

E-JOB

"Excellence Job on Board"

Analisi competenze per nuovi profili professionali

A cura di
Fondazione ISYL



Premessa

Con questo studio il progetto EJOB prevede di realizzare un'analisi delle competenze necessarie a formare i profili professionali individuati come personale di bordo degli equipaggi.

Partendo dalle analisi del settore sviluppate su precedenti progetti finanziati in questo Programma e sulla base degli orientamenti delle singole programmazioni regionali in materia di formazione e lavoro, il percorso formativo si concentrerà su alcuni profili professionali nautici di bordo ritenuti innovativi ed in particolare sulle seguenti figure:

- Chef di bordo
- Steward di bordo
- Macchinista di bordo

Il percorso vede il coinvolgimento di oltre 100 studenti e almeno 4 istituti scolastici tra la provincia di Lucca e la città di Nizza con l'obiettivo di fornire agli studenti un quadro delle competenze richieste per queste figure, la possibilità di verificare su campo le opportunità occupazionali legate a tali profili sia in territorio italiano che francese, fare un'esperienza di alternanza scuola-lavoro in un altro territorio, caratterizzato da una cultura ed una lingua diversi dalla propria ed in uno dei settori prioritari dell'area di cooperazione.

Gli input del progetto

È stato rilevato che i maggiori limiti all'occupazione dei giovani risiedono in una limitata conoscenza dei modelli di impresa emergenti e delle relative opportunità professionali, con conseguente impossibilità di trovare adeguato spazio alle proprie vocazioni personali.

Oltre a questo, si rileva una scarsa tendenza alla mobilità, spesso determinata da ostacoli di tipo culturale e linguistico.

Va inoltre osservato che esiste una limitata descrizione e rappresentazione dei ruoli, sia dal lato della domanda che dell'offerta che ha come effetto un basso interesse dei giovani verso il settore della nautica, pur essendo un'attività economica rilevante per il territorio che si sviluppa ad un passo dai loro istituti scolastici; allo stesso tempo rende complicato per gli stessi istituti tecnici, meno per l'istituto nautico, ma molto di più per gli istituti turistico "Piaggia" e alberghiero "Marconi", poter offrire al percorso formativo le curvature necessarie per aprire opportunità lavorative agli studenti nel settore della nautica da diporto.

Infine, alcune filiere, più di altre, hanno già da alcuni anni dimostrato una migliore capacità di generare occupazione di qualità: tra queste vi sono sicuramente quella blu e quella verde.

Dagli studi italiani e francesi emerge anche che il livello delle retribuzioni e la qualità del lavoro potrebbero essere migliorate in presenza di una più spiccata mobilità giovanile e una più stretta aderenza tra vocazioni dei giovani e proposte professionalizzanti.

L'istituto dell'alternanza scuola/lavoro è uno dei modelli che saranno di stimolo per EJOB, che vuole però andare oltre, cercando di offrire ai giovani occupati di domani nuovi stimoli e nuove occasioni per condividere più ampi schemi culturali e professionali.

Il tema rientra non a caso tra i principi fondanti del “Passaporto Europeo per le competenze “ del 2014.

Nel caso specifico di EJOB, la Francia e l’Italia hanno molto da offrire, sia per l’alto numero di imprese della filiera blu presenti nei territori Interreg Maritime, sia per il loro alto livello di competenze ed abilità. Le possibilità di “fertilizzazione incrociata” tra i due Paesi sono numerose ed evidenti.

La sfida di offrire migliori opportunità di lavoro, sia in termini di “matching vocazionale” che di retribuzione, è pienamente accolta da EJOB, che la realizza in un’ottica transnazionale.

Sempre in relazione agli studi citati, è infatti emerso che molte mancate opportunità di impiego derivano dalla impossibilità, per le imprese della filiera blu, di trovare risorse umane adeguatamente formate.

Le opportunità saranno quindi non solo per i giovani lavoratori francesi ed italiani, ma anche per le imprese.

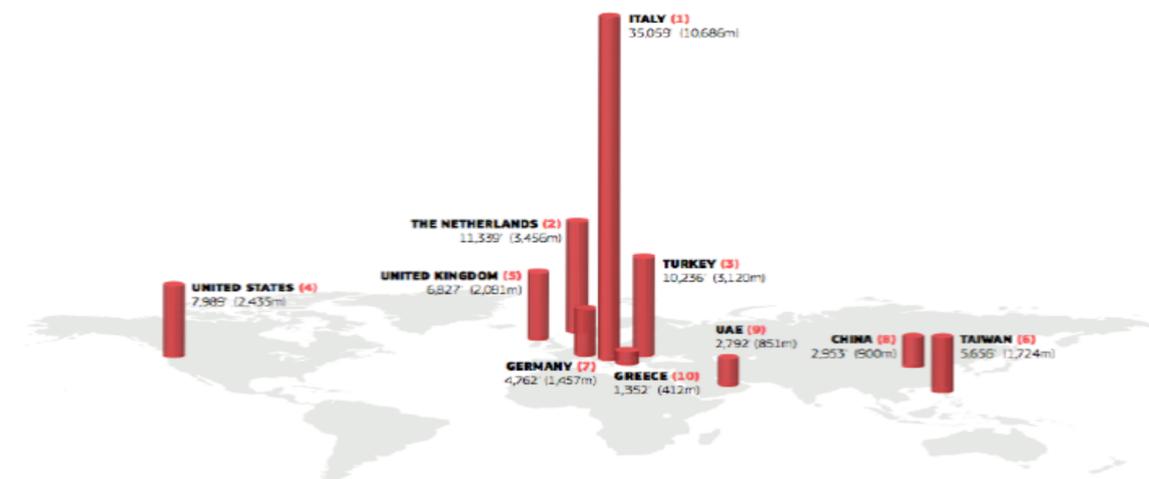
EJOB fornirà risposte anche in quest’ottica, attraverso incontri B2B, dove le imprese avranno modo di illustrare i nuovi contorni professionali domandati, e i giovani entrare nella prospettiva dei nuovi mestieri. È in quella sede che le vocazioni emergeranno per loro con maggiore chiarezza.

Ad una maggiore mobilità e qualificazione degli impieghi, non serve citare alcunché, corrisponde, a fortiori, un miglior livello retributivo ed una più bassa stagionalità.

Il contesto

La tendenza della crescita dei mercati internazionali nautici continua a confermare in modo definitivo indicatori positivi riconducibili a di tutti i paesi produttori di imbarcazioni.

Lo scenario di mercato di grandi yacht mostra ottime registrazioni di crescita che confermano la tradizione del vecchio continente rispetto a paesi emergenti.



Nel mondo nel settore nautico lavorano circa 100.000 aziende, 1 mln di dipendenti diretti globali e circa 25.000 porti turistici, che nel complesso sviluppano un fatturato di circa 50 mld di euro. In Italia il trend positivo di crescita è il 5 anni 2014/18 è del 10,7%, e nel 2018 i cantieri navali mostrano una crescita a doppia cifra (11%), confermando la forte ripresa del settore nautico italiano (ibidem), con un numero crescente di lavoratori (13,8% rispetto al 2017), per un totale di 22.310 unità e un contributo al PNL del 2,02% (Rapporto UCINA 2019).

Si tratta di una filiera che dopo un decennio di difficoltà sta recuperando i livelli di produzione del 2008: nel 2019 infatti il mercato della nautica ha effettuato l'ennesimo trend positivo. La yachting industry con la cantieristica e i servizi può essere considerata una realtà di nicchia dell'economia marittima mondiale. L'Italia è inoltre leader mondiale nella produzione dei grandi yacht. La provenienza prettamente estera della domanda di grandi yacht porta inoltre una crescente richiesta di customizzazione del prodotto come tratto distintivo. L'Italia conferma il suo primato percentuale mondiale con oltre il 40% di unità consegnate. Il 2019 vede numeri come 807 ordini globali. L'industria del refit e repair risulta consolidata come realtà significativa dell'industria della nautica globale ed in particolare in Europa i cantieri risultano impegnati sino al 2020 .

Non risultano marginali gli elementi relativi ai servizi orientati agli equipaggi come:

- Formazione equipaggi
- Eventi per equipaggi

Sulla base di un'analisi di contesto della nautica globale risulta fondamentale capire le realtà e le azioni che attualmente vengo effettuate in riferimento alla tendenza generale.

Le realtà associative collocate sul territorio italiano e caratterizzate da un'elevata concentrazione di imprese collegate tra loro rappresentano un'ottima realtà e risposta per le esigenze di contesto avanzate dalla nautica. I distretti come emerge dallo studio condotto a livello nazionale da Navigo, stanno crescendo e consolidandosi sui territori italiani, diffondendosi in modo omogeneo e caratterizzandosi con filiere relative allo loro tipicità territoriale.

Attraverso l'utilizzo di strumenti quali analisi dei fabbisogni è stato possibile individuare le figure professionali di riferimento. Il contesto generale riguarda le figure professionali all'interno della nautica, queste ultime esprimono un fabbisogno differenziato e personalizzato coerente con la filiera. Prevalgono figure specializzate accomunate da una domanda di competenze tecnico- professionali, conoscenze pratiche del mestiere. La richiesta di tali figure risultano da un fabbisogno considerato in crescita nel prossimo futuro.

L'analisi della filiera nautica evidenzia come l'evoluzione in direzione di una produzione orientata al mercato del lusso impone una spinta decisa all'aumento di competenze specialistiche direttamente collegate alla filiera, che abbraccia tutta la catena del valore, comprendendo riparazione, refitting e restyling, servizi di accoglienza in porto e a terra, personale di bordo altamente qualificato. La formazione delle competenze appare centrale per favorire il riposizionamento e l'evoluzione della filiera nautica caratterizzata da conoscenze tecnico professionali specifiche a competenze trasversali che richiedono lo sviluppo di comportamenti e attitudini di flessibilità cooperazione motivazione e problem-solving. L'analisi della situazione esistente arriva a definire le competenze necessarie per la formazione dei profili di bordo quali: stewardess, chef di bordo e macchinisti nelle caratteristiche trasversali, di presentazione e al mondo del lavoro e nella definizione di competenze specifiche.

Le competenze da sviluppare vengono individuate nella conoscenza:

- delle caratteristiche della vita a bordo di uno yacht con le sue specificità ed i suoi limiti;
- dei territori della nautica da diporto nel Mediterraneo, approfondendo la geografia politica, economica e marina del Mediterraneo e più specificamente dei territori Interreg interessati e delle produzioni agroalimentari locali;
- dei temi legati alle escursioni, all'accoglienza portuale e all'organizzazione degli eventi;
- di un vocabolario tecnico con una selezione di termini tecnici riferiti ai tre diversi profili professionali con traduzione in lingua oltre ad esercitazioni con uso di frasi idiomatiche e di uso comune;
- della costruzione di un curriculum vitae/Tipologie di contratto/Legislazione sociale utili per inserirsi nel mondo del lavoro legato al settore nautico.

Su questo impianto di base andrà a implementarsi lo sviluppo futuro del progetto EJOB.

A questo fine si prevede l'attuazione di un programma sperimentale di scambio culturale e lavorativo articolato in moduli che consentiranno di integrare le eccellenze formative dei rispettivi territori transfrontalieri.

Gli obiettivi legati alla componente saranno realizzati attraverso la definizione di moduli formativi, che comprenderanno anche una parte di rafforzamento linguistico, necessario per attuare gli scambi di esperienze tra studenti italiani e francesi.