

Pretirocinio d'integrazione (PTI) per migranti e rifugiati

Un robusto ponte verso la formazione professionale

Il pretirocinio di integrazione (PTI) è un successo. Oltre l'80% dei partecipanti lo ha completato con successo. Successivamente, circa il 70% ha completato un corso di formazione professionale di base di due o tre anni (AFC o CFP). Questo è quanto emerge dall'ultima valutazione del programma da parte dell'Alta scuola pedagogica di Berna. La valutazione include anche risultati qualitativi: per esempio, i formatori percepiscono i partecipanti come persone particolarmente impegnate. Quasi tre quarti di essi raggiungono il livello linguistico desiderato nell'orale e circa il 90% nello scritto. Nei primi cinque anni del programma, più di 4000 persone hanno preso parte a un PTI. A partire dall'estate 2024, il programma federale sarà reso permanente come offerta regolare nei Cantoni partecipanti.

Successivamente, il 70% di queste persone ha iniziato un corso di formazione professionale di base di due o tre anni (CFP o AFC). Si tratta insomma di un successo.

Esiste da quasi sei anni e si è ormai affermato: il pretirocinio d'integrazione (PTI). Si tratta di un programma ponte di un anno che offre ai rifugiati riconosciuti, alle persone ammesse provvisoriamente e ai giovani di età compresa tra i 16 e i circa 35 anni recentemente immigrati in Svizzera l'opportunità di prepararsi a una formazione professionale di base. Allo stesso tempo, esso persegue l'obiettivo di fornire nuove leve a quei settori economici che lamentano carenza di manodopera qualificata. Il PTI è offerto in 18 Cantoni e in diversi settori professionali, tra cui edilizia, commercio al dettaglio, ristorazione, sanità e logistica.

Nei primi cinque anni del programma, più di 4000 persone hanno partecipato a un PTI, di cui più dell'80% lo ha completato con successo. Successivamente, il 70% di queste persone ha iniziato un corso di formazione professionale di base di due o tre anni (CFP o AFC). Si tratta insomma di un successo.

Insieme ai Cantoni e alle organizzazioni del mondo del lavoro, la Confederazione ha sviluppato i punti chiave per la progettazione del PTI (Segreteria di Stato della migrazione, 2020). Questi includono la formazione duale o triale nelle aziende, nelle

scuole professionali nonché, a seconda del settore, nei centri di formazione interaziendali; la formazione linguistica (legata allo specifico settore professionale); l'insegnamento di norme e valori relativi al lavoro; il sostengo individuale per i partecipanti e per le aziende. I Cantoni sono responsabili dell'implementazione del programma, assicurando che si inserisca nel panorama formativo cantonale, reclutando le aziende formatrici ed essendo responsabili della valutazione del potenziale e del triage dei partecipanti. I Cantoni determinano anche quanti e quali posti di PTI vengano assegnati ai settori professionali. Nella maggior parte dei cantoni, il PTI è organizzato in modo simile ai corsi biennali di formazione professionale di base.

L'Alta scuola pedagogica di Berna accompagna l'introduzione del nuovo programma di formazione con un progetto di valutazione e ricerca (vedi riquadro) in cui analizza la qualità della formazione e il successo dei partecipanti, identificando altresì le condizioni determinanti per il loro successivo ingresso nella formazione professionale di base. Una selezione dei risultati è riportata qui di seguito.

Il progetto di valutazione e ricerca nazionale PTI

Gli scopi principali del progetto sono la valutazione dell'impatto qualitativo e quantitativo del programma pilota e lo sviluppo di raccomandazioni per il suo ulteriore sviluppo. Sulla base degli approcci teorici alle risorse e della letteratura sul successo formativo e professionale, l'Alta scuola pedagogica di Berna esamina inoltre le determinanti situazionali, sociali e individuali del successo formativo (Stalder et al., 2024).

Lo studio trilingue copre il periodo 2019-2025 e prende in considerazione sei coorti, basandosi su un disegno a metodo misto con sondaggi scritti e/o interviste a partecipanti, formatori, coach e referenti cantonali di tutti i 18 Cantoni partecipanti al PTI. Vengono altresì analizzati i dati dei monitoraggi cantonali e i dati LABB (Analisi longitudinali nell'ambito della formazione) dell'Ufficio federale di statistica.

Lo studio è condotto per conto della Segreteria di Stato della migrazione (SEM) ed è cofinanziato dall'Alta scuola pedagogica di Berna.

Direzione del progetto: Prof.ssa Dr.ssa Barbara E. Stalder e Dr.ssa Marie-Theres Schönbächler, ASP Berna

Ulteriori informazioni:

al PTI (<https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/integration->

einbuergerung/innovation/invol.html) (Segreteria di Stato della migrazione SEM) alla valutazione dell'Alta scuola pedagogica di Berna (<https://www.phbern.ch/forschung/projekte/integrationsvorlehre-fuer-fluechtinge-und-vorlaeufig-aufgenommene-invol>)

I partecipanti

Più di 2700 partecipanti al PTI hanno preso parte al sondaggio scritto. Secondo le loro stesse informazioni, essi provengono da circa 90 Paesi diversi, la maggior parte dei quali (due terzi) dall'Eritrea, dall'Afghanistan e dalla Siria, e hanno in media 25 anni. Tre quarti sono maschi.

Alta qualità della formazione

Il sondaggio tra i partecipanti conferma che la maggior parte di loro incontra un ambiente favorevole all'apprendimento. Circa l'80% degli intervistati trova spesso o quasi sempre interessante il proprio lavoro.

L'alta qualità della formazione nelle aziende, nelle scuole e nei centri di formazione interaziendali, così come la stretta interconnessione dei contenuti di apprendimento delle scuole e quelli delle aziende, sono altrettanti requisiti importanti per fornire un sostegno efficace ai partecipanti. Formatori competenti sostengono il processo di apprendimento creando un ambiente di fiducia, proponendo ai partecipanti compiti didattici particolarmente istruttivi, rispondendo alle loro domande e motivandoli. Secondo un insegnante intervistato, quest'ultimo aspetto è fondamentale: "È nostro compito motivare gli allievi. [...]. E si tratta anche di mostrare loro che con la gioia e la motivazione si può ottenere qualsiasi cosa nella vita". (EN §76) (Michel et al., 2023) [1]

Il sondaggio tra i partecipanti conferma che la maggior parte di loro incontra un ambiente favorevole all'apprendimento. Circa l'80% degli intervistati trova spesso o quasi sempre interessante il proprio lavoro. In azienda possono imparare molte cose nuove e applicare ciò che già sanno fare. Circa l'80% valuta positivamente anche l'apprendimento presso la scuola professionale. Le lezioni sono interessanti e istruttive e tre quarti dei partecipanti sono in grado di approfondire le loro conoscenze pregresse, mentre il trasferimento dell'apprendimento tra azienda e scuola è generalmente buono. Circa il 70% degli intervistati afferma che ciò che

impara a scuola è spesso o quasi sempre di aiuto nel lavoro in azienda; analogamente, circa la metà dei partecipanti dichiara di fare buon uso a scuola di ciò che ha appreso in azienda. O come dice un partecipante: "Ciò che il mio insegnante spiega, lo ritrovo poi nel mio lavoro. Mi piace molto! Quello che imparo a scuola lo ritrovo poi nei cantieri". (PPAI §169)^[2]

Collaborazione interistituzionale e stretto accompagnamento

Il PTI si basa su una forte cooperazione interistituzionale. Oltre alla consolidata collaborazione tra aziende e scuole professionali, il programma coinvolge anche rappresentanti degli uffici dell'immigrazione e dei servizi sociali. Gli studi di caso mostrano come la cooperazione interistituzionale sia fondamentale per il successo della formazione dei partecipanti – pur non essendo sempre facile. Lo sforzo necessario per tenersi reciprocamente informati, per chiarire le rispettive responsabilità e i processi nonché per sostenere i singoli partecipanti è infatti elevato. Una persona che funge da referente dice: "Abbiamo risorse di tempo molto limitate. Questo è un grosso problema. Ma cerchiamo di rimanere in contatto con tutti i centri come una sorta di case manager". (ASP §31).

Il sostegno ai partecipanti è un compito impegnativo. I formatori aziendali, il personale docente e i coach diventano spesso dei contatti stretti. Essi sono consapevoli del loro compito speciale e attribuiscono grande importanza alla soddisfazione delle esigenze individuali dei partecipanti. Un insegnante: "Questo significa che bisogna anche avere un certo feeling con il giovane, sia esso ragazzo o ragazza. Devi entrare in empatia con loro, perché ti adatti a loro. Di questo si tratta. Ci si adatta a loro". (EN § 99).^[3] Per esempio, alcuni insegnanti si occupano degli allievi con bisogni di apprendimento speciali anche dopo la fine delle lezioni; altre volte i dipendenti dell'azienda li aiutano a fare i compiti e a risolvere questioni private. Per alcuni, l'azienda costituisce un contesto familiare. Come ha detto un partecipante: "Loro [i formatori] [...] sono come la nostra famiglia, [come un] padre". (TN §216). Un sostegno personalizzato è particolarmente importante per i rifugiati che si trovano in Svizzera senza famiglia. Una persona di contatto ha sottolineato: "[Per] i giovani che arrivano in Svizzera, tutto è completamente nuovo. [...]. Non hanno genitori che decidono per loro. Bisogna approcciarsi a queste persone in modo diverso". (ASP §110).

I partecipanti sono particolarmente impegnati

Gli insegnanti e i coach sottolineano che la mancanza di competenze linguistiche, le difficoltà di apprendimento, i problemi di salute e le preoccupazioni per i familiari rimasti nel Paese d'origine rendono difficile il lavoro e l'apprendimento.

I formatori percepiscono i partecipanti come persone impegnate. Di solito sono bravi in quello che fanno, si danno da fare, sono interessati e molto motivati. Secondo alcuni formatori professionali, questo li distingue anche dagli altri allievi (regolari): "[Il partecipante al PTI] ha davvero la motivazione. A volte siamo noi a dire basta. (FE §74). [...]. È una cosa che al momento non trovo nei miei allievi regolari." (FE §31).^[4] Inoltre, i partecipanti portano con sé esperienze di lavoro e di vita particolarmente utili. Un insegnante ha commentato in merito a un partecipante: "Ha fatto già diverse cose nel suo paese d'origine. Non si tratta semplicemente di un diciassettenne che ha frequentato la scuola per nove anni e ha intanto avuto una vita protetta. Doveva badare a sé stesso. Ed è quello che ha fatto. Come insegnante puoi fare affidamento su questo. Proprio come negli affari." (SA §157).

La maggioranza dei partecipanti ha dichiarato di fare spesso o sempre "del proprio meglio" al lavoro (93%) e a scuola (86%). Questo non è sempre facile. Gli insegnanti e i coach sottolineano che la mancanza di competenze linguistiche, le difficoltà di apprendimento, i problemi di salute e le preoccupazioni per i familiari rimasti nel Paese d'origine rendono difficile il lavoro e l'apprendimento. Una persona di contatto riassume: "È difficile fare progressi perché hanno incubi ogni notte e sono traumatizzati, hanno molte difficoltà di concentrazione e memoria". (réf §134).^[5] In queste situazioni, lo stretto accompagnamento dei rifugiati è particolarmente importante.

Buone competenze alla fine del PTI

Il supporto linguistico relativo al lavoro e all'insegnamento di competenze pratiche sono importanti pilastri del PTI. I partecipanti devono sviluppare le proprie competenze linguistiche e raggiungere il livello B1 – B2 all'orale e il livello A2 allo scritto entro la fine del pretirocinio. I dati dei monitoraggi cantonali mostrano che poco meno di tre quarti di essi raggiungono il livello linguistico desiderato all'orale e circa il 90% allo scritto. Secondo gli insegnanti e i formatori aziendali, tuttavia, c'è ancora bisogno di agire in termini di promozione linguistica. Un insegnante: "Lo sappiamo bene: il tedesco è il problema più grande. Anche in matematica si può andare male se non si capiscono i compiti, siano essi scritti od orali. Ecco perché

diamo tanta importanza al tedesco" (SA §112). Oppure, con una formulazione positiva: "Davvero, il problema è la lingua. Ma dal momento che sta migliorando, migliorando le sue tecniche, ho l'impressione che le sue capacità si svilupperanno se migliorerà anche il suo francese". (EN §44).^[6]

La valutazione delle competenze pratiche è positiva: secondo i Cantoni, oltre l'85% dei partecipanti completa il PTI con competenze pratiche buone o addirittura molto buone nel proprio settore professionale. Secondo la valutazione finale, tre quarti di essi sono quindi idonei a iniziare una formazione professionale di base.

Conclusioni

I risultati complessivamente positivi non devono tuttavia far dimenticare che il PTI non si conclude sempre con un successo e che a esso non segue sempre il passaggio a una formazione professionale.

Nel complesso, i risultati intermedi della valutazione sono positivi. Dopo cinque anni, il PTI resta un programma interessante – per i rifugiati riconosciuti, per le persone ammesse temporaneamente e, sempre più spesso, anche per le persone di recente immigrazione. I partecipanti intervistati sono molto soddisfatti del PTI, che considerano un'opportunità per ottenere un titolo professionale e costruirsi un futuro. Anche la maggior parte dei formatori aziendali è soddisfatta. Dopo il PTI, del resto, molti offrono ai partecipanti l'opportunità di iniziare una formazione professionale di base nella propria azienda (cfr. Kammermann et al., 2020; Stalder & Schönbächler, 2020).

I risultati complessivamente positivi non devono tuttavia far dimenticare che il PTI non si conclude sempre con un successo e che a esso non segue sempre il passaggio a una formazione professionale. Ci sono rifugiati e recenti immigrati che non vengono accettati nel PTI sulla base di analisi del loro potenziale e altri che decidono di non partecipare al programma nonostante la loro idoneità. Altri iniziano il PTI ma non lo completano; altri ancora lo completano ma non trovano poi una seguente formazione professionale o decidono di non iniziargliela (o non possono iniziargliela) per motivi personali, di salute o familiari. I risultati prevalentemente positivi della valutazione sono principalmente relativi a quei partecipanti che sono riusciti ad affrontare tutte queste sfide insieme ai loro formatori e accompagnatori.

In seguito alla sua valutazione positiva, il PTI realizzato in partenariato sarà mantenuto come programma regolare nei Cantoni partecipanti. La misura in cui esso riuscirà a posizionarsi come programma ponte attraente per le aziende formatrici, i rifugiati e i recenti immigrati diventerà chiara nei prossimi anni. In ultima istanza, il successo del PTI sarà misurato anche in base a quanti degli ex partecipanti riusciranno poi a ottenere effettivamente un titolo di formazione professionale e alla capacità del programma di contribuire in modo significativo ad alleviare la carenza di personale qualificato.

[1] "Puis nous, notre rôle, c'est de les motiver. [...]. Et c'est de leur montrer aussi qu'avec l'envie et la motivation, tu peux arriver à tout faire dans la vie."

[2] "Je trouve plutôt ce que mon prof explique dans mon travail. J'aime bien ça ! Ce que j'étudie à l'école je le trouve sur les chantiers"

[3] "Ça veut dire que tu dois aussi avoir un ressenti du jeune, garçon ou fille. Par rapport il faut vraiment ressentir, parce qu'on adapte par rapport à lui aussi. C'est ça. Donc on s'adapte."

[4] "Il [le participant] a vraiment la motivation. Des fois, c'est nous qui allons dire stop. [...]. C'est quelque chose qu'à l'heure actuelle je ne trouve pas chez mes apprentis normaux"

[5] "C'est difficile d'avancer parce qu'ils ont toutes les nuits des cauchemars et revivent les trucs, c'est des postes traumatisés, donc au niveau de la concentration, de la mémorisation, c'est très difficile"

[6] "Vraiment, c'est la langue. Mais comme il s'améliore, s'améliorent ses techniques, j'ai l'impression que les compétences se découvrent à mesure qu'il améliore le français en fait"

Letteratura

- Kammermann, M., Stalder, B. E., & Schönbächler, M.-T. (2022). Fachkräfte sicherung durch die Integrationsvorlehre (<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17702>). Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 51 (2022), 51–55.
- Michel, I., Kammermann, M., Häggerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023). *Evaluation Integrationsvorlehre (INVOL / PAI / PTI). Erfolgsgeschichte(n) INVOL* (<https://doi.org/10.5281/zenodo.7476351>): Bericht zu den Fallanalysen. Erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. PHBern.
- französische Version: Michel, I., Kammermann, M., Häggerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023). *Évaluation du Préapprentissage d'Intégration (INVOL / PAI / PTI)* (<https://doi.org/10.5281/zenodo.8398039>) – *Histoires de réussites du PAI : rapport d'études de cas*. Rédigé sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations. PHBern.

- Staatssekretariat für Migration SEM. (2020). *Eckpunkte Integrationsvorlehre* (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/eckpunkte-invol-plus-d.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-plus-d.pdf>).
- Stalder, B. E., & Schönbächler, M.-T. (2020). *Evaluation Integrationsvorlehre (INVOL / PAI / PTI) – Bericht zur Kohorte 2018/19, erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM)*. PHBern.
- Stalder, B. E., Kammermann, M., Michel, I., & Schönbächler, M.-T. (2024). Successful integration of refugees in vocational education and training: Experiences from a new pre-vocational programme (<https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5>). In M. Teräs, E. Eliasson, & A. Osman (Eds.), *Migration, education and employment: Pathways to successful integration* (pp. 133–154). Springer Nature.

Citazione

Stalder, B. E., & Schönbächler, M. (2024). Un robusto ponte verso la formazione professionale. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(5).

Questo lavoro è protetto da copyright. È consentito qualsiasi uso, tranne quello commerciale. La riproduzione con la stessa licenza è possibile, ma richiede l'attribuzione dell'autore.