni di orientamento. Il coinvolgimento dell'industria rafforza nei partecipanti alle iniziative la fiducia nel fatto che in tal modo miglioreranno le loro opportunità d'integrazione professionale, mentre il coinvolgimento dei sindacati aumenta la credibilità socio-politica delle azioni di orientamento. In alcuni Paesi, in cui le strutture destinate agli adulti sono scarsamente sviluppate, i sindacati e in particolare le loro organizzazioni preposte alla formazione professionale costituiscono, e continueranno a costituire, importanti promotori d'iniziativa.

In tale contesto vanno ricordati due progetti: il primo, attuato dal CEDEFOP, prevede in dieci Stati membri studi su azioni di qualificazione per disoccupati di lunga durata, in cui l'orientamento svolge un ruolo di grande rilievo. Il secondo, realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino con la collaborazione del CEDEFOP, affronta il problema dell'orientamento professionale a livello locale per i disoccupati di lunga durata. Nel quadro di tale progetto in sei Stati membri verranno esaminate e valutate sotto il profilo della qualità e della validità rispetto alle esigenze degli utenti le offerte di orientamento professionale proposte in unità locali ancora da scegliere. Tale approccio ha in

un certo senso tratto le conclusioni dalle iniziative e dai progetti di ricerca comunitari finora condotti: in primo luogo è estremamente difficile affrontare in maniera globale a livello nazionale — ed è assolutamente impossibile farlo a livello comunitario —, l'assistenza, l'orientamento e il reinserimento dei disoccupati di lunga durata; in secondo luogo, il motto più vicino alla realtà di questa categoria svantaggiata è « quanto più piccolo è il nucleo su cui intervenire, tanto maggiori sono le possibilità di successo ».

2. Orientamento professionale per l'Europa senza frontiere

Nelle nostre menti, in numerosissimi incontri di lavoro, pubblicazioni e discorsi fa capolino continuamente il tema della « europeizzazione » dell'orientamento professionale. Ciò significa che tutti i servizi di orientamento professionale nazionali si devono preparare ad un'Europa senza frontiere, persino quando risulta difficile prevedere lo sviluppo quantitativo della mobilità del lavoro, della formazione e della formazione professionale. In tale ambito spetta alla Commissione CE e al CEDEFOP il compito di elaborare le basi per la prosecuzione della politica comunitaria nel settore dell'orientamento professionale, nonché di fissare raggio d'azione, limiti e contenuti di future azioni comunitarie, che devono venir condotte in conformità del principio della sussidiarietà (in particolare nel quadro del programma PETRA II, adottato in giugno).

Per chi si occupa di tali problemi, questo suona più come una minaccia che come un programma di lavoro. Chi spiegherà ad un consulente operante nelle isole Shetland che deve conoscere la situazione esistente in Sicilia per quanto riguarda la formazione professionale e il mercato del lavoro? Come si può affrontare questa nuova « confusione »? Ci trasformeremo in « società basate sull'orientamento »?

Noi del CEDEFOP ci siamo limitati ad esaminare un settore ristretto, vale a dire l'orientamento e la formazione professionale transnazionali, vagliando le forme di cooperazione in atto tra otto coppie di regioni limitrofe divise da confini di stato, che andavano dall'Irlanda del Nord/Irlanda alla Costa Azzurra/Liguria. Il rapporto di valutazione comparata — stilato tenendo conto dei parametri funzionali « comunicazione », « cooperazione », « coordinamento », « interazione » e « integrazione » — sottolinea in primo luogo un dato di fatto già ben noto: nella maggior parte degli Stati membri le strutture dei servizi di orientamento sono caratterizzate da una considerevole

frammentazione e discontinuità. L'orientamento professionale viene offerto da numerosi enti, che a volte non coordinano sufficientemente i loro interventi. Alcuni enti sono addirittura in concorrenza fra di loro o cercano di imporre i loro servizi a spese di altri, a causa di pressioni economiche, rivalità professionali, ignoranza, ecc. In altri termini: la cooperazione viene ostacolata in molti modi. La minacciata privatizzazione, il crescente controllo e l'obbligo, sempre più diffuso, di render conto del proprio bilancio potrebbero creare ulteriore tensione nel settore pubblico, mentre tradizionalmente vi è tensione tra i servizi abbinati a enti di formazione e quelli operanti nell'ambito degli uffici del lavoro. Ciò rende ovviamente più difficile stabilire contatti di una certa solidità.

Malgrado questi ostacoli, fra cui vanno anche annoverate scarse conoscenze linguistiche, mancanza di accordi formali, burocrazia centralistica, carenza di risorse finanziarie, nonché barriere economiche, sociali e culturali, si è rilevata l'esistenza di numerosi rapporti transfrontalieri tra consulenti professionali di diverse Regioni. Molte volte tali rapporti sono sorti grazie all'entusiasmo di singoli consulenti particolarmente motivati.

Sono stati segnalati anche rapporti basati su accordi formali tra servizi di orientamento, che però sono ben più rari. In alcuni casi, in cui sono stati stilati accordi di questo tipo, vi sono discordanze tra gli enti operanti nel settore a livello locale e nazionale. A ciò si aggiunge il fatto che a volte i consulenti professionali locali non sono informati circa le iniziative gestite in sede centrale o viceversa.

Confortante è il risultato, secondo cui tutti i consulenti interpellati (nell'ambito dell'indagine sono state effettuate delle interviste presso i servizi di orientamento) sono interessati a migliorare i contatti e a intraprendere dei passi per intensificare la cooperazione e il coordinamento, sul piano sia nazionale che transnazionale.

Altrettanto soddisfacente è il fatto che due delle Regioni in esame hanno messo a punto nuove strategie di cooperazione, stimulate in questo dallo studio da noi condotto.

Anche per quanto riguarda la formazione professionale dei consulenti sembra aumentare la consapevolezza che la formazione iniziale e continua devono assumere una dimensione europea. Quest'anno il CEDEFOP ha cominciato a dedicarsi anche a questo settore.

Per consentire un approccio graduale e realistico ad una rete europea dell'orientamento professionale, nel corso della suddetta conferenza organizzata congiuntamente alla fine del 1990 dalla Commissione CE e dal CEDEFOP

sono stati fissati quattro obiettivi da attuare nel quadro del nuovo programma PETRA II:

- 1) stesura di un manuale europeo sull'orientamento professionale;
- 2) sviluppo e creazione di una rete transnazionale di banche-dati contenenti informazioni sulle possibilità di formazione professionale e sulle opportunità occupazionali;
- 3) sostegno a progetti innovativi di cooperazione;
- 4) formazione continua dei consulenti nel senso di una «dimensione europea».

2.1. *Manuale europeo per l'orientamento professionale*

L'idea di elaborare un manuale europeo sull'orientamento professionale è stata avanzata originariamente dalla Bundesanstalt für Arbeit di Norimberga che rappresenta la massima autorità del settore nella Repubblica federale di Germania — e, a quanto mi risulta —, l'ente più attivo e progredito a livello di «europeizzazione dell'orientamento professionale». La messa in pratica di tale idea è stata preceduta da numerosi progetti, proposte, incontri e riunioni. Per quasi due anni sono stati dibattuti i seguenti problemi quali:

- 12 manuali — 12 Stati membri — o un unico manuale?
- stesura in quali lingue?
- a chi sarà affidata la redazione delle singole parti?
- a chi si rivolgerà il manuale? ai consulenti? ai giovani?
- chi finanzierà il manuale?
- chi fa? che cosa?

mentre il nucleo di collaboratori si dedicava a continui viaggi giustificati dalle esigenze del manuale. Quindi, improvvisamente, quasi da un giorno all'altro, l'idea è stata tradotta in realtà grazie ad una decisione adottata dalla «Conferenza dei direttori generali preposti alla formazione professionale» — un organo che si riunisce periodicamente — nel corso della seduta svoltasi a Monza nell'ottobre 1990 durante la presidenza italiana. A velocità supersonica si è:

- stilato uno studio preliminare per il manuale (Bundesanstalt für Arbeit);
- organizzata una conferenza con la partecipazione di rappresentanti ministeriali provenienti da tutti gli Stati membri (CEDEFOP, novembre 1990);

- formata un'équipe di corrispondenti nazionali (Commissione CE, gennaio 1991);
- proceduto alla nomina di due studiosi preposti a coordinare lo studio (febbraio 1991 a Norimberga);
- elaborato un progetto di massima.

Il manuale è da tre mesi in fase di stesura e in base al nostro calendario sarà presentato come pubblicazione nel novembre 1992 nell'ambito della III Conferenza europea sull'orientamento professionale informatizzato che si svolgerà a Norimberga. Ovviamente in 12 volumi e 9 lingue! Sapendo quanto lavoro ciò comporti a livello di viaggi, traduzioni, gruppi di lavoro, inserimento in sistemi computerizzati, ecc., questa scadenza fa davvero paura! In questo lasso di tempo saranno anche tenuti tre convegni ad ognuno dei quali parteciperanno quattro Stati membri, in cui il manuale verrà sottoposto a verifica da parte di operatori dell'orientamento professionale (CEDEFOP).

Per quanto riguarda i contenuti, è stato concordato che: il manuale si rivolgerà a tutti i consulenti professionali dei dodici Stati membri; conterrà descrizioni brevi e chiare sui sistemi di orientamento, i sistemi di formazione, i servizi di orientamento, i mercati del lavoro e dati di carattere sociale quali borse di studio, assicurazioni, costo degli affitti, centri di contatto...

Il manuale — alla cui elaborazione io ho contribuito sin dall'inizio — mi appare a volte come un utensile dell'età della pietra, con cui si deve costruire un apparecchio hi-fi. E ci vorranno ancora molti anni prima di creare nella CE un buon collegamento e una valida trasmissione d'informazioni sull'orientamento professionale, se si pensa che già all'interno di alcuni Stati membri il trasferimento d'informazioni non avviene in maniera soddisfacente e che l'orientamento e l'informazione professionale hanno sempre rappresentato, in particolare nei paesi del sud, un'«entità trascurabile». Queste nazioni svolgono una funzione frenante ai nostri fini, che però ha anche un'importante giustificazione a livello di politica del mercato del lavoro: oggigiorno si registra una carenza di manodopera altamente qualificata e paesi come l'Italia non hanno alcun interesse a far emigrare questo tipo di lavoratori, fornendo loro un orientamento in tal senso. D'altro canto questi Stati non hanno neppure interesse a consentire che i lavoratori migranti divenuti superflui vengano consigliati di far ritorno nel paese d'origine (cfr. al riguardo la conferenza svoltasi nel novembre 1990, CEDEFOP flash n. 10/90). Ma si tratta di considerazioni ad alto livello, che non sono direttamente rapportabili al carente orientamento professionale.

In merito al 2) riguardo allo sviluppo e creazione di una rete transna-

zionale va rilevato quanto segue: per quanto riguarda il collegamento in rete delle banche-dati, il congresso del 1992 potrebbe costituire un valido pool d'informazioni. Per il momento non mi sono ancora occupato del problema.

In merito al 3) riguardo al sostegno a progetti innovativi di cooperazione e al 4) riguardo alla formazione continua dei consulenti nel senso di una « dimensione europea » va rilevato quanto segue: per quanto riguarda l'ultimo settore, il CEDEFOP sta muovendosi cautamente, in quanto, con l'aiuto della Commissione CE, possiamo soltanto avanzare delle proposte agli Stati membri che decidono in maniera autonoma le norme e i contenuti da conferire alla formazione professionale e che pertanto differiscono fra di loro; ove possibile, queste proposte non dovrebbero essere tali da venire direttamente cestinate perché « impraticabili » o perché peccano di « arroganza europea ». Perciò, abbiamo inserito una fase preliminare, una specie di « indagine preliminare », in modo da conoscere approfonditamente gli organismi in cui desideriamo inoculare il « virus europeo ».

2.2. Profili professionali nel settore dell'orientamento professionale

Intendiamo, inoltre, censire i cosiddetti profili professionali esistenti nel settore dell'orientamento professionale nei dodici Stati membri, ossia tutti i profili direttamente collegati con l'orientamento. A tale fine ci avvarremo di una metodologia messa a punto negli ultimi due anni dal CEDEFOP in collaborazione con un'équipe di esperti esterni. Che cosa si intende per « profili professionali » in contrapposizione con « professioni »? Riteniamo che si possa partire dal presupposto che le esigenze dettate da questa attività, cioè tutti i compiti con i relativi contenuti e i gruppi bersaglio legati all'orientamento professionale, siano grossomodo le stesse in tutti i paesi. Pertanto siamo riusciti — anche se non proprio facilmente — a concordare con gli autori degli studi nazionali un elenco di mansioni suddivise in base a settori funzionali.

Le competenze professionali in base alle quali vengono svolte tali mansioni differiscono da Paese a Paese; dipendono dal grado d'autonomia e di flessibilità del comparto lavorativo, dalla ripartizione del lavoro, dalla formazione professionale, dalla suddivisione regionale, ecc. Se in ogni Stato sono subordinate ai requisiti professionali, è possibile dedurne la gamma complessiva dei profili professionali.

È impossibile comparare le qualifiche professionali esistenti nei diversi Paesi in base a criteri obiettivi; non è neanche possibile comparare i diplomi conseguiti, dato che i criteri formali applicati non forniscono parametri qualitativi. Ad ogni modo questi possono essere corrispondenti o essere resi tra-

sparenti. Per tale motivo con questo approccio preferiamo tracciare una differenziazione e fornire un esame dei requisiti professionali e delle mansioni. Riteniamo che con questo lavoro certissimo che abbiamo richiesto agli autori dei dodici rapporti nazionali e con una valutazione comparata « ancor più certissima » — leggi: con questa « trasparenza » a livello europeo — si possano eliminare molti ostacoli che si frappongono alla cooperazione europea. Tale cooperazione prevede anche scambi prolungati, lavoro di gruppo sul piano transnazionale nel settore dell'orientamento, sviluppo comune di curricula, ecc.

A questo fine, uno strumento estremamente valido è rappresentato dal programma *PETRA II*, che alla fine di giugno ha già ottenuto il placet del Consiglio dei ministri, soprattutto perché per la prima volta l'orientamento professionale ha trovato un proprio spazio in un programma comunitario.

Purtroppo non mi è stato possibile effettuare una valutazione approfondita degli studi nazionali in tempo per presentarla in questa sede; ciò è dovuto da un lato al fatto che gli studi stanno appena pervenendo — ne mancano ancora quattro — e dall'altro perché non sono in grado di comprendere tutte le lingue ufficiali della Comunità, fra cui il greco e l'olandese.

Tuttavia, basta dare uno sguardo agli studi concernenti rispettivamente il Regno Unito, la Danimarca, l'Italia, la Spagna, il Lussemburgo, il Belgio e il Portogallo per notare il grande impegno profuso dagli autori, il loro senso critico e la completezza del lavoro di ricerca. È certo che il CEDEFOP pubblicherà i suddetti documenti.

Gli studi contengono le condizioni quadro giuridiche, la classificazione strutturale e la ripartizione delle competenze, un elenco delle principali professioni che interessano il settore dell'orientamento, una descrizione dettagliata — basata su interviste — dei tre profili professionali di maggior spicco in ciascun Paese e una valutazione conclusiva degli sviluppi attuali e futuri.

La sezione fondamentale per il CEDEFOP è rappresentata dalla parte empirica, ossia dall'esame minuzioso dei tre profili professionali prescelti, effettuato partendo dalle loro mansioni e competenze specifiche. Queste ultime vengono descritte non soltanto dal punto di vista tecnico-professionale, bensì anche sulla base delle competenze sociali e umane, della creatività e della capacità di comunicazione, cioè di fattori che non sono previsti da nessuna classificazione professionale. Tale approccio ci consente di conoscere l'enorme quantità e varietà di competenze richieste ai consulenti professionali per esercitare la loro attività.

2.2.1. *Il rapporto danese*

Cito, in rappresentanza di analoghe descrizioni contenute in altri studi, il rapporto danese concernente il profilo professionale dei consulenti extrascolastici per i giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni, che sono soggetti al controllo amministrativo da parte del ministero dell'istruzione e dei comuni (P. Plant, pp. 41-43).

«Una percentuale importante, ma sempre più limitata, degli operatori dell'orientamento giovanile è composta da insegnanti-consulenti. Di conseguenza, la maggior parte è costituita da esperti dell'orientamento professionale formati allo scopo e provenienti dal DLH, l'istituto danese per gli studi sull'educazione.

I compiti affidati agli operatori dell'orientamento giovanile riflettono il carattere attivo del servizio. In termini di competenze richieste, ciò significa che le loro aree di conoscenze e capacità collegate all'orientamento sono state ampliate in modo da soddisfare le esigenze di un servizio attivo.

Ad esempio, essi devono completare le loro conoscenze relative al sistema di formazione ed istruzione generale, integrandole con ulteriori informazioni sui diversi modelli di disoccupazione giovanile, sia a livello comunale, sia a livello nazionale; devono conoscere le basi del sistema di assicurazione contro la disoccupazione che consente di sfuggire ai regimi di previdenza sociale e di avere diritto a partecipare ad azioni di formazione e a godere del sostegno finanziario per l'autoccupazione. Le disposizioni in vigore per i giovani al di sotto dei 25 anni d'età sono particolarmente favorevoli in termini di possibilità educative. Gli operatori dell'orientamento professionale devono conoscere la normativa in modo tale da individuare le soluzioni più convenienti per i loro clienti. Le competenze rilevanti ai fini dell'orientamento giovanile comprendono la capacità di comunicare con i giovani, i loro genitori e le autorità. Per trovare posti di lavoro oppure offerte educative per il singolo cliente è necessario fare appello a tutta l'arte oratoria e alla forza di persuasione di cui si dispone. Ciò avviene spesso in stretta collaborazione con il personale dei servizi comunali per l'occupazione giovanile. Una parte delle azioni d'orientamento ha luogo sotto forma di orientamento di gruppo, in cui le competenze relative all'orientamento individuale sono estese in modo da considerare la dinamica di un gruppo di 5-10 persone. In questo caso sono necessarie competenze sociali e la conoscenza della psicologia di gruppo. L'attività si svolge a stretto contatto con il regime di previdenza sociale: ciò richiede particolari capacità per coordinare due (o più) settori dell'amministrazione.

In particolare l'orientamento attivo favorisce la conoscenza delle lacune e delle incongruenze del sistema educativo e di formazione, nonché del mercato (locale) del lavoro: creando una rete di sicurezza di singoli casi vengono inseriti in un modello più generale. Spesso questo tipo di conoscenza non è strutturato ed è legato al singolo operatore dell'orientamento; tuttavia rappresenta la base per un feed-back rivolto agli enti che dispensano tale servizio. Alcune unità di orientamento professionale per i giovani usano consapevolmente la funzione di feed-back per influenzare le politiche locali, avanzando proposte di corsi d'orientamento, di particolari azioni destinate a gruppi di minoranze, ecc. Le unità stilano informazioni e statistiche sui giovani; stabiliscono le motivazioni per i miglioramenti da apportare al sistema; negoziano con le autorità (locali); esercitano la loro influenza sui politici; curano l'attuazione delle proposte avanzate e valutano le misure da adottare.

A tale strategia sono collegati essenzialmente valori umanistici e democratici. Si prevede che, quale parte dell'importante elemento di decentramento e di autogoverno locale, gli operatori dell'orientamento giovanile svolgeranno una funzione estremamente attiva nel processo politico, ad esempio creando migliori opportunità di formazione professionale all'interno del comune».

2.2.2. *Il rapporto spagnolo*

Lo studio spagnolo descrive in maniera analoga il profilo professionale del consulente all'interno dell'ufficio del lavoro: (F.J. Company/B. Echeverria, pp. 25-28).

a) *Funzioni:*

* *applicare gli strumenti per l'inserimento*

Compiti:

- selezionare attraverso prove obiettive i candidati più appropriati per rispondere ad un offerta di lavoro (su richiesta dell'addetto alla gestione delle offerte);
- selezionare attraverso prove obiettive gli alunni più appropriati per partecipare a corsi di formazione occupazionale (su richiesta dell'addetto alla gestione della formazione);
- condurre, ove necessario, prove di qualificazione professionale;
- attuare il processo PIBE in forma individuale o collettiva.

** Informare e orientare professionalmente i candidati*

Compiti:

- orientare professionalmente chi ne faccia richiesta;
- attuare sessioni collettive di informazione sulle caratteristiche del mercato del lavoro.

** Ottenere ed analizzare informazioni sulla situazione del mercato del lavoro locale*

Compiti:

- analizzare le informazioni disponibili nel programma di registrazione dei contratti;
- analizzare il grado di inserimento professionale derivato dai corsi di formazione occupazionale in cui sono state effettuate sessioni di PIBE collettivo (tecniche di ricerca di un posto di lavoro);
- analizzare le informazioni provenienti dagli altri settori dell'ufficio dell'INEM: rapporto di seguito dell'offerta generica; rapporto di seguito della formazione occupazionale, rapporto di seguito dell'autoccupazione;
- raccogliere e realizzare le informazioni fornite da altre istituzioni, associazioni, imprese, ecc.

b) *Conoscenze, capacità e atteggiamento*

** Conoscenze:*

- funzionamento dell'ufficio dell'INEM;
- tecniche di analisi del mercato del lavoro;
- orientamento professionale;
- selezione tecnica;
- qualificazione professionale;
- tecniche di ricerca del posto di lavoro (PIBE);
- gestione della domanda/offerta;
- misure di promozione dell'occupazione;
- gestione della formazione occupazionale;
- dinamica dei gruppi.

** Capacità:*

- capacità di analisi;
- capacità di comunicazione;

- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità di guidare gruppi.

** Atteggiamento:*

- atteggiamento positivo nei confronti dell'utente;
- atteggiamento responsabile nel prendere decisioni;
- tenacia per conseguire risultati;
- creatività e dinamismo.

In questo studio conoscenze, capacità e atteggiamenti vengono nettamente distinti.

2.2.3. *Il rapporto del Regno Unito*

In un terzo esempio, la relazione sul Regno Unito, viene rilevato il ruolo conflittuale del consulente operante nell'ambito del collocamento: (R. Hawthorn/V. Butcher, pp. 38-40).

«Le conoscenze richieste agli addetti al collocamento professionale contemplano informazioni estremamente dettagliate sui vantaggi e la normativa concernente i sistemi di formazione (in molti settori si ricorre molto più di frequente a disposizioni legate alla formazione giovanile e alla formazione occupazionale che all'occupazione permanente); inoltre sono essenziali le informazioni sul mercato del lavoro locale. Le informazioni sul prosieguo degli studi (in contrapposizione alla formazione) vengono di rado considerate una priorità, mentre, ai fini di un'eventuale consultazione, è richiesta la conoscenza di altre organizzazioni preposte alla consulenza e all'orientamento (ad esempio il Citizens Advice Bureau)...

Questa mansione implica un notevole grado di comunicazione orale, sia per via telefonica, sia diretta con le persone in cerca di un lavoro e i datori di lavoro. Altre capacità normalmente richieste sono: saper ascoltare, riuscire ad ottenere ulteriori informazioni, diagnosticare problemi, valutare esigenze, chiarire le informazioni e fornire consulenze. Un elemento importante è rappresentato dal saper trasmettere informazioni complesse, e a volte sgradevoli, alla persona in cerca di lavoro, tenendo conto di una serie di livelli educativi e di maturità.

Sempre più spesso gli addetti al collocamento lavorano con gruppi (talvolta composti da una quarantina di giovani prendendo in considerazione la formazione giovanile) e... le competenze per l'attività con i gruppi risultano particolarmente importanti, quando, a livello di gruppi più ristretti, si esami-

nano le preferenze e i progetti dei singoli. Allo stesso modo, nel lavoro con i disoccupati di lunga durata una parte delle competenze dell'addetto al collocamento è costituita dalle «tecniche per la formulazione delle domande di impiego e per il colloquio di presentazione» sul piano sia collettivo che individuale.

L'operatore del collocamento deve conciliare la questione «chi è il mio cliente» in maniera più diretta e tangibile rispetto all'addetto allo sviluppo della carriera e, in fase di esame dei posti vacanti, deve decidere se dare priorità alle esigenze di assunzione del datore di lavoro o alla necessità di trovare un impiego della persona in cerca di lavoro. In pratica, la maggior parte degli addetti al collocamento professionale tenderebbe a vedere l'interazione dalla prospettiva del cliente, ma sarebbe conscia dell'esigenza di fornire al datore di lavoro o all'ente finanziatore un servizio valido, in modo da mantenere e consolidare il rapporto.

Alcune autorità locali pongono estrema cura al fine di garantire pari opportunità; particolari sforzi vengono intrapresi per superare gli stereotipi tradizionali che si manifestano a livello del collocamento professionale e per incidere sulla percezione di «idoneità» degli addetti al reclutamento. In linea di massima gli addetti al collocamento tenderebbero a definire il ruolo da loro svolto come imparziale — un ruolo da «onesti mediatori» —, acritico e apolitico. Devono accettare la responsabilità di applicare normative e sistemi adottati dal governo, così come un qualsiasi impiegato statale, senza tener conto del proprio punto di vista».

Ritengo che l'importanza di queste osservazioni non possa mai essere sottolineata abbastanza, visto che purtroppo i consulenti professionali in alcuni Paesi, come ad esempio la Francia, sono peggio pagati degli insegnanti, anche se possiedono un titolo universitario e hanno seguito una formazione supplementare, e che in altri Paesi, come l'Italia, non ricevono una preparazione adeguata per far fronte alle succitate complesse esigenze.

2.3. La formazione degli operatori

In molti Stati membri l'orientamento professionale scolastico è affidato a insegnanti che hanno usufruito di una formazione supplementare come consulenti professionali — come avviene ad esempio in Francia, Danimarca o nel Regno Unito — o che non ne hanno usufruito, come nel caso dell'Italia. Per quanto riguarda l'orientamento professionale extrascolastico esistono numerosi corsi di formazione e diplomi, di cui desidero citare alcuni a titolo esemplificativo:

a) *Repubblica Federale di Germania*: ogni consulente professionale, scolastico od extra-scolastico, segue una formazione presso l'Istituto per consulenti professionali di Mannheim (durata: 3 anni e mezzo).

b) *Francia*: il consulente professionale scolastico deve aver ultimato gli studi di psicologia e una formazione supplementare per l'ottenimento dell'abilitazione all'esercizio della professione.

c) *Portogallo*: i consulenti professionali devono aver ultimato gli studi di filosofia, sociologia o psicologia e seguire successivamente un corso di qualificazione a tempo pieno della durata di un anno.

d) *Regno Unito*: esiste un diploma di consulente professionale — detto «diploma per l'orientamento professionale» — che contempla, in aggiunta alla formazione iniziale, uno studio triennale. Non è obbligatorio per tutte le attività legate all'orientamento.

Il nostro approccio metodologico mira a mettere a fuoco le eventuali discrepanze tra formazione professionale e requisiti professionali. Nello studio belga si legge infatti della necessità dell'«autoformazione» determinata dalla complessa situazione professionale; lo studio italiano afferma testualmente: (M. Rozera, p. 56).

«La formazione: come abbiamo più volte detto, in Italia «ci si improvvisa orientatori, si usa ovunque il personale riciclato: dai docenti in sovrannumero dello Stato, agli animatori culturali dei Comuni, agli insegnanti della Formazione Professionale che «avanzano». L'orientamento rischia di diventare, così, una sacca di riserva della potenziale disoccupazione terziaria».

Ne consegue che le qualifiche ed i livelli formativi degli operatori sono quanto mai vari ed eterogenei.

Le qualifiche contrattuali più diffuse sono quelle degli operatori della Formazione Professionale, prevalentemente dei ruoli docenti, in minima parte degli psicologi, di esperti, genericamente, economici, di consiglieri di orientamento (dei quali spiegherò più avanti la natura).

I titoli di studio di questi operatori sono distribuiti tra i vari diplomi di scuola media superiore e lauree in tutte le discipline possibili».

Anche lo studio britannico lamenta la scarsa qualificazione iniziale per i diversi campi in cui si articola l'orientamento professionale.

L'orientamento professionale tedesco si inserisce nella tradizione del «sistema duale», che si basa su larga misura sugli interessi delle aziende. Per tale motivo nella formazione nel settore dell'orientamento viene dato troppo

poco spazio alle conoscenze di carattere psicosociale. Nel quadro della formazione, non viene presa in considerazione la psicologia quale disciplina specialistica; in compenso la formazione dei consulenti professionali a livello di aiuti concreti è eccellente: valutazione dei sussidi formativi, informazioni sul mercato del lavoro, conoscenze approfondite sulle professioni per le quali vi è una formazione riconosciuta e possibilità che queste aprono, ecc.

Riassumendo, si può affermare che la formazione statale per il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione di operatore dell'orientamento spesso non è adeguata alle complesse esigenze a livello di qualifiche, mentre la consulenza universitaria reagisce in maniera ben più flessibile ai mutamenti che intervengono sul mercato della formazione e del lavoro. Cito a tale proposito lo studio sul Regno Unito: (R. Hawthorn/V. Butcher, p. 42).

« Poiché il mercato del lavoro per i laureati si è ulteriormente diversificato ed è divenuto più complesso, e poiché le esigenze dei singoli studenti sono cambiate, sono stati sviluppati, anche se eterogenei e dipendenti dalle risorse e dalle politiche locali, nuovi metodi di lavoro, metodi di sostegno agli studenti a livello collettivo e a livello individuale mediante materiale ad hoc, nonché sistemi di orientamento informatizzati. Le fluttuazioni avvenute nell'ultimo decennio sul mercato del lavoro dei laureati, il crescente numero di laureati non più giovani e la tradizione britannica secondo cui molte attività riservate a laureati sono aperte a 'laureati in qualsiasi disciplina' hanno portato ad uno spostamento da quello che convenzionalmente può venir caratterizzato come un 'approccio basato sull'informazione' verso un sistema di orientamento che rende autosufficiente il cliente, sviluppando il modo di acquisire ed elaborare le informazioni concernenti le possibilità occupazionali per metterle poi in relazione con le proprie conoscenze e comprendere i processi decisionali ».

Tale valutazione è interessante, in quanto non appare nella parte degli studi che concerne l'orientamento non universitario, dove il mercato del lavoro, i requisiti a livello di qualifiche e il comportamento individuale stanno subendo profondi mutamenti, come illustrerò al termine della mia relazione.

3. Conclusione

Come già rilevato all'inizio, la Commissione CE e il CEDEFOP stanno cercando di « conferire una dimensione europea » all'orientamento professionale. Tale lavoro viene naturalmente facilitato in misura notevole dal fatto

che l'orientamento professionale contemplato nel programma PETRA II, che prevede stanziamenti per il cospicuo importo complessivo di 177 miliardi di ECU per un periodo di tre anni, viene considerato per la prima volta quale programma d'azione autonomo. In tal modo si assicura ad ogni ente nazionale di orientamento che si interessi alla situazione europea il sostegno finanziario per il coinvolgimento in cooperazioni transnazionali, programmi di ricerca, azioni di formazione, programmi di scambi, ecc.

Peter Plant, autore dello studio sulla Danimarca, riferisce (p. 1-2): « Nell'area scandinava, gli operatori danesi dell'orientamento svolgono un altro ruolo di fondamentale importanza *facendo da ponte* tra gli Stati membri della CE da un lato e dall'altro il consolidato mercato comune scandinavo (del lavoro) che esiste già dal 1954, dove danesi, svedesi, norvegesi, finlandesi e islandesi non trovano nessuna — o quasi nessuna — restrizione giuridica per quanto riguarda l'occupazione, le borse di studio, la previdenza sociale e l'assicurazione contro la disoccupazione. Per oltrepassare i confini scandinavi, gli scandinavi non hanno bisogno di passaporto. In termini di orientamento scolastico e professionale, i paesi scandinavi possiedono una rete ben consolidata di organizzazioni professionali operanti nel settore (Nordisk Vejlederforbund) ed enti nazionali del lavoro (NAUT). A livello governativo, i paesi scandinavi collaborano nel quadro del Consiglio dei Ministri (Nordisk Ministerrad) ».

Questo e quanto dovrebbe avvenire anche nell'Europa dei Dodici e ben presto saranno più di dodici. Cito ancora Peter Plant (p. 1): « Gli sforzi per censire e dibattere i profili professionali nel settore dell'orientamento formativo e professionale dovrebbero essere considerati parte dell'interesse generale degli Stati membri per europeizzare i servizi di orientamento. Il Mercato Unico, l'internazionalizzazione — lavoro, formazione e istruzione compresi —, il crescente risalto dato alla mobilità della forza lavoro, alla trasferibilità e al mutuo riconoscimento delle qualifiche porranno nuove esigenze ai servizi di orientamento scolastico e professionale. In breve, questi dovranno divenire transnazionali a livello di struttura, materiali, metodi e collegamenti. In tale contesto è importante censire le qualifiche, la formazione e i compiti attuali degli operatori dell'orientamento. Nell'ambito del Mercato Unico, questi operatori si trovano in prima linea per fornire i servizi per accrescere la mobilità e facilitare la transizione. In relazione a ciò, essi svolgono una funzione chiave nello sviluppo di un'Europa più unita ».

Il compito più arduo per gli Stati membri consisterà nel localizzare i punti giusti in cui collocare questo importante sapere supplementare. In Pae-

si come la Repubblica Federale di Germania, in cui l'orientamento professionale ricade nelle competenze di un'unica istituzione, ossia della Bundesanstalt für Arbeit, e in cui la relativa formazione avviene in un unico istituto (Mannheim), non è difficile sviluppare e realizzare, sul piano politico e pratico, nuovi moduli di formazione. Invece, in Francia esiste una serie di servizi di orientamento controllati e finanziati da diversi enti, alcuni dei quali stanno ingaggiando un'acerrima concorrenza a causa dell'evoluzione demografica. Per quanto riguarda il settore pubblico, in Italia, le Regioni possono decidere autonomamente «che cosa intendano fare a livello europeo».

Pertanto, l'attuazione del programma PETRA II è certamente la maniera più realistica per avvicinarsi a «pensare, studiare e agire» in modo transnazionale. Così viene lanciata una sfida al settore non statale, in particolare per quanto riguarda l'Italia, ma anche i Paesi Bassi. Lo studio sull'Italia sottolinea esplicitamente il grande rilievo sociopolitico e la validità di tali istituzioni, facendo riferimento ai «Centri di Orientamento Scolastico e Professionale e Sociale (COSPES), promossi dal Centro Nazionale delle Opere Salesiane»: (M. Rozera, pp. 18-19).

«L'importanza assunta da questi Centri è dovuta a fattori diversi, in primo luogo politici, essendo strettamente collegati a organizzazioni che hanno un grandissimo peso nella vita sociale del Paese.

In secondo luogo perché hanno avuto il merito di spingere le stesse organizzazioni ad assumere un ruolo propositivo su tutte le tematiche della transizione e, in particolare sull'orientamento, rilanciando, così, insieme agli altri soggetti, il dibattito.

Terzo, e determinante, motivo la loro rapida diffusione.

Una ricerca dello IAL-CISL, finanziata dal Ministero del lavoro, ha censito, nel 1989, 370 diversi Centri distribuiti su tutto il territorio nazionale, purtroppo secondo una distribuzione territoriale costante in Italia: massima concentrazione al Nord, rallentamento al Centro, caduta al Sud. Il loro costante sviluppo è dimostrato dal fatto che, nel corso degli otto mesi impiegati per l'indagine, altri 20 Centri si sono aggiunti a quelli iniziali.

Queste strutture si caratterizzano per essere, nella realtà, polifunzionali. Offrono, infatti, una gamma assai ampia di servizi: informazioni sul mercato del lavoro, seminari, dibattiti, conferenze, orientamento, formazione e aggiornamento di docenti, quadri delle organizzazioni, job creation, incontro domanda offerta, accoglienza, socializzazione, tutela e assistenza legale, assistenza specialistica. Si tratta, quindi, di veri e propri servizi che integrano, a livello territoriale, quelli pubblici».

Ad ogni modo, come riferisce la Sig.ra Rozera, che non risparmia le critiche al sistema statale, è stato creato un «Comitato per il coordinamento» che dovrà proporre una legge quadro per l'orientamento e una definizione dei profili professionali e dei curricula formativi. L'appassionata indagine si conclude con la frase: «Si può quindi ben sperare!» (p. 69).

Fortunatamente le strutture statali e i detentori del potere decisionale nel settore della formazione professionale e dell'orientamento non sono mai stati toccati, neppure a livello sperimentale, da azioni CE. Il consenso degli organi della CE mira ad integrare alla serie di situazioni socioculturali proprie degli Stati membri un «valore aggiunto» che porterebbe loro dei vantaggi sul piano socioeconomico.

A questo «valore aggiunto» stiamo lavorando anche noi, ma per me la questione è: come, cosa, dove si può iniziare. In tal senso parto dalla constatazione che il terreno più fertile per piantare il «patrimonio educativo europeo» è quello in cui già esiste una valida formazione professionale — ad esempio, nel caso dell'orientamento, in Danimarca —; ciò significa che possiamo rafforzare indirettamente sia i punti deboli che i punti forti della formazione negli Stati membri.

Mi auguro che esistano anche posizioni alternative.

Per quanto riguarda il nostro obiettivo di un «orientamento professionale con una dimensione europea», i dodici rapporti nazionali contengono già gli approcci, che ora andranno approfonditi e resi comparabili. Successivamente una piccola équipe di ricercatori li completerà e strutturerà in modo da poter essere applicati in tutti i Paesi. Questo processo verrebbe senz'altro facilitato in misura notevole da fitti scambi, accoppiati da un'attività di ricerca finalizzata.

Naturalmente ci auguriamo che i Paesi terzi o che ancora non aderiscono alla Comunità avvino analoghe indagini per creare le premesse per una futura cooperazione o per consentirci di comprendere le loro strutture di orientamento e i loro profili di qualificazione.

4. Tendenze degli anni '90

Nei prossimi anni i servizi di orientamento scolastico e professionale dei dodici Stati membri dovranno essere pronti a far fronte ad un mercato comunitario della formazione e della formazione professionale e ad un potenziale mercato europeo del lavoro. Dovranno svolgere un ruolo più attivo ri-

spetto a quanto finora attuato in unità ristrette. Si tratta di conoscere e trasferire informazioni sui servizi di orientamento in altri Stati membri, di stabilire contatti con corsi di formazione professionale esteri, di fornire sussidi per gli studi e all'estero, nonché di risolvere problemi d'alloggio, ecc. In tale contesto un primo contributo sarà offerto dal manuale europeo.

Al riguardo Ernst Piehl ha affermato: «In futuro rivestirà un ruolo sempre più importante una nuova forma di mobilità (rispetto alle precedenti migrazioni di massa della manodopera non qualificata o scarsamente qualificata): si avrà uno scambio continuo di lavoratori con particolari qualifiche. Non si tratterà più di migrazioni di massa, bensì di mobilità intraindustriale, vale a dire ristretta a determinate categorie professionali, competenze e regioni, nonché limitata nel tempo. Tale fenomeno interesserà soprattutto quadri dirigenti, tecnici e ingegneri, liberi professionisti e scienziati, ma anche lavoratori qualificati. Già al momento attuale in alcune aree di frontiera sono in atto fitti movimenti di scambio, ad esempio nel triangolo «Saar-Lorena-Lussemburgo» (come dimosato dal nostro studio sull'orientamento professionale transnazionale).

Accanto a questa mobilità nel sistema occupazionale si avrà una notevole mobilità nei sistemi di formazione e di formazione professionale: programmi di scambi, corsi d'istruzione e di formazione professionale concepiti congiuntamente, progetti di formazione professionale transnazionali ed istituti di formazione professionale europei. In alcuni paesi le diverse condizioni di ammissione alle università e agli istituti d'istruzione secondaria superiore, nonché la concessione di sussidi di formazione e di borse di studio porteranno ad un aumento della percentuale di «studenti stranieri» (la maggior parte dei quali dovrà essere considerata come «cittadini nazionali» a partire dal 1993) fra la popolazione scolastica. Grazie al loro potenziamento quantitativo e al miglioramento qualitativo i programmi di scambio ERASMUS e COMETT (e PETRA II, EUROTECNET, ecc.) eserciteranno una maggiore influenza.

La spinta verso il conseguimento di qualificazioni superiori, ormai in atto da parecchio tempo soprattutto a causa del mutamento tecnologico e dei fattori che incidono sul mercato mondiale, aumenterà ulteriormente prima del 1993, e proseguirà dopo tale data, con ripercussioni per tutti i livelli di qualifica. I sistemi di formazione scolastica e professionale nonché le offerte di formazione continua registreranno un potenziamento curricolare con discipline inerenti alla comunità e alle lingue straniere. Le qualifiche supplementari, la conoscenza attiva orale e scritta — o per lo meno la conoscenza passiva orale

e scritta — di due o tre lingue straniere, rivestiranno nell'Europa multilingue un'importanza di gran lunga maggiore rispetto agli altri continenti.

In seguito alle modifiche — che per esperienza sappiamo assai complesse — apportate ai sistemi di formazione iniziale, non basta più acquisire semplicemente tutte le qualifiche supplementari e « nuove »: la formazione continua sta infatti divenendo determinante ai fini delle opportunità occupazionali. Le conoscenze e le competenze acquisite devono venir aggiornate di continuo. In particolare nelle grandi imprese e amministrazioni è ormai prassi consolidata tenere annualmente corsi di formazione continua. Gli anni '90 passeranno alla storia nell'Europa come il decennio della formazione continua ».

Quanto affermato da Ernst Piehl nel maggio 1990 nelle « Tesi sulla formazione professionale e continua nell'Europa degli anni '90 » deve essere considerato un monito rivolto a molti servizi di orientamento nazionali. Altri stanno già iniziando ad adeguarsi a queste tendenze elaborando, materiale informativo in più lingue, pubblicazioni sul riconoscimento (o il non-riconoscimento) dei diplomi, su corsi di lingue, su scambi per docenti, ecc.

C'è ancora tantissimo da fare, perché siamo ben lontani dal poter offrire ovunque servizi di orientamento europei e dal riuscire a guidare « lungo binari europei » le attività e i desideri di giovani e adulti che chiedono consiglio. Il CEDEFOP sarà grato per ogni nuova proposta in tal senso.

