



Barbara Duc

Barbara Duc è Senior researcher presso la Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP.



Isabelle Bosset

Isabelle Bosset è un'esperta ESS di éducation21.



Claudia Hofmann

Claudia Hofmann è Senior researcher presso la Scuola universitaria intercantonale di pedagogia curativa (HfH).



Nadia Lamamra

Nadia Lamamra è professoressa presso la Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP.

🕒 23/09/24    🔍 Ricerca

Lo scioglimento dei contratti di tirocinio nella formazione professionale di base biennale

## Un problema di inadeguatezza?

Il fenomeno dello scioglimento dei contratti di tirocinio (SCT) richiama l'attenzione sui casi di interruzione anticipata del contratto di tirocinio per volontà consensuale o scelta unilaterale. Il presente articolo prende in esame i casi di SCT nel ciclo di formazione di due anni per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (CFP) al fine di verificare l'adeguatezza tra offerta di formazione e persone in formazione alle quali è rivolta. I due motivi più comuni per cui si annulla un contratto di apprendistato sono problemi di salute e una scelta professionale non ottimale (scelta predefinita).

---

Per quanto concerne la coorte 2018, la percentuale di SCT rilevata è del 24% nel ciclo di formazione per il conseguimento dell'attestato federale di capacità (AFC) e del 26% nel ciclo di formazione per il conseguimento del certificato di formazione pratica (CFP) (Ufficio federale di statistica [UST], 2023). Il presente articolo<sup>[1]</sup> analizza i casi di SCT partendo da uno studio longitudinale sulla situazione delle persone in formazione e sul processo di transizione ai cicli con basso livello di esigenza condotto dalla Scuola universitaria intercantonale di pedagogia curativa (HfH) e dalla Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP) (Hofmann et al., 2020).

Il livello di adeguatezza percepito tra interessi, valori, bisogni e competenze di un individuo da un lato ed esigenze della formazione dall'altro (Neuenschwander, 2014) si sviluppa prima dell'accesso alla formazione. Inoltre, tale livello di adeguatezza influisce sul processo di adattamento, sulla padronanza delle mansioni, sulla salute, sull'inclusione

sociale, sull'impegno professionale (Nägele & Neuenschwander, 2014) e sul rischio di SCT (Stalder & Schmid, 2016).

Per individuare gli aspetti dei casi di SCT che rivelano una mancata o scarsa adeguatezza tra offerta di formazione e pubblico di destinazione, esamineremo gli indicatori precoci del rischio di SCT e le ragioni dello SCT che scaturiscono dai dati quantitativi e qualitativi. Questo ci permetterà di ipotizzare eventuali aree d'intervento per prevenire i casi di SCT.

## Focus sulla metodologia

Il presente contributo si basa sui risultati quantitativi e qualitativi.

Gli indicatori precoci del rischio di SCT sono stati individuati mettendo a confronto i due gruppi che hanno partecipato all'indagine svolta tramite questionario: le persone presenti all'inizio (t1) e al termine della formazione (t2) – le persone cosiddette restanti – e le persone assenti nella fase finale (t2) – ossia i potenziali casi di SCT. La popolazione t1 (ottobre 2016) era formata da 628 persone giovani adulte (62,4% uomini e 37,6% donne) appartenenti a quattro settori professionali (ristorazione, gestione, costruzione, falegnameria) e provenienti da nove cantoni (Zurigo, Berna, San Gallo, Lucerna, Soletta, Zugo, Ginevra, Vaud e Friburgo). La popolazione t2 (maggio 2018) era formata da 494 persone. Le persone uscenti a causa di uno SCT – individuate escludendo quelle malate e quelle assenti al momento del passaggio in t2 – sono risultate 134 (21,3%).

Il raffronto si è basato sui diversi indicatori dell'adeguatezza percepita misurati nella fase t1 relativamente alla situazione di formazione (stress e performance, rapporti con l'azienda e la scuola professionale, condizioni di formazione), all'orientamento professionale e situazioni personali (stato di salute, depressione).

Le ragioni dello SCT sono il risultato di un'analisi tematica dei colloqui semistrutturati. Data la difficoltà di trovare volontari nella popolazione oggetto dello studio, il campione è stato allargato ad altri settori professionali. Sono state intervistate 31 persone (17 uomini e 14 donne). Le ragioni dello SCT fanno riferimento alla situazione di formazione (performance, rapporti, condizioni di lavoro e di formazione), all'orientamento professionale, alle situazioni personali (salute) e alle contingenze esterne.

Grazie all'analisi secondo il metodo «combinato», nella quale sono stati confrontati i due insiemi di risultati, è stata rilevata la correlazione tra indicatori precoci del rischio di SCT e ragioni dello SCT.

## I casi di SCT a partire dagli indicatori di adeguatezza

Per verificare l'ipotesi secondo cui il grado di adeguatezza delle persone uscenti sarebbe inferiore a quello delle persone restanti, sono stati messi a confronto i due gruppi in base a diversi indicatori<sup>[2]</sup>.

Per quanto concerne *lo stress e la performance*, le persone uscenti non hanno percepito uno stress maggiore in azienda o nella scuola professionale rispetto alle persone restanti. Queste ultime hanno però una visione più positiva delle proprie performance scolastiche (cultura generale e materie professionali).

Rispetto alle persone uscenti, le persone restanti sembrano inoltre *avere rapporti più positivi con l'azienda e la scuola professionale*, soprattutto a livello di competenze/sostegno delle formatrici e dei formatori in azienda, e inoltre danno prova di un impegno superiore nei confronti dell'azienda. I due gruppi si equivalgono nella rispettiva valutazione del sostegno del personale insegnante alla scuola professionale.

Le *condizioni di formazione*, in particolare la varietà delle competenze all'interno dell'azienda formatrice, hanno ricevuto una valutazione più positiva dalle persone restanti rispetto a quelle uscenti. Anche il grado di soddisfazione globale, considerata la situazione in azienda e nella scuola professionale, è maggiore per quanto concerne le persone restanti.

Nel caso dell'*orientamento professionale*, le persone restanti hanno dato una valutazione più positiva del sostegno del personale insegnante della scuola dell'obbligo e dei genitori, contrariamente alla valutazione relativa alle conoscenze anteriori del mestiere e dell'azienda formatrice o ancora di quella relativa al sostegno delle e dei consulenti in orientamento. È tuttavia all'inizio della formazione che il livello di adeguatezza percepito è diverso: le persone restanti percepiscono una maggiore adeguatezza rispetto alle persone uscenti.

Infine, in relazione alle *situazioni personali*, le persone uscenti mostrano segni più evidenti di depressione rispetto alle persone restanti.

Gli unici elementi significativi emersi grazie all'analisi di regressione logistica sono le competenze e il sostegno delle formatrici e dei formatori in azienda (indicatore «rapporti con l'azienda e la scuola professionale»). Se questo aspetto è valutato positivamente nella fase t1, le probabilità di restare nella formazione sono quasi di due volte maggiori.

## I casi di SCT a partire dalle argomentazioni delle persone giovani

Le ragioni dello SCT scaturiscono dall'analisi dei colloqui semistrutturati e sono state suddivise in diverse categorie (Lamamra & Masdonati, 2009).

Le *performance* scarse riguardano la scuola professionale (voti insufficienti, difficoltà con la lingua e la matematica, problemi cognitivi) e l'azienda (*feedback* negativo).

I *rapporti* comprendono il datore di lavoro, le persone formatrici, le colleghe e i colleghi, il personale insegnante nonché la clientela e fanno riferimento a conflitti, mancanza di sostegno e discriminazioni.

Le *condizioni di lavoro* attestano le condizioni formali in azienda (orari, lavoro straordinario), quelle relative all'attività (gravosità, mansioni difficili) e alla pressione del lavoro (mancanza di tempo, stress).

Le *condizioni di formazione* si riferiscono alla concezione pedagogica dell'apprendimento, alle competenze e all'impegno delle persone formatrici.

Le *contingenze esterne* riguardano gli elementi estranei alla realtà vera e propria della formazione (fallimento dell'azienda) o le priorità in altri ambiti (famiglia).

L'*orientamento professionale* riguarda il processo di scelta di una professione e/o di un ciclo di formazione. Occorre rilevare la frequenza di una scelta obbligata (ovvero una scelta quando nessun'altra opzione è possibile) e della percezione di una mancanza di autodeterminazione.

Nella *salute* sono compresi problemi fisici e psichici (disturbi di depressione, isolamento e ansia). Se alcune persone giovani presentano elementi di vulnerabilità prima della formazione, spesso accentuati da quest'ultima, altre devono affrontare problemi di salute legati all'apprendimento. Si rilevano altresì ripercussioni a livello di assenteismo, performance ecc.

In questa popolazione le ragioni dello SCT che si affermano in modo netto e relativamente insolito sono la scelta obbligata (mestiere e ciclo di formazione) e la salute.

Dall'analisi della correlazione delle ragioni emergono due combinazioni. La prima, individuata per il ciclo di formazione AFC (Lamamra & Masdonati, 2009), mette insieme *condizioni di lavoro, condizioni di formazione e rapporti* e sottolinea la centralità della dimensione relazionale nell'ambito dell'apprendimento di un mestiere. La seconda riunisce *salute, performance e orientamento professionale*, è specifica della popolazione oggetto del presente studio e sottolinea i legami multidirezionali esistenti tra queste dimensioni: scarse performance scolastiche e problemi di salute possono influire sull'orientamento nel ciclo di formazione, ma questo può a sua volta influire su performance e salute (Bosset et al., 2020).

## Il peso specifico dell'adeguatezza sui casi di SCT

Le analisi evidenziano il legame esistente tra scarsa adeguatezza e SCT. Sono state individuate cinque coppie di inadeguatezza.

1. La prima coppia riguarda la *scarsa adeguatezza tra interessi delle persone giovani e professione*: sul piano quantitativo, sembra che le persone uscenti abbiano percepito in generale un livello di adeguatezza inferiore all'inizio della formazione. Sul piano qualitativo si osserva il reiterarsi di un processo di orientamento complesso: senso di urgenza nell'individuare un apprendistato, mancanza di opportunità, scelta limitata di professioni e cicli di formazione e scarsa autodeterminazione.
2. La seconda riguarda la *scarsa adeguatezza tra competenze delle persone giovani ed esigenze della formazione*: i risultati quantitativi indicano che all'inizio della formazione le persone restanti valutano i propri risultati scolastici più positivamente, mentre i risultati qualitativi rivelano le difficoltà delle persone uscenti: competenze di base insufficienti nella lingua e in matematica, problemi cognitivi (concentrazione, comprensione, memoria) e difficoltà nel gestire l'alternanza scuola professionale e azienda.
3. La terza coppia si riferisce alla *scarsa adeguatezza tra il bisogno di sostegno delle persone giovani e le condizioni di formazione e di lavoro*: i risultati quantitativi evidenziano l'importanza del sostegno e della competenza delle persone formatrici fin dall'inizio della formazione. I risultati qualitativi giungono alla medesima conclusione, sottolineando la centralità della dimensione relazionale.
4. La quarta coppia riguarda la *scarsa adeguatezza tra bisogno di identificazione delle persone giovani e rappresentazione sociale del ciclo di formazione di due anni*: auspicato come più semplice e accessibile rispetto all'AFC, che resta il riferimento per eccellenza, questo ciclo di formazione sembra essere il meno valorizzato all'interno del sistema di apprendistato. Molte persone giovani si sentono quindi stigmatizzate per il fatto di seguire questo percorso e faticano a farlo proprio, soprattutto nei confronti della cerchia delle persone vicine.
5. La quinta e ultima coppia riguarda la *scarsa adeguatezza tra stato di salute delle persone giovani ed esigenze di formazione*: il ciclo di formazione di due anni si rivolge a una popolazione vulnerabile, specialmente in termini di salute. Le esigenze di formazione non compatibili con eventuali problemi di salute preesistenti rimettono in discussione l'orientamento professionale. I problemi di salute possono manifestarsi anche nel corso dell'apprendistato,

soprattutto se parliamo di salute mentale (sintomi di ansia, di depressione e di esaurimento). I problemi di salute sembrano quindi essere al tempo stesso sia la ragione sia la conseguenza di uno SCT.

## Spunti di riflessione e conclusioni

La presente analisi combinata favorisce l'acquisizione di conoscenze più approfondite sul ciclo di formazione di due anni, anzitutto attraverso l'individuazione di due ragioni dello SCT particolarmente rilevanti (scelta obbligata e salute), di una combinazione specifica di ragioni (salute, performance e orientamento professionale) e di due elementi inediti (scarsa autodeterminazione e stigmatizzazione percepita del ciclo di formazione).

Il legame tra mancata o scarsa adeguatezza e SCT è confermato. Un buon grado di adeguatezza all'inizio della formazione è dunque il presupposto per il completamento della formazione. Indirettamente, la scelta obbligata e la mancanza di autodeterminazione compromettono l'adeguatezza e hanno pertanto un impatto negativo sulla motivazione e sull'impegno nella formazione. D'altra parte l'adeguatezza è multidimensionale e riguarda non solo le competenze delle persone giovani, il loro stato di salute o la loro identificazione nel ciclo di formazione, ma anche il sostegno e le competenze delle formatrici e dei formatori in azienda nonché i rapporti che le persone giovani intrattengono in azienda e nella scuola professionale.

Da questi risultati si ottengono tre aree di intervento principali per la prevenzione dei casi di SCT:

1. rafforzare l'autodeterminazione delle persone giovani nel processo di orientamento, considerandone maggiormente le motivazioni, lavorando insieme sulle rappresentazioni e migliorando la loro partecipazione e il sostegno del personale insegnante e dei genitori;
2. riconoscere il ruolo chiave delle persone formatrici nel prevenire i casi di SCT, soprattutto in relazione ai rischi psicosociali, trasferendo loro le conoscenze specifiche per affrontare le situazioni difficili e valorizzandole;
3. migliorare la rappresentazione sociale di questo ciclo di formazione coinvolgendo tutti gli attori della formazione professionale, mettendone in discussione le finalità e interpellando le comunità circa i bisogni eterogenei e complessi ai quali si rivolge.

[1] Riprende gli elementi principali dell'articolo di Bosset & al. (2022).

[2] Le deviazioni illustrate in questa sede sono significative sul piano statistico.

## Riferimenti bibliografici

- Bosset, I., Duc, B. & Lamamra, N. (2020). La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage (<https://doi.org/10.4000/formationemploi.8002>). *Formation Emploi*, 149, S. 39-60.
- Bosset, I., Hofmann, C., Duc, B., Lamamra, N. & Krauss, A. (2022). Premature interruption of training in Swiss 2-year apprenticeship through the lens of fit ([https://www.pedocs.de/volltexte/2022/25423/pdf/SZBW\\_2022\\_2\\_Bosset\\_et\\_al\\_Premature\\_interruption.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2022/25423/pdf/SZBW_2022_2_Bosset_et_al_Premature_interruption.pdf)). *Swiss Journal of Educational Research*, 44(2), 277-290.
- Hofmann, C., Häfeli, K., Krauss, A., Müller, X., Duc, B. & Lamamra, N. (2020). *Situation der Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich* (<https://www.ehb.swiss/forschung/projekte/situation-von-lernenden-und-bewaeltigung-von-uebergaengen-im-niederschweligen>) (LUNA). *Schlussbericht*. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik und Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle : mots et maux d'apprenti-e-s*. Antipodes.
- Nägele, C. & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers (<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.011>). *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), S. 385–393.
- Neuenschwander, M. P. (2014). Selektion beim Übergang in die Sekundarstufe I und in den Arbeitsmarkt im Vergleich. In M. P. Neuenschwander (Ed.). *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt* (pp. 63-97). Rüegger Verlag.
- UST (2023). *Disdetta del contratto di tirocinio, ripresa e stato di certificazione – Risultati relativi alla formazione professionale di base duale (CFP e AFC)* (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II/resiliation.html>). Ufficio federale di statistica.
- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. hep.

---

#### Citazione

Duc, B., Bosset, I., Hofmann, C., & Lamamra, N. (2024). Un problema di inadeguatezza?. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(11).

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.