



Orientamento al lavoro (e di carriera)

L'occupazione dei migranti influenza molte questioni rilevanti come l'indipendenza economica, la pianificazione del futuro, la socializzazione con la società ospitante, l'apprendimento linguistico, la comprensione della cultura del paese di accoglienza, l'autostima e l'autoefficacia. Quindi l'orientamento professionale è una strategia significativa per l'inclusione sociale dei nuovi arrivati. L'enfasi va posta sull'intera storia della carriera (pre e post migrazione) della persona attraverso narrazioni intorno a temi di vita.

È di fondamentale importanza **evitare l'errore di considerare il “nuovo arrivato”** come una **“persona nuova” senza un passato**, che ha bisogno di un servizio di accompagnamento standardizzato. Questo rischio può essere indotto dal comportamento degli stessi migranti, a causa di una tendenza generalizzata ad azzerare tutto ciò che hanno fatto nel paese di origine o di attraversamento.

Non è raro che molte persone immigrate, quando viene loro richiesto il titolo di studio, rispondano con orgoglio che hanno ottenuto la licenza media in Italia, anche se possiedono un'istruzione secondaria (o terziaria) nel loro paese d'origine. Tendono a valorizzare la licenza media perché è un obiettivo raggiunto nel paese ospitante, non essendo a conoscenza del fatto che si tratta del titolo di studio più basso in Europa e non certo strategico per trovare lavoro. Questa percezione sbagliata può essere indotta dal fatto che al loro arrivo nel nuovo paese vengono spinti da professionisti a sostenere l'esame di terza media per acquisire una conoscenza di base dell'italiano, che è sicuramente il loro primo importante obiettivo, ma solo preliminare.

Supportare l'empowerment delle persone migranti richiede di riconoscere e valorizzare l'intero percorso migratorio, concentrandosi sulle tre fasi del processo; ogni fase è un momento di apprendimento che genera l'acquisizione soprattutto di *soft skill*, di cui il migrante potrebbe non essere consapevole:

- la **fase di pre-migrazione** si riferisce alla vita nel paese di origine (famiglia, istruzione, aspetti educativi, sociali, lavorativi).
- la **fase di emigrazione** inizia dalla decisione di lasciare il proprio paese fino all'arrivo in Italia. Può durare diversi mesi o anni e comprendere i paesi di transito intermedio in cui i migranti possono aver soggiornato e lavorato. Questa parte della storia è spesso la più nascosta; invece è estremamente importante che venga esaminata e compresa, poiché può riguardare esperienze traumatiche ed essere origine di blocchi da superare, ma può aver generato conoscenze e abilità nuove.
- La **fase post-migrazione** si riferisce ai problemi affrontati/risolti durante l'arrivo e l'insediamento nel nuovo paese.

Le capacità possedute dalla persona sono il risultato di tutte le esperienze fatte in ogni momento della sua storia. Una valutazione delle competenze che si riferisce all'intera esperienza di vita è necessaria per rendere i nuovi arrivati consapevoli di ciò che hanno appreso (soprattutto in modo informale) e di come tale apprendimento possa essere declinato in abilità da valorizzare e utilizzare sul mercato del lavoro (e quindi funzionali all'inclusione sociale). I migranti generalmente non sono consapevoli di quante competenze trasversali hanno acquisito durante il percorso migratorio e di come queste *soft skill* siano fortemente richieste dalle imprese italiane. Devono quindi essere aiutati a riconoscerle, comprenderle e adattarle al nuovo contesto.

L'esperienza suggerisce di usare una libera intervista basata su alcune domande chiave, per favorire l'auto-narrazione:

Domanda chiave	Suggerimenti
<ul style="list-style-type: none"> • Cosa facevi nel tuo paese? Cosa hai fatto nei paesi in cui hai vissuto prima di arrivare qua? • Hai frequentato la scuola? Se sì, che tipo di studi hai fatto? 	<ul style="list-style-type: none"> • È bene iniziare con una semplice conversazione e lasciare che gli argomenti giungano in modo naturale. • Rispettiamo la privacy e usa l'empatia (invece di domandare "Perché sei andato/a via dal tuo paese" possiamo chiedere "Come ti sei sistemato/a qui?") • Cerchiamo di evitare un tono troppo assertivo che potrebbe essere percepito come un po' aggressivo e giudicante
<ul style="list-style-type: none"> • Cosa ti porti qui rispetto al tuo passato? 	<ul style="list-style-type: none"> • Può essere utile far pensare a un oggetto in cui la persona si può identificare prima e dopo la partenza • Ricordiamoci che "rifugiato" è uno status giuridico e non umano. Usiamo questa parola con attenzione: qualcuno può non apprezzare l'uso di questo termine mentre qualcun altro ha bisogno di questa identità.
Cosa ti piacerebbe fare?	<ul style="list-style-type: none"> • Facciamo le domande sempre con cautela (specialmente in caso di alte barriere linguistiche e culturali e quando non c'è un mediatore) • Domande sulla tipologia di permesso di soggiorno sono necessarie per capire se la persona può lavorare e con quali modalità (possiamo spiegarlo) • Non insistiamo nel domandare alla persona se pensa di rimanere nel paese o di andare altrove • La prima preoccupazione di una persona appena arrivata è di avere abbastanza soldi da mandare alla propria famiglia. Quindi la risposta più probabile è "voglio fare qualsiasi lavoro", che non è mai la risposta giusta per il reclutatore di un'azienda. In questo caso l'intervistatore può fare domande sempre più specifiche usando una comunicazione esplorativa per consentire all'intervistato di manifestare le sue conoscenze, abilità, valori e aspettative a breve e a lungo periodo. Come in un gioco la persona si apre poco alla volta. • Carte dei mestieri con immagini e testi multi-lingua possono essere molto utili con migranti a bassa scolarizzazione e poca padronanza linguistica.
Perché vorresti fare?	<ul style="list-style-type: none"> • Non facciamo noi ipotesi pre-confezionate ed evitiamo stereotipi. I rifugiati, come chiunque altro, vogliono crescere a livello personale e professionale. • La domanda "Perché?" aiuta ad esplorare il punto di vista e i valori culturali della persona intervistata.

L'intervista aiuta a definire un possibile percorso da fare tra ciò che è desiderato e ciò che è possibile e realistico al momento, ad esempio se il migrante desidera lavorare come operatore socio-sanitario, sarà necessario concordare che si tratta di un buon obiettivo a medio-lungo termine e nel frattempo è necessario valorizzare i punti deboli (competenze linguistiche, conoscenza del lavoro, ecc.) e valorizzare i punti di forza (competenze trasversali, esperienze precedenti, ecc.). Utilizzare la "**metafora del bicchiere**" per capire quanto sia pieno il suo **bicchiere delle possibilità**, in modo da definire gli ulteriori passi da compiere per colmare la lacuna al fine di raggiungere l'obiettivo generale (riempire il bicchiere). Si tratta in un certo senso di trattare con bicchieri mezzi pieni invece che con bicchieri mezzi vuoti, rendendo visibili e valorizzando tutte le opportunità e le barriere. È molto importante che il migrante comprenda gli ostacoli interni (lingua, competenze trasversali) ed esterni (regole del contesto ospitante) fin dall'inizio e abbia una visione chiara di tutto il processo di inclusione lavorativa che lo aspetta.

Definire dei sotto-obiettivi può essere utile per tracciare i percorsi e valorizzare tutti i passaggi di successo, lavorando così sull'autostima. È di fondamentale importanza aumentare la consapevolezza della persona sui propri punti di forza e di debolezza e aumentare il suo bisogno di introspezione. Il nuovo arrivato non ha familiarità con le regole di accoglienza e il sistema di lavoro e deve essere portato a scoprirlo passo dopo passo, definendo un progetto di vita con sotto-obiettivi e obiettivi principali.

Uno dei principali ostacoli all'occupazione è l'impossibilità di produrre **prove delle precedenti qualifiche** e, anche quando ciò è possibile, i datori di lavoro potrebbero non riconoscerle come attendibili. Il migrante deve quindi essere informato di tutte le possibilità disponibili nel paese ospitante di riconoscimento e convalida del suo apprendimento precedente formale, non formale o informale e dei servizi specifici esistenti. Allo stesso tempo, i nuovi arrivati devono conoscere le caratteristiche del mercato del lavoro locale, l'ambiente imprenditoriale (tipologia e dimensioni delle aziende), i principali settori economici e i cluster, i requisiti per specifiche professioni. Spesso nel nuovo paese le precedenti esperienze professionali vengono fraintese e non tutte le esperienze sono automaticamente trasferibili da un paese all'altro; ciò è dovuto non solo al diverso sistema di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze, ma anche alle diverse leggi e norme sociali: lavorare come elettricista in Europa richiede una specifica licenza artigianale (permesso) e lavorare come sarto in Mali può non essere la stessa cosa in un paese dell'UE.

Ci si aspetta che molti migranti non abbiano familiarità con il concetto di competenze e con il Curriculum Vitae o il portfolio di competenze come strumenti per autopromuoversi sul mercato del lavoro. Quindi i formatori e gli insegnanti di lingua sono tenuti a trasmettere l'importanza delle competenze nella ricerca di un lavoro (conoscenza, esperienza, attitudini e valori personali, abilità difficili e morbide), come possono essere incluse in un CV e come dare loro visibilità durante un colloquio di lavoro.

Molte attività possono essere fatte in piccoli gruppi, come **simulazioni e giochi di ruolo**, per sensibilizzare i migranti su "cosa sono in grado di fare", "in quale contesto", "come autopromuoversi con successo", "come imparare da un colloquio di lavoro non riuscito". Tali attività possono essere svolte anche durante un corso di lingua con lo scopo di combinare l'apprendimento della lingua di base, l'apprendimento di linguaggi specialistici, l'apprendimento di codici culturali e di modalità di ricerca attiva del lavoro.

Fonti

- AGER A., STRANG A., 2008. Understanding Integration: A conceptual Framework. Journal of Refugee Studies 21(2)
- The Listen Manual, Learning from Intercultural storytelling, Erasmus+ project 2016-1- DE02-KA204-003341
- Lighthouse project, Erasmus+, 2016, Lighthouse Guidebook: Innovative strategies and technique in career guidance and counselling for migrants.
- SAVICKAS, 2009.
- Valorize High Skilled Migrants project, Erasmus+ 2016, MOSSA, the Model of soft skills Assessment & MOSP, the Model of promotion and self-promotion. <http://www.centroestero.org> Erasmus+ n°2018-1-FR01-KA204-047664 Boosting re



<http://www.centroestero.org>