

Trend verso una qualificazione superiore

Upskilling: quale significato per la formazione professionale?

Di **Miriam Hänni, Belinda Aeschlimann e Ines Trede**

Le esigenze poste a lavoratori e lavoratrici stanno cambiando. Sono richieste qualifiche maggiori, nuove e aggiornate. Spesso se ne parla usando termini quali upskilling, deskilling o reskilling. L'Osservatorio svizzero della formazione professionale OBS IUFFP illustra cosa ciò significhi per la formazione professionale e ne evidenzia i punti di forza e i punti deboli.

La questione delle qualifiche di cui lavoratori e lavoratrici dovranno disporre sul mercato del lavoro futuro è centrale in tutta Europa e nella relativa discussione è sovente utilizzata la nozione di «skill». A seconda del contesto, il concetto di «acquisizione di skill» – anche: «skilling» – può essere tradotto con i termini di acquisizione di capacità, di abilità, di competenze o di qualifiche. Abitualmente sono distinguibili tre tipi di skilling:

Upskilling (perfezionamento, anche: formazione continua): la nozione descrive da un lato le crescenti esigenze derivanti dallo sviluppo dell'economia che sono poste a lavoratori e lavoratrici nonché alle persone in formazione; dall'altro sta ad indicare il processo di apprendimento individuale in cui sono acquisite nuove skill per far fronte alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Reskilling (riqualifica, aggiornamento): la nozione specifica l'acquisizione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di nuove capacità applicabili in nuove attività professionali. Ciò può essere il caso, ad esempio, quando delle professioni perdono d'importanza a seguito della digitalizzazione o quando appaiono nuove professioni.

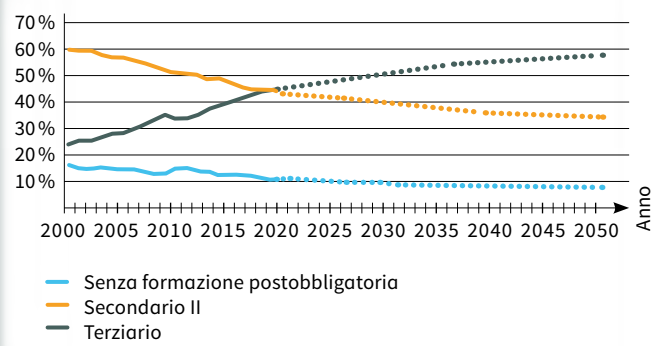
Deskilling (dequalifica, perdita d'importanza di qualifiche acquisite): la nozione indica il fatto che le nuove tecnologie e l'automazione emarginano soprattutto i lavoratori e le lavoratrici mediamente qualificate perché i loro compiti possono essere automatizzati o digitalizzati.

Upskilling: una lunga tradizione

A partire dagli anni Sessanta, i settori secondario e terziario del sistema educativo svizzero sono stati ampliati, permettendo a una percentuale maggiore di lavoratori di migliorare le loro qualifiche. Questa tendenza è continuata negli ultimi 30 anni. Oggi, circa il 45 per cento dei giovani tra i 25 e i 64 anni dispone di un diploma univer-

sitario o di un diploma di formazione professionale superiore (FPS). Come rileva il Consiglio federale nel rapporto sull'impatto dell'evoluzione demografica sul settore della formazione (cfr. grafico in basso), è verosimile che questa tendenza si protragga fino al 2030 proprio in ragione dell'evoluzione demografica.

Livello formativo dei 25–64enni in Svizzera: realtà e previsione



Fonte: UST. Grafico: IUFFP / Captus

Considerando soltanto i diplomi delle Scuole universitarie professionali (SUP), nei prossimi 20 anni si prevede un aumento del 28 per cento. Stando alle previsioni del Consiglio federale, l'aumento dei diplomi SUP sarà particolarmente pronunciato nel settore sanitario (più 49 per cento entro il 2037), settore già in crescita negli ultimi anni, mentre dovrebbe rallentare l'incremento, sempre entro il 2037, nei settori del sociale (più 19 per cento), della gestione e dell'amministrazione (più 21 per cento).

La ricerca sul mercato del lavoro teme da tempo che i cambiamenti sociali e digitali degli ultimi 20 anni non portino a una riqualifica generalizzata, ma piuttosto a una polarizzazione del mercato del lavoro (Consiglio federale 2017). Per polarizzazione si intende che i posti di lavoro con esigenze di medio livello vadano scomparendo, facendo crescere la percentuale di posti di lavoro mal pagati e molto ben pagati, dando luogo a una combinazione di up- e deskilling. In verità, le tendenze attuali in Svizzera lasciano piuttosto intravedere un'elevata qualificazione: dal 2006 la domanda di specialiste e specialisti



↑ Fotografia di **Marie Lemonde** e **Melina Wicht**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

altamente qualificati aumenta, mentre quella di lavoratori e lavoratrici mediamente qualificate è rimasta costante (Aepli & Schweri 2018).

La formazione professionale trova continuità

Grazie a numerose nuove possibilità di ottenere qualifiche superiori, negli ultimi 30 anni la permeabilità della formazione professionale svizzera è cresciuta. All'origine di questa evoluzione vi è stata l'introduzione della maturità professionale e delle Scuole universitarie professionali. Da un lato, ciò ha migliorato la continuità creando per la formazione professionale degli sbocchi nella formazione superiore. D'altro canto, si è data la possibilità di accedere alle università e ai politecnici federali grazie all'aggiunta di una passerella alla maturità professionale. Inoltre, si sono migliorate le opportunità di formazione di base per gli adulti. Concretamente, gli adulti che non ne dispongono possono ottenere una qualifica professionale riconosciuta, il che migliora le loro possibilità sul mercato del lavoro e dà loro accesso a ulteriori titoli di studio. Infine, sono state ampliate anche le opportunità di aggiornamento al di fuori del sistema educativo formale: con la relativa legge, entrata in vigore nel 2017, la formazione continua degli adulti è stata maggiormente regolamentata e gode di un sostegno finanziario più grande, a tutto vantaggio della continuità e connettività nel sistema educativo.



↑ Fotografia di **Sara De Brito Faustino** e **Lola Pecharman**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Chi approfitta della formazione continua?

Nel 2016, tre quarti della popolazione in età lavorativa aveva frequentato almeno un corso di formazione o di perfezionamento o aveva migliorato autonomamente le proprie qualifiche. Tuttavia, non tutte e tutti beneficiano allo stesso modo di queste opportunità. Sussistono differenze significative a seconda dell'età, del livello d'istruzione e dello status professionale: lavoratori e lavoratrici dipendenti e persone di mezza età con un'istruzione terziaria fruiscono più frequentemente della formazione continua, a differenza invece di disoccupate e disoccupati nonché delle persone senza qualifiche post-obbligatorie. Anche i e le dipendenti con un'alta percentuale di attività di routine che in linea di massima potrebbero essere automatizzate con la tecnologia odierna si aggiornano meno rispetto a quelle con una bassa percentuale di attività

di routine (Hess et al. 2018). Ciò risulta problematico. Infatti, se proprio coloro che sono potenzialmente molto interessate e interessati dalla digitalizzazione e che trarrebbero vantaggio da una maggiore qualifica risultano più difficili da raggiungere, anche la formazione continua non riesce a contribuire alla riduzione del divario tra lavoratori e lavoratrici altamente e scarsamente qualificate.

Le ragioni del basso tasso di partecipazione al perfezionamento di questo gruppo di persone rientrano, tra l'altro, in un rapporto costi-benefici sfavorevole per le aziende e hanno a che vedere con ostacoli personali, quali esperienze di apprendimento negative, situazioni familiari difficili o scarsa motivazione. Nel confronto internazionale, tuttavia, la Svizzera si trova ancora in una buona posizione, per quanto riguarda sia il tasso generale di formazione continua sia la partecipazione di lavoratori e lavoratrici poco qualificate (CSRE 2018).

Sfide per la formazione professionale

In linea di principio, grazie al suo sistema di formazione professionale ben sviluppato e permeabile, la Svizzera è ben preparata per i futuri cambiamenti del mercato del lavoro dovuti a «megatrend» come la digitalizzazione. Tuttavia, il rapido cambiamento delle competenze richieste rende necessari un aggiornamento e una riqualifica costante di lavoratori e lavoratrici. Ciò costituisce una sfida anche per la formazione professionale che, essendo fortemente regolamentata, comporta il rischio di rallentare i processi di cambiamento. Ad esempio, ci si chiede se i curricula di formazione professionale siano adattati abbastanza rapidamente così da assicurare alle persone in formazione contenuti in linea con l'evoluzione del mercato del lavoro. Anche la segmentazione relativamente elevata della formazione professionale può limitare le opportunità di ulteriori qualifiche. Così, le relative chance



↑ Fotografia di **Robin Spycher**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

possono dipendere dall'AFC di cui si dispone (cfr. anche pp. 16–17 in questo numero).

Tuttavia, l'elevata domanda di qualifiche terziarie sul mercato del lavoro svizzero richiede a lavoratori e lavoratrici di aggiornare e migliorare le proprie competenze anche dopo la formazione professionale di base. Un esempio lampante di questo processo è il diploma di maturità professionale introdotto a metà degli anni novanta. Soprattutto in considerazione del numero stagnante di diplomate e diplomati della formazione professionale superiore, si auspica che il diploma di maturità professionale contribuisca a coprire la carenza di lavoratori e lavoratrici qualificate. Eppure, chi dispone di una maturità professionale ha meno probabilità di intraprendere studi superiori rispetto a chi ha ottenuto una maturità liceale. Se poco meno di due terzi di chi ha una maturità professionale inizia uno studio superiore entro tre anni e mezzo dall'ottenimento del diploma, la percentuale dei e delle liceali è del 95 per cento (Kriesi & Lehmann 2020).

Questo tasso relativamente basso può avere varie cause. Da un lato, ci sono campi professionali, ad esempio nel settore sanitario, in cui esistono offerte interessanti a livello di formazione professionale superiore. D'altro canto, il diploma di maturità professionale è una qualifica ibrida che alcune e alcuni giovani si sforzano di ottenere per mantenere aperte tutte le opzioni o per ottenere offerte di lavoro più interessanti. In che misura le caratteristiche di una professione influiscono sulle possibilità di

ottenere una maturità professionale e sulla carriera di chi l'ha ottenuta dopo l'AFC sarà uno dei temi del nuovo rapporto di tendenza dell'Osservatorio svizzero della formazione professionale OBS IUFFP (cfr. riquadro).

Alla luce di queste sfide, si pone la questione di come assicurare al maggior numero possibile di lavoratori e lavoratrici di poter sfruttare l'opportunità di aggiornarsi e riqualificarsi. È in questo ambito che a livello internazionale si stanno facendo degli sforzi per identificare in modo più differenziato le esigenze di formazione continua dei singoli Paesi. Invece di misurare il miglioramento delle competenze soprattutto in termini di qualifiche formali, si dovrebbe tener conto anche di capacità specifiche individuali ad esempio nella lettura e nella matematica. Una tale più articolata concezione delle competenze potrebbe contribuire ad affinare la visione del potenziale di riqualificazione della popolazione e ad adottare misure più mirate. Infatti, formazioni continue e riqualifiche adeguate dei lavoratori e delle lavoratrici sono di fondamentale importanza per salvaguardare la capacità innovativa e competitiva del mercato del lavoro nonché l'integrazione sociale dei lavoratori stessi (Cedefop 2020).

- Miriam Hänni, Senior Researcher dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP
- Belinda Aeschlimann, Senior Researcher dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP
- Ines Trede, responsabile dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP

Bibliografia

- Aepli, M., Schweri, J. (2018). *Upskilling made in Switzerland*. Panorama, 32(1), 16–17.
- BFS (2018). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016*. Neuenburg: BFS.
- BFS (2020). *Berufliche Laufbahn der Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung in den fünf Jahren nach dem Abschluss*. Neuenburg: BFS.
- Bundesrat (2017). *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017*.
- Cedefop (2020). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081 (08.06.2020).
- Hess, P., Janssen S., Leber, U. (2019). *Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 16/2019.
- Kriesi, I., Lehmann, R. (2020). *Tertiärisierungsdruck. Herausforderungen für das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das Individuum*. Swiss Academies Communications, 15(6).
- CSRE (2018). *Rapporto sul sistema educativo svizzero 2018*. Aarau: CSRE.

Convegno OBS sulla formazione professionale

Al convegno «Maturità professionale: accesso, percorsi di carriera e prospettive» del 29 ottobre 2020, l'OBS IUFFP presenterà il suo nuovo rapporto di tendenza con i risultati della ricerca sulla maturità professionale e ne discuterà con partner e attori della formazione professionale.

► www.ehb.swiss/OBS-Tagung-2020