

Alla ricerca di un lavoro dignitoso: L'influenza dei sistemi educativi sulla qualità della transizione formazione-impiego

Jonas Masdonati¹

¹ Université de Lausanne

Un numero crescente di ricerche e di teorie in psicologia dell'orientamento si interessano al concetto di lavoro decente o dignitoso (*decent work*) ed ai fattori che ne facilitano o ne impediscono l'accesso alle lavoratrici o ai lavoratori adulti. Pochi di questi studi si sono però domandati cosa caratterizza e influenza un inserimento professionale dignitoso. Basandosi su ricerche e riflessioni recenti su questo tema, ci proponiamo di definire i criteri di una transizione scuola-lavoro dignitosa e di identificarne i fattori istituzionali, sociali e psicologici predittivi, tra cui spicca il ruolo chiave del sistema educativo.

Percorsi scolastici e professionali e psicologia dell'orientamento

Da circa trent'anni le ricerche mostrano che i percorsi professionali (le "carriere") diventano sempre più complessi e meno prevedibili (p.es., Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati, & Lachance, 2016; Tomlinson, Baird, Berg, & Cooper, 2018). Questa complessificazione, che non tocca soltanto la vita lavorativa, ma già i percorsi all'interno del sistema formativo (Gomensoro et al., 2017), ha due effetti principali. In primo luogo è all'origine di nuove configurazioni di situazioni di precarietà o di incertezza professionale – basti pensare ai rischi inerenti le "nuove" forme di impiego come lo *slashing*, il lavoro su chiamata, il tempo parziale imposto e l'autoimprenditorialità. In secondo luogo accentua l'importanza delle situazioni di transizione, che aumentano in frequenza e complessità e il cui esito ha un impatto determinante sul modo in cui si profilano i percorsi professionali.

Di fronte a questi cambiamenti strutturali dei percorsi, la psicologia dell'orientamento è spinta a innovare le sue fondamenta teoriche e i suoi interventi. Da un lato, orientare non si limita più all'accompagnamento degli allievi che escono dalla scuola media, ma concerne anche popolazioni dai profili e dai bisogni eterogenei, tra cui spicca quello dell'adulto alle prese con un cambiamento professionale, potenziale o effettivo, voluto o meno (Soidet, Blanchard, & Olry-Louis, 2018). Da un altro lato, orientare non significa più semplicemente aiutare a scegliere il miglior mestiere o la formazione più idonea, ma anche e soprattutto accompagnare individui che vivono delle transizioni professionali complesse e che sono esposti al rischio di precarietà professionale o di esclusione sociale. A interventi centrati sull'abbinamento tra un profilo individuale e le caratteristiche dei mestieri si aggiungono accompagnamenti psicosociologici e educativi che mirano, per esempio, ad insegnare ad attraversare una transizione, ad affermarsi in un mondo competitivo e a promuovere l'inclusione e la giustizia sociale (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019).

Lavoro dignitoso e *psychology of working*

Tra i diversi modelli teorici ed empirici emergenti che mirano a capire meglio le nuove dinamiche del mercato del lavoro e dei percorsi scolastici e professionali e le loro conseguenze per la psicologia dell'orientamento, spicca e si ritaglia attualmente uno spazio importante la psicologia dell'attività lavorativa (*Psychology of Working Theory*, PWT, Blustein, 2013; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). La PWT insiste sulla necessità di permettere a ogni lavoratore e lavoratrice, ma anche alle persone che ambiscono a un lavoro, di esercitare un lavoro decente o dignitoso (*decent work*), definito come un impiego che offre condizioni fisiche e interpersonali sicure, l'accesso a una copertura assicurativa in caso di malattia, una retribuzione adeguata, sufficiente tempo libero e riposo, nonché valori in accordo con quelli familiari e della comunità.

Le ricerche che si basano su questa teoria (vedi, per la Svizzera, Masdonati, Schreiber, Marcionetti, & Rossier, 2019) mostrano che l'accesso a un lavoro dignitoso dipende innanzitutto da fattori contestuali, come situazioni di difficoltà socioeconomica o l'appartenenza a gruppi sociali marginalizzati, e che l'opportunità di esercitare questo tipo di lavoro permette di soddisfare i bisogni fondamentali di sopravvivenza, di autodeterminazione e di appartenenza sociale (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). La PWT postula inoltre che il legame tra questi predittori sociali e un lavoro dignitoso è influenzato da fattori di mediazione psicosociali, come l'adattabilità e la volizione professionale, ed è moderato da una coscienza critica, dal supporto sociale, da una personalità proattiva e dalle condizioni del mercato del lavoro.

PWT e transizione scuola-lavoro

Se le ricerche che confermano la pertinenza della PWT per capire le sfide con le quali i lavoratori contemporanei sono confrontati sono sempre più numerose, rari sono gli studi che si sono domandati cosa caratterizza e influenza un inserimento professionale dignitoso. Partendo da questa constatazione, ci siamo associati agli autori della PWT per riflettere su come questa teoria possa essere adattata alle specificità della transizione tra la scuola e il lavoro (Masdonati, Massoudi, Blustein, & Duffy, submitted), riflessioni che hanno dato adito a un modello teorico (si veda Masdonati et al., submitted). Il modello pone al centro la nozione di transizione scuola-lavoro dignitosa, intesa come un processo complesso piuttosto che come un semplice cambiamento. Secondo quest'ottica, una transizione è riuscita non solo quando la persona trova un lavoro uscendo dalla scuola, ma soprattutto quando è capace di trovare un impiego di qualità, che sia in legame con la sua formazione e che non consista in una situazione di *underemployment*.

Un'analisi approfondita della letteratura scientifica internazionale mostra che le caratteristiche del sistema educativo e dell'ambiente sociale e familiare hanno una forte influenza sulla qualità della transizione scuola-lavoro. Inoltre, il sentimento di autoefficacia e la costruzione identitaria "sostituiscono" l'adattabilità e la volizione della PWT in qualità di fattori di mediazione del legame tra determinanti contestuali e esito della transizione, legame che è pure moderato dalle competenze dei giovani, dalla qualità del sostegno sociale di cui possono beneficiare e dalle condizioni specifiche del mercato del lavoro verso il quale si dirigono. Infine, il modello presuppone che una transizione riuscita influenzi positivamente la probabilità di accedere a un lavoro dignitoso significativo per la persona (*meaningful*), ma anche di beneficiare di una certa sicurezza professionale e di aumentare la propria occupabilità (*employability*).

Il ruolo chiave del sistema educativo

Il modello rileva chiaramente che, benché strettamente legate ad altri fattori d'influenza, le caratteristiche del sistema educativo sono tra i predittori più importanti di una transizione scuola-lavoro riuscita (Schoon & Heckhausen, 2019). In particolare, la capacità o meno di un sistema di garantire una transizione dignitosa dipende da due fattori: il suo grado d'inclusività ed il regime transizionale privilegiato. Un sistema può, in effetti, essere più o meno inclusivo e quindi in misura di compensare, o perlomeno attutire, eventuali disuguaglianze legate all'ambiente ed all'origine sociale degli studenti e delle studentesse. I sistemi che mantengono quest'ultimi e in una filiera comune (*common track*) il più a lungo possibile e indipendentemente dalla loro performance scolastica, nonché quelli che permettono di progredire al proprio ritmo e di cambiare filiera senza essere penalizzati, sono considerati i più inclusivi. All'opposto, i sistemi più precocemente selettivi, rigidi e che differenziano gli allievi e le allieve in funzione del loro rendimento scolastico, non fanno che inasprire i determinismi sociali e le disuguaglianze di fronte alla sfida transizionale (Holtmann, Menze, & Solga, 2017). Questi sistemi espongono inoltre i e le giovani a una probabilità più elevata di abbandono scolastico, fattore a rischio nelle società della conoscenza e nelle economie che valorizzano le qualificazioni.

Schoon e Heckhausen (2019) invitano inoltre a interessarsi al "regime transizionale" che sottostà a un sistema educativo, vale a dire agli "*institutional arrangements*" (Schoon & Heckhausen, 2019, p. 140) che determinano il momento e il grado di fluidità della transizione scuola-lavoro. Questa prospettiva permette in particolare di confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei sistemi educativi che valorizzano la formazione professionale (p.es., Svizzera e Germania) e di quelli che valorizzano la filiera accademica (p.es., Stati Uniti e Francia). Il vantaggio dei primi, specialmente nei sistemi "duali" che propongono l'alternanza scuola-lavoro, è di permettere una transizione progressiva e istituzionalizzata, guidata. Il loro difetto è il ricorso a processi selettivi precoci - e quindi spesso dipendenti da determinismi sociali - sia durante la scuola obbligatoria che al momento dell'entrata in formazione professionale. Al contrario, i sistemi che danno priorità alla via accademica comportano il vantaggio di ritardare l'entrata nel mercato del lavoro, ma anche due inconvenienti non trascurabili: non sembrano preparare adeguatamente al mondo del lavoro e, soprattutto, non sono attrezzati per prevenire un inserimento professionale precario dei giovani che hanno difficoltà scolastiche o che presentano un rapporto negativo con la scuola e che abbandonano spesso gli studi prematuramente (i cosiddetti *work-bound youth*).

La scuola e le aspirazioni

La configurazione del sistema educativo ha un impatto importante sulla maniera in cui le o i giovani attraversano la transizione scuola-lavoro, che a sua volta influenza la qualità del loro percorso professionale e, in particolare, le opportunità di accedere a un lavoro dignitoso. Purtroppo però un sistema educativo perfetto in merito di transizione non esiste. Sembra quindi necessario riflettere e sviluppare dei regimi transizionali che combinino e massimizzino i vantaggi di ogni sistema educativo, in modo da rendere possibili delle transizioni progressive e inclusive. Una pista in questo senso consisterebbe nel rivisitare il sistema di formazione professionale in alternanza, i cui vantaggi transizionali sono innegabili e provati, in modo che non sia veicolo di disuguaglianze sociali e di prime esperienze professionali negative. Comunque sia, è importante mirare a un sistema educativo che permetta al maggior numero di giovani di fare delle scelte e di realizzare dei progetti professionali che

corrispondono alle loro aspirazioni. In questo senso, l'applicazione, alle sfide transizionali, dei concetti di *agency* (Holtman et al., 2017; Schoon & Heckhausen, 2019) e di capacità ad aspirare (*capacity to aspire*; Appadurai, 2004) sembra promettente.

Bibliografia

- Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In V. Rao & M. Walton (Eds.), *Culture and public action* (pp. 59-84). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York, NY: Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001
- Blustein, D. L., Kenny, M., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27, 3-28. doi:10.1177/1069072718774002
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. doi:10.1037/cou0000140
- Fournier, G., Zimmermann, H., Gauthier, C., Masdonati, J., & Lachance, L. (2016). Vers l'élaboration d'un cadre d'analyse des parcours professionnels: l'éclairage de l'approche du Parcours de vie et des théories récentes en développement de carrière. In G. Fournier, E. Poirel & L. Lachance (Eds.), *Éducation et vie au travail: Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (pp. 93-143). Québec, Canada: Presses de l'Université Laval.
- Gomensoro, A., Meyer, T., Hupka-Brunner, S., Jann, B., Oesch, D., ... Scharenberg, K. (2017). *Situation professionnelle à l'âge de 30 ans: Mise à jour des résultats de l'étude longitudinale TREE*. Berne, Suisse: TREE.
- Holtmann, A. C., Menze, L., & Solga, H. (2017). Persistent disadvantages or new opportunities? The role of agency and structural constraints for low-achieving adolescents' school-to-work transitions. *Journal of Youth and Adolescence*, 46, 2091-2113. doi:10.1007/s10964-017-0719-z
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. (submitted). *Moving toward decent work: Application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition*.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. doi:10.1016/j.jvb.2018.11.004
- Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: A social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review*, 4, 135-148. doi:10.1007/s40894-019-00111-3
- Soidet, I., Blanchard, S., & Olry-Louis, I. (2018). S'orienter tout au long de la vie: bilan et perspectives de recherches. *Savoirs*, 48, 13-51. doi:10.3917/savo.048.0013
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71, 4-22. doi:10.1177/0018726717733313