



LA FUTURA **OFFERTA DI COMPETENZE** IN EUROPA



PREVISIONI A MEDIO TERMINE FINO AL 2020
RISULTATI CHIAVE

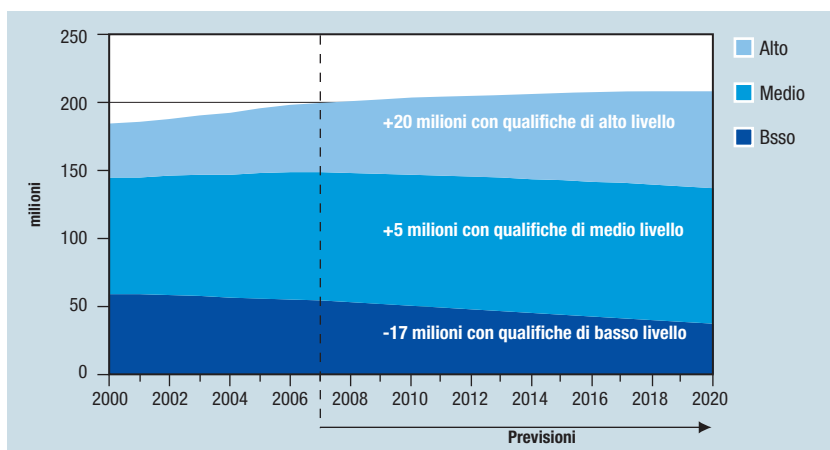
Oltre Lisbona: verso una società basata sulla conoscenza

L'evoluzione della struttura delle qualifiche

Le previsioni a medio termine formulate dal Cedefop sull'offerta di competenze in Europa fino al 2020 indicano un ulteriore marcato aumento della percentuale di forza lavoro adulta provvista di qualifiche di alto e medio livello. All'opposto, si prevede che il numero di persone in possesso di una qualifica di basso livello, o del tutto sprovviste di qualifica, sia destinato a diminuire in quasi tutti i paesi europei. Queste tendenze generali corrispondono all'obiettivo di Lisbona – fare dell'Europa la società basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica nel mondo – e rimarranno una caratteristica fondamentale nel prossimo decennio, benché si notino alcune differenze da un paese all'altro.

Tendenze dell'offerta, forza lavoro di età dai 25 anni in su, UE-25 senza Malta, più la Norvegia

Fonte: Cedefop, 2009.



Dettagli tecnici

Le previsioni riguardano 25 paesi europei (l'Unione europea a 25 senza Malta ma più la Norvegia). Sono stati elaborati tre diversi scenari; i risultati offerti sono quelli dello scenario di base (a meno che non sia specificato il contrario) e si riferiscono alla forza lavoro (la somma degli occupati e dei disoccupati) di età dai 25 anni in su, per tener conto solo di coloro che hanno probabilmente completato gran parte dei propri studi. Le previsioni sono anche disponibili per l'intera popolazione dai 15 anni in su, disaggregata per età, genere e qualifica, in modo da consentire il calcolo dei tassi di partecipazione (attività). I risultati di queste previsioni non sono comparabili con quelli delle previsioni sul fabbisogno di competenze pubblicati nel 2008, a causa dei diversi periodi a cui risalgono i dati e dell'impiego della proiezione demografica più recente.

Evoluzione della struttura delle qualifiche della forza lavoro di età dai 25 anni in su a livello nazionale.

UE-25 senza Malta, più la Norvegia

Fonte: Cedefop, 2009.



Crescita costante delle qualifiche di alto livello

Negli ultimi anni la percentuale di persone in possesso di qualifiche di alto livello (ISCED 5 e 6) è cresciuta costantemente in quasi tutti i paesi. Lo scenario di base prevede che tra il 2007 e il 2020 la forza lavoro europea (nell'Unione europea a 25 senza Malta, ma più la Norvegia) di età dai 25 anni in su, provvista di una qualifica di alto livello, crescerà di 20 milioni di persone, giungendo a rappresentare, nel 2020, il 34 per cento dell'intera forza lavoro, di fronte al 26 per cento del 2007.

Le qualifiche di medio livello rimangono l'elemento fondamentale

Nell'ambito della forza lavoro, il numero di cittadini europei provvisti di qualifiche di medio livello (ISCED 3 e 4) aumenterà di più di 5 milioni di unità nel periodo interessato dalla proiezione. Anche nel 2020, questo gruppo continuerà a costituire il segmento più cospicuo della forza lavoro (48 per cento, contro il 47 per cento del 2007).

Declino delle qualifiche di basso livello

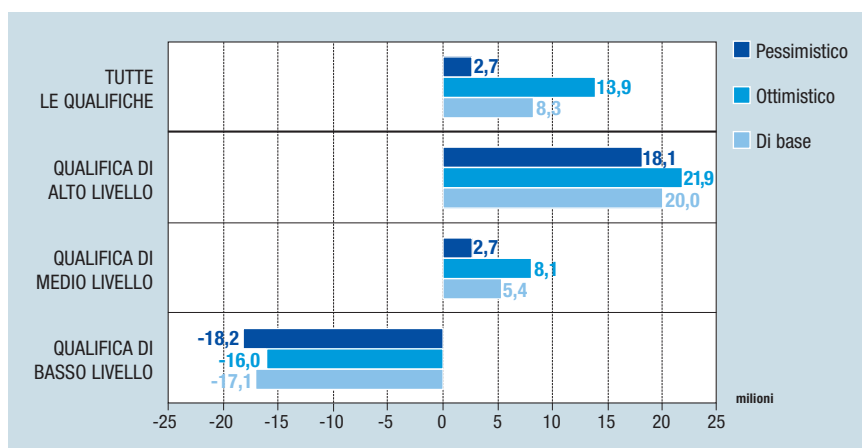
In termini sia assoluti che relativi, il numero di persone in possesso di una qualifica di basso livello (o sprovviste di una qualifica qualsiasi) sta costantemente declinando. Tra il 2007 e il 2020, nella forza lavoro europea, il numero di persone con una qualifica di basso livello o senza qualifiche di sorta è destinato a diminuire di più di 17 milioni. Si prevede che nel 2020 la percentuale di forza lavoro provvista di qualifiche di basso livello sarà del 17,7 per cento, rispetto al 27 per cento del 2007.

Scenari alternativi

Oltre allo scenario di base appena descritto, sono stati elaborati altri due scenari – uno ottimistico e uno pessimistico – per fornire un certo margine alle proiezioni. Tutti gli scenari indicano che l'evoluzione della forza lavoro da una qualifica all'altra seguirà le medesime tendenze generali. Lo scenario pessimistico, pur non tenendo conto dell'attuale crisi, prevede l'incremento minimo della forza lavoro per tutte le qualifiche, ossia 2,7 milioni tra il 2007 e il 2020. Lo scenario di base e quello ottimistico, invece, prevedono rispettivamente incrementi di 8,3 milioni e quasi 14 milioni. Tutti gli scenari prevedono incrementi delle qualifiche di alto e medio livello; si stima che le qualifiche di alto livello registreranno gli incrementi più forti. Tutti gli scenari, infine, prevedono una contrazione del numero totale di persone provviste di qualifiche di basso livello o prive di qualunque qualifica, con stime che oscillano tra i 16 e i 18,2 milioni.

Differenti scenari per la forza lavoro di età di 25 anni o più, mutamenti in milioni, 2007-20, UE-25 senza Malta, più la Norvegia

Fonte: Cedefop, 2009.



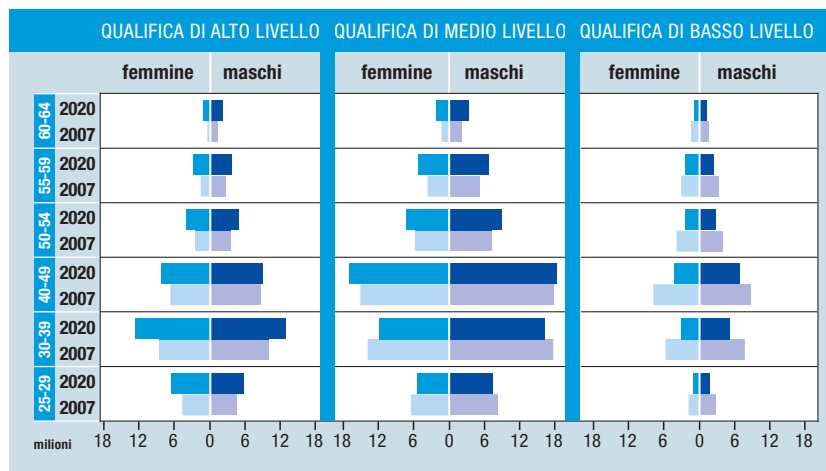
Analisi della futura forza lavoro per età e genere

I progressi delle donne saranno probabilmente più rapidi di quelli degli uomini

I risultati riguardanti tutte le persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni, facenti parte della forza lavoro, confermano le tendenze generali. I tassi d'incremento sono generalmente più elevati per le donne che per gli uomini, e ciò significa che (dal punto di vista formale) in futuro le donne avranno generalmente qualifiche di livello più alto rispetto agli uomini. Il parametro europeo fissato per il 2010, in base al quale gli Stati membri dovrebbero far sì che almeno l'80 per cento dei cittadini di età compresa tra i 25 e i 64 anni abbia completato almeno l'istruzione secondaria superiore, si potrà raggiungere solo entro il 2020, quando la percentuale prevista sarà quasi dell'82 per cento.

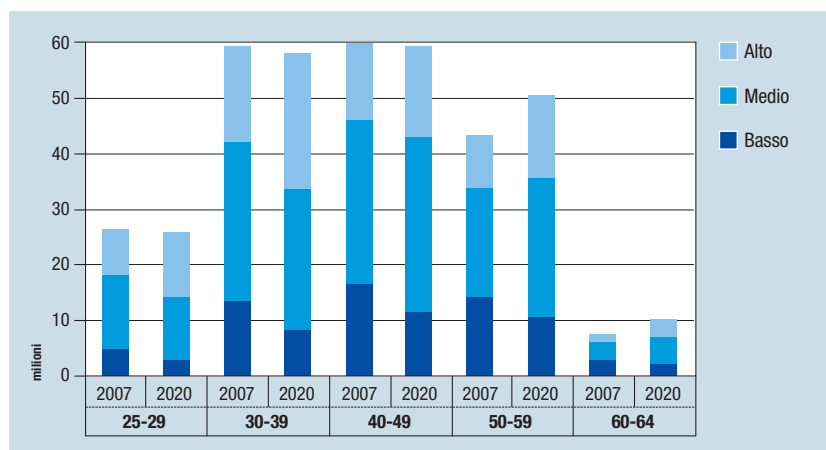
Forza lavoro per età, genere e qualifica, UE-25 senza Malta, più la Norvegia

Fonte: Cedefop, 2009.



Evoluzione delle qualifiche della forza lavoro nei diversi gruppi di età, UE-25 senza Malta, più la Norvegia

Fonte: Cedefop, 2009.



**Effetto coorte:
qualifiche di livello
superiore per
i più giovani**

Tra i vari gruppi di età si registrano variazioni notevoli: tra coloro che hanno un'età compresa tra i 25 e i 29 anni l'incremento del numero di persone in possesso di una qualifica di alto livello è assai più marcato, soprattutto per quanto riguarda le donne. L'incremento più sensibile delle qualifiche di alto livello viene previsto per gli appartenenti al gruppo di età fra i 30 e i 39 anni. Si stima che il numero di persone provviste al massimo di una qualifica di medio livello sia destinato a diminuire per tutti i gruppi di età non superiore a 39 anni, ma si prevede invece che tale numero aumenti per i gruppi di età da 40 anni in su. Questo dipende dall'effetto coorte, cioè dal fatto che la popolazione invecchia ed i giovani oggi sono generalmente meglio qualificati delle persone anziane, soprattutto perché i vari paesi hanno introdotto periodi più lunghi di formazione e istruzione obbligatoria oppure hanno offerto ai giovani il diritto di completare l'istruzione secondaria superiore.

Crescente partecipazione al mercato del lavoro

**Rapido incremento
dei tassi di
partecipazione
femminile**

Gli obiettivi principali della strategia di Lisbona e degli orientamenti per l'occupazione 2008-10 sono la riduzione della disoccupazione e l'incremento dei tassi di attività nonché della domanda e dell'offerta di lavoro. Come emerge dalle previsioni, un incremento generale dei tassi di attività (partecipazione) è nelle attese. Nel corso del tempo in quasi tutti i paesi si registra una tendenza lievemente positiva, in base a modelli che però variano a seconda del gruppo di età e del genere. Il tasso di attività maschile è generalmente più alto di quello femminile; il persistere di differenze tra i sessi riflette il differente peso degli impegni familiari. Storicamente i tassi di attività femminile tendono a dimostrarsi inferiori, ma hanno conosciuto un rapido aumento in quasi tutti i gruppi d'età, a parte quello delle donne più giovani che hanno effettuato un investimento più cospicuo nell'istruzione e di conseguenza hanno (ancora) tassi di partecipazione più bassi. In molti gruppi di età, i tassi di attività maschile si sono ridotti nel corso degli ultimi 20 o 30 anni.

**Incremento dei tassi
di partecipazione dei
lavoratori più anziani**

Promuovendo un approccio al lavoro esteso a tutto l'arco della vita, nonché un invecchiamento attivo, si contribuisce a conservare un'occupazione alle persone più anziane. Alcuni degli incrementi più rilevanti dei tassi di attività riguardano le persone dai 50 anni in su; ciò rispecchia la tendenza generale all'allungamento della vita lavorativa e forse anche le preoccupazioni relative alla pensione nonché il bisogno di lavorare più a lungo.

Una volta individuate le tendenze generali, rimane essenziale sviluppare le conoscenze di fondo

Il possibile impatto della crisi economica

Benché i risultati complessivi offrano un quadro relativamente incoraggiante, permane la preoccupazione che l'attuale crisi economica possa turbare le tendenze storiche previste. Quest'eventualità potrebbe mettere a repentaglio il costante miglioramento dei profili di qualifica che si è osservato negli ultimi decenni. Una conseguenza a breve termine della crisi potrebbe essere l'incremento della partecipazione all'istruzione e all'acquisizione di qualifiche: è possibile che i singoli individui ritardino l'ingresso in un mercato del lavoro depresso, nella speranza che una qualifica di livello più elevato offra prospettive migliori dopo la ripresa economica. Nel lungo periodo, tuttavia, le limitazioni finanziarie potrebbero scoraggiare gli investimenti nel capitale umano. Tocca alla classe politica prendere misure che scongiurino il venir meno del costante miglioramento delle qualifiche, garantendo invece la continuazione degli investimenti nell'istruzione iniziale, nella formazione permanente e nell'istruzione degli adulti. A causa dell'invecchiamento della popolazione, aggiornare o elevare le competenze degli adulti diventerà un fattore sempre più importante.

Necessità di analisi e di informazioni contestuali

Questi risultati indicano le tendenze generali. Affinché essi costituiscano uno strumento più utile per la classe politica e gli attori del mercato del lavoro, occorre irrobustirli con un'ulteriore attività di ricerca, informazioni contestuali e analisi più dettagliate. A tal fine è necessario, in particolare, affinare i dati di base, e specialmente quelli forniti a Eurostat dalle autorità statistiche nazionali. In tutta Europa bisogna moltiplicare gli sforzi per offrire dati più coerenti sia nel corso del tempo che in tutti i paesi; ancora, dobbiamo disporre di un maggior numero di informazioni qualitative concernenti i problemi connessi al nostro tema, come per esempio gli alti tassi di abbandono scolastico che si registrano oggi.

Verso un sistema europeo di previsione delle competenze

Un passo in avanti

Le presenti previsioni sull'offerta di competenze, unite alle precedenti previsioni sul fabbisogno di competenze, rappresentano un importante elemento di quel sistema complessivo di regolari previsioni sulla domanda e offerta di competenze, che è previsto dall'iniziativa "nuove competenze per nuovi lavori" varata dalla Commissione europea nel 2008. Il Cedefop continua nell'impegnativo compito di sviluppare tale sistema di previsione europeo. A partire dal 2010, il Cedefop pubblicherà regolarmente i risultati di previsioni aggiornate e sincronizzate sulla domanda e l'offerta di competenze in Europa.

Corrispondenza tra competenza e lavori

Conformemente all'iniziativa "nuove competenze per nuovi lavori" promossa dal Consiglio europeo e dalla Commissione europea, il Cedefop continuerà le proprie attività di ricerca e sviluppo per individuare precocemente e prevedere l'evoluzione delle competenze. A integrazione di una costante valutazione della domanda e dell'offerta di competenze, continuerà pure l'analisi dei potenziali squilibri del mercato del lavoro e la ricerca sulla mancata corrispondenza tra competenze e lavoro. Per ampliare e convalidare la base di conoscenze, il Cedefop prenderà anche in esame la fattibilità di ricerche svolte tra i datori di lavoro come strumento per individuare il fabbisogno di competenze nelle imprese e mettere in luce le novità che emergono in questo campo nei settori chiave dell'economia.

Fonte

- Cedefop. *Future skill supply in Europe. Medium-term forecast: synthesis report*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni, 2009.
- Cedefop. *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast: synthesis report*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni, 2008.

Per ulteriori informazioni

www.cedefop.europa.eu/skillsnet

Per contattare il gruppo del Cedefop sull'analisi delle competenze

skillsnet-team@cedefop.europa.eu



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
Recapito postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu



Ufficio delle pubblicazioni

8016 IT – Gratis
Da richiedere al Cedefop