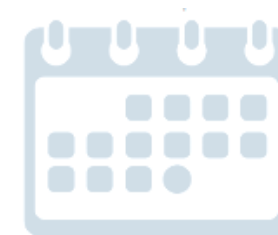


EMPLOYABILITY 4.0

L'importanza delle Deep Skills e delle Soft Skills nei percorsi di sostegno all'occupabilità



AGENDA • 30 settembre 2021 ore 11:00 - 13:00



Andrea De Bonis/Massimo Gnone • UNHCR
Stefania Maselli • Servizio Centrale
Monia Dardi • Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

Alessandro Ferrario Candidate Engagement Specialist • The Adecco Group
«Il talento nel mondo del lavoro di oggi e di domani: le competenze e le dimensioni di occupabilità richieste»

Diego Boerchi Ph.D. in Social and Developmental Psychology • Università Cattolica del Sacro Cuore
«Strumenti e metodologie di identificazione e valorizzazione delle soft skills delle persone rifugiate»

Giada Bruschi Orientatrice al lavoro • Comune di Cremona

Federica Capelli Psicologa • Comune di Cremona

Selene Fiorini Assistente Sociale Specialista Counselor • Comune di Cremona

«Best practice: soft skills tra consapevolezza e quotidianità»

Patrizia Brognoli Diversity and Inclusion Manager e Disability Manager • Decathlon Italia

«Decathlon Italia, soft skills e passione sportiva: ciò che può fare la differenza»

FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITA'

“
CON IL MIO LAVORO HO RIPRESO
FIDUCIA, AUTOSTIMA E LA SPERANZA
DI UN FUTURO MIGLIORE.
”

KHALED

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITA'
THE ADECCO GROUP

466

Orientati al mondo del lavoro

337

Formati professionalmente

273

Inclusi nel mondo del lavoro

167

Operatori/trici formati (capacity building)



TENT



EMPLOYABILITY 4.0 IL PROGETTO

Partner

Fondazione Adecco, Servizio Centrale, UNHCR, SAI

Obiettivo

Il progetto “Employability 4.0” 2021 ha l’obiettivo di aumentare i livelli di **occupabilità** delle persone accolte nel Sistema di Accoglienza e Integrazione attraverso il coinvolgimento diretto di aziende ed operatrici/operatori, promuovendo **strumenti innovativi** e potenziando aree di interconnessione per l’inclusione tra soggetti pubblici e privati

LA COLLABORAZIONE CON LA RETE SAI

2017



● SAI Calabria

- 20 operatori/trici
- 20 persone Rifugiate

Al 2021 ytd



● > 80
Operatori/trici
Coordinatori/tri
Expert Coaches

EMPLOYABILITY 4.0: I PILLARS

GRUPPO DI LAVORO:

17 Operatori/trici SAI -
Servizio Centrale -
UNHCR



SUPERVISIONE

LINEE GUIDA,
GLOSSARIO,
ORIENTAMENTO



ISPIRAZIONE/CO- PROGETTAZIONE

WEBINAR PER LA
RETE SAI



SPERIMENTAZIONE

EMPLOYABILITY
TOOL, CORPORATE
PARTNERSHIP



EMPLOYABILITY 4.0 : IL PROCESSO

CONOSCERE

Costrutti teorici, dati, megatrends, mercato del lavoro

SPERIMENTARE

Applicazione & pratica: sperimentare nuovi strumenti (Employability tool)

INNOVARE

Analisi: modellizzazione, nuove idee, progetti e altre domande aperte





employability

è un costrutto multidimensionale

Lo sviluppo di competenze adattabili tali da permettere a tutte le persone di sviluppare capacità che gli consentano di entrare o di rimanere nel mondo del lavoro durante la loro vita lavorativa, di muoversi nel e tra i mercati del lavoro e di realizzare il proprio potenziale attraverso un lavoro accessibile e sostenibile e di raggiungere un lavoro significativo tenendo conto dell'interazione tra circostanze individuali e mercato del lavoro



SOFT serie di competenze con caratteristiche di trasversalità, capacità relazionali, personali, sociali, metodologiche che dipendono dal background socio-culturale e sviluppate in diversi contesti (formali, non formali, informali)

EMPLOYABILITY skills



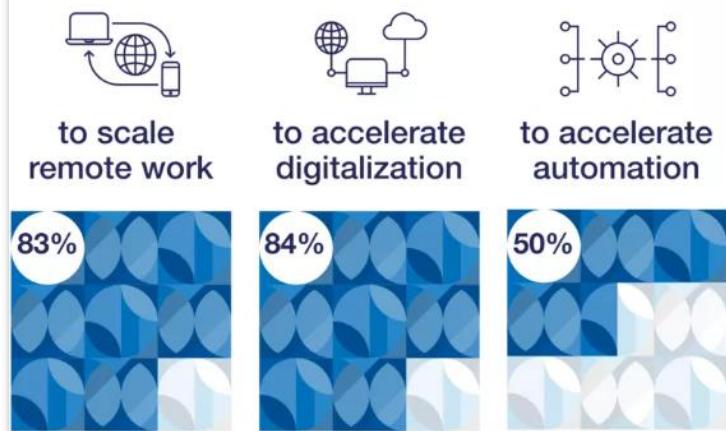
Comunicazione
Affidabilità
Lavoro in team
Adattabilità
Resilienza



DEEP Skills

Capacità profonde che ci permettono di fronteggiare situazioni instabili e incerte permettendo di conviverci.

COVID-19 is pushing companies



Reskilling needs



UPSKILLING/RESKILLING

77%





of the 22,000 people that we surveyed said they would be willing to upskill in order to become more employable

PwC, Hopes and Fears Survey, 2019

Top 10 skills of 2025

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Type of skill

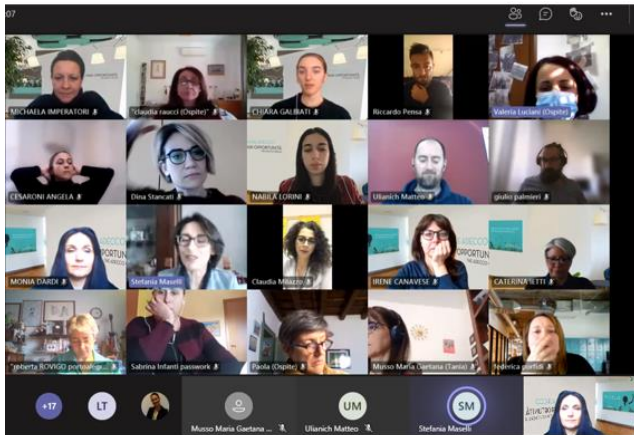
-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

L'EMPLOYABILITY TOOL avrà la seguente struttura che rappresenta anche un indice sintetico dei contenuti



| | | |
|---------|---------------|--|
| Pag. 3 | | ANAGRAFICA DATI IDENTIFICATIVI |
| | | Beneficiario |
| | | Servizio |
| Pag. 4 | SEZ. 1 | RILEVAZIONE PRE-REQUISITI MINIMI di accesso ai percorsi di sostegno all'inclusione lavorativa |
| Pag. 5 | | 1.1 Conoscenza linguistica italiana di accesso |
| Pag. 6 | | 1.2 Soft Skills Core |
| Pag. 7 | | 1.3 Valutazione di Accesso e Action Plan |
| Pag. 8 | SEZ. 2 | RILEVAZIONE REQUISITI DI VALORE |
| Pag. 8 | | 2.1 Rilevazione livello di qualifica |
| Pag. 9 | | 2.1.1 Educazione/titoli di studio |
| Pag. 10 | | 2.1.2 Esperienze Professionali |
| Pag. 11 | | 2.2 Rilevazione requisiti di valore suscettibili per ruolo |
| Pag. 11 | | 2.2.1 Corsi di Formazione, Certificazioni Professionali, iscrizione ad A e/o Organizzazioni di Categoria |
| Pag. 13 | | 2.2.2 Soft Skills Plus |
| Pag. 14 | | 2.2.3 Competenze Informatiche |
| Pag. 16 | | 2.2.4 Competenze Linguistiche |
| Pag. 18 | | 2.2.5 Altre Variabili |

INNOVARE: NEW WORLD NEW SKILLS



DECATHLON

NESPRESSO

