



Può un breve corso di formazione fornire ai giovani più deboli competenze utili all'inserimento lavorativo?

Problema

La disoccupazione giovanile è un problema che esiste da sempre, e che da sempre è tra i fenomeni più aggrediti dalle politiche del lavoro: tra le cause alla sua radice si invocano spesso le carenti (o nulle) competenze lavorative. Pur non essendo solo una questione di istruzione, il problema è maggiore per chi ha livelli di istruzione molto bassi.

L'avviamento al lavoro dei giovani disoccupati rappresenta una delle voci principali nell'agenda politica di molti governi. In Italia il tasso di disoccupazione giovanile ha assunto ampio rilievo nel dibattito economico dopo la crisi iniziata nel 2008, ma esso è da decenni ben superiore al tasso di disoccupazione totale. Il caso italiano è solo un esempio, facilmente estendibile, fatte opportune distinzioni, alla maggior parte dei paesi.

Al gap permanente che grava sui giovani vengono attribuite cause di varia natura, tra cui è spesso invocata la mancanza di competenze minime per inserirsi nel mercato. Mentre per chi ha una storia lavorativa strutturata le esperienze precedenti possono facilitare l'inizio di un nuovo lavoro, per un giovane ai primi passi l'esperienza carente può rappresentare una barriera. Per quanto l'istruzione non rappresenti una soluzione definitiva a questo problema, è pur vero che ad alti titoli di studio corrispondono mediamente competenze più specialistiche e più spendibili; il problema si acuisce invece quando il livello di istruzione è basso. Il caso estremo è rappresentato dai drop out, che non solo sperimentano maggiori difficoltà di inserimento lavorativo ma affrontano anche un maggiore rischio

di esclusione sociale.

Soluzione

Un sistema per fornire competenze di base ai giovani disoccupati appartenenti alle fasce deboli può essere quello della formazione, anche finalizzata all'acquisizione di skill di base attraverso corsi di breve durata affiancati a un breve tirocinio.

La formazione professionale è il più classico esempio di politica attiva del lavoro che mira ad aumentare l'occupabilità attraverso l'aumento delle competenze. Secondo la teoria del capitale umano, soggetti meglio formati sono più capaci, più produttivi e più desiderabili agli occhi delle imprese.

Gli obiettivi della formazione, i target a cui si rivolge e le forme in cui si realizza sono molteplici. Un esempio applicato al target dei giovani con bassa istruzione viene dall'America latina negli anni '90. Prendendo le mosse da due esperienze degli anni '80, una messicana e una argentina nel decennio successivo si sviluppa in molti paesi un sistema formativo rivolto ai giovani in condizioni di debolezza o con bassa istruzione che si basa sull'erogazione di brevi corsi di formazione professionale per l'acquisizione di competenze di base. Pur con le singole particolarità, i vari programmi nazionali hanno un tratto fondamentale comune: i contenuti dei corsi sono veicolati dalla domanda di mercato attraverso il coinvolgimento diretto delle imprese che manifestano interesse in alcune figure professionali.

Un caso particolare è quello della Colombia che a inizio anni 2000, in fase di recessione, attua tra i programmi di rilancio un intervento formativo



Jòvenes en Acciòn) per i giovani a rischio di esclusione, identificati tra i 18-25enni con basso livello di istruzione (spesso drop out) appartenenti a famiglie a basso reddito. I corsi prevedono una didattica frontale di circa 3 mesi (gli enti formatori possono essere pubblici o privati, selezionati con procedure concorsuali), a cui segue un tirocinio nelle imprese di circa 3 mesi. Il settore pubblico non solo finanzia la formazione, ma fornisce anche un sostegno al reddito durante i 6 mesi.

Vista la breve durata dell'esperienza formativa, l'aspettativa non è quella di formare figure con alto livello di specializzazione, bensì di fornire un'esperienza di preparazione al lavoro trasferendo contestualmente una serie di skill di base per svolgere alcune mansioni. Le figure vengono formate per mansioni semiqualficate in ambiti quali costruzioni, meccanica generale, industria alimentare, servizi alla persona.

Tra il 2001 e il 2005 il programma coinvolge circa 80.000 giovani.

Risultati

L'esperienza formativa migliora sensibilmente le condizioni lavorative dei partecipanti: aumenta la probabilità di avere un lavoro retribuito e aumenta il salario medio. Gli effetti stimati sono però molto eterogenei, e decisamente più marcati per le donne.

Una ricerca condotta a fine anni 2000 cerca di dare evidenza dei risultati ottenuti dal programma *Jòvenes en Acciòn*. Lo studio, che si basa sull'osservazione delle condizioni dei lavoratori tra 19 e 21 mesi dopo l'esperienza formativa, restituisce risultati positivi: la partecipazione all'intervento migliora sensibilmente le condizioni lavorative dei giovani coinvolti, anche se con modi visibilmente differenti tra maschi e femmine. Per queste ultime i benefici sono più evidenti: poco più della metà

avrebbe avuto un lavoro retribuito se non avesse partecipato all'intervento, invece grazie all'esperienza formativa la probabilità di occupazione è aumentata di 5 punti percentuali, pari al 10% circa del valore atteso. Aumenta contestualmente il tempo lavorato, da circa 14 a quasi 16 giorni al mese. Decisamente meno evidenti sono i miglioramenti dei maschi, per i quali la percentuale di chi ha un lavoro retribuito (stimata al 70% senza partecipare all'intervento) non viene intaccata in misura significativa dalla formazione ricevuta. Tantomeno il tempo lavorato, che resta pari a circa 20 giorni al mese.

Ciò che accomuna maschi e femmine è il beneficio economico sulla retribuzione: per le femmine il salario mensile aumenta mediamente di 30.000 pesos colombiani (circa 15 dollari), pari al 18% del salario atteso senza formazione, mentre per i maschi l'aumento è di circa 23.000 pesos, cioè dell'8%.

Pur non potendo stabilire con certezza la tenuta dei risultati nel lungo periodo, lo studio propone un confronto tra i costi sostenuti per la formazione e i benefici prodotti: considerata una vita lavorativa di circa 40 anni, se l'effetto stimato sui redditi si mantenesse nel tempo i benefici prodotti sarebbero 8 volte superiori ai costi sostenuti.

Metodo

I risultati provengono da una valutazione sperimentale: per stimare gli effetti della formazione un gruppo di giovani selezionato casualmente viene invitato a partecipare (e partecipa nella sua quasi totalità), mentre un altro gruppo selezionato casualmente non viene invitato. I due gruppi hanno caratteristiche iniziali simili per costruzione, quindi confrontandone le condizioni lavorative dopo che un gruppo è stato formato si può stimare l'effetto della formazione.

BIBLIOGRAFIA: ATTANASIO O., KUGLER A., MEGHIR C. (2008), *TRAINING DISADVANTAGED YOUTH IN LATIN AMERICA: EVIDENCE FROM A RANDOMIZED TRIAL*, NBER WORKING PAPER, N.13931.

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

