

Impiegabilità. Occupabilità. Definizione.¹

Una definizione di partenza (impiegabilità e occupabilità sono sinonimi):

- *l'impiegabilità è il valore di una persona sul mercato del lavoro.*

Questo valore dipende da una serie di fattori:

1. **Richiesta del mercato:** la stessa persona può avere un valore diverso a seconda del livello di richiesta di figure professionali con le proprie caratteristiche. Tale livello di richiesta può variare sulla base dell'andamento dell'economia, del numero del numero di persone con le stesse caratteristiche presenti nel mercato del lavoro, del numero di imprese sul territorio che utilizzano quella determinata figura professionale
2. **Caratteristiche oggettive della persona:** età, sesso, condizioni di salute, condizione familiare (ad esempio molti datori preferiscono donne senza figli piccoli), luogo di residenza (ad esempio i datori di lavoro preferiscono normalmente persone che abitano vicino)
3. **Flessibilità della persona:** a seconda del tipo di impiego può trattarsi di disponibilità a fare straordinari, a lavorare in ore serali, a lavorare nei festivi, a fare trasferte, a svolgere anche mansioni diverse, etc.
4. **Capacità professionali della persona:** ci si riferisce qui alla capacità di una persona di svolgere effettivamente e bene le mansioni a cui verrà adibita. Questa capacità dipende da una parte da a.) quelle che sono definite capacità trasferibili (o competenze trasversali) ad esempio capacità di collaborazione, organizzazione, leadership, etc. Vari autori aggiungono altre capacità sempre di natura personale quali ad esempio quelle metacognitive, ma qui non ci interessa sviluppare questo tema. D'altro lato le capacità professionali di una persona dipendono dal b.) bagaglio di preparazione teorica (sapere come si fa una determinata cosa) e pratica (saperla fare effettivamente) che la persona ha acquisito durante il proprio percorso formativo e professionale.

E' chiaro, sulla base di questa descrizione, che l'impiegabilità non è un valore effettivamente misurabile, ma piuttosto un concetto di ordine generale. Si parla così di impiegabilità 'bassa' 'alta', ma soprattutto il termine viene utilizzato soprattutto per invitare le persone a 'migliorare la propria impiegabilità' e a 'occuparsi della manutenzione della propria impiegabilità'.

Cosa significa? Alcune delle componenti dell'impiegabilità sono predeterminate. Ad esempio la richiesta del mercato (punto 1), le caratteristiche oggettive personali (punto 2) sono date. Spesso anche le preferenze individuali in termini di flessibilità (punto 3) sono stabili (cioè la persona normalmente non è disponibile a cambiare le proprie disponibilità lavorative, anche quando questo comporta rimanere disoccupati). Riguardo alle capacità lavorative personali (punto 4) si discute in che misura le capacità trasferibili (punto 4.a.) siano un elemento stabile della personalità oppure siano modificabili (cioè apprendibili), e con che tipo di training. In Europa (contrariamente al Nord America) la formazione per il miglioramento delle capacità trasferibili è poco diffusa, per questo motivo si tende a considerare anche questo aspetto come dato.

¹ Articolo contenuto sul sito www.orientamento.it. Autore © Leonardo Evangelista (www.leonardoevangelista.it). Pubblicato sul sito il 5 ottobre 2005, ultima modifica 5 ottobre 2005. L'articolo rispecchia le opinioni dell'autore al momento dell'ultima modifica. Può essere riprodotto (stampa dal sito per uso personale o fotocopia per uso didattico) citando la fonte e indicando il sito dell'autore www.leonardoevangelista.it.

Perciò nell'orientamento, quando si vuole aiutare una persona a migliorare la propria impiegabilità si pone normalmente l'enfasi su quelle componenti dell'impiegabilità che la persona può e vuole modificare, vale a dire i livelli di preparazione pratica e teorica. Quando il consulente parla di 'aumentare la propria impiegabilità' invita cioè la persona a imparare cose nuove, attraverso corsi, tirocini, studio individuale. L'aumento dell'impiegabilità (inteso nel senso di apprendimento di cose nuove) è così una delle due leve (l'altra è il miglioramento delle tecniche di ricerca di lavoro) che le persone hanno a disposizione per trovare un lavoro. Impiegabilità e tecniche di ricerca di lavoro costituiscono così al momento i due grandi filoni di intervento dei consulenti di orientamento.

Se accettiamo questo utilizzo ristretto del termine, allora possiamo adottare una seconda definizione:

- *L'impiegabilità è il valore di una persona sul mercato del lavoro risultante dalla propria preparazione ed esperienza formativa e lavorativa.*

Quello di impiegabilità è un concetto nuovo. Qual è il motivo della sua diffusione? In un contesto in cui la maggior parte dell'impiego e delle assunzioni avvengono a tempo indeterminato e i licenziamenti individuali sono impossibili le persone non sono obbligate a preoccuparsi di aumentare continuamente il proprio valore sul mercato. Una volta che si è trovato un lavoro, anche in caso di obsolescenza professionale si hanno poche probabilità di perdere il lavoro e l'aumento delle proprie capacità professionali può essere delegato all'impresa. Il punto è che in Italia (seguendo una tendenza già in atto in altri Paesi industrializzati) alcuni anni fa le assunzioni a termine sono state liberalizzate, e al momento costituiscono la parte di gran lunga predominante. Per il futuro possiamo immaginare persone la cui vita lavorativa sarà caratterizzata solo da assunzioni a termine. Se ogni 6-12 mesi bisogna trovare un nuovo lavoro l'attenzione e il miglioramento continuo del proprio valore sul mercato (cioè la manutenzione della propria impiegabilità) diventano allora un elemento fondamentale per non ritrovarsi disoccupati.

Altre definizioni

Alcuni autori inseriscono nel concetto anche la capacità di cercare lavoro:

Employability is the ability to gain and retain fulfilling work.

(fonte: Harvey, L., 2004-5, *Analytic Quality Glossary*, Quality Research International
<http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>)

Una definizione di questo tipo ci sembra però tolga valore euristico al termine, perché non evidenzia il motivo principale (l'enfasi sul continuo apprendimento) che ne giustifica la diffusione.

Sono graditi commenti e segnalazioni all'indirizzo reperibile in www.leonardoevangelista.it

Leonardo Evangelista organizza corsi di formazione sulla consulenza di orientamento. Maggiori informazioni sono reperibili sul sito www.orientamento.it