

Qualsiasi sia lo scenario ipotizzato per il futuro del lavoro, esso avrà un impatto sulle competenze richieste ai lavoratori, sulle forme di trasmissione del sapere, sui contenuti e sulle modalità di accesso alla formazione.

Nell'era dei *big data*, la **capacità di leggere e interpretare grandi masse di dati** diventerà sempre più cruciale, così come le **competenze organizzative, gestionali e la capacità di negoziare e fare rete**, per via dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso un modello per progetti. Allo stesso tempo, ambienti di lavoro multi-generazionali e collaborativi imporranno il potenziamento di **competenze relazionali e comunicative avanzate**, mentre la mobilità dei percorsi di carriera richiederà al contempo capacità di **sviluppare velocemente competenze specialistiche innestandole su una base di competenze generali ibride**.

Questo è quanto emerge dal Report inglese *The Future of Work: Jobs and skills in 2030*, che ha ispirato le considerazioni contenute in questo articolo e nei due precedenti, e che merita più di una chiave di lettura perché è uno dei rari esempi di forte **impegno istituzionale sul fronte dell'analisi previsionale dei fabbisogni professionali**, segno della consapevolezza che **il primo cambiamento da affrontare è proprio la necessità di prevenire il cambiamento, piuttosto che reagire a esso**.

Gli autori del Report esplorano le implicazioni derivanti dalle grandi tendenze economiche e socio-demografiche in tutti i principali ambiti di policy e in diversi settori occupazionali (digitale, commercio e logistica, formazione, servizi alle persone e alle imprese, manifattura, costruzioni).

Se è vero che, come sottolineato *nella parte I di questa serie di riflessioni*, **la tecnologia è ancora uno dei principali driver della trasformazione del lavoro**, essa è solo uno dei molti trend che influenzeranno *il modo in cui si produrrà e si lavorerà*, a maggior ragione nei **settori caratterizzati da un'alta intensità di lavoro e da un maggiore peso delle componenti personale e relazionale** ai fini del rendimento individuale e della produttività, come la **formazione e i servizi, in particolare alle persone**.

Particolarmente interessante sembra quindi una riflessione sui cambiamenti che potrebbero verificarsi in questi settori alla luce di quattro possibili scenari.

Scenario 1 - Flessibilità spinta, con modesta crescita dell'economia ma anche maggiore insicurezza per i lavoratori, soprattutto i meno qualificati. In questo scenario, **si riducono gli investimenti pubblici in formazione** ma aumentano gli investimenti delle imprese, interessate allo sviluppo di competenze specifiche e *ready-to-use*. L'accesso ad opportunità di formazione di qualità diventa più difficile per cui ha meno risorse, mentre la formazione erogata dalle istituzioni terziarie tradizionali assume i tratti dell'elitarietà. **Lo sviluppo della formazione employer-led non si traduce**, infatti, **in un riconoscimento di pari dignità alla formazione in contesto di lavoro** con il risultato di amplificare le **disuguaglianze** tra i lavoratori. Nel **settore dei servizi alla persona**, a queste tendenze si aggiunge una sempre maggiore richiesta di **creatività e capacità di pensiero critico** (in tensione con la ridotta capacità di accesso alla formazione non funzionalizzata). Nel **settore della sanità** sarà sempre più necessario padroneggiare nuove tecnologie, ma soprattutto sviluppare **empatia** per comprendere la crescente diversità e superare gli steccati professionali (cosiddetta **multiprofessionalità**) per leggere bisogni complessi. Nel **settore educativo**, emerge in particolare la necessità di sviluppare **intermediary skills**, legate alla capacità di sviluppare le relazioni tra studenti, imprese e istituzioni formative. Come dire che chi ha il delicato compito della formazione dei giovani (e non solo) dovrà iniziare davvero a preoccuparsi dell'[employability](#).

Scenario 2 - The Great Divide...

continua a leggere l'articolo su [Nòva](#)