



RISULTATI DELL'INCHIESTA TRAMITE INTERVISTE REALIZZATA DALL'UNIVERSITÀ DI FIRENZE (1)

PAROLE DI 10 QUADRI AZIENDALI DELLA NET-ECONOMIA IN ITALIA (UMBRIA, LAZIO E TOSCANA)

**Funzioni da « quadro », ma spesso un'assenza d'inquadramento
Condizioni di lavoro giudicate piuttosto buone
Crescente instabilità professionale in un mercato instabile
Formazione da autodidatta e formazioni qualificanti auspicate.**

★ IN ITALIA, I QUADRI DELLA NET-ECONOMIA, COME PERCEPISCONO LE LORO CONDIZIONI DI LAVORO ?



Si nove intervistati su dieci pensano che le loro funzioni sono quelle di un quadro, solo quattro dichiarano di avere questa qualifica legale in azienda, laddove invece hanno tutti un alto livello di qualificazione. Fatta eccezione per il periodo di crisi degli anni 2000, le persone consultate dichiarano che le loro condizioni di lavoro, come regola generale, si sono leggermente migliorate, tanto sul piano degli avanzamenti di carriera, quanto a livello di una più grande qualificazione. Per quanto riguarda la competizione e le relazioni gerarchiche, esistono sicuramente e sono ben vissute all'interno dell'azienda. Per quanto riguarda la competizione esterna, la stessa è percepita come un motore dell'attività professionale. Gli orari di lavoro sono considerati piuttosto flessibili ed alcuni dipendenti beneficiano anche di giornate di lavoro a distanza.

★ PROVANO UN « SENTIMENTO DI INSTABILITÀ PROFESSIONALE » ?

Come regola generale, i quadri consultati sono sensibili alla crescente instabilità del loro lavoro che dipende dalla fragilità e dall'instabilità del mercato. Viene ricordato che sono numerose le aziende della Net-Economia che sono fallite nel corso di questi ultimi anni. Viene anche sottolineato il fattore di rischio costituito da una scarsa capitalizzazione delle aziende. Per un altro verso, si fa osservare che la crisi generale che tocca tutte le aziende di produzione va di pari passo con la soppressione dei servizi complementari, con il risultato di ridurre l'attività del terziario avanzato. Si deplora, inoltre, l'assenza di formazione continua.

Le relazioni con i clienti, la necessità di sviluppare dei nuovi prodotti, un carico di lavoro eccessivo da realizzate in tempi molto ristretti e i problemi burocratici sono citati in fine come fattori di stress.

Per quanto riguarda i fattori di instabilità professionale di ordine economico, si fa rilevare una diminuzione dell'attività nel settore delle TIC. Alcuni dei quadri intervistati fanno menzione del rischio potenziale esistente di sviluppare dei prodotti non competitivi o di mettere in atto

in azienda delle politiche di sviluppo non adeguate. La questione del livello salariale è anch'essa pregnante.

- Per quanto riguarda i fattori di instabilità professionale di ordine sociale, gli intervistati hanno tendenza a negare le situazioni di abuso di potere. Il fatto di lavorare in aziende giovani è spesso percepito come un fattore di miglioramento di tale problematica, anche se, in certi casi, viene segnalata una certa discriminazione nei confronti delle donne.
- Tra gli altri fattori di instabilità professionale citati abbiamo : la necessità di un costante aggiornamento professionale, l'assenza di contratti specifici, un inquadramento settoriale ancora non del tutto definito e l'arrivo sul mercato di giovani più qualificati e con esigenze economiche inferiori.

★ NEI CONTESTI PROFESSIONALI CONSIDERATI COME « RISCHIOSI », QUAL'È L'IDEA CHE SI FANNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA ?

L'aggiornamento professionale costante e la formazione figurano tra le risposte più frequenti come soluzione per resistere ad una situazione di instabilità professionale. Vengono anche richiesti delle ricerche mercato e delle analisi cognitive del settore. Gli intervistati menzionano anche una uniformazione delle qualifiche professionali nelle aziende della Net-Economia, manifestando l'esigenza di una più grande organizzazione sindacale. Per quanto riguarda più specificamente la formazione, i quadri consultati manifestano l'esigenza di formazioni da realizzare da autodidatta e di formazioni più specifiche : dalla formazione puramente tecnica alla formazione all'inquadramento, passando dalle relazioni con la clientela, l'apprendimento delle lingue straniere ed altre formazioni caratteristiche del settore.

Per l'anticipazione o la risoluzione di problemi di ordine economico, la funzione della formazione più citata è quella della riqualificazione personale, ma sono menzionati anche eventuali aggiustamenti e cambiamenti di rotta dell'azienda.

L'anticipazione o della risoluzione di problemi di ordine tecnologico è una questione molto sensibile. Come regola generale, viene deplorato il costo eccessivo delle formazioni specializzate ad alto livello che possono essere finanziate sola dalle grandi aziende. Le piccole aziende devono quindi organizzarsi in modo da liberare del tempo sull'orario di lavoro, mettendo inoltre a disposizione dei dipendenti dei programmi software ed altri strumenti che permettano loro di formarsi da autodidatti. Per quanto riguarda i contenuti a carattere tecnico, viene manifestata l'esigenza di corsi specifici in funzione del settore di attività.

Per contro, esistono diverse risposte che negano l'esistenza di problemi di ordine sociale. Viene comunque riconosciuta l'utilità della formazione come supporto per entrare in contatto con gli altri e per creare una più grande dinamica di gruppo. Si ritiene che una maggiore formazione possa indurre una più grande stima di se stessi, con il vantaggio di resistere meglio alle derive di tipo logoramento, discriminazione, ecc.



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Comunità Europea. Il contenuto di questo progetto non riflette necessariamente la posizione della Comunità Europea e non impegna quindi per nulla la sua responsabilità.

PANORAMA INEDITO DEI QUADRI DELLA NET-ECONOMIA IN EUROPA DEL SUD

PROGETTO EUROPEO FORCO-PRECANET (2002-2005)

FORMazione COntinua - CREscente INSTabilità dei QUAdri della NET-économie



UNE STUDIO DI GRANDE PORTATA
NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA DI AZIONE COMUNITARIO LEONARDO DA VINCI



Risultati dell'inchiesta preliminare realizzata su 30 quadri aziendali della Net-Economia in Francia, a Cipro e in Italia nel 2003

Una ulteriore inchiesta sarà realizzata nel 2004 su 1000 quadri di 5 paesi diversi del l'Europa del Sud : Cipro, Spagna, Francia, Grecia (Creta) e Italia.

TEMA

Le evoluzioni della formazione continua di fronte ai cambiamenti nella situazione professionale dei quadri della Net-Economia in Europa.

PROMOTORE

Università di Tolosa Le Mirail (Francia)

UNIVERSITÀ DI TOLOSA LE MIRAIL

★ 5 PAESI DELL'EUROPA DEL SUD PARTECIPANTI

Cipro, Spagna, Francia, Grecia (Creta) e Italia.



★ 11 PARTNER INTERESSATI

- Oltre all'Università di Tolosa Le Mirail (Francia) : 6 PARTECIPANTI A PIENO TITOLO,
- L'Università di Cipro a Cipro,
- L'Università di Firenze in Italia,
- L'APEC in Francia (Association Pour l'Emploi des Cadres di Parigi, ossia, in italiano, Associazione per l'Impiego dei Quadri),
- Un gabinetto di consulenza aziendale in Grecia (Diakrisi),
- Alcune aziende della Net-Economia in Spagna (SouthWing) e in Francia (Aliacom),
- Un'agenzia di comunicazione in Francia (Nuances du Sud).

★ 4 PARTECIPANTI INQUADRATI DALL'UNIVERSITÀ DI TOLOSA LE MIRAIL (UTM - FRANCIA)

- Il CERTOP (Centre d'Etudes et de Recherche sur Travail, Organisation et Pouvoir, ossia, in italiano, Centro di studi e di ricerche su Lavoro, Organizzazione e Potere), un gruppo misto di ricerca, promotore del progetto, formato dell'UTM e dalla divisione sociologia del CNRS.
- Il centro « Etudes Et Recherches » (ossia, in italiano, Studi e Ricerche), che è una divisione del Servizio Formazione Continua dell'UTM, coordinatore del progetto.
- Il CREFI (Centre de Recherche en Education, Formation et Insertion, ossia, in italiano, Centro di Ricerca in materia di Educazione, Formazione ed Inserzione), che è un gruppo di ricerca dell'UTM specializzato nelle Scienze dell'Educazione.
- Lo LTC (Laboratoire Travail et Cognition, ossia, in italiano, Laboratorio Lavoro e Cognizione), che è un gruppo di ricerca formato dell'UTM e dalla divisione psicologia del CNRS.

★ 4 OBIETTIVI

- Costruire un strumento di analisi e di riferimento a livello europeo che permetta di caratterizzare il processo di crescente instabilità professionale suscettibile di toccare il personale altamente qualificato delle aziende della Net-Economia e di determinare la funzione e gli obiettivi della formazione continua per tutta la vita lavorativa in tali situazioni di rischio.
- Comprendere l'evoluzione della loro situazione professionale e della immagine che si fanno della formazione continua sulla base di una inchiesta preliminare da realizzare intervistando trenta quadri aziendali della Net-Economia a Cipro, in Francia e in Italia.
- Stabilire un confronto a livello europeo sulla base di inchieste da realizzare tramite un questionario da far compilare da mille quadri aziendali della Net-Economia a Cipro, in Spagna, in Francia, in Grecia (Creta) e in Italia.
- Valorizzare i risultati del progetto nel quadro di operazioni di ricerca.



RISULTATI DELL'INCHIESTA TRAMITE INTERVISTE REALIZZATA DALL'UNIVERSITÀ DI TOLOSA LE MIRAIL (F)



PAROLE DI 10 QUADRI DI START-UP DELLA NET-ECONOMIA IN FRANCIA (REGIONE MIDI-PYRENEES)

Vincoli forti, ma accettazione dei rischi
Instabilità professionale aggravata dall'evoluzione delle TIC
Formazione continua per tutta la vita lavorativa vista come un fattore strategico per l'adattamento.

★ COME SI DIVIENE UN QUADRO IN UNA START-UP DELLA NET-ECONOMIA, IN FRANCIA ?

Entrare a far parte di un'azienda della Net-Economia costituisce nella maggior parte dei casi una scelta deliberata, sia che la stessa venga a concretizzare un percorso di formazione o ad iscriversi in una prospettiva di riconversione professionale, sia che rappresenti una opportunità di fine carriera. Per certi quadri, l'avventura e il rischio connessi con questo challenge sono dei fattori motivanti.

★ IN CHE MODO QUESTI QUADRI DEFINISCONO LA LORO FUNZIONE ?

L'identità di un quadro tende ad essere definita più dalle sue funzioni che dal suo livello nell'azienda. Le promozioni si effettuano essenzialmente in modo orizzontale e raramente nell'ambito della stessa azienda. L'idea di carriera ha d'altronde un carattere molto incerto. Per quanto riguarda il contenuto delle mansioni svolte, può essere molto evolutivo e richiede la qualità essenziale dell'adattamento professionale, imposto dalle rapidissime evoluzioni tecnologiche che costituiscono un'autentica sfida tecnica, come pure dal gioco della concorrenza esterna. L'adattamento professionale presuppone un'innovazione ed una formazione personale permanente da parte degli interessati.

★ COME PERCEPISCONO LE LORO CONDIZIONI DI LAVORO ?

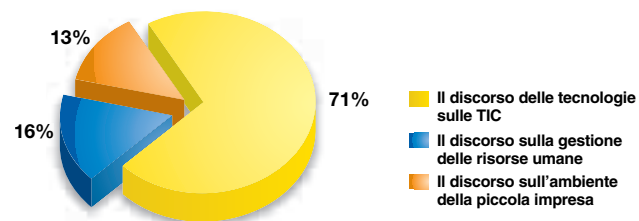
- Un ritmo di lavoro sostenuto, ma largamente accettato, che è la prova di una certa comprensione dei vincoli esistenti a questo livello. Tale condizione è associata all'idea di investimento professionale, elevato al rango di una qualità professionale.
 - Una sicura importanza accordata alle relazioni di lavoro che contribuiscono alla loro soddisfazione professionale, di fronte ai vincoli derivanti dalla consistenza della competizione esterna. Le relazioni gerarchiche sono considerate come fluide e sono fortemente mediate dall'uso dell'informatica e da un'organizzazione sociale specifica che introduce nel sistema una certa difficoltà di interpretazione, vissuta da alcuni come un eventuale fattore di instabilità. Per quanto riguarda la relazione con i clienti, viene evocata molto spesso in termini di stress.
 - Una pressione che diviene un elemento costitutivo del loro lavoro. Connessa con i vincoli imposti dalla concorrenza esterna, questa pressione è accettata tal quale e presuppone la mobilitazione di capacità di resistenza individuali.

★ PROVANO UN « SENTIMENTO DI INSTABILITÀ PROFESSIONALE » ?

Sono giudicati destabilizzanti i fattori di ordine economico esterni all'azienda, mentre i fattori di ordine sociale, che nei fatti si traducono in abusi di potere, discriminazioni o azioni di logoramento, sono associati alle relazioni di lavoro o al mercato del lavoro. La specificità tecnologica costituisce una fonte di incertezza supplementare. In conclusione, è quindi opportuno accettare di assumersi il rischio inerente con l'esercizio di un'attività in questo settore economico. Al di là di ciò, una simile visione delle cose permette un adattamento ai forti vincoli che pesano sulle condizioni di lavoro (ed anche la loro completa accettazione), influenzando così sulla definizione e sulla progressiva modificazione dell'immagine che se ne fanno a tal riguardo.

★ NEI CONTESTI PROFESSIONALI CONSIDERATI COME « RISCHIOSI », QUAL'È L'IDEA CHE SI FANNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA ?

Sono stati individuati tre diversi tipi di discorso (*) che si differenziano tra loro sulla base della rappresentazione che i quadri si fanno delle funzioni che potrebbe svolgere la formazione continua in presenza di situazioni professionali rese instabili da fattori di ordine tecnologico (CLASSE 1), di ordine sociale (CLASSE 2) o di ordine economico (CLASSE 3) :



CLASSE 1 (71 %)

Una rappresentazione dell'insicurezza professionale che mette l'accento sulle difficoltà di adattamento a livello individuale rispetto alla rapida evoluzione e alla crescente complessità delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). Una rappresentazione della formazione che valorizza una formazione da autodidatta utilizzando le TIC, che può essere integrata all'attività professionale di cui assicura la qualità.

Discorso tipo : « Per quanto mi riguarda, in materia di nuove tecnologie sono un autodidatta ed effettuo da solo la mia formazione nell'ambito del lavoro... », ma « il rischio è di essere rapidamente superato in quanto queste tecniche evolvono troppo rapidamente e, in più, è anche possibile non riuscire ad assimilarle in quanto sono troppo complesse. »

CLASSE 2 (16 %)

Una rappresentazione dell'insicurezza professionale che mette l'accento sulle difficoltà di gestione delle aziende. Una rappresentazione della formazione che valorizza diversi dispositivi di accompagnamento per i dirigenti : coaching, consulenza di gestione, sviluppo personale, ...

Discorso tipo : « Certi giovani dirigenti di start-up non hanno alcuna esperienza e sono anche irresponsabili nella gestione del personale. Avrebbero davvero bisogno di un accompagnamento sostenuto per evitare l'instabilità dell'azienda. »

CLASSE 3 (13 %)

Una rappresentazione dell'insicurezza professionale che mette l'accento sulle difficoltà incontrate dalle piccole aziende di fronte alla concorrenza dei grandi gruppi. Una rappresentazione idealizzata della formazione che, per i dipendenti, valorizza di più la Formazione Professionale Continua (FPC) di tipo esterno rispetto ad una formazione da autodidatta durante le ore lavorative.

Discorso tipo : « Quello che ci fa paura è la concorrenza delle grandi aziende. » e « La formazione continua è sempre benefica e, per i dipendenti, costituisce anche un diritto, ma nelle piccole aziende è difficile da realizzare. »

Nella maggioranza dei casi, la formazione continua per tutta la vita lavorativa costituisce un fattore strategico per l'adattamento permanente dei quadri di tali aziende e si integra nel quadro delle stesse attività lavorative che risultano allora più o meno formalizzate e sempre più uniformi.



RISULTATI DELL'INCHIESTA TRAMITE INTERVISTE REALIZZATA DALL'UNIVERSITÀ DI CIPRO (CY)



PAROLE DI 10 QUADRI AZIENDALI DELLA NET-ECONOMIA A CIPRO

Condizioni di lavoro in via di miglioramento
Crescente instabilità professionale connessa con una difficile situazione economica e politica
Formazione continua citata come la soluzione prioritaria per far fronte ai cambiamenti tecnologici.

★ A CIPRO, I QUADRI DELLA NET-ECONOMIA, COME PERCEPISCONO LE LORO CONDIZIONI DI LAVORO ?

Tra gli intervistati, sei quadri su dieci pensano, in generale, che le loro condizioni di lavoro si sono migliorate. Il rialzo della borsa cipriota e lo sviluppo della loro azienda figurano tra le ragioni invocate per spiegare tale situazione. Ciò non di meno, il sentimento di essere confrontati alla concorrenza resta pregnante per nove quadri su dieci, mentre le relazioni gerarchiche nell'ambito delle società sono citate dalla metà delle persone intervistate e sette quadri su dieci dichiarano infine di sentirsi « sovraccarichi di lavoro e senza orario fisso di lavoro. ». Si tratta quindi di un miglioramento molto relativo delle condizioni di lavoro : per fare evolvere la situazione, ci si attende insomma un aumento degli stipendi, una migliore formazione, degli incentivi più importanti e maggiori investimenti.

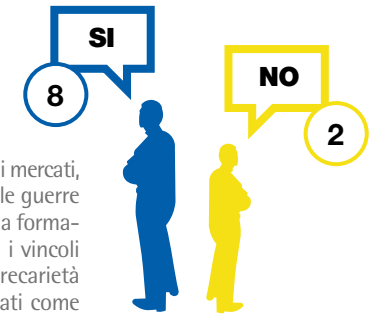
★ NEI CONTESTI PROFESSIONALI CONSIDERATI COME « RISCHIOSI », QUAL'È L'IDEA CHE SI FANNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA ?

- Per rispondere alla domanda sulle ragioni di instabilità nel lavoro, al primo posto è stata citata, tra le risposte possibili, la formazione. Le sue funzioni principali : formare i direttori sulle nuove tecnologie e favorire la mobilità e l'avanzamento nell'ambito dell'azienda.
 - In un contesto in cui i fattori economici hanno portato ad una instabilità a livello occupazionale, le innovazioni tecnologiche, le tecnologie Internet e le risorse umane sono state identificate come delle aree di formazione da proporre ai dipendenti.
 - Otto quadri su dieci hanno anche parlato delle pressioni subite per tenersi informati sui nuovi pro-dotti e sulle innovazioni tecnologiche. In questo caso, la funzione della formazione professionale è di rendere il lavoro più interessante e più produttivo, rompendo quindi la routine e adeguandosi quindi ai cambiamenti. Le formazioni in materia di TIC, come anche nel marketing, sono state indicate come le aree da sviluppare in modo prioritario.
 - Cinque intervistati su dieci hanno riconosciuto la funzione svolta dalla formazione professionale in una situazione di lavoro instabile a causa di fattori di ordine sociale. Il contenuto suggerito per permettere a tali formazioni di farvi fronte comprende il lavoro di gruppo, lo sviluppo delle risorse umane e degli insegnamenti di tipo sociale.

La formazione professionale continua può costituire una risposta alla crescente instabilità degli impieghi quando la stessa è imputabile a dei fattori tecnologici. In questo caso, le formazioni in materia di TIC sono considerate come prioritarie.

★ PROVANO UN « SENTIMENTO DI INSTABILITÀ PROFESSIONALE » ?

I fattori principali che determinano questa crescente instabilità professionale sono stati individuati a livello dei cambiamenti tecnologici, della congiuntura economica (incertezza regnante sui mercati, depressione economica, ecc.), delle guerre e dell'assenza di fondi destinati alla formazione continua, mentre lo stress, i vincoli temporali, la concorrenza e la precarietà del settore privato sono stati citati come ulteriori motivi di pressione.



I fattori di instabilità professionale crescente dovuti a motivi non economici...	SI	NO	NR
Ritiene che gli eccessi di potere possano condurre ad un'instabilità della Sua situazione professionale ?	5	1	4
Situazione di discriminazione professionale realmente vissuta	2	5	3
Ritiene che le discriminazioni sul posto di lavoro possano condurre ad un'instabilità della Sua situazione professionale ?	7	1	2
Azioni di logoramento professionale realmente vissute	4	6	0
Ritiene che le azioni di logoramento sul posto di lavoro possano condurre ad un'instabilità della Sua situazione professionale ?	7	0	3
Situazione di pressione sul posto di lavoro realmente vissuta	10	0	0
Ritiene che le pressioni sul posto di lavoro possano condurre ad un'instabilità della Sua situazione professionale ?	9	1	0

Le discriminazioni potenziali sul posto di lavoro sono state citate come una delle cause della diminuzione della produttività.

Della diminuzione della produttività è stato detto che potrebbe essere una conseguenza del logoramento professionale subito sul posto di lavoro. La veglia tecnologica, che è un fattore di prima importanza nel settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC), è stata menzionata anch'essa come un motivo di pressione.

Infine, « il problema cipriota » è stato indicato come il motivo numero uno della precarietà dell'impiego. Sono state citate anche delle altre cause come i cambiamenti a livello della direzione, la fusione di aziende e, più in generale, le « relazioni esistenti ».



TUTTI I DETTAGLI DEL PROGETTO SUL SITO

<http://www.univ-tlse2.fr/leonardo/forco-precane/>

Tél. : 0033 (0)5 61 50 39 08 (Università di Tolosa Le Mirail - Francia)

* Questi 3 tipi di discorso sono stati denominati CLASSE 1, CLASSE 2 e CLASSE 3 che sono stati analizzati per mezzo di un programma software di nome ALCESTE : Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble di Segments di Testo (ossia, in italiano, Analisi Lessicale del Contesto di un Insieme di Segmenti di Testo).