

Sistemi di formazione professionale nel confronto internazionale

La Svizzera va per la sua strada

Di **Miriam Hänni** e **Irene Kriesi**

Un confronto tra i sistemi di formazione professionale in Europa mette in luce notevoli differenze. Solo pochi Paesi dispongono di un sistema duale solido come quello svizzero. La presenza di differenze è da ricondurre al diverso sviluppo economico, culturale e politico nel 19° e 20° secolo. A seconda del sistema, i Paesi si trovano ad affrontare problematiche e contesti diversi, come illustra l'esempio di Paesi Bassi, Francia e Regno Unito.

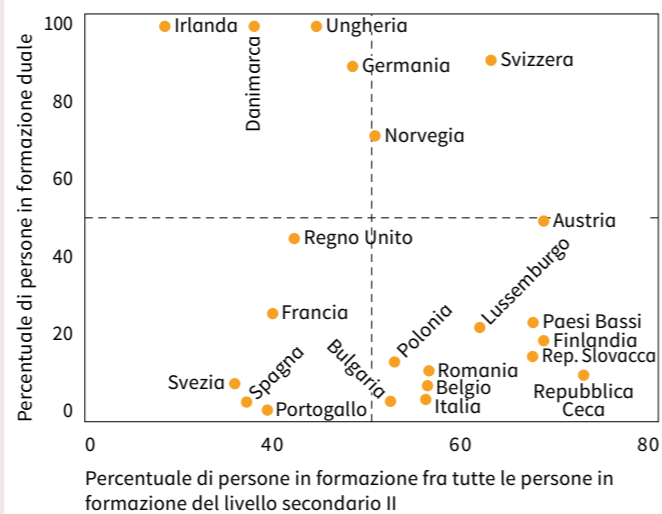
Uno o due giorni alla settimana di scuola professionale, tre o quattro giorni in azienda e corsi interaziendali regolari: si presenta così il modello standard in Svizzera per i quasi due terzi dei e delle giovani che sceglie la via della formazione professionale duale. Nel confronto internazionale, questo modello è un unicum, come dimostra anche l'ultimo rapporto sulle tendenze dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS SUFFP.

In numerosi Paesi europei la formazione professionale duale è molto meno diffusa rispetto a quanto lo è in Svizzera. Altrove i e le giovani tendono a completare una scuola media di formazione generale (asse orizzontale nella grafica) o la formazione professionale presenta spesso un'impostazione esclusivamente scolastica rispetto all'impianto svizzero (asse verticale della grafica).

Nel gruppo di Paesi che attribuiscono grande importanza alla formazione generale (lato sinistro della grafica), esistono varie forme di formazione professionale: in Svezia e in Francia, per esempio, è impartita principalmente a scuola, mentre in Irlanda e Danimarca è soprattutto duale.

Nel gruppo di Paesi con una solida formazione professionale (lato destro dell'illustrazione), invece, predomina un tipo di formazione prettamente scolastica, p. es. in Finlandia o nei Paesi Bassi. Solo la Svizzera abbina percentuali elevate di formazione sia professionale sia duale.

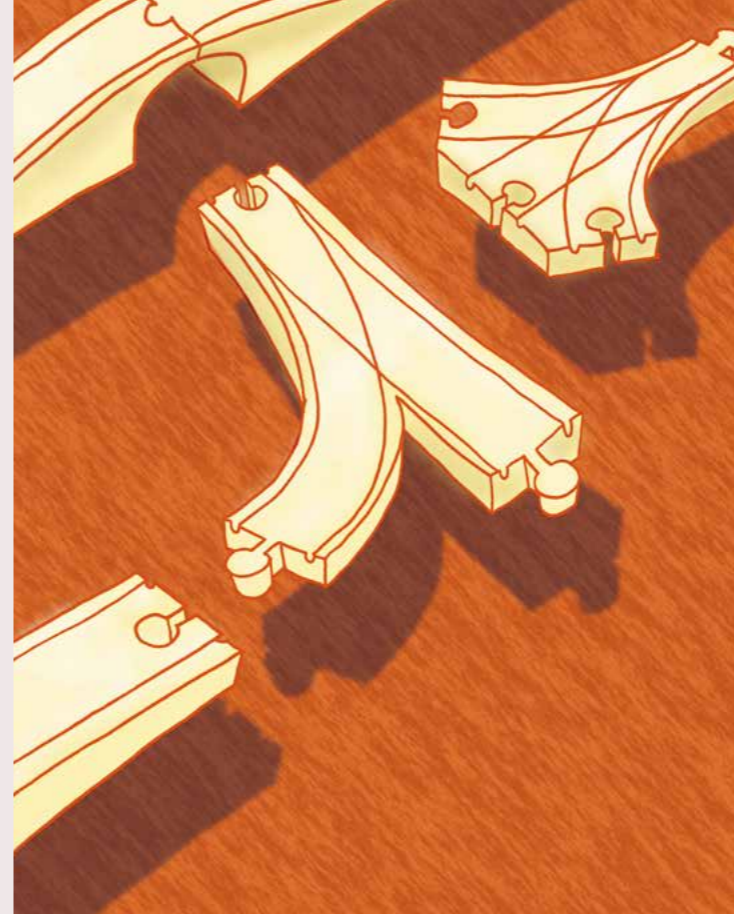
La formazione professionale e duale in Europa nel 2019



Fonte: Rappresentazione grafica propria SUFFP: Markowitsch, J. (2021). In: S. Dernbach-Stolz; P. Eigenmann; C. Kamm & S. Kessler (edit.), pp. 199-218.

I tre i tipi di sistemi più diffusi

Fino al 18° secolo la formazione professionale era organizzata in corporazioni e limitata ai mestieri artigianali, insegnati esclusivamente in azienda. Dalla fine del sistema delle corporazioni, i Paesi europei hanno conosciuto sviluppi economici, politici e culturali diversi nel corso



↑ Illustrazione di **Jeannot Vonlanthen**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra



↑ Illustrazione di **Zélia Duc**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

del 19° e del 20° secolo, dai quali sono scaturiti tre sistemi di formazione professionale che si differenziano in termini di ruoli assunti da Stato ed economia per organizzarli, finanziarli e gestirli.^{1,2}

Nei sistemi collettivi lo Stato, l'economia e le associazioni professionali organizzano e finanziano congiuntamente la formazione professionale, che per lo più si svolge in azienda. I diplomi sono specifici per professione, standardizzati e riconosciuti a livello nazionale. Questi sistemi sono presenti in Svizzera, Germania e Austria, ma anche nei Paesi Bassi, sebbene lì predomini l'impostazione scolastica.

Nei sistemi statocentrici la formazione è organizzata principalmente tramite scuole professionali ed è gestita

Nel modello di mercato liberale, la formazione professionale non si conclude con titoli riconosciuti a livello generale. Le persone in formazione contribuiscono maggiormente in termini finanziari rispetto a quanto avviene in altri sistemi.

e finanziata dallo Stato. Esempi tipici sono la Francia e la Svezia. Studentesse e studenti conseguono attestati statali che consentono loro di accedere ad altre scuole.

In un modello di mercato liberale, la formazione professionale è fortemente gestita dall'economia e scarsamente regolamentata dallo Stato. Si svolge in vari luoghi di apprendimento e non si conclude con titoli riconosciuti a livello generale. Le persone in formazione contribuiscono maggiormente in termini finanziari rispetto a quanto avviene in altri sistemi pagando tasse d'iscrizione e costi dei corsi. Esempi tipici del modello di mercato sono il Regno Unito e gli Stati Uniti.

Paesi Bassi: quattro grandi settori professionali

L'esempio dei Paesi Bassi dimostra che la formazione professionale collettiva presenta anche altre forme rispetto a quella della Svizzera e della Germania, considerate prototipi per questo sistema. Come in Svizzera, nei Paesi Bassi circa due terzi di giovani adulte e adulti completano un programma di formazione professionale conseguendo diplomi standardizzati a livello nazionale. La partecipazione collettiva e partenariale di sindacati e datori di lavoro alla formazione professionale ne garantisce l'aderenza dei contenuti ai requisiti del mercato del lavoro. A differenza della Svizzera, tuttavia, la maggior parte della formazione professionale è a impostazione scolastica. Inoltre, non è suddivisa in professioni diverse, ma in quattro grandi settori: verde/agricoltura, tecnologia, economia e salute/sociale.

I diplomi nei singoli settori abilitano a varie professioni e non sono più specifici di altri cicli di formazione.³ Formazioni e professioni sono pertanto meno armonizzate fra loro, ma questa maggiore flessibilità consente a diplomate e diplomati di beneficiare di buone opportunità di impiego in ambiti diversi. I diplomi, inoltre, ga-

Un tipico esempio di Paese con un sistema di formazione professionale statocentrico è la Francia, dove circa un terzo dei e delle giovani completa una formazione professionale di livello secondario II.

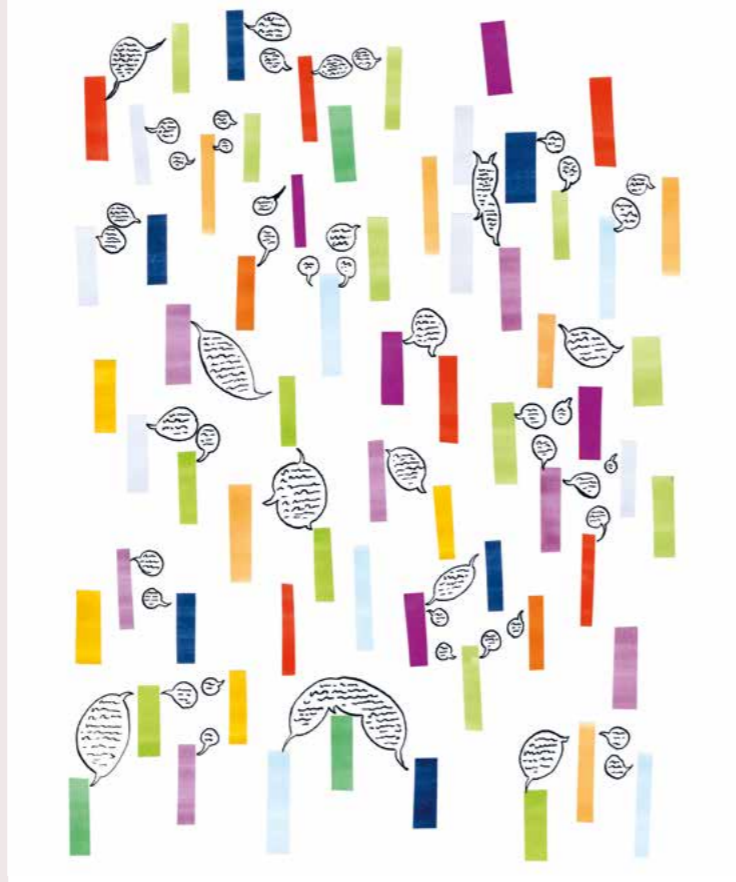
rantiscono la possibilità di ottenere in seguito ulteriori qualifiche. Come in Svizzera, anche nei Paesi Bassi la formazione professionale, data la sua importanza, ha il compito di integrare ogni tipo di apprendista, dal più debole al più preparato.⁴

Francia: una battaglia per un maggiore prestigio

Un tipico esempio di Paese con un sistema di formazione professionale statocentrico è la Francia, dove circa un terzo dei e delle giovani completa una formazione professionale di livello secondario II. Stato e autorità regionali gestiscono la formazione professionale, a impostazione prevalentemente scolastica. Economia e parti sociali svolgono un ruolo subordinato rispetto ai sistemi collettivi. Vengono consultati solo come partner, p. es. per aggiornare i requisiti di qualificazione. Siedono anche nelle commissioni d'esame e contribuiscono a finanziare la formazione professionale versando una tassa. Nella formazione professionale di base si distinguono due livelli, che si concludono con attestati nazionali in rispettivamente 100 e 180 specializzazioni e garantiscono in ogni caso l'accesso al livello terziario. Alla luce dell'importanza preponderante del baccalauréat, cioè la maturità, la formazione professionale deve battersi contro la mancanza di prestigio sociale.⁴

Gran Bretagna: scarsa standardizzazione del modello di mercato

Nei sistemi di formazione professionale orientati al mercato, come nel Regno Unito, lo Stato è molto meno presente rispetto ai sistemi a gestione statale o collettiva. La formazione professionale è considerata parte della formazione continua dei giovani adulti. A livello secondario II, circa il 45 per cento delle studentesse e degli studenti completa un ciclo di formazione professionale. Sono proposti sia cicli nelle scuole di formazione generale con elementi professionali sia ampi programmi di formazione



↑ Illustrazione di Arthur Pilet, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra



↑ Illustrazione di Félicien Crozat, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

e formazione professionale a impostazione scolastica e programmi aziendali molto specifici.

I programmi di formazione professionale possono essere frequentati a tempo pieno o parziale. Le differenze di livello tra le offerte sono notevoli e i diplomi professionali non sono standardizzati a livello nazionale. La combinazione di erogatori e forme di formazione diversi e la mancanza di standardizzazione determinano una forte frammentazione della formazione professionale. A differenza di altri tipi di sistema, l'accesso al livello terziario non è regolato istituzionalmente, ma è legato ai requisiti di ammissione della rispettiva scuola (superiore). Il basso livello di standardizzazione della formazione rende difficile adeguare le qualifiche alle esigenze del mercato del lavoro e convincere i datori di lavoro a investire maggiormente nella formazione professionale.⁴

Vantaggi e svantaggi

I sistemi di formazione nazionali sono concepiti per consentire di seguire una formazione post-obbligatoria. Il loro obiettivo è inoltre fornire conoscenze e competenze che consentano di integrarsi rapidamente nel mercato del lavoro e di continuare ad adattarsi ai cambiamenti tecnologici ed economici attraverso l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La capacità di sistemi di formazione professionale organizzati in modo differente di realizzare più o meno bene questi obiettivi è stata analizzata solo parzialmente. La maggior parte degli studi mette a confronto le formazioni professionali a impostazione aziendale e scolastica. I risultati si riferiscono a diversi Paesi e mostrano, in primo luogo, che i sistemi collettivi a impostazione aziendale sono in grado di integrare nel livello secondario II anche giovani scolasticamente meno preparati e consentire loro di conseguire un diploma.⁵ Inoltre, l'alta percentuale di formazione pratica facilita un rapido ingresso nel mercato del lavoro e favorisce una bassa disoccupazione giovanile. Spesso questo vantaggio sul mercato del lavoro è di breve durata e dopo alcuni anni non è più osservabile.⁶ Nei modelli di mercato, il vantaggio di un'elevata percentuale pratica è meno evidente, perché la mancanza di standardizzazione limita il valore informativo dei diplomi per i datori di lavoro.⁷

I sistemi di formazione a impostazione scolastica trasmettono rispetto a quelli a impostazione aziendale più competenze trasversali, come la lettura, la matematica, la risoluzione di problemi, la pianificazione, le competenze informatiche e la comunicazione. Pertanto, consentono a chi si diploma di adattarsi più facilmente alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e di continuare a formarsi.⁸

Nel complesso la ricerca dimostra che i sistemi di formazione sono sempre confrontati a conflitti di obiettivi.

Nel complesso la ricerca dimostra che i sistemi di formazione sono sempre confrontati a conflitti di obiettivi. In Svizzera riguardano in particolare l'integrazione a breve termine nel mercato del lavoro e lo sviluppo della carriera a lungo termine.

In Svizzera riguardano in particolare l'integrazione a breve termine nel mercato del lavoro e lo sviluppo della carriera a lungo termine. L'obiettivo della SUFFP è da un lato integrare i e le giovani nel modo più rapido e completo nel mercato del lavoro e dall'altro fornire loro le conoscenze generali e le competenze di base necessarie per crescere ed essere in grado di adattarsi costantemente alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro nella futura vita professionale.

▪ Miriam Hänni, Senior Researcher Osservatorio svizzero della formazione professionale, SUFFP
 ▪ Irene Kriesi, co-responsabile asse prioritario di ricerca Gestione della formazione professionale, SUFFP

Bibliografia

- ¹ Busemeyer, M. & Trampusch, C. (ed.) (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- ² Cedefop (2004). *Von der Divergenz zur Konvergenz. Zur Geschichte der Berufsbildung in Europa*. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 32, 6–17.
- ³ Forster, A. G., & Bol, T. (2018). *Vocational Education and Employment over the Life Course Using a New Measure of Occupational Specificity*. Social Science Research, 70, 176–197.
- ⁴ Cedefop (2022). *Vocational Education and Training in Europe*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems> (consultato il 20.04.2023, in inglese).
- ⁵ Birkelund, J. F., & van de Werfhorst, H. G. (2022). *Long-term Labor Market Returns to Upper Secondary School Track Choice: Leveraging Idiosyncratic Variation in Peers' Choices*. Social Science Research, 102.
- ⁶ Choi, S. J., Jeong, J. C., & Kim, S. N. (2019). *Impact of Vocational Education and Training on Adult Skills and Employment: An Applied Multilevel Analysis*. International Journal of Educational Development, 66, 129–138.
- ⁷ Di Stasio, V., & van de Werfhorst, H. G. (2016). *Why Does Education Matter to Employers in Different Institutional Contexts? A Vignette Study in England and the Netherlands*. Social Forces, 95(1), 77–106.
- ⁸ Chuan, A., & Ibsen, C. L. (2022). *Skills for the Future? A Life Cycle Perspective on Systems of Vocational Education and Training*. ILR Review, 75(3), 638–664.

► www.suffp.swiss/rapporto-sulle-tendenze-formazione-professionale-internazionale-svizzera