

ACTL

Osservatorio Stage 2014

Il contesto

Secondo i dati ExcelsiorUnionCamere pubblicati nell'agosto del 2014 sta aumentando sempre di più la percentuale di assunzioni per le quali le imprese chiedono un'esperienza lavorativa pregressa e, contestualmente, crescono le imprese che ospitano stagisti: nel 2013 sono state circa 217mila, il 5,2% in più rispetto all'anno prima. I ragazzi che hanno fatto esperienza "on the job" hanno superato quota 310mila (un terzo dei quali laureati), e quasi 30mila, cioè uno su dieci, alla fine del percorso, hanno firmato una lettera d'assunzione (+5,5% rispetto al 2012). Tuttavia ad aprire maggiormente le porte dell'impresa agli studenti restano le attività con almeno 250 dipendenti (quella cioè medio-grandi), mentre più modesta è la quota di pmi: tra le aziende piccole e piccolissime fino a 9 dipendenti solo una su dieci si è organizzata per accogliere tirocinanti.

L'esperienza di stage si conferma, quindi, fondamentale per aiutare i giovani a comprendere le proprie vocazioni e dare loro l'opportunità di un primo serio contatto con il mondo dell'impresa.

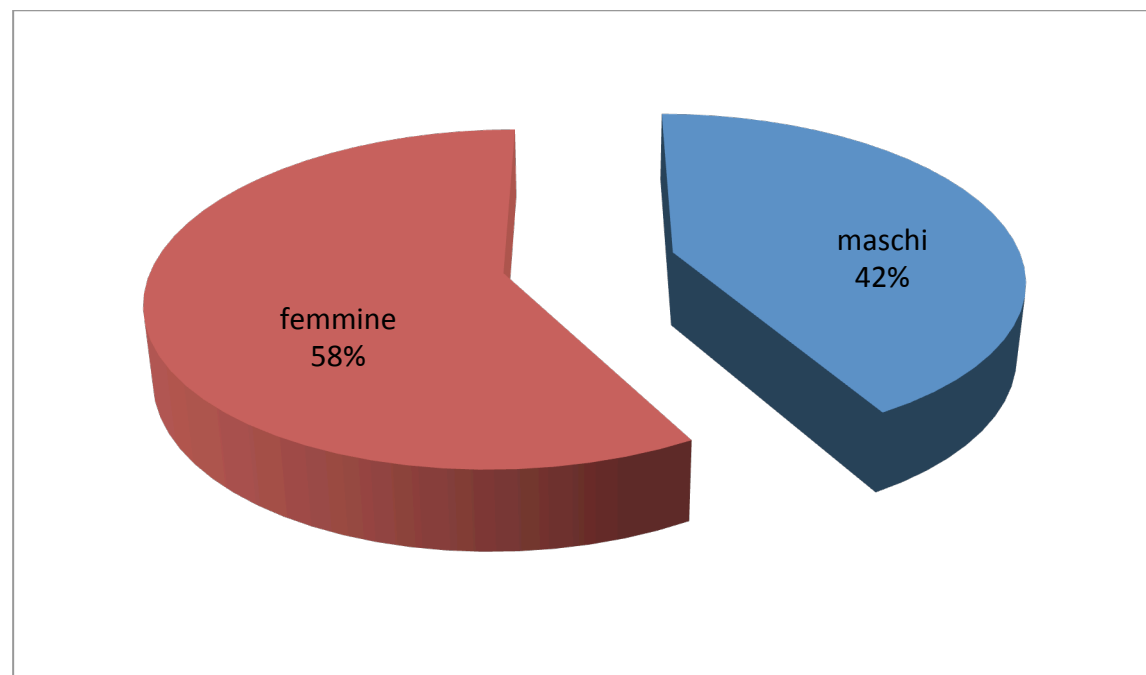
La grande importanza che rappresentano la buona qualità del progetto formativo e il suo svolgimento effettivo spiega la rilevanza che ACTL riconosce alla valutazione post-stage fornita dai giovani e dalle aziende ospitanti.

Tale valutazione restituisce non solo un'immagine complessiva dei percorsi formativi in termini di percezione soggettiva dei partecipanti ma consente di evidenziare i punti critici sui quali intervenire per far sì che il "tempo dello stage" diventi sempre più uno strumento di reale utilità per i soggetti che ne rappresentano gli attori attivi.

I questionari di valutazione dei giovani

I questionari di valutazione che sostanziano la lettura che segue, compilati da un campione di ragazzi e ragazze che hanno effettuato uno stage nel corso del 2014 sono 244, suddivisi per genere come nel grafico che segue:

Graf.1 - Campione per genere del rispondente



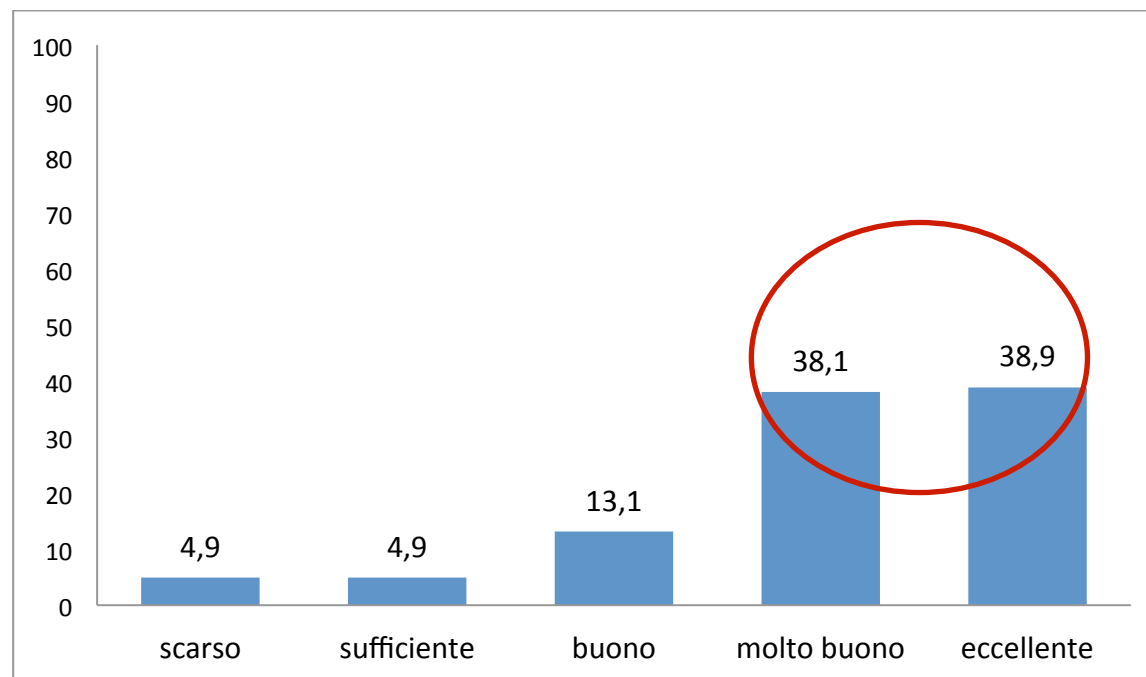
I dati che seguono analizzano i diversi item del questionario di valutazione e fanno riferimento all'esperienza diretta in termini di accoglienza, competenze acquisite, spendibilità dell'esperienza nei successivi approcci al mondo del lavoro.

La prima informazione interessante è relativa a quanti si dichiarano **interessati ad avere ulteriori opportunità all'interno dell'azienda ospitante**. Al 60% dei ragazzi sarebbe piaciuto proseguire il percorso lavorativo all'interno della realtà nella quale hanno effettuato lo stage, un dato che indica in primo luogo la bontà dell'azione di matching tra i due soggetti e, in secondo luogo, dà un primo riscontro degli aspetti qualitativamente positivi riscontrati.

A conferma, e ulteriore rafforzamento di questo primo indicatore, è il dato relativo **alla valutazione finale complessiva**.

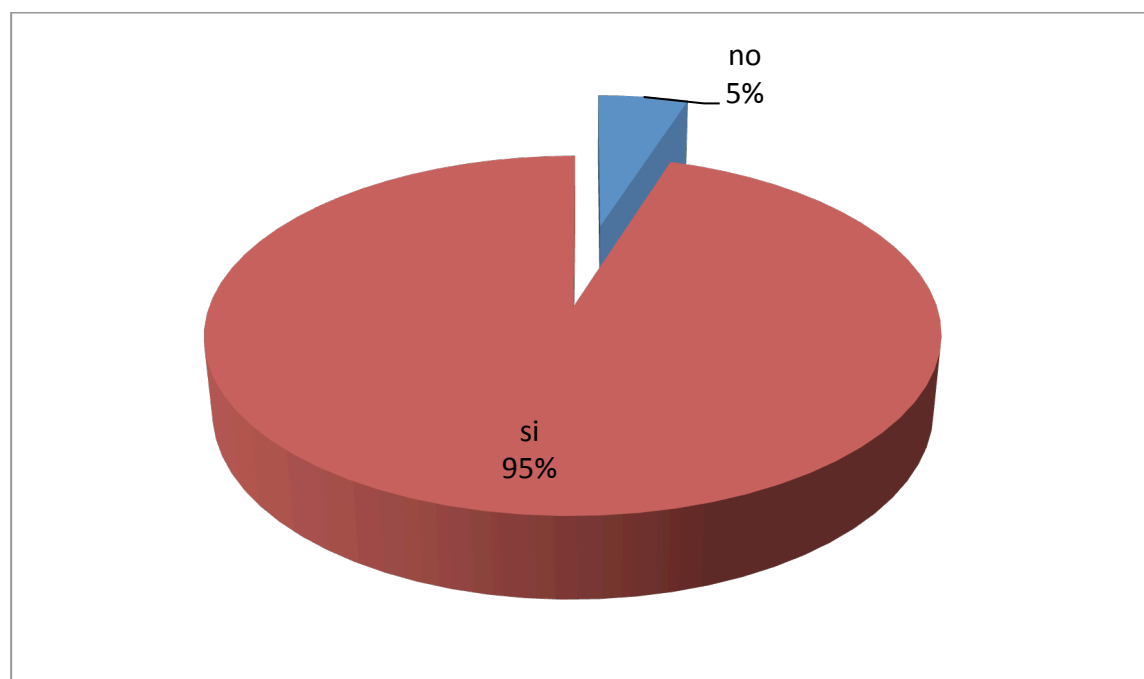
Il 77% dei giovani, senza significativi scostamenti per quanto riguarda il genere, reputa che lo stage da loro effettuato sia stato molto buono o eccellente, mentre, d'altra parte, solo una quota inferiore al 10% restituisce una valutazione negativa della sua esperienza.

Graf.2 – Valutazione finale stage



Il riscontro generale molto positivo è determinato da una serie di fattori specifici, e in primo luogo in una riscontrata **corrispondenza**, nella quasi totalità dei casi, **tra i contenuti dello stage e quelli del progetto formativo**.

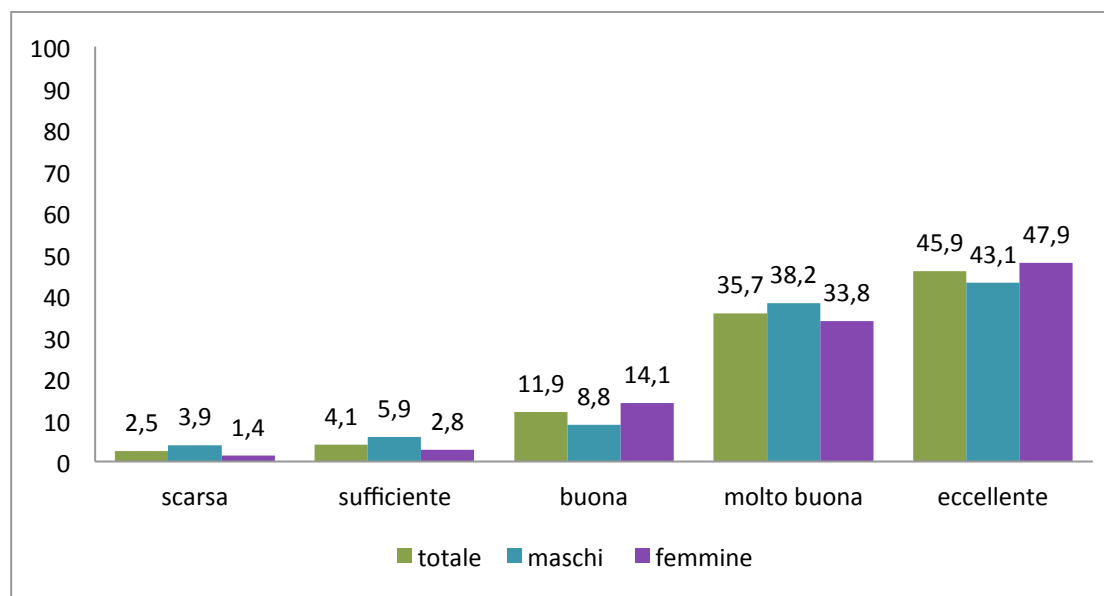
Graf.3 – Corrispondenza tra i contenuti dello stage e quelli del progetto formativo



I punti di forza rilevati dai partecipanti durante l'esperienza dello stage sono rappresentati dall'accoglienza e dall'acquisizione di competenze trasversali.

Per quanto riguarda l'**accoglienza**, e quindi un positivo atteggiamento delle aziende rispetto alla presenza nel contesto lavorativo di questi giovani, l'80% del campione ritiene che questa sia stata molto buona o eccellente.

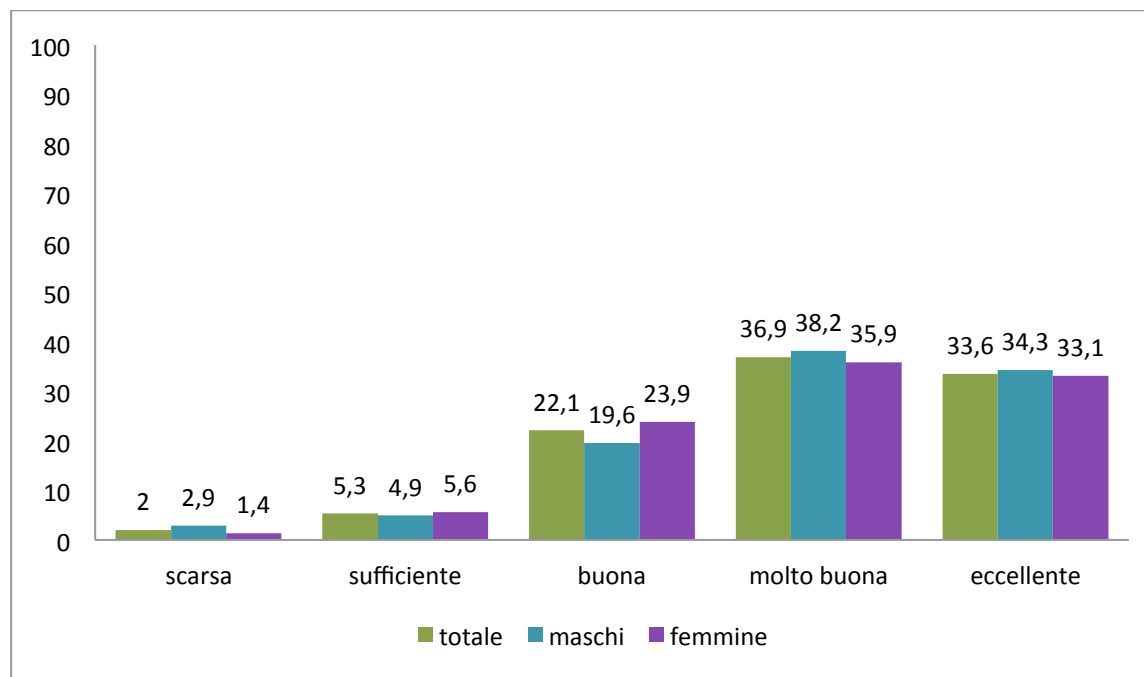
Graf.4 – Accoglienza



Come si vede dal grafico, il giudizio pienamente positivo rispetto a quest'item è condiviso sia dalle ragazze che dai ragazzi anche se questi ultimi appaiono, pur in modo poco significativo, leggermente più critici.

L'esperienza dello stage si è tradotta per molti in una buona occasione per acquisire **competenze trasversali** (successivamente, nella sezione dedicata alle aziende sarà meglio esplicitato in che cosa consistono tali competenze).

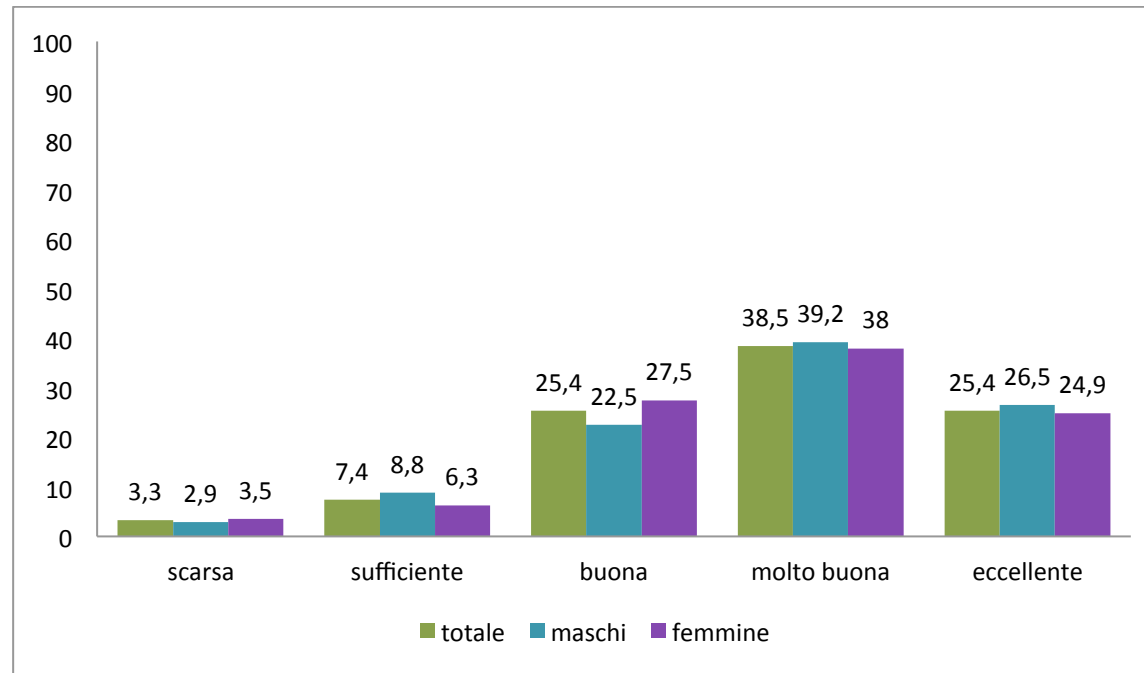
Graf.5 – Acquisizione competenze trasversali



In questo caso sono i ragazzi ad esprimere un giudizio più positivo; diverse sono le possibili interpretazioni ma è possibile che, da un lato, le ragazze siano più esigenti nella percezione del concetto di “acquisizione”, dall’altro che esse possiedano già, più dei ragazzi, alcune di queste competenze e quindi siano maggiormente sensibili al grado di approfondimento che di queste viene agito durante l’esperienza formativa.

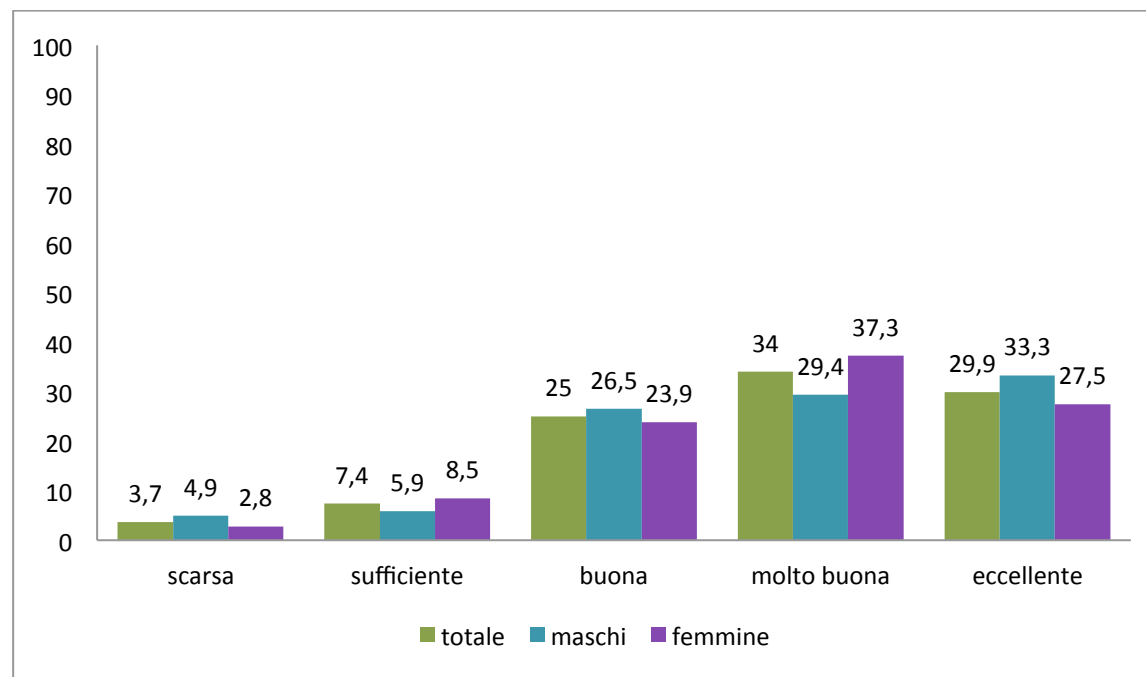
Leggermente più critico appare invece il giudizio che riguarda l’acquisizione di competenze specifiche e la spendibilità dell’esperienza di stage.

Rispetto al primo item, l’acquisizione di **competenze specifiche**, giocano, da un lato, le aspettative dei ragazzi e delle ragazze, basate forse più su un immaginario relativo alla professione desiderata nel suo complesso che su reali dinamiche lavorative, mentre d’altra parte è solo attraverso una ottimale organizzazione del percorso di stage all’interno dell’azienda che la possibilità di assimilare competenze specifiche diventa concreta e reale.



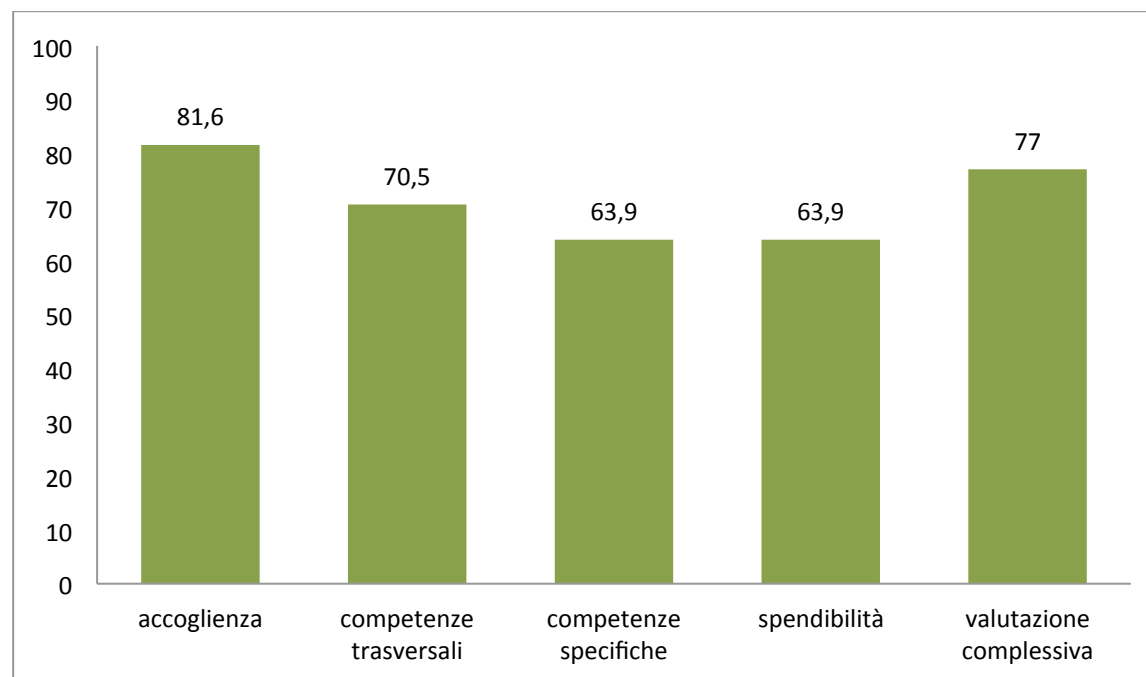
La valutazione sulla **spendibilità** dello stage è certamente influenzata dall'attuale e persistente difficoltà dei giovani a trovare una collocazione retribuita sul mercato del lavoro. Se confrontato con il dato dell'anno precedente appare infatti in significativa diminuzione la quota di quanti ritengono di aver fatto un'esperienza decisamente spendibile nel mondo del lavoro. Inoltre, tale percezione, può essere messa in correlazione con il giudizio relativo all'acquisizione di competenze specifiche, che vengono valutate dai ragazzi e dalle ragazze come una chiave di ingresso determinante nel lavoro.

Graf.7 – Spendibilità dello stage nel mondo del lavoro



Come è già stato evidenziato dai dati precedenti ma anche dalla lettura dei risultati sugli esiti degli stage effettuata negli anni passati, pur in contesto di sostanziale positività, l'acquisizione di competenze specifiche e la spendibilità del tirocinio restano i punti deboli di un'esperienza che, complessivamente, viene valutata in modo positivo.

Graf.8 – Valutazioni positive indicatori (molto buono+eccellente)

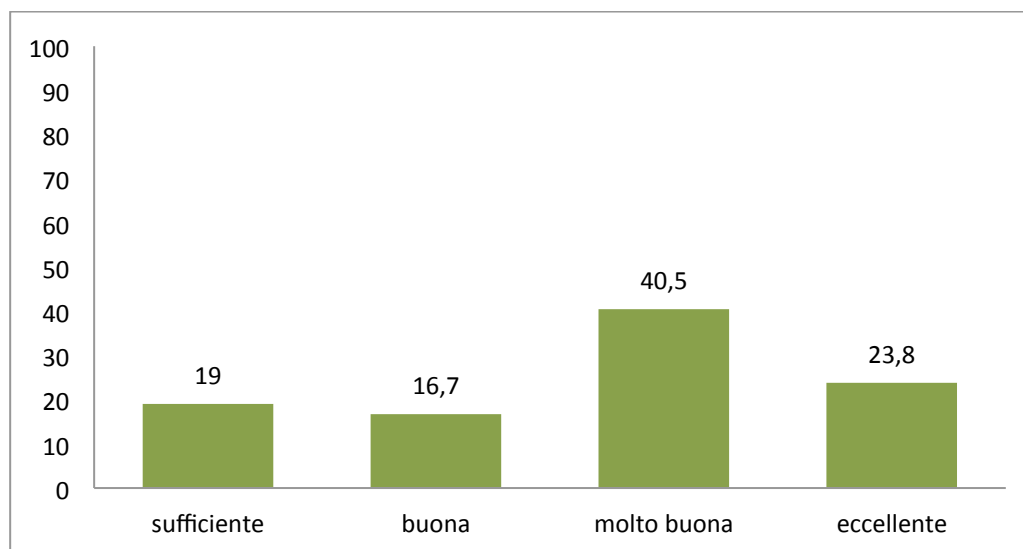


Vediamo ora il giudizio che emerge dagli altri attori del percorso del tirocinio, le aziende. In questo caso abbiamo un campione di 42 soggetti.

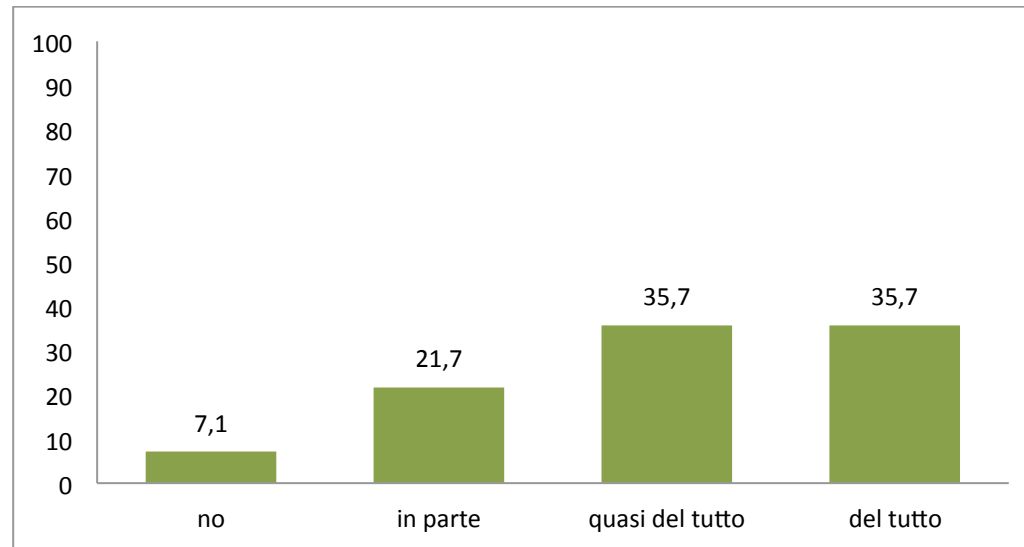
Le imprese che hanno accolto questi ragazzi evidenziano giudizi un po' più critici, forse maggiormente realistici, certamente indicazioni delle quali tenere conto nel momento della progettazione del percorso formativo.

La **valutazione finale** sul tirocinante vede il 64% circa di giudizi più che positivi, ma non è da sottovalutare il 19% delle risposte che danno un'opinione di sola sufficienza.

Graf.9 – Valutazione finale sul tirocinante



Graf.10 – Raggiungimento obiettivi formativi



Anche rispetto al **raggiungimento degli obiettivi formativi** si evidenzia qualche criticità; nel 7% dei casi questi non sono stati affatto raggiunti e, d'altra parte, solo poco più di un terzo dei programmi è stato portato a termine adeguatamente. Oltre alle competenze specifiche dichiaratamente trasmesse, l'attenzione delle imprese sembra concentrarsi maggiormente sulle competenze trasversali, quelle che "non si imparano" durante il percorso di studi ma che sono tanto importanti quanto imprescindibili per l'inserimento nel mondo del lavoro. Nello specifico, sono considerate capacità sulle quali mirare il percorso di

stage l'abilità nel risolvere problemi, la disponibilità ai rapporti inter-personali, l'attitudine al lavoro di gruppo, la capacità di osservazione, la motivazione, la capacità di lavorare per obiettivi, la volontà di crescita, una gestione efficace del tempo, la capacità di gestire lo stress, la flessibilità.

In questa lunga fase così difficile e incerta per l'economia, le imprese e il mondo del lavoro non può che riflettersi sulle progettualità e le ipotesi di investimenti futuri degli imprenditori, anche in termini di giovani risorse umane da coltivare e fidelizzare. Solo il 12% (dato anche leggermente superiore a quel 10% dichiarato nella ricerca Unioncamere) del campione ha infatti dichiarato di avere **intenzione di assumere**, con diverse modalità (tempo determinato, apprendistato, contratti di collaborazione) i ragazzi o le ragazze che hanno potuto incontrare e "testare" attraverso lo stage.