

## NOTA INFORMATIVA

# Promuovere l'apprendimento degli adulti

Nonostante i progressi, occorre migliorare l'attrattiva, l'inclusività e l'accessibilità dell'apprendimento degli adulti

Il Comunicato di Bruges <sup>(1)</sup>, parte del quadro degli orientamenti programmatici dell'Unione europea (UE) in materia di istruzione e formazione professionale (IFP), ambisce a migliorare l'attrattiva, l'inclusività, l'accessibilità e la flessibilità dell'IFP continua (una parte essenziale dell'apprendimento degli adulti). A seguito dell'accordo nel dicembre del 2010, la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali hanno adottato la visione del Comunicato nelle conclusioni di Riga del giugno 2015 <sup>(2)</sup>. Ma quali sono, oggi, le tendenze dell'apprendimento degli adulti e cosa possiamo fare per tradurre la visione di Bruges in realtà?

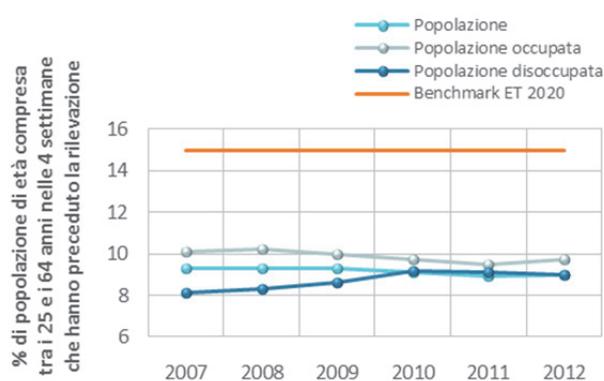
## Apprendimento degli adulti e sua attrattiva

Il benchmark UE per l'apprendimento permanente segnala che esso non riesce a migliorare la sua capacità di attrazione. Il benchmark, elaborato sulla base dell'Indagine Eurostat sulle forze di lavoro nell'UE (LFS), prevede che il 15% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni partecipi all'apprendimento permanente. Dai dati risulta che la partecipazione è calata dal 9,3% del 2007 al 9% del 2012. Gli aumenti al 10,5% del 2013 e al 10,7% del 2014 non sono confrontabili con gli anni precedenti a causa di una variazione statistica e, in ogni caso, si attestano ben al di sotto dell'obiettivo (Figura 1).

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf)

<sup>(2)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>

Figura 1: Tassi di partecipazione della popolazione adulta all'istruzione/formazione, 2007-12, UE (%)



Fonte: Indagine Eurostat sulle forze di lavoro nell'UE.

Altre misure della partecipazione all'apprendimento permanente rivelano sviluppi più incoraggianti. Secondo la Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative (AES), la partecipazione all'apprendimento degli adulti sarebbe aumentata dal 34,8% del 2007 al 40,8% del 2011. Anche dall'Indagine sulla formazione professionale permanente (CVTS), che si propone di rilevare le attività di formazione a livello di impresa, emerge un aumento dal 33% al 38% della partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione permanente e dal 16% al 20% alla formazione guidata sul posto di lavoro tra il 2005 e il 2010.

I confronti diacronici sono limitati e dovrebbero essere considerati con le dovute cautele. Le divergenze conseguono ai diversi criteri adottati dalle singole rilevazioni (vedi Riquadro), soprattutto per quanto riguarda il periodo di

formazione e la definizione di apprendimento non formale <sup>(3)</sup>.

Sebbene sia intenzionale e strutturato con l'obiettivo di acquisire le competenze essenziali per espletare le mansioni correnti o future, l'apprendimento professionalizzante non formale non permette, nella maggior parte dei casi, di conseguire una qualifica riconosciuta. Ma ciò non significa che non sia importante. Nella UE, la maggior parte dell'apprendimento degli adulti avviene sul posto di lavoro, non è formale ed è sponsorizzato dal datore di lavoro. La Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative del 2011 fa notare come la partecipazione degli adulti all'apprendimento non formale si attesti al 36,8%, contro un 6,2% di partecipazione all'apprendimento formale. Anche dall'Indagine sulla formazione professionale permanente emerge che gran parte dell'apprendimento in azienda è non formale. Ma sebbene di centrale importanza per gli orientamenti programmatici dell'IFP permanente e di ovvia rilevanza statistica, la formazione guidata sul posto di lavoro non è considerata dall'indicatore LFS.

L'Indagine sulla formazione professionale permanente suggerisce che la formazione erogata dalle imprese è in crescita. Nonostante la contrazione economica, tra il 2005 e il 2010 la spesa diretta delle imprese per la formazione è rimasta sostanzialmente stabile sullo 0,7% del totale del costo del lavoro. Nello stesso periodo, la durata della formazione è aumentata da nove a dieci ore per dipendente, e l'incidenza della formazione, ossia la percentuale di imprese che hanno erogato formazione, è cresciuta dal 60 al 66%. All'inizio della recessione, alcuni Stati membri hanno lanciato piani d'intervento per evitare perdite occupazionali, comprendenti anche iniziative per coniugare il lavoro a tempo parziale con la formazione. Dai dati non è però possibile evincere in che misura sia l'aumento di

formazione erogata a livello di impresa una conseguenza delle politiche adottate.

L'incidenza della formazione varia in funzione della dimensione dell'impresa (per grande impresa si intendono le imprese con 250 o più

Riquadro 1. Rilevazioni riguardanti l'apprendimento degli adulti

L'indicatore dell'Indagine Eurostat sulle forze di lavoro nell'UE (LFS) comprende tutti gli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni (popolazione occupata, disoccupata ed economicamente non attiva). Considera la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione formali e non formali nelle quattro settimane che hanno preceduto l'indagine. I dati dell'indicatore sono pubblicati una volta l'anno e rappresentano uno dei benchmark della strategia 2020 UE per le attività di istruzione e formazione.

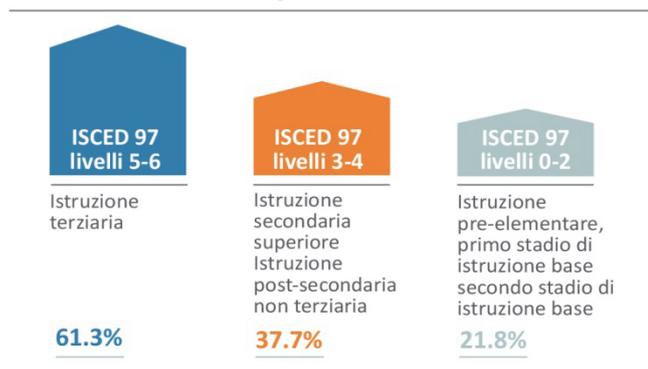
L'indicatore della Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative (AES) comprende tutti gli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni (popolazione occupata, disoccupata ed economicamente non attiva). Considera la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione formali e non formali nei 12 mesi che hanno preceduto l'indagine. Nell'ambito del componente non formale, comprende e specifica espressamente la partecipazione a corsi di formazione, a formazione guidata sul posto di lavoro, a workshop, seminari e lezioni private. L'AES viene ripetuta periodicamente; le ultime rilevazioni sono del 2007 (pilota) e del 2011.

L'Indagine sulla formazione professionale permanente (CVTS) comprende lavoratori dipendenti di tutte le età in imprese con 10 o più dipendenti di quasi tutti i settori economici (escluso il settore primario, la pubblica amministrazione, la sanità e l'istruzione). L'Indagine sulla formazione professionale permanente include sia l'apprendimento formale che quello non formale, ma non li distingue. Utilizza una definizione di apprendimento alquanto ampia, che comprende corsi di formazione, formazione guidata sul posto di lavoro, workshop, seminari, conferenze, circoli di qualità, rotazione del lavoro, distacchi, scambi e autoapprendimento programmato. La CVTS viene eseguita periodicamente. Le ultime rilevazioni considerano i dati sui 12 mesi del 2005 e del 2010.

<sup>(3)</sup> Cedefop (di prossima pubblicazione). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture. [Apprendimento degli adulti sul posto di lavoro e formazione professionale permanente in Europa: un quadro statistico].*

dipendenti, per media impresa le imprese con 50-249 dipendenti e per piccola impresa le imprese con 10-49 dipendenti). Nel 2010 la partecipazione ai corsi di formazione permanente era del 25% per i dipendenti delle piccole imprese e del 46% per i dipendenti delle grandi imprese. Per aumentare la partecipazione all'apprendimento degli adulti bisogna pertanto aumentare le opportunità di IFP permanente nella piccola e media impresa e i segnali che si intravedono sembrano promettere bene. Dall'indagine sulla formazione professionale permanente (CVTS) emerge che tra il 2005 e il 2010, l'incidenza della formazione è aumentata dal 91% al 93% nella grande impresa, dal 79% all'81% nella media impresa e dal 55% al 63% nella piccola impresa.

Figura 2: Tassi di partecipazione della popolazione adulta all'istruzione e formazione secondo il livello di istruzione conseguito, UE, 2011, (%)



Fonte: Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative.

## Apprendimento degli adulti e sua inclusività

La UE si propone, oltre che di aumentare, anche di allargare la partecipazione all'apprendimento degli adulti. In tutti gli Stati membri, la fascia di popolazione adulta più giovane e meglio qualificata e occupata in professioni qualificate è quella che partecipa maggiormente ai percorsi di apprendimento degli adulti (Figure 2 e 3).

Dalla Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative (AES) emerge che la partecipazione all'apprendimento professionaliz-

zante non formale è di due volte e mezzo superiore tra gli adulti occupati rispetto agli adulti disoccupati (Figura 4). Si può dire che in linea di massima, la minore partecipazione all'apprendimento degli adulti è indice di disuguaglianza: i paesi con minori opportunità di apprendimento degli adulti sono quelli con le maggiori disparità d'accesso. Se si mettono a confronto i risultati delle rilevazioni AES del 2007 e del 2011, l'inclusività dell'apprendimento degli adulti non sembra essere aumentata.

## Apprendimento degli adulti e sua flessibilità

Tutti gli orientamenti programmatici europei si propongono di ridurre gli ostacoli alla partecipazione all'apprendimento degli adulti. La rilevazione AES del 2011 mostra come gli ostacoli più comuni alla partecipazione all'apprendimento degli adulti siano la carenza di tempo per impegni familiari (21%), la carenza di tempo per impegni di lavoro concomitanti (18%) e i costi (13%). La rilevazione CVTS del 2011 fa peraltro notare che un terzo dei datori di lavoro di imprese di tutte le dimensioni non offrono attività formative per carenza di tempo, mezzi finanziari o entrambi (Figura 5).

Ma secondo la rilevazione CVTS del 2010 il 77% delle imprese non ha offerto formazione interna perché le competenze corrispondevano ai fabbisogni. Sicuramente incide anche se la formazione viene o no considerata come investimento nel medio e lungo termine a sostegno di competitività e innovazione. Dal sondaggio Eurobarometro del 2013 emerge che il 51% delle imprese UE che investono in formazione si aspetta che il ritorno non vada oltre i due anni. Incidono anche i metodi di produzione e i mercati sui quali opera l'impresa; chi necessita di competenze di basso livello per produzioni altamente meccanizzate e di routine ha maggiore probabilità di poterle trovare o sostituire facilmente sul mercato del lavoro <sup>(4)</sup>.

<sup>(4)</sup> Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

Figura 3: Partecipazione della popolazione adulta occupata ad attività di istruzione e formazione non formali sponsorizzate dal datore di lavoro per categoria professionale, UE, 2011 (%)



Fonte: Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative.

Dalle rilevazioni AES e CVTS non emergono carenze nell'offerta formativa. Secondo la rilevazione AES del 2011, solo il 6,1% degli adulti ha lamentato una carenza dell'offerta formativa entro una ragionevole distanza. Secondo la rilevazione CVTS, nel 2010 solo il 10% delle imprese non ha trovato corsi di formazione adatti alle proprie esigenze.

Tuttavia, sia la rilevazione AES che la rilevazione CVTS evidenziano quanto poco sia cambiata negli anni la natura o il livello degli ostacoli affrontati da singoli soggetti e imprese, lasciando intendere che l'accessibilità non sia poi molto cambiata.

Emerge una certa flessibilità nel genere di attività formativa offerta. Aumenta il numero di imprese di tutte le dimensioni che offrono una qualche forma di attività di apprendimento. Per esempio, sempre secondo la CVTS, nel 2010 ha partecipato ad attività formative guidate sul posto di lavoro il 26% dei dipendenti di imprese di grandi dimensioni, contro il 21% del 2005. Nelle imprese di piccole dimensioni si è invece registrato un aumento dal 10% del 2005 al 14% del 2010. Sebbene sia un segnale indubbiamente positivo, il dato non informa però su come le diverse

forme di apprendimento interagiscano o vengano combinate l'un l'altra.

### Gli orientamenti programmatici per migliorare l'attrattiva, l'inclusività, l'accessibilità e la flessibilità dell'apprendimento degli adulti

Il benchmark fissato dalla UE per l'apprendimento permanente riflette solo parzialmente gli sviluppi della IFP e dell'apprendimento permanenti degli adulti. Le altre rilevazioni denotano un certo progresso, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione crescente degli individui e l'offerta formativa erogata dalle imprese. In linea con il comunicato di Bruges, gli Stati membri hanno rafforzato le iniziative tese a promuovere la partecipazione all'apprendimento permanente, includendo riforme delle istituzioni e delle politiche. Le iniziative di cambiamento richiedono però ancora molto tempo per sortire gli effetti desiderati e portare i risultati ambiti. L'implementazione della visione del comunicato di Bruges ha risentito del fatto che molti paesi, vista l'alta disoccupazione giovanile, hanno preferito puntare su iniziative di miglioramento della IFP iniziale <sup>(5)</sup>.

La partecipazione alle attività di IFP permanente e alle altre forme di apprendimento degli adulti generalmente non porta al conseguimento di qualifiche, un fatto che potrebbe scoraggiare la partecipazione. La possibilità di vedere convalidati i vari tipi di apprendimento non formale e informale, incluse le attività svolte sul posto di lavoro, e poter conseguire una qualifica riconosciuta e/o accedere ad altri iter di apprendimento potrebbe incoraggiare la partecipazione alle attività di IFPC.

Sebbene i sistemi di convalida stiano migliorando, rimangono ancora molte problematiche da affrontare. Molti non sono a conoscenza o non hanno accesso ai servizi di convalida. La maggior parte

[I benefici dell'istruzione e formazione professionale in Europa per persone, organizzazioni e paesi].

<sup>(5)</sup> Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: report on VET policies 2010-14* [Una IFP migliore per vite migliori: rapporto sulle politiche IFP 2010-14].

dei sistemi di convalida non sono completi e spesso articolati in iniziative e procedure a sé stanti. Sebbene molte imprese ricorrano allo strumento della convalida, le interazioni con i sistemi pubblici sono ancora rare. Ciò preclude l'accesso ad ulteriori percorsi di formazione, limitando il riconoscimento sociale di cui potrebbe godere lo strumento della convalida. Per aumentarne il prestigio, i discenti hanno bisogno di servizi di orientamento migliori e più accessibili. E le qualifiche ottenute a seguito di percorsi formativi di IFPC dovrebbero essere integrate nei quadri delle qualifiche nazionali.

Ciò non significa però che non vi siano cambiamenti. Oggi, alcuni paesi offrono agli adulti qualifiche che erano un tempo riservate ai giovani, quali le iniziative nell'ambito dell'apprendistato in Italia e Regno Unito. La recente guida del Cedefop<sup>(6)</sup> propone orientamenti programmatici, fattori di successo ed esempi di buone pratiche per migliorare l'attrattiva, l'accessibilità e la qualità della IFPC e dell'apprendimento degli adulti. Le conclusioni di Riga del giugno 2015 danno priorità alle iniziative tese a migliorare l'accesso alla IFP e alle qualifiche mediante l'orientamento e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

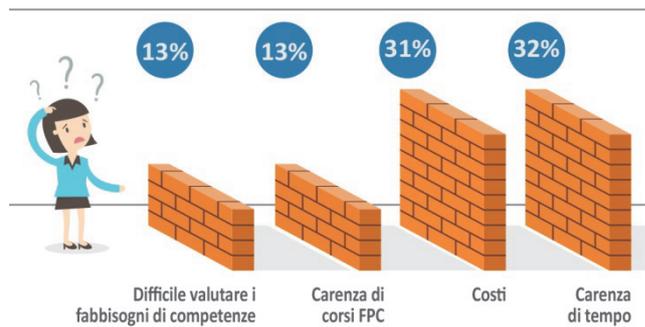
Figura 4: Tassi di partecipazione della popolazione adulta ad attività di istruzione e formazione professionalizzanti per status sul mercato del lavoro, UE, 2011 (%)



Fonte: Rilevazione sulla partecipazione degli adulti ad attività formative.

<sup>(6)</sup> Cedefop (2014). *Policy handbook: access to and participation in CVET in Europe [Linee guida per l'accessibilità e la partecipazione alla IFPC in Europa]*.

Figura 5: Ostacoli all'erogazione di formazione, UE (% di imprese che non offrono attività di formazione), risposte multiple, 2010



Fonte: Rilevazione statistica sulla formazione professionale continua

Come delineato nella relazione del Cedefop di prossima pubblicazione<sup>(7)</sup>, per migliorare l'accessibilità alla IFPC e all'apprendimento degli adulti è necessario aumentarne la rilevanza per discenti e imprese, soprattutto in termini di tempismo e formati. Questo suggerisce approcci alla formazione maggiormente individualizzati, quali corsi modulari che suddividano l'apprendimento in maniera tale da consentire ai discenti di seguire i corsi in base a disponibilità e necessità. I datori di lavoro possono anche creare ambienti di lavoro che incoraggino l'apprendimento tramite un'organizzazione del lavoro moderna, che favorisca varietà e complessità dei compiti, nonché autonomia e lavoro di squadra, mettendo in atto strategie di HR olistiche e progressiste, capaci di integrare le diverse forme di apprendimento.

Anche i risultati della recente rilevazione del Cedefop sulle competenze e i lavori in Europa (ESJ, *European Skills and Jobs*), la prima indagine paneuropea che si propone di misurare lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze, sottolineano quanto sia importante sviluppare ed utilizzare le competenze dei dipendenti sul posto di lavoro. La rilevazione indica che ben l'83% della forza lavoro adulta (tra i 24 e i 65 anni) della UE, che al momento dell'assunzione aveva competenze perfettamente allineate alle mansioni

<sup>(7)</sup> Cedefop (di prossima pubblicazione). *Continuing VET in Europe: the way ahead [La formazione continua in Europa: la strada da percorrere]*.

da svolgere si è poi trovata a svolgere mansioni che nel tempo diventavano sempre più complesse, mentre l'85% si è trovata a svolgere mansioni sempre più differenziate. Per contro, solo il 25% dei lavoratori adulti afferma di non sfruttare appieno le proprie competenze, sebbene la qualifica corrisponda a quanto richiesto dall'impiego. Secondo quanto emerge dalla rilevazione ESJ, la stabilità nell'impiego conduce ad uno sviluppo incrementale delle competenze.

La messa a punto di iniziative d'apprendimento professionalizzante basato sul lavoro per disoccupati può aiutare ad affrontare le sperequazioni sociali. Tali iniziative, sotto forma di apprendistati o tirocini, sono già comuni tra i giovani. Potrebbero essere ampliate per gli adulti disoccupati nell'ambito delle politiche attive sul mercato del lavoro. Questo approccio potrebbe addirittura migliorare l'allineamento tra le competenze degli adulti disoccupati e i fabbisogni del mercato del lavoro. E creerebbe un pool da cui le imprese possono attingere nuove risorse <sup>(8)</sup>.

La IFPC e l'apprendimento degli adulti sono erogati da istituti diversi, in forme e scenari diversi. Gli interventi per migliorare l'attrattiva, l'inclusività e l'accessibilità dell'apprendimento degli adulti richiedono, pertanto, comunicazione, coordinamento e coerenza a livello locale, regionale e nazionale, così come anche a livello settoriale, e devono coinvolgere tutte le parti interessate. Le parti sociali svolgono un ruolo essenziale. Sono nella posizione migliore per promuovere l'apprendimento sul posto di lavoro e intervenire sull'organizzazione e gli orari di lavoro per favorire la partecipazione alla IFPC e all'apprendimento degli adulti.

Gli sviluppi che caratterizzano l'apprendimento degli adulti indicano che il benchmark elaborato per l'apprendimento permanente dalla UE, seppure valido, utile ed attuale, non è una chiave sufficiente per interpretare l'attrattiva, l'inclusività, l'accessibilità e la flessibilità dell'apprendimento degli adulti, e deve essere, pertanto, coniugato con i dati e le analisi di altre rilevazioni.

<sup>(8)</sup> Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market. [Il reinserimento professionale: apprendimento basato sul lavoro e reinserimento di adulti disoccupati nel mercato del lavoro]*.