

Relazione nell'ambito del Convegno dei partner della formazione professionale 2024

Adulti senza titoli della formazione professionale come gruppo target per la formazione continua legata all'occupazione

In Svizzera, circa il 12% della popolazione attiva di età compresa tra i 25 e i 65 anni non possiede alcun titolo post-obbligatorio. Queste persone potrebbero costituire un gruppo target per fornire manodopera qualificata al mercato del lavoro. I programmi di formazione che consentono agli adulti di conseguire un titolo della formazione professionale devono essere adattati al gruppo target. La popolazione adulta si trova in situazioni di vita specifiche e ha esigenze che spesso non possono essere soddisfatte dai corsi standard. Quali programmi sono adatti a questo gruppo target e quali sono le sue esigenze specifiche?

Come ricercatrice, mi dedico alle intersezioni tra la formazione professionale e altre forme di formazione legate all'occupazione, come l'apprendimento sul posto del lavoro e la formazione degli adulti. Al Convegno dei partner della formazione professionale di quest'anno, sono lieta di poter presentare la prospettiva degli adulti privi di titoli della formazione professionale come gruppo target per il reclutamento di manodopera qualificata.

La mia relazione è divisa in quattro parti.

1. In primo luogo, parlerò della funzione della formazione professionale.
2. Poi parlerò dello specifico gruppo target della formazione degli adulti.
3. Nella parte principale, approfondirò i requisiti per la partecipazione degli adulti alla formazione professionale mirata all'occupazione.
4. Concluderò con alcune idee per affrontare il gruppo target degli "adulti senza un titolo della formazione professionale".

1. La funzione della formazione professionale

I giovani beneficiano di una "moratoria formativa": sono liberi da molti obblighi, fra cui quello di doversi assicurare il proprio sostentamento.

La formazione professionale ha, tra le sue altre funzioni, un ruolo importante per le aziende e il mercato del lavoro. Ciò ne ha determinato anche lo sviluppo: la formazione professionale duale è infatti sempre stata un modo per consentire ai giovani di integrarsi nella società e nel mercato del lavoro. I suoi programmi, di conseguenza, sono sempre stati rivolti ai giovani e ai giovani adulti. Anche se oggi i curricula sono più flessibili rispetto al passato, la maggior parte delle persone continua a completare la propria formazione professionale in giovane età – e meno frequentemente in età adulta. I titoli della formazione professionale per adulti costituiscono pertanto un'offerta speciale rivolta a un gruppo target specifico.

Ciò è illustrato dal grafico 1, dove sono riportate tre fasce d'età: giovane età adulta, media età adulta e 40+ anni. Si può notare che i numeri diminuiscono con l'aumentare dell'età se il percorso segue una formazione professionale di base regolare o abbreviata, mentre per l'ammissione diretta all'esame finale e la validazione degli apprendimenti acquisiti vale l'opposto. Questi percorsi richiedono infatti il possesso di competenze, senza dovere necessariamente partecipare a programmi di formazione. L'attrattiva di questi programmi per le persone di una certa età è naturalmente dovuta alla loro maggiore esperienza di vita e di lavoro. Tuttavia, quest'ultima ha a che fare anche con il fatto che tali persone spesso non dispongono di abbastanza tempo per seguire programmi di formazione regolare – in quanto già lavorano, hanno famiglie e si devono in generale dedicare ad altri impegni.

Età	25-29	30-39	40+	Totale
Formazione ordinaria	3 422	1 349	367	5 138
Formazione professionale di base abbreviata	1 302	618	339	2 259
Ammissione diretta all'esame finale	486	1 119	1 015	2 620
Validazione degli apprendimenti acquisiti	42	212	388	642
Totale	5 252	3 298	2 109	10 659

La libertà di cui godono i giovani e i giovani adulti di poter seguire una formazione professionale è qualcosa che generalmente manca agli adulti dai 40 anni in su. I giovani beneficiano di una "moratoria formativa": sono liberi da molti obblighi, fra cui quello di doversi assicurare il proprio sostentamento. Sono così in grado di muoversi lungo i percorsi previsti e hanno tempo per approfittare di programmi

Grafico 1: Titoli conseguiti dagli adulti (dai 25 anni) nel 2020. Fonte: Segreteria di Stato per la formazione, la

ricerca e l'innovazione (SEFRI): La formazione professionale in Svizzera. Fatti e cifre 2022 (<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/it/home/servizi/pubblicazioni/banca-dati-pubblicazioni/la-formazione-professionale-in-svizzera.html>).

formativi che di solito sono finanziati pubblicamente. La situazione è diversa per le persone adulte. Per quanto sia socialmente opportuno che continuino la

propria formazione professionale, non ci si aspetta che completino un programma completo di formazione professionale di base. Questo percorso richiede da parte loro una motivazione aggiuntiva, un motivo particolare, una giustificazione speciale. Gli adulti sono insomma al di là della "moratoria formativa", hanno molti obblighi e svolgere una formazione professionale di base non fa parte delle normali aspettative della società verso chi si trova in questa fase della vita. Da queste persone ci si attende semmai che si guadagnino da vivere e che adempiano ai propri obblighi familiari, il che rende più difficile la decisione di partecipare a formazioni ampie e impegnative.

2. Il gruppo target del recupero della formazione mirata all'occupazione

Chi parla di recupero della formazione mirata all'occupazione deve essere in grado di definire e differenziare il suo specifico gruppo target. Ciò è meno banale di quanto sembri. Chi progetta programmi di formazione a esso rivolti deve infatti:

- conoscere le condizioni strutturali in base a cui l'offerta possa essere presa in considerazione;
- conoscere i prerequisiti individuali dei partecipanti – questi sono, ad esempio, le loro esperienze formative biografiche o il tempo disponibile;
- saper anticipare la logica d'azione del gruppo target nell'organizzare la propria biografia formativa e lavorativa.

Questa prospettiva ha un impatto sul modo in cui le offerte vengono sviluppate. Idealmente, ciò si svolge in cicli iterativi – includendo così la prospettiva dei partecipanti. Ciò può essere fatto in forma preventiva, per esempio attraverso analisi dei gruppi target, ma anche durante il processo di sviluppo dell'offerta, per esempio attraverso una ricerca che accompagni l'offerta stessa e che ne riporti tempestivamente i risultati. La Design Based Research o le valutazioni formative sono approcci collaudati a questo scopo. Tuttavia, è anche chiaro che i programmi di formazione continua legati all'occupazione non possono essere progettati solo in base alle esigenze del gruppo target. Essi devono anche tenere conto dei fabbisogni e delle esigenze del mondo del lavoro. Lo sviluppo delle offerte deve insomma tenere conto dell'una e dell'altra prospettiva.

3. Fattori di partecipazione alla formazione mirata all'occupazione

Quali sono i fattori che influenzano la partecipazione degli adulti alla formazione mirata all'occupazione? Vorrei distinguere tre aree:

- Risorse disponibili/non disponibili
- Contesti occupazionali e di vita ostacolanti o favorevoli
- Opportunità disponibili / mancanti

Le risorse comprendono i costi diretti di partecipazione e i costi indiretti (questi ultimi hanno spesso un peso maggiore). In molti casi essi includono una rinuncia al salario o l'aumento dei costi di custodia dei bambini. Anche il tempo è una risorsa importante, in quanto la partecipazione a una formazione in età adulta entra in competizione con altri obblighi, in particolare il lavoro, ma anche le responsabilità verso i propri familiari. Per partecipare a una formazione mirata all'occupazione sono altresì necessarie risorse emotive. Gli adulti con minore esperienza formativa spesso devono affrontare delle paure: sarò in grado di concentrarmi sull'apprendimento? Posso davvero svolgere la formazione? Ancora, sono necessarie risorse legate alla formazione stessa, come la capacità di scegliere tra le diverse offerte, la conoscenza di strategie di apprendimento e il possesso di competenze di base. Non da ultimo, sono importanti le risorse sociali: il sostegno del proprio ambiente, l'apprezzamento per i propri sforzi e per i propri successi.

Questo costituisce già un certo numero di prerequisiti che devono essere soddisfatti da parte degli adulti che decidono di partecipare a una formazione mirata all'occupazione.

Tra questi, come ho detto in precedenza, vi sono altresì contesti occupazionali e di vita favorevoli (od ostacolanti) e la presenza (o la mancanza) di opportunità di formazione lungo il proprio attuale percorso di vita. Non posso approfondire questo aspetto in questa sede. Vorrei tuttavia soffermarmi sul fatto che è possibile compensare la mancanza di risorse o la presenza di contesti ostacolanti. Per esempio, a questo riguardo vedo un punto di partenza per programmi pubblici quali quelli sviluppati da viamia.

Vorrei di seguito fornire una breve prova empirica dei fattori delineati di seguito. La base di partenza è un progetto di ricerca chiamato "Governance: Cohesion and Context (GoCC)" ⁽¹⁾, al centro del quale ci sono due domande:

1. La formazione continua avviene generalmente quando le persone decidono di partecipare a essa – e lo fanno principalmente quando sembra loro ragionevole sulla base dei propri piani o quando ci sono incentivi esterni. Ma come organizzano gli individui i loro piani e come prendono le decisioni riguardo alla loro formazione professionale continua?
2. Come è possibile stabilire un nuovo approccio incentrato sull'allievo nella formazione professionale continua? Quali strutture di governance sono necessarie per incorporare nella governance stessa sia gli stakeholder consolidati nel contesto del partenariato della formazione professionale sia le nuove possibilità offerte dalle tecnologie digitali?

Riguardo alla prima domanda, il progetto fornisce informazioni anche sulle ragioni per cui le persone non proseguono la propria formazione. La base empirica è costituita da interviste biografiche, nel corso delle quali il team del progetto (Katrin Kraus, Anna Moor, Nina Wenger, Albiona Hajdari, Lynette Weber, Maren Oepke) ha ricevuto descrizioni di impedimenti alla partecipazione. Riporto di seguito quattro citazioni particolarmente significative.

«C'erano delle offerte in cui, ad esempio, avrei dovuto lavorare al 50% del tempo presso l'agenzia e frequentare la scuola tutti i venerdì e i sabati per tre anni, e all'epoca dissi: al momento non posso farlo per via dei bambini, è troppo.»

«Ho anche pensato a un corso per tecnico di sala operatoria, ma ho una paura folle degli esami e poi in qualche modo ho pensato che non ce la potevo fare.»

«In realtà volevo fare una formazione in psicoterapia in tempi relativamente brevi, MA non avevo ancora i soldi per farlo.»

«Volevo farlo da molto tempo perché / Beh, pensavo a tatuaggi e piercing, ma non sapevo come fare per raggiungere il mio obiettivo.»

Le citazioni illustrano i vari requisiti che devono essere soddisfatti per partecipare a una formazione continua mirata all'occupazione: la risorsa tempo gioca un ruolo molto importante; quindi la componente emotiva e psicologica; in terzo luogo la classica risorsa del denaro, che non va affatto sottovalutata; infine la questione dell'offerta formativa disponibile.

Vorrei ora integrare questa prospettiva con uno sguardo sulla questione di cosa motiva le persone a partecipare a una formazione continua orientata all'occupazione.

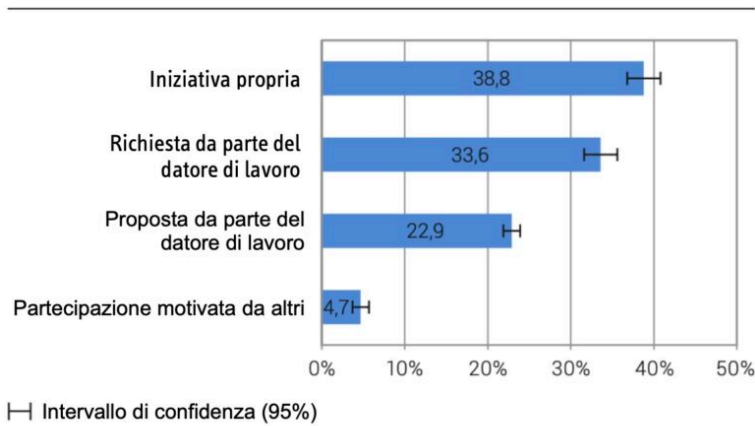


Grafico 2. Motivazioni per la partecipazione a formazioni continue orientate alla professione, 2021. In % delle formazioni professionali della popolazione permanentemente residente di età compresa tra 25 e 74 anni. Fonte: UST – Microcensimento formazione di base e formazione continua (MZB)

(<https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/continua/popolazione.assetdetail.23284603.html>) (in tedesco).

Le risposte a questa domanda si trovano nel Microcensimento formazione di base e formazione continua dell'Ufficio federale di statistica. Il 39% degli intervistati (popolazione residente di età compresa tra i 25 e i 74 anni) ha dichiarato di aver partecipato a una formazione continua di propria iniziativa. Oltre il 56% lo ha fatto su richiesta o su suggerimento del

proprio datore di lavoro. Circa il 5% è stato motivato a partecipare a corsi di formazione da altre persone. (Grafico 2)

I datori di lavoro svolgono un ruolo importante nella partecipazione alla formazione mirata all'occupazione. Questa non è una buona notizia per le persone prive di un titolo post-obbligatorio. Esse sono infatti spesso impiegate in lavori cosiddetti semplici e svolgono attività semi-specializzate che hanno appreso direttamente sul lavoro. Di solito si tratta di impieghi a bassa intensità di conoscenza e che per lo più richiedono una formazione continua meno organizzata. A causa della propria stessa occupazione, questo gruppo target ha pertanto meno accesso alla formazione continua – soprattutto perché i datori di lavoro sono meno interessati a investire in essa. Infine, questo gruppo target è biograficamente meno abituato a sfruttare le opportunità formative di propria iniziativa – altrimenti, nella maggior parte dei casi, avrebbe conseguito un titolo già in età giovanile.

Se una formazione venga (o meno) intrapresa dipende in ogni caso dal fatto di disporre di condizioni favorevoli (o meno), ma anche dagli obiettivi che le persone si pongono. Di norma, chi partecipa a una formazione mirata all'occupazione non lo fa soltanto per il gusto di studiare, ma anche perché vuole raggiungere obiettivi occupazionali o altri obiettivi biografici. A volte, però, ci sono degli ostacoli:

1. Può darsi che ci siano altri modi per raggiungere un certo obiettivo invece di frequentare una formazione.

2. Forse ci sono altri obiettivi che occupano il primo posto in alcune fasi della vita.
3. Oppure non esiste una formazione adeguata rispetto a quel certo obiettivo.

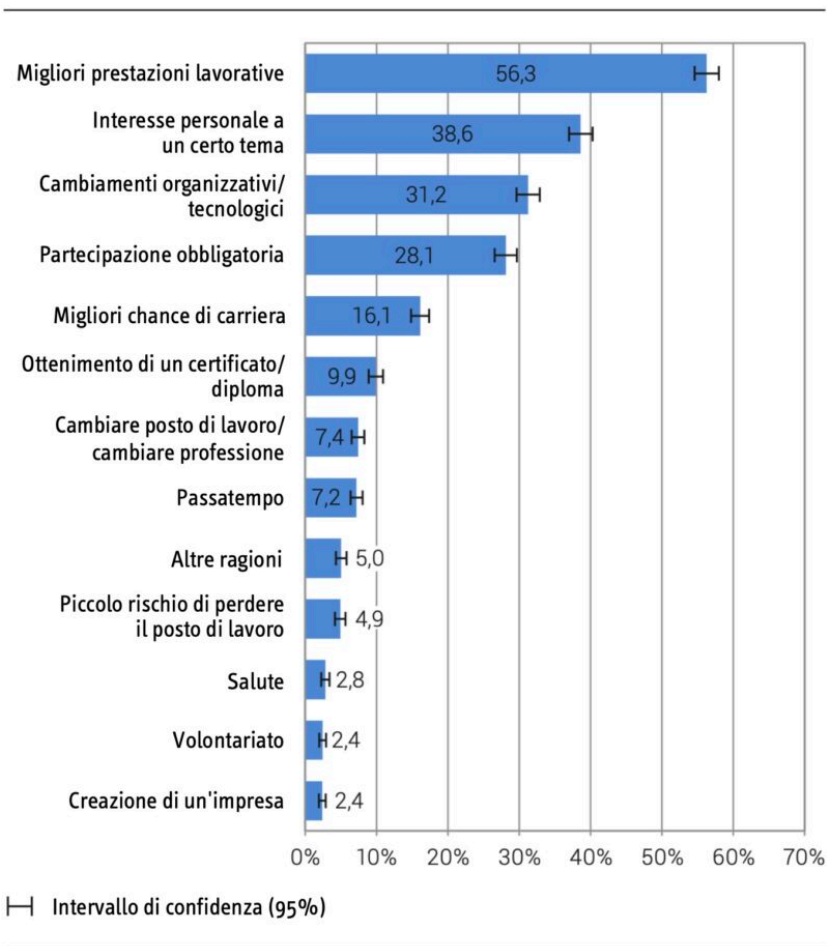


Grafico 3: Ragioni per la partecipazione a formazioni continue orientate alla professione, 2021. In % delle formazioni professionali della popolazione permanentemente residente di età compresa tra 25 e 74 anni. Fonte: UST – Microcensimento formazione di base e formazione continua (MZB) (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/continua/popolazione.assetdetail.23284603.html>) (in tedesco).

fattori biografici e socio-strutturali, come mostra un'analisi più dettagliata. Uno di questi è il genere. È stato di fatti dimostrato più volte come esso influenzi le scelte di carriera. Un secondo fattore particolarmente persistente è l'influenza del livello di formazione pregressa: più basso è, più bassa è la probabilità che una formazione continua venga intrapresa – si tratta cioè di un effetto cumulativo. Anche l'età e il background migratorio giocano poi un certo ruolo.

La partecipazione degli adulti a una formazione mirata all'occupazione dipende insomma da numerosi fattori, che sono riassunti ancora una volta nel Grafico 4

Dal microcensimento sopra menzionato, si può concludere che la metà dei partecipanti spera di ottenere migliori prestazioni lavorative grazie alla formazione continua (Grafico 3). Tuttavia, sono importanti anche altri fattori, quali l'interesse personale per il tema, migliori opportunità di carriera o il fatto che la partecipazione a una formazione sia obbligatoria. Questi obiettivi dipendono da

riportato di seguito. Sul lato sinistro, nelle caselle rotonde, sono rappresentati i contesti occupazionali e di vita ostacolanti/favorevoli la partecipazione, le risorse disponibili/indisponibili e le offerte formative esistenti/mancanti. Le caselle quadrate sono invece relative al fatto, appena citato, che la partecipazione è anche sempre legata agli obiettivi individuali delle persone.

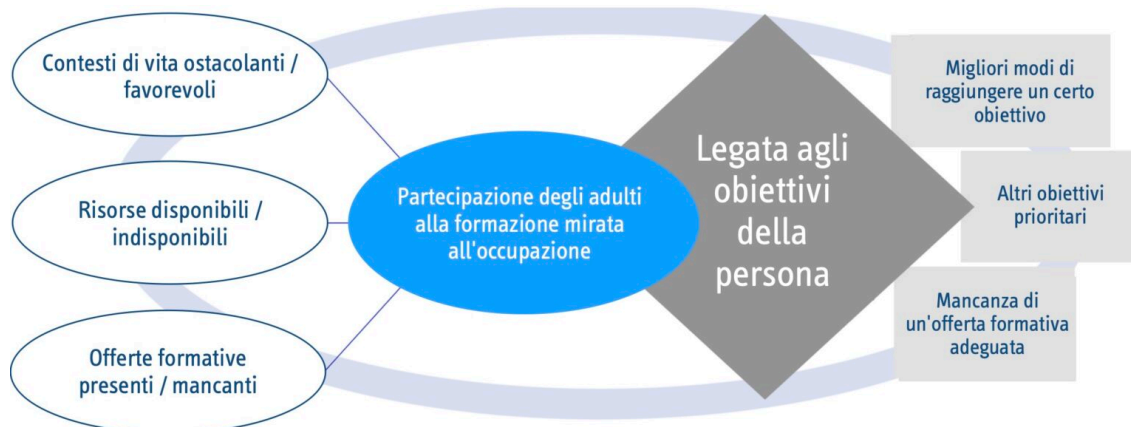


Grafico 4: Partecipazione degli adulti alla formazione mirata all'occupazione.

4. Approcci per promuovere la partecipazione alla formazione continua

La politica formativa dovrebbe rivolgersi a questo gruppo target e saperlo attivare in modo più specifico. Essa può anzitutto migliorare le condizioni quadro creando opportunità di formazione mirata all'occupazione per gli adulti che siano strutturate in maniera aperta – anziché essere disponibili per un periodo biografico relativamente breve.

Cosa possiamo fare se vogliamo rivolgerci al gruppo target degli adulti privi di un titolo post-obbligatorio nel contesto della carenza di manodopera qualificata e incoraggiarli a seguire una formazione professionale? Vedo a riguardo tre approcci.

1. Dobbiamo riconoscere che frequentare una formazione professionale è per gli adulti ancora al di fuori della biografia formativa abituale e delle comuni norme sociali; occorre quindi considerare che essi hanno bisogno di condizioni di accesso particolari. A queste persone bisogna rivolgersi con misure personalizzate, a esse adatte, che tengano conto della loro situazione di partenza e dei numerosi fattori che compongono i loro precedenti percorsi lavorativi e formativi nonché la loro attuale situazione di vita.

2. Occorre inoltre chiarire quali sono le risorse a disposizione di determinate persone per partecipare alla formazione continua e come possano essere integrate. Non si tratta solo di denaro, ma anche delle loro risorse immateriali e soprattutto del tempo.
3. La politica formativa dovrebbe rivolgersi a questo gruppo target e saperlo attivare in modo più specifico. Essa può anzitutto migliorare le condizioni quadro creando opportunità di formazione mirata all'occupazione per gli adulti che siano strutturate in maniera aperta – anziché essere disponibili per un periodo biografico relativamente breve. Inoltre, la politica educativa può risvegliare i fabbisogni formativi delle persone valorizzando gli apprendimenti già acquisiti e collegandoli a ulteriori obiettivi. Ciò richiede strutture di supporto che tengano conto della situazione di vita degli interessati. È infine importante coinvolgere le aziende nel sostegno agli adulti dotati del corrispondente potenziale nel contesto della carenza di manodopera qualificata.

() In sostanza, le mie riflessioni non riguardano le sole offerte rivolte agli adulti, ma anche il modo in cui parliamo della formazione mirata all'occupazione in età adulta nel suo complesso. Non c'è dubbio che dobbiamo promuovere la capacità delle persone di agire nella loro concreta attività lavorativa. Tuttavia, dovremmo considerare anche la dimensione della loro capacità di strutturare la propria biografia lavorativa. Con ciò intendo la capacità di pensare a come organizzare il proprio lavoro: di cosa ho bisogno per diventare attivo anche a questo riguardo, come posso accedere ai programmi di formazione, come posso prendere decisioni?

[1] GoCC è un sottoprogetto dell'iniziativa Flagships Swiss Circular Economy of Skills and Competences (SCESC) lanciata da Innosuisse. Insieme a HSG (Università di San Gallo), SUFFP, EPFL (Scuola Politecnica Federale di Losanna), ZHAW (Università di Scienze Applicate di Zurigo) e alla piattaforma Evrlearn, nonché ad altri partner della pratica, questo progetto flagship sta sviluppando un nuovo approccio alla formazione continua professionale incentrato sull'allievo. Sito web di GoCC (tedesco).

Citazione

Kraus, K. (2024). Adulti senza titoli della formazione professionale come gruppo target per la formazione continua legata all'occupazione. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(7).

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.