STUDI SULLA
FORMAZIONE CONTINUA

Monitoraggio settoriale FSEA 2023

SAAMBAVI POOPALAPILLAI,
HELEN BUCHS

Ottimismo in una situazione di accresciuta competitività

La realtà della formazione continua in Svizzera non è influenzata soltanto dai mutamenti del mercato settoriale, ma è condizionata anche dai cambiamenti sociali. A mettere a dura prova molti operatori sono, per esempio, le nuove abitudini dei corsisti per quanto riguarda le modalità d'iscrizione e la mancanza di personale. In più, gli enti di formazione avvertono un inasprimento della concorrenza, alimentata dalle offerte online di attori internazionali.

A dispetto di tali sfide, i risultati dell'ultimo sondaggio fra gli enti di formazione continua svizzeri fanno trasparire uno sviluppo moderatamente positivo del settore al quale, rispetto allo scorso anno, fa riscontro un calo del numero di operatori che prevedono uno sviluppo negativo del mercato. Il presente rapporto illustra lo sviluppo sul fronte della formazione continua sulla base di indicatori riguardanti la situazione economica, la domanda, l'offerta e la situazione del personale. Dove possibile questi sviluppi verranno discussi in dettaglio, per esempio, differenziando i risultati per regioni linguistiche.

Il monitoraggio settoriale FSEA rileva gli sviluppi e le tendenze in atto nel mercato della formazione continua. Il rapporto illustra i dati scaturiti dal sondaggio FSEA, condotto fra l'aprile e maggio 2023 fra quasi 450 enti di formazione continua. Da due anni la FSEA si avvale, infatti, di un sondaggio online standardizzato che viene riproposto di anno in anno con un formato il più possibile identico. In questo modo il monitoraggio permetterà in futuro di ritracciare gli andamenti nel settore anche sul lungo periodo.

SVEB FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Indice

Introduzione 3

Sviluppi nel settore della formazione continua 4
Dimensione: situazione economica 6
Dimensione: offerta 9
Dimensione: domanda 11
Dimensione: situazione del personale 14

Sfide attuali secondo gli operatori nel campo della formazione continua 17
Nuove aspettative e nuovi comportamenti rendono più difficile reclutare i partecipanti ai corsi 17
Operatori alle prese con diverse possibilità di comunicazione 18
La forte concorrenza richiede una maggiore propensione al rischio 19
Il necessario rafforzamento delle competenze dei formatori pone nuove sfide alle istituzioni 20
L'attuale situazione sul mercato del lavoro condiziona la domanda 21
L'offerta internazionale online in concorrenza con l'offerta di formazione continua a livello locale 21

Previsioni 23

Metodo di indagine e caratteristiche del campione di indagine 26

Allegato 30

Elenco delle figure 32

Bibliografia 33

Impressum 34

Introduzione

A causa della pandemia di coronavirus, in Svizzera il settore della formazione continua ha alle spalle anni difficili. Più che mai gli operatori hanno dovuto adeguarsi alla nuova realtà in molti ambiti. Ora è il momento di comprendere quali di queste modifiche saranno permanenti, in questo preciso frangente è dunque particolarmente interessante osservare il settore e il suo sviluppo.

Sebbene oggi la pandemia non influisca quasi più sulla vita quotidiana, nel campo della formazione continua i cantieri aperti sono ancora molti, in parte legati a sviluppi già in atto, in parte a nuove evoluzioni. Gli operatori della formazione continua erano, da poco, riusciti con successo a integrare le tecnologie digitali nell'insegnamento, quando si sono nuovamente trovati confrontati con ulteriori sviluppi tecnologici come quelli portati dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA).

Anche il fermento del mercato del lavoro e la carenza di lavoratori qualificati stanno determinando dei cambiamenti. Per esempio, ci si chiede se, di fronte a crescenti e a una maggiore disponibilità di posti di lavoro, i lavoratori trovino ancora il tempo e la motivazione per seguire una formazione. Nell'attuale contesto, anche gli stessi enti di formazione avranno probabilmente maggiori difficoltà a reperire personale idoneo.

Il monitoraggio settoriale FSEA analizza gli sviluppi nel settore della formazione continua e le sfide del momento per gli enti di formazione. In apertura il rapporto presenta alcune valutazioni generali sullo sviluppo del settore. Seguono i risultati relativi alla situazione economica, alla domanda, all'offerta e al personale per poi passare a descrivere quali sono le principali sfide del momento per gli enti di formazione continua.

I RISULTATI IN BREVE

I risultati del sondaggio mostrano uno sviluppo moderatamente positivo nel 2022, al quale si accompagnano aspettative altrettanto positive per l'anno in corso (2023). Sia in retrospettiva per il 2022 che in prospettiva per il 2023, gli indicatori relativi allo sviluppo economico, alla domanda e al volume dell'offerta si collocano in un intervallo compreso tra 10 e 20 punti, il che corrisponde a uno sviluppo moderatamente positivo (vedi riquadro «Gli indicatori e la loro interpretazione» a pag. 5). Soltanto per quanto riguarda l'organico gli operatori nel campo della formazione continua sono un po' più prudenti, motivo per cui l'indicatore settoriale resta in zona neutra. La stragrande maggioranza degli intervistaticonsidera, comunque, gli sviluppi in tutti i campi positivi, o per lo meno neutri; soltanto una piccola percentuale li giudica negativi. La sfida maggiore, a parere degli intervistati, è al momento l'aumento della concorrenza.

Sviluppi nel settore della formazione continua

Attese moderatamente positive per lo sviluppo del settore
Negli ultimi anni la tendenza nel settore della formazione continua appare moderatamente positiva (vedi fig. 1). Rispetto al 2021, nel 2022 l'indicatore settoriale è salito da 7 punti (neutro) a 12 punti, il che corrisponde a una valutazione moderatamente positiva. Altrettanto ottimistiche sono le attese per l'anno in corso (2023), con un indicatore di aspettativa che arriva a segnare 15 punti. Degno di nota è, tuttavia, il fatto che nel sondaggio del 2022 l'indicatore di aspettativa totalizzava 19 punti ed era quindi leggermente superiore a quello di quest'anno. Sebbene nel 2023 gli enti di formazione intervistati siano, quindi, moderatamente ottimisti, le loro aspettative sono un po' meno positive rispetto allo scorso anno.

Va, inoltre, tenuto presente che il monitoraggio settoriale è stato sviluppato solo nel 2021, un momento in cui, a causa della pandemia, il settore versava in un'anomala situazione di emergenza. Siccome per gli anni precedenti la pandemia non sono disponibili dati equiparabili, non è possibile fornire una valutazione comparativa fra la situazione attuale nel campo della formazione continua e il periodo prima della pandemia.

Di conseguenza, non è detto che gli sviluppi positivi e la crescita registrati nel 2022 siano necessariamente indice di buona salute del settore. Tali valori potrebbero anche essere interpretati come segnali di ripresa dall'emergenza.

Indicatori sullo sviluppo del settore

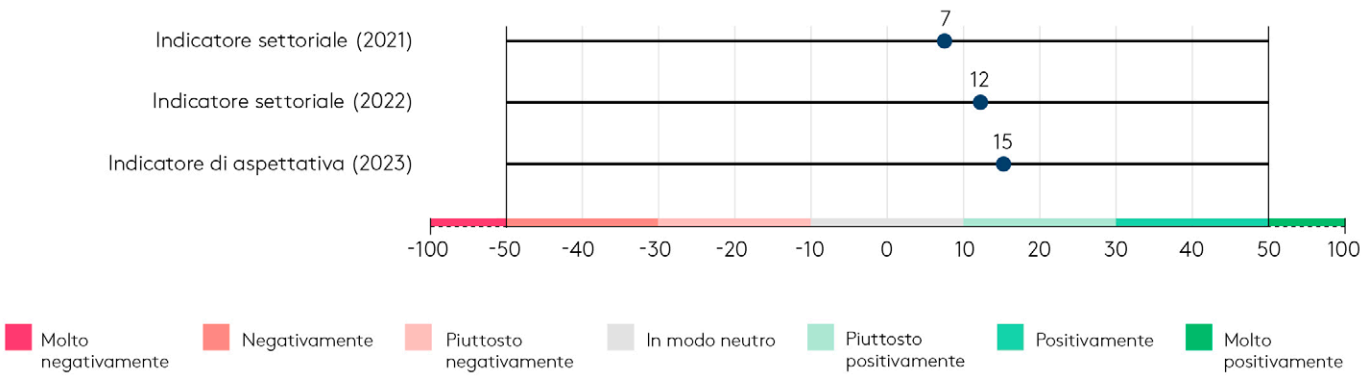


Fig. 1:
indicatori sullo sviluppo del settore.
(N=205, 446)

GLI INDICATORI E LA LORO INTERPRETAZIONE

L'indicatore settoriale rappresenta una valutazione degli sviluppi in termini di situazione economica, offerta, domanda e situazione del personale per l'anno solare trascorso (nel rapporto in oggetto il 2022). L'indicatore di aspettativa, invece, riflette le aspettative del settore in merito allo sviluppo delle suddette dimensioni nell'anno preso in considerazione dal sondaggio (nel rapporto in oggetto il 2023). Ciascuno dei due indicatori può totalizzare punteggi compresi fra -100 e +100 punti. I valori che oscillano fra -10 e +10 vengono considerati neutri, quelli superiori a +10 sono indice di una valutazione positiva, quelli inferiori a -10 di una valutazione negativa. Per maggiori informazioni sulle modalità di calcolo e sull'interpretazione degli indicatori si veda l'allegato a pag. 30.

Valutazione dello sviluppo del settore

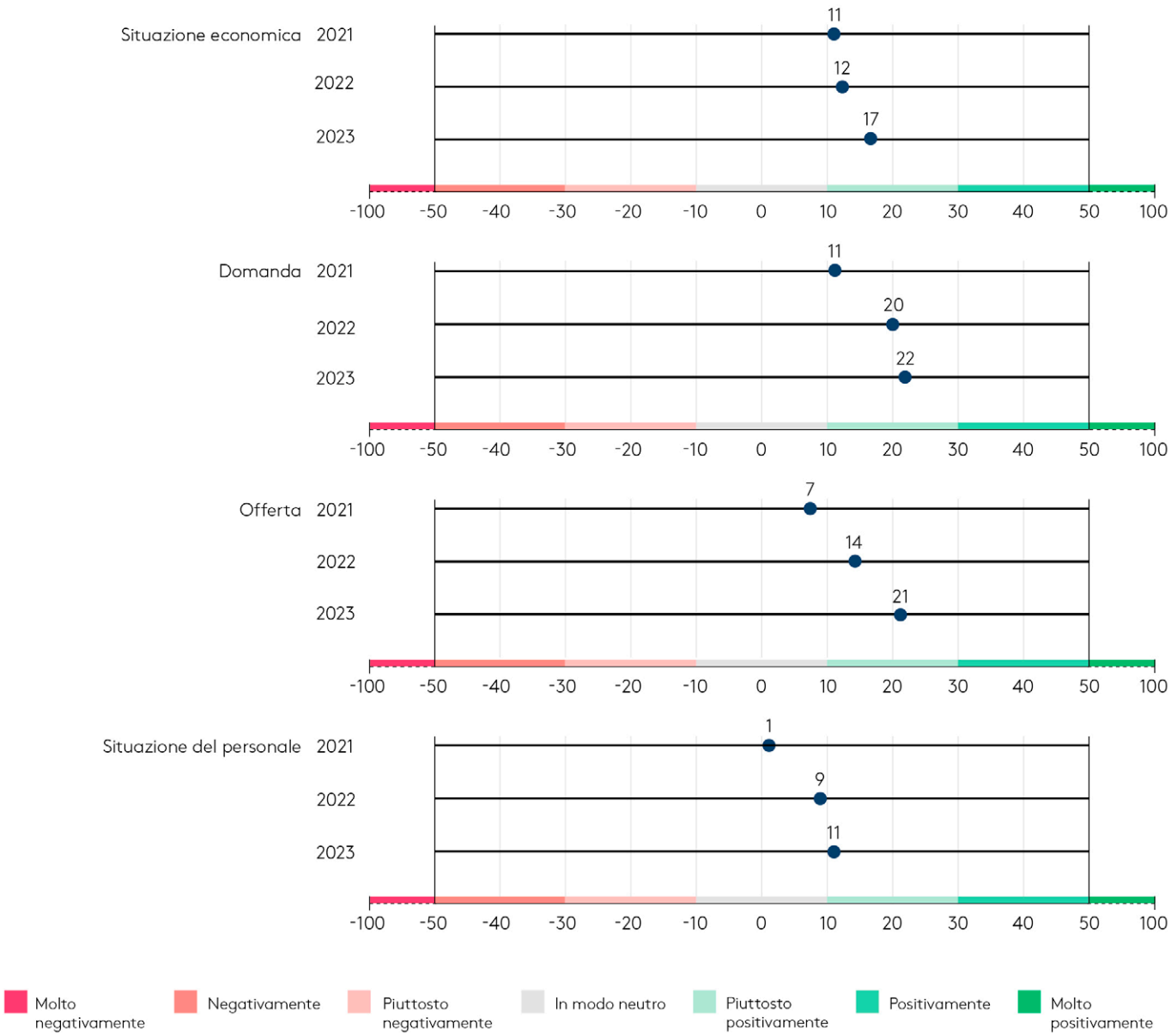


Fig. 2:
valutazione dello sviluppo del settore in relazione a: situazione economica, domanda, volume dell'offerta e situazione del personale. (N=205–446)

Aspettative positive per quanto riguarda la situazione economica
Analogamente allo scorso anno, la valutazione della situazione economica si colloca di poco al di sopra dell'intervallo neutro (2021: 11; 2022: 12). Il punteggio rivela che in media gli operatori intervistati considerano la propria situazione economica per il 2022 moderatamente positiva. Per quanto riguarda le aspettative per l'anno in corso (2023), la media delle valutazioni totalizza 17 punti ed è leggermente superiore al valore degli anni passati. Già nel sondaggio dello scorso anno, tuttavia, le aspettative avevano raggiunto un risultato simile (19 punti). Gli intervistati continuano, dunque, a prevedere uno sviluppo moderatamente positivo della loro situazione economica (vedi fig. 2).

Entrando più nel dettaglio, emerge che quasi la metà delle organizzazioni intervistate (47 %) parte dal presupposto che nell'anno corrente (2023) vi sarà uno sviluppo positivo della loro situazione economica. Contemporaneamente cala la percentuale di organizzazioni che danno una valutazione negativa (dal 22 % nel 2022 al 15 % nel 2023) a fronte di un aumento del numero di organizzazioni che giudicano neutra l'evoluzione della propria situazione economica. Per il 2023, infatti, 4 operatori su 10 non si attendono alcun cambiamento della propria situazione economica (sviluppo neutro: 39 %).

Paragonando le organizzazioni operanti a livello sovraregionale a quelle attive soltanto in una regione linguistica della Svizzera, si delinea una differenza significativa[1]: le organizzazioni operanti a livello sovraregionale tendono a stimare lo sviluppo della propria situazione economica nel 2023 in termini più positivi rispetto a chi opera in un'unica regione linguistica.

Come valuta la situazione economica del suo ente?

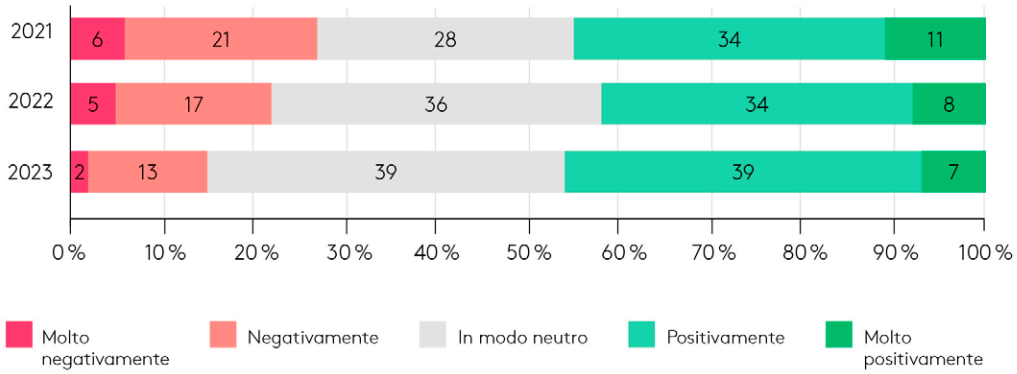


Fig. 3:
valutazione della situazione economica.
(N=206, 446; percentuali arrotondate)

1 Test chi quadrato (2) = 8.64, p<0.05, n=421

Fatturato pressoché immutato

Complessivamente le istituzioni attive nel settore della formazione continua non riportano grandi cambiamenti in termini di fatturato[2] rispetto allo scorso anno (2022). Circa il 36 % delle organizzazioni intervistate giudica lo sviluppo positivo, mentre il 41 % degli intervistati non ha registrato alcun cambiamento in termini di fatturato. A questi si aggiunge un 18 % degli operatori che riporta un calo, mentre uno su venti (il 5 % degli intervistati) ha fatto addirittura segnare uno sviluppo molto negativo del fatturato nel 2022.

La valutazione dell'andamento del fatturato è correlata positivamente[3] con la valutazione della situazione economica e con le relative aspettative di sviluppo[4]. Gli operatori nel campo della formazione continua che giudicavano positivo lo sviluppo del fatturato nell'anno 2022 si aspettano anche uno sviluppo economico favorevole nell'anno in corso (2023). In più emerge che le organizzazioni con un fatturato più alto indicano uno sviluppo del fatturato più positivo nel 2022 rispetto agli operatori più piccoli[5].

L'analisi rivela anche un nesso significativo[6] fra il giudizio sullo sviluppo del fatturato e la tipologia (vedi fig. 4). Gli enti finanziati dal settore pubblico[7] difficilmente considerano negativo lo sviluppo del fatturato dello scorso anno (2022).

Come si è sviluppata la cifra d'affari della sua organizzazione lo scorso anno (2022)?

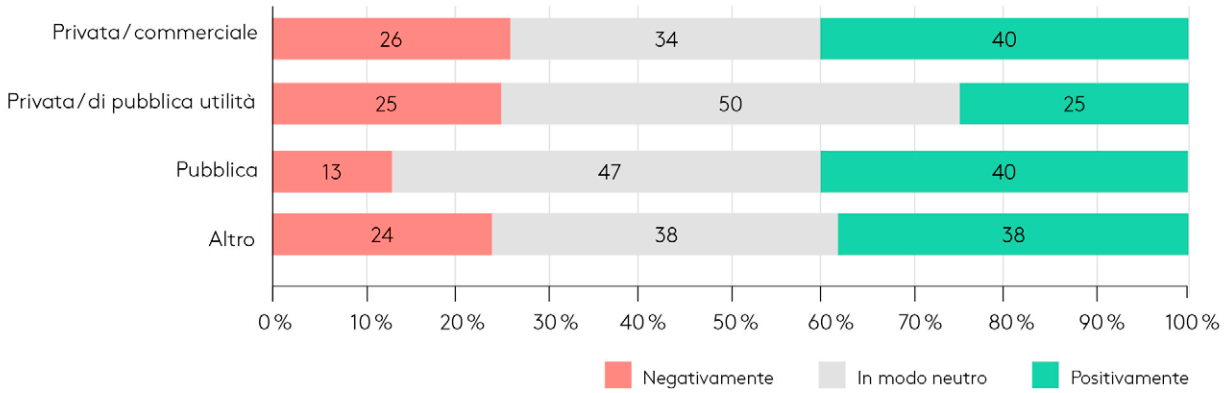


Fig. 4:
stima dell'evoluzione del fatturato nel 2022 in base alla tipologia. (N=430; percentuali arrotondate)

2 Il fatturato medio complessivo degli operatori nel campo della formazione continua intervistati è pari pressappoco a 12 milioni di franchi svizzeri (N=279). Il 50% mediano degli intervistati indica di avere un fatturato compreso fra 140'000 e quasi 3 milioni di franchi svizzeri. Per maggiori dettagli si consulti il capitolo «Metodo di indagine e caratteristiche del campione di indagine».

3 Test chi quadrato (4) = 386.38, $p<0.01$, n=443

4 Test chi quadrato (4) = 127.21, $p<0.01$, n=443

5 Test esatto di Fisher: $p<0.05$, n=279

6 Test chi quadrato (6) = 14.009, $p<0.05$, n=430

7 L'attribuzione ad una specifica tipologia è stata fatta dagli stessi intervistati

Quote d'iscrizione come principale fonte d'introito

Come per lo scorso anno, fra le fonti d'introito primeggiano le quote d'iscrizione che rappresentano in media una fetta del 59 % di tutti gli introiti degli enti di formazione continua. Per circa la metà degli operatori intervistati (49 %) le quote d'iscrizione costituiscono addirittura oltre il 75 % degli introiti.

In media, tuttavia, il peso delle quote d'iscrizione sugli introiti varia a seconda dell'orientamento tematico dell'ente di formazione. Per le organizzazioni operanti nel settore dell'aggiornamento professionale, per esempio, esso è pari al 71 %, mentre per chi opera sulle competenze di base esso arriva solo al 47 %[8]. Fra gli enti di formazione nel campo delle lingue straniere[9] le quote d'iscrizione rappresentano in media il 51 % degli introiti. Inoltre, fra gli operatori privati a scopo di lucro la fetta delle quote d'iscrizione è maggiore che non fra gli operatori privati di pubblica utilità[10] o fra le organizzazioni[11] pubbliche.

Con la legge sulla formazione continua (LFCo) la Confederazione e i Cantoni si impegnano a promuovere la formazione continua per le persone con bassi livelli di qualifica. Numerosi studi confermano la difficile situazione economica di questo gruppo target (per es. Mey et al. 2022) e dimostrano la necessità di finanziare con fondi statali l'offerta a loro rivolta. I dati del sondaggio di quest'anno rivelano che presso gli enti di formazione continua operanti nelle competenze di base la fetta delle quote d'iscrizione sul totale degli introiti è minore che non presso le organizzazioni che fanno formazione in altri settori. In più, la percentuale media di denaro pubblico sul totale delle fonti di finanziamento è massima presso gli enti attivi nelle competenze di base (48 %), mentre per gli operatori impegnati in altri ambiti tematici[12] i finanziamenti pubblici costituiscono in media il 30 % del totale.

Diverse strutture dei costi a seconda della tipologia

Venendo alle uscite degli enti di formazione continua, si distingue fra costo del personale, costi operativi e costi materiali per la didattica[13]. Come nello scorso anno, il costo del personale rappresenta la maggiore uscita degli enti di formazione (vedi fig. 5). In media i costi del personale incidono per il 62 % sulle spese totali. I costi operativi rappresentano mediamente il 19 % del totale delle uscite. Fra tutte le tipologie sono le organizzazioni private a scopo di lucro ad avere i costi operativi più alti (23 %). Gli enti privati di pubblica utilità riportano il 18 %, gli enti pubblici il 12 %.

8 $z = -2.89$, $p<0.05$

9 Rispetto agli operatori nel settore dell'aggiornamento aziendale ($z=-2.90$, $p<0.05$).

10 $z = -5.47$, $p<0.01$

11 $z = -3.93$, $p<0.01$

12 $z = 2.24$, $p<0.5$

13 Cfr. Christ et al., 2020. Il sondaggio prevedeva anche la categoria «altre spese». Non essendo scaturiti dati significativi, questa categoria non viene riportata nella fig. 5.

Media dei costi del personale, d'esercizio e del materiale per tipologia

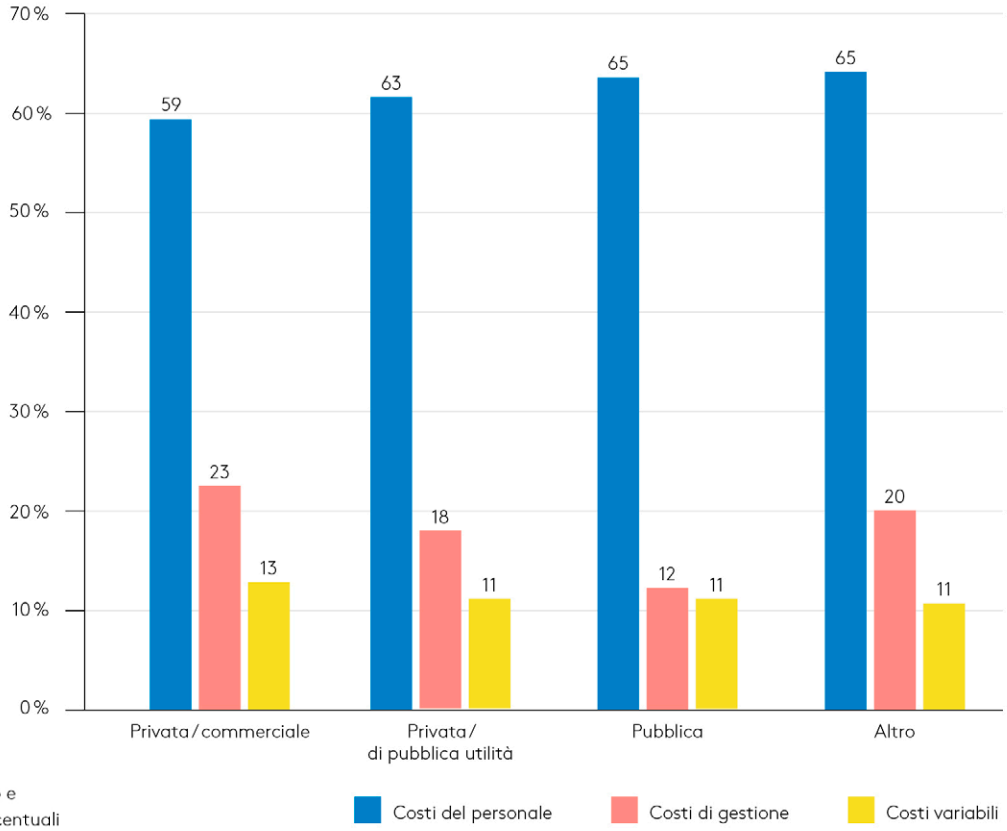


Fig. 5:
media dei costi del personale, d'esercizio e del materiale per tipologia. (N=292; percentuali arrotondate)

DIMENSIONE: OFFERTA

Volume dell'offerta in leggera crescita

Come per la valutazione dello scorso anno (2022), anche sul fronte delle aspettative per l'anno in corso (2023) un'organizzazione su due (circa il 50 % degli intervistati) prevede uno sviluppo positivo del volume dell'offerta[14]. Nel sondaggio dello scorso anno il numero di operatori nel campo della formazione continua che aveva giudicato positivamente lo sviluppo dell'anno precedente (2021) era stato minore (38 %; vedi fig. 6).

Le previsioni di sviluppo dell'offerta per l'anno in corso variano a seconda del focus tematico dell'istituzione[15]. Mentre una parte importante (18 %) degli operatori nel campo della formazione generale prevede un calo del volume dell'offerta per il 2023, solo l'11 % del totale degli intervistati condivide questo punto di vista. Oltre la metà delle organizzazioni attive nel campo dell'aggiornamento professionale (54 %) e delle lingue straniere (57 %)si aspetta, invece, uno sviluppo positivo dell'offerta per l'anno in corso (2023).

14 La valutazione riguarda il volume, per cui l'indicazione di uno sviluppo positivo o negativo non va intesa come giudizio qualitativo.

15 Test chi quadrato (6) = 12.97, $p<0.05$, n=384

Il 50 % delle organizzazioni intervistate ha organizzatofra le 10 e le 150 offerte nel 2022. La media complessiva, tuttavia, è pari a oltre 300 offerte, il che fa presupporre che vi siano alcuni enti di formazione continua con una gamma molto ampia di offerte[16], tale da incidere notevolmente sulle statistiche.

Come valuta lo sviluppo del volume dell'offerta?

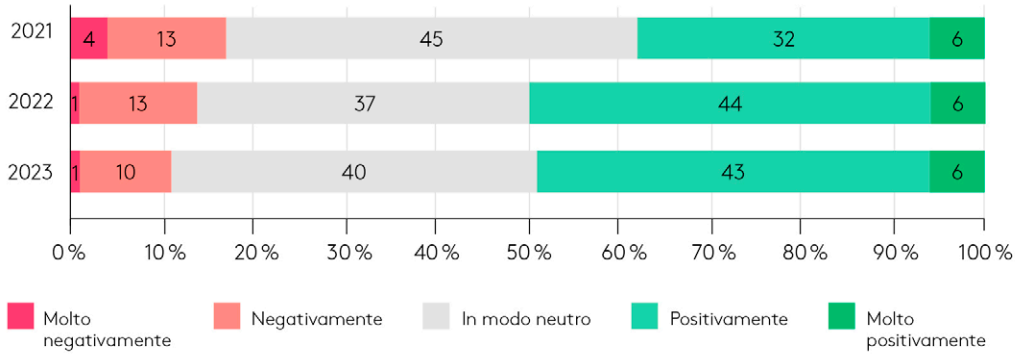


Fig. 6:
valutazione dello sviluppo del volume dell'offerta. (N=208, 396, 397; percentuali arrotondate)

Mix metodologico nella pratica didattica

Dopo la spinta verso il digitale dettata dalla pandemia, i dati indicano una nuova realtà nella pratica della formazione continua. Mentre ancora alla fine del 2019 gli operatori puntavano quasi esclusivamente su lezioni in presenza, nella pratica odierna domina un connubio fra insegnamento online e in presenza[17] (vedi fig. 7). È proprio in questo mix che la metà degli intervistati (50 %) vede il proprio modus operandi principale. Una fetta altrettanto consistente di organizzazioni (31 %) dichiara di avvalersi ampiamentedi una didattica in presenza arricchita con mezzi digitali.

Quali modalità di insegnamento sono state centrali nel suo ente negli anni indicati?

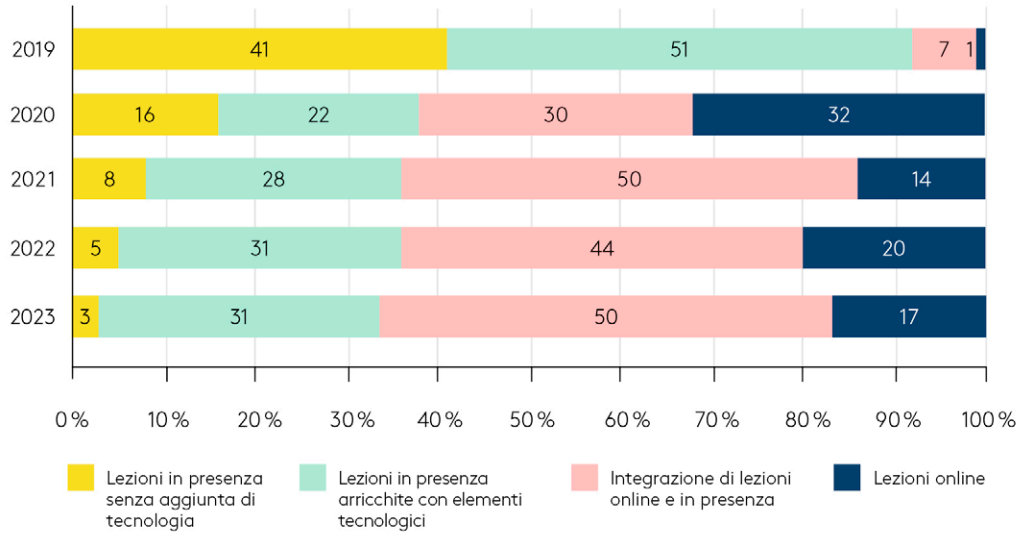


Fig. 7:
modalità principali di insegnamento negli enti di formazione in cinque anni specifici. (N=208–362; percentuali arrotondate)

16 Il massimo è di quasi 30'000 offerte

17 Sugli scenari d'impiego dei supporti digitali nella formazione continua si rimanda a Bremer (2019, p.76). Bremer distingue fra il concetto di «arricchimento» (a supporto dell'insegnamento in presenza), quello di «integrazione» (combinazione fra lezioni online e in presenza) e quello di «virtualizzazione» (principalmente fasi online).

Un'offerta su cinque non ha luogo

In media le organizzazioni organizzano quasi 350 corsi di formazione[18] all'anno. Allo stesso tempo, però, lo scorso anno il numero di corsi programmati che però non hanno avuto luogo è stato in media di 80. Questi dati hanno permesso di calcolare un coefficiente che mette in relazione il numero di corsi non svolti e il volume dell'offerta totale per ogni singola organizzazione. In media è stata disdetta un'offerta su cinque. I motivi indicati dagli intervistati sono l'esiguo numero di iscritti e la mancanza di risorse (in particolare di personale o infrastrutture).

Dal coefficiente si evince che il 24 % degli operatori nel campo della formazione continua sono riusciti a organizzare tutte le offerte programmate (vedi fig. 8). Quasi la metà degli intervistati (48 %), invece, è arrivata a disdire fino al 25 % del volume dell'offerta programmata. Qualcuno (9 %) ha addirittura dovuto rinunciare a oltre la metà della propria offerta.

Percentuale di offerte che non hanno avuto luogo sul totale delle proposte

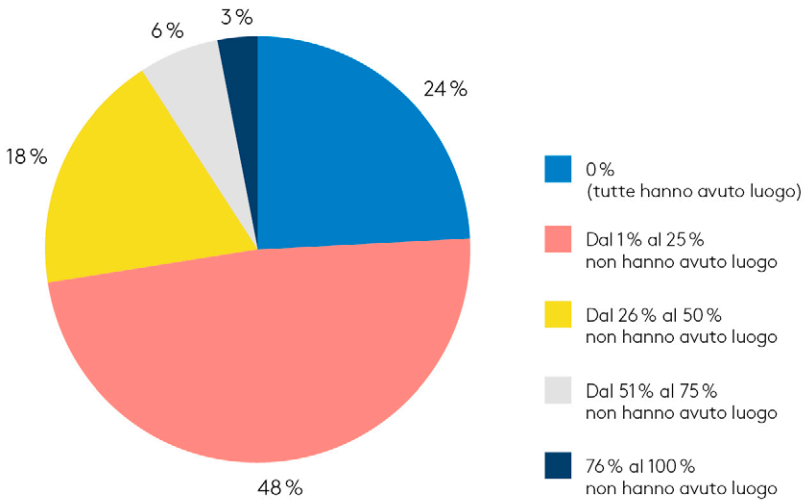


Fig. 8:
percentuale di offerte che non hanno avuto luogo sul totale delle proposte, categorizzato. (N=343; percentuali arrotondate)

DIMENSIONE: DOMANDA

Domanda in leggera crescita

Mentre il sondaggio dello scorso anno rivelava ancora un giudizio neutro in merito all'andamento della domanda[19] nel 2021 (7 punti), dall'edizione attuale emerge una tendenza moderatamente positiva sia per quanto riguarda la valutazione dell'evoluzione della domanda nel 2022 (14 punti) sia per quanto concerne le aspettative per il 2023 (21 punti; vedi fig. 2 a pag. 5). Va tuttavia precisato che già lo scorso anno gli intervistati avevano previsto uno sviluppo moderatamente positivo della domanda per l'anno in corso (23 punti) e che questo valore si avvicina a quello espresso nella valutazione di quest'anno.

18 Nel contesto del monitoraggio settoriale FSEA l'offerta è definita come un evento di insegnamento-apprendimento. In tal senso, anche un modulo, definito come percorso formativo compiuto e concluso in se stesso, costituisce un'offerta. Il ripetuto svolgimento di uno stesso corso, invece, vale come più offerte.

19 La valutazione riguarda il volume, per cui l'indicazione di uno sviluppo positivo o negativo non va intesa come giudizio qualitativo.

Nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), l'Ufficio federale di statistica UST censisce trimestralmente la partecipazione all'offerta di formazione continua nelle quattro settimane precedenti al sondaggio. I dati rivelano una stagnazione ad un livello più basso rispetto agli anni prima della pandemia (UST 2023). Il fatto che il livello di partenza sia così basso probabilmente fa sì che solo una piccola parte degli enti di formazione continua valuti negativamente lo sviluppo della domanda. In più con la stabilizzazione della situazione nel 2022 il numero di operatori con aspettative negative si è quasi dimezzato rispetto al 2021. Laddove nel 2021 il 27 % degli intervistati prospettava un calo della domanda, quest'anno soltanto il 14 % delle organizzazioni si aspetta una flessione della domanda nel 2023 (vedi fig. 9).

Vi sono, tuttavia, differenze sul dato dello sviluppo della domanda per l'anno in corso (2023) a seconda delle aree linguistiche[20]. Nella Svizzera italofona nessuna delle 21 istituzioni intervistate prevede uno sviluppo negativo della domanda. Nella Svizzera tedesca, rispetto alle altre aree linguistiche, gli enti di formazione prevedono in numero maggiore rispetto alla media[21] che nel 2023 non vi saranno cambiamenti sul fronte della domanda.

Come valuta lo sviluppo della domanda?

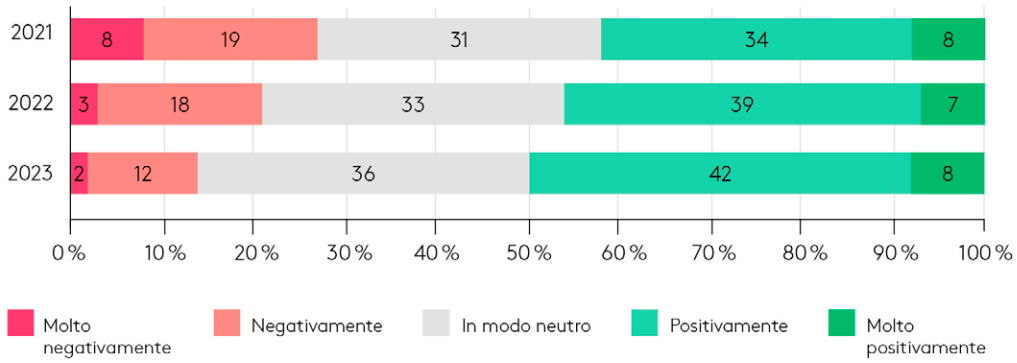


Fig. 9:
valutazione dello sviluppo della domanda.
(N=209, 376, 377; percentuali arrotondate)

Tante ore di corso nella formazione continua generale e culturale

In media le organizzazioni intervistate hanno condotto oltre 18 000 ore di corsi[22] contando oltre 6000 partecipanti[23]. Le mediane (il valore che non viene superato dalla metà delle risposte) delle due categorie, pari a circa 2000 ore di corsi e circa 200 partecipanti, sono inferiori ai valori medi. Questa differenza indica la presenza di una manciata di operatori con un numero di ore di corsi di gran lunga superiore alla media che proietta verso l'alto il dato medio complessivo.

20 Test esatto di Fisher: $p<0.05$, $n=357$

21 Test chi quadrato(2) $=9.84$, $p<0.01$, $n=357$

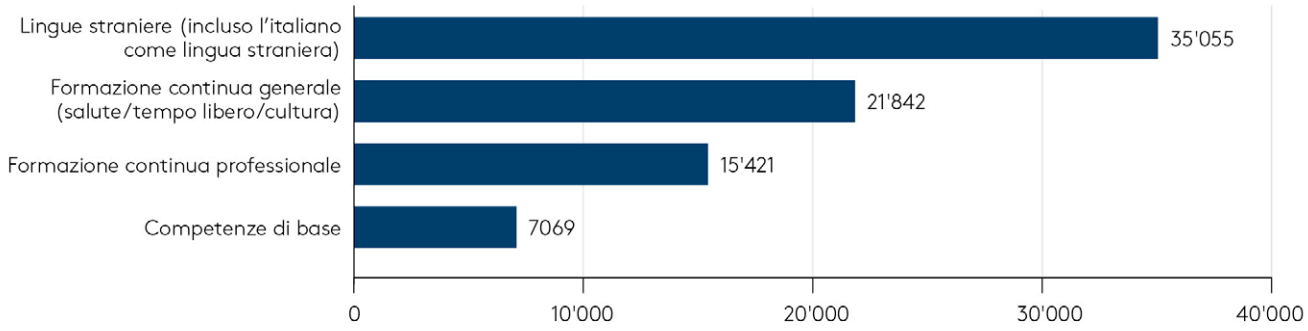
22 Valore medio: 18'562, mediana: 1'920

23 Valore medio: 6'446, mediana: 201

Analizzando il numero medio di ore di corsi e di partecipanti suddivisi per aree tematiche principali delle istituzioni formative, emergono differenze considerevoli (vedi fig. 10). Gli enti di formazione nell'ambito delle lingue straniere svolgono in media circa 35 000 ore di corsi con una media di ca. 21 000 partecipanti. A confronto, la situazione delle organizzazioni operanti nel campo delle competenze di base risulta completamente diversa: qui si totalizzano in media ca. 7000 ore di corsi[24] con ca. 360 partecipanti[25]. Le differenze, tuttavia, si possono ricondurre in parte alle dimensioni degli operatori: fra i più grandi molti sono attivi nell'ambito delle lingue straniere, nessuno in quello delle competenze di base[26].

A prescindere da ciò l'esigua frequenza ai corsi per l'acquisizione di competenze di base richiama, comunque, a una forte necessità di interventi in questo campo specifico. Non a caso, in ottemperanza alla LFCo, la Confederazione e i Cantoni si impegnano a promuovere l'acquisizione delle competenze di base nella popolazione. La grande sfida per gli enti di formazioneè, tuttavia, proprio quella di raggiungere il gruppo target (Märki e Poopalapillai 2022).

Media delle ore di corso per ente di formazione nel 2022



Occupazione media per ente di formazione nel 2022

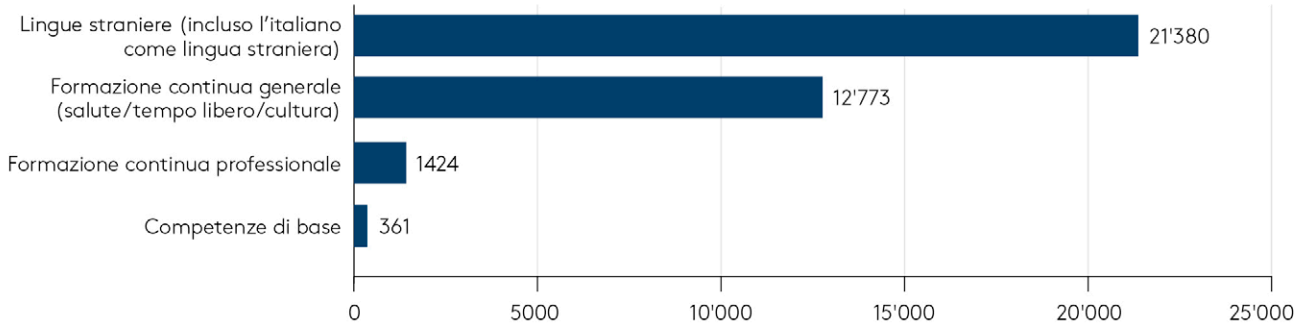


Fig. 10:
media delle ore di corso (N=293) e dell'occupazione media (N=300) per ente di formazione nel 2022, per tipologia di offerta. (valori assoluti arrotondati)

24 $z = -3.77$, $p<0.01$

25 $z = 3.04$, $p<0.05$

26 Test esatto di Fisher: $p<0.05$, $n=317$

Sviluppo limitato sul fronte del personale

Se, guardando agli anni passati, le organizzazioni intervistate avevano giudicato in maniera neutra lo sviluppo dell'organico[27] (1 e 10 punti), per l'anno in corso (2023) si aspettano una leggera crescita (11 punti). La differenza rispetto all'ultimo sondaggio dove la valutazione era stata neutra (10 punti) è comunque minima, di un solo punto (vedi fig. 2 a pag. 5).

Come valuta lo sviluppo del personale?

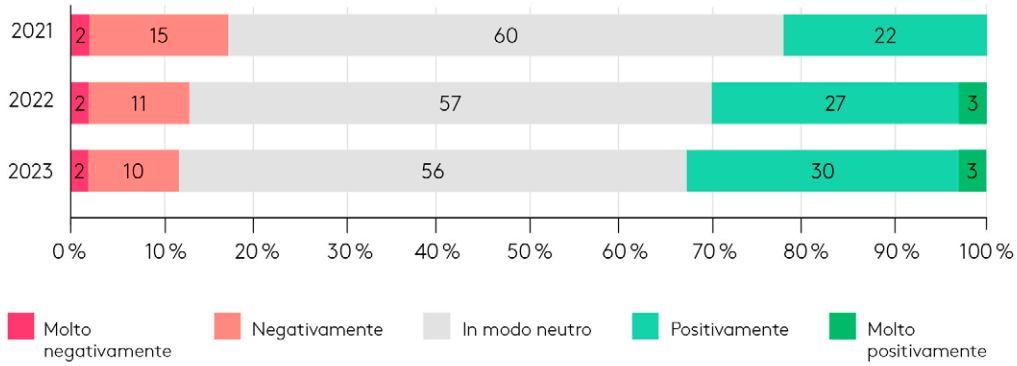


Fig. 11:
valutazione dello sviluppo del personale.
(N=205, 331; percentuali arrotondate)

Come per le altre dimensioni, il sondaggio attuale vede in calo la porzione di operatori che si aspetta una riduzione del personale. Contemporaneamente si riduce anche il gruppo di coloro che non si attendono alcun cambiamento. Di conseguenza aumenta il numero di organizzazioni che prevede un aumento del personale (vedi fig. 11).

Come per lo sviluppo della domanda anche per la valutazione dello sviluppo della situazione del personale per l'anno in corso (2023) emergono differenze fra le aree linguistiche[28]. Nella Svizzera italofona anche in questo caso nessuno degli operatori prevede uno sviluppo negativo, ma piuttosto, in genere, nessun cambiamento (75 % sviluppo neutro). Simile è la tendenza nella Svizzera tedesca, dove il 66 % degli intervistati non si aspetta alcun cambiamento per quanto riguarda la situazione del personale. Nella Svizzera romanda il quadro è più articolato. In paragone alle altre aree linguistiche, fra gli operatori di lingua francese il numero di chi prevede una contrazione del personale per l'anno in corso (2023) è superiore alla media (21 %). Anche la percentuale di organizzazioni che prevedono un aumento del personale è, tuttavia, relativamente più alta in questa regione linguistica (38 %).

27 La valutazione riguarda il volume, per cui l'indicazione di uno sviluppo positivo o negativo non va intesa come giudizio qualitativo.

28 Test esatto di Fisher: $p<0.01$, $n=315$

Alte percentuali di collaboratori su mandato presso le grandi organizzazioni

Nel sondaggio di quest'anno il personale attivo presso gli enti di formazione è stato suddiviso in impiegati fissi, personale su mandato e volontari (vedi fig. 12). La statistica non considera soltanto il personale direttamente coinvolto nelle attività formative, ma anche gli addetti ad altre attività, per esempio il personale amministrativo.

In media le organizzazioni contano 73 impiegati fissi e 72 persone su mandato. La mediana, invece, è più alta per gli impiegati fissi che per il personale su mandato (10 vs. 5 persone). Ciò significa che la metà di tutte le organizzazioni che hanno partecipato al sondaggio non ha più di 10 impiegati fissi o 5 collaboratori su mandato. I massimi nelle due categorie, tuttavia, sono molto alti: circa 5000 persone per gli impiegati fissi; ca. 8000 persone per il personale su mandato. Tali dati stanno a indicare che fra gli intervistati ve ne sono alcuni che hanno un numero di impiegati fissi di molto superiore alla media e ancora di più per quanto riguarda il personale su mandato.

Paragonando il numero medio di collaboratori su mandato rispetto alle dimensioni dell'organizzazione emergono differenze significative: se fra gli enti di formazione piccoli e medi si contano in media rispettivamente 30[29] e 39[30] persone su mandato, presso le grandi organizzazioni il personale su mandato supera le 570 unità. Laddove, quindi, il numero di impiegati fissi tende a crescere in proporzione alle dimensioni dell'operatore[31], quello del personale su mandato è basso presso gli operatori piccoli e medi, mentre supera notevolmente la media presso i grandi enti.

Percentuale di collaboratori fissi, su mandato e volontari sul numero totale di persone attive nell'organizzazione nel 2022

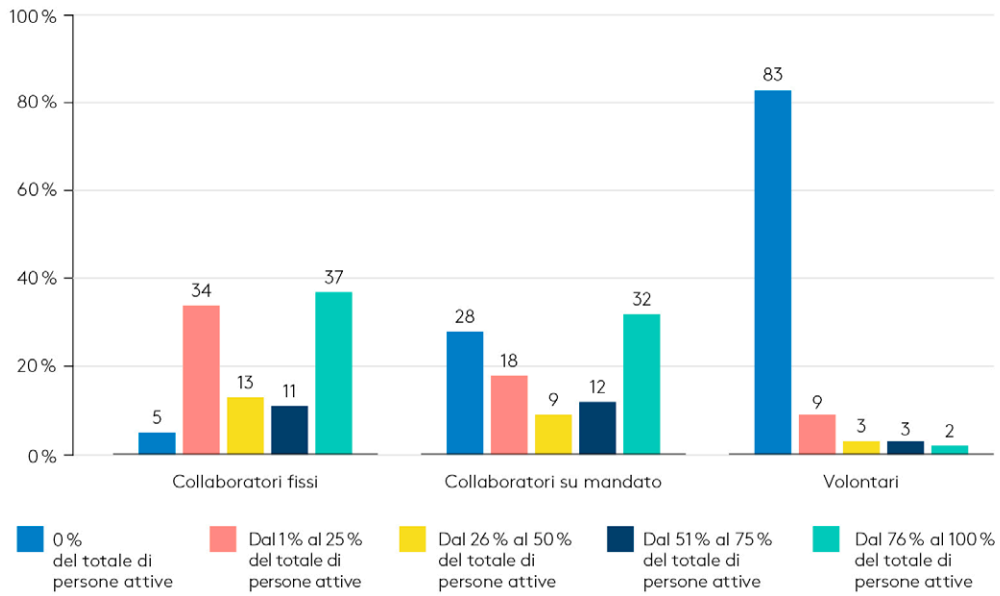


Fig. 12:
percentuale di collaboratori fissi, su mandato e volontari sul numero totale di persone attive nell'organizzazione nel 2022, suddivisi per categorie. (N=301; percentuali arrotondate)

29 z = 5.43, p<0.01

30 z = 4.20, p<0.01

31 Test chi quadrato (2) = 49.43, p<0.01. Tale correlazione è da ricondursi al fatto che l'indice che misura le dimensioni di un operatore si basa sul numero di impiegati fissi.

Gli enti privati di pubblica utilità lavorano con volontari
La fig. 12 illustra che soltanto pochi operatori (5 %) lavorano senza impiegati fissi, mentre oltre un quarto delle organizzazioni intervistate (28 %) non impiega personale su mandato. Da menzionare è poi anche la quota di organizzazioni che si avvale quasi esclusivamente o di impiegati fissi o di personale su mandato: presso il 37 % delle organizzazioni intervistate oltre i tre quarti del personale (fra il 76 % e il 100 %) sono impiegati fissi; mentre per il 32 % degli intervistati oltre il 75 % di tutti i collaboratori è su mandato.

Un altro dato che emerge dalla fig. 12 è che molti enti di formazione fanno a meno dei volontari (83 %). Fra le diverse tipologie sono in particolare gli operatori privati di pubblica utilità a servirsi di volontari[32]. Più specificamente, il numero di volontari è molto basso nel settore dell'aggiornamento professionale e aziendale mentre è massimo nell'ambito delle lingue straniere[33].

32 Rispetto agli operatori privati a fini di lucro ($z=5.43$, $p<0.01$) e a quelli pubblici ($z=-3.38$, $p<0.01$).

33 $z = 4.01$, $p<0.01$

Sfide attuali secondo gli operatori nel campo della formazione continua

Nell'ambito del sondaggio settoriale per il 2023 le organizzazioni partecipanti sono state invitate a esprimersi in merito alle proprie sfide del momento. Sono pervenute 211 risposte. Con una domanda aperta si è, inoltre, richiesta una valutazione dell'andamento dell'offerta nel 2022. A questa hanno risposto 202 partecipanti, fra cui 45 enti di formazione che non avevano esplicitamente pianificato o attuato misure di sviluppo dell'offerta.

Le risposte delle organizzazioni ai due quesiti sono state successivamente categorizzate in base alle sfide indicate. Accanto alla carenza di personale qualificato e alla necessità di attrarre clientela, la maggior parte degli operatori ha indicato che una delle principali sfide del momento è la concorrenza.

Descrivendo la concorrenza alla quale sono confrontate, le istituzioni di formazione continua riconoscono diverse dimensioni. La concorrenza sorge a livello regionale, nazionale e internazionale a opera di diversi tipi di operatori nel settore della formazione continua. Ci sono poi sviluppi a livello sociale che modificano la situazione della concorrenza perché comportano un cambiamento nelle aspettative e nelle richieste da parte dei fruitori per cui le istituzioni formative si trovano a misurarsi sulla capacità di reagire in tempi brevi e in modo adeguato a tali sviluppi.

Data la rilevanza, il tema della concorrenza è stato affrontato nel giugno 2023 nell'ambito di un tavolo di lavoro fra operatori scelti del campo della formazione continua. Le discussioni si sono incentrate sulle diverse strategie adottate dagli operatori per affermarsi sulla concorrenza e sullo sviluppo di offerte concorrenziali nel tempo.

Il presente capitolo fa riferimento alle risposte fornite nel sondaggio e ai risultati del tavolo di lavoro per descrivere le sfide attuali nel settore della formazione continua e l'evoluzione delle offerte.

NUOVE ASPETTATIVE E NUOVI COMPORTAMENTI RENDONO PIÙ DIFFICILE RECLUTARE I PARTECIPANTI AI CORSI

Oltre 40 delle 211 istituzioni formative che hanno risposto alla domanda su sfide e opportunità hanno fatto riferimento all'acquisizione di corsisti. Le sfide in questo campo vengono discusse aspetto per aspetto di seguito.

Adeguamento dei formati dell'offerta alla domanda

Un aspetto spesso citato è la perdita d'interesse per i corsi in presenza. Stando alle indicazioni degli operatori, gli utenti richiedono in particolare soluzioni di *blended learning* e formati ibridi. Nel tentativo di andare incontro a tali richieste per acquisire partecipanti, gli operatori si trovano di fronte a una grande sfida poiché l'attuazione efficace di

un'offerta ad hoc richiede spesso un ampliamento dell'infrastruttura e anche delle competenze dei docenti.

Dal punto di vista dell'evoluzione dell'offerta, emerge che nel 2022 le istituzioni attive nel campo della formazione continua hanno mantenuto l'interesse verso i metodi didattici digitali anche oltre la spinta verso il digitale del 2020. Nel 2022 alcuni hanno, per esempio,«introdotto il formato del webinar» (caso 1223) oppure hanno ottimizzato l'insegnamento online già adottato in precedenza. Probabilmente questo sviluppo nella pratica della formazione continua va ricondotto, anche, a una reazione alle mutate esigenze della domanda (vedi fig. 7 a pag. 10).

La nuova riluttanza ai vincoli aumenta il lavoro di pianificazione
Ancora in tema di acquisizione di corsisti, gli operatori riconoscono un «atteggiamento titubante nelle adesioni, con iscrizioni a breve termine» (caso 1648). Aumentando la flessibilità, tuttavia, aumenta anche il rischio di non riuscire a organizzare l'offerta. In più cresce l'onere sotto il profilo della pianificazione e dell'amministrazione poiché, per esempio, bisogna prevedere parallelamente diversi formati di una stessa offerta.

Flessibilizzazione nei settori dell'offerta in risposta all'individualizzazione
Fra gli sviluppi sul fronte dell'offerta alcune istituzioni formative indicano la modularizzazione e l'introduzione di moduli a scelta. Operatori di diversi settori confermano l'ipotesi che le aspettative dei partecipanti in termini di modularità e flessibilità siano in continuo aumento. Questo sviluppo s'inserisce in una più generale tendenza all'individualizzazione e permette ai partecipanti di gestire la propria formazione in linea con le proprie esigenze (Buchs, Sgier e Müller 2023). Per attuare percorsi formativi personalizzati, tuttavia, sono anche necessarie opportune possibilità di consulenza che supportino i partecipanti nelle loro scelte (Stanik 2023). L'esistenza di una tale offerta di consulenza presuppone la disponibilità di personale qualificato e rappresenta, quindi, una voce di costo.

OPERATORI ALLE PRESE CON DIVERSE POSSIBILITÀ DI COMUNICAZIONE

Un'altra sfida che le istituzioni nel campo della formazione continua si trovano al momento ad affrontare è come raggiungere i gruppi target per dare più risalto alla propria offerta. Questo aspetto riguarda sia gli individui che le imprese.

Adeguamento delle strategie e investimenti nella comunicazione
Alcune organizzazioni citano la difficoltà di affermarsi e distinguersi rispetto ad altri operatori nel campo dell'istruzione. Ciò porta ad effettuare modifiche strategiche nelle vendite e nella comunicazione dell'offerta o investimenti nella propria presenza online. Anche il desiderio di «vedere i risultati di questi investimenti» (caso 1567) rappresenta una sfida per alcune organizzazioni. A fronte della crescente pressione

della concorrenza aumenta la difficoltà delle istituzioni a canalizzare la domanda verso la propria offerta e a lanciare opportune misure di marketing.

La situazione sul mercato del lavoro complica la comunicazione con le aziende

I gruppi di riferimento dell'offerta di formazione continua non sono necessariamente soltanto le singole persone. Alcuni operatori, per esempio, sono attivi nel cosiddetto B2B, vale a dire che propongono la propria offerta ai collaboratori di aziende e imprese.

Stando agli operatori, una sfida in tale contesto è il fatto che non sempre le principali imprese di rilievo nazionale fanno riferimento all'offerta già esistente degli enti di formazione continua, ma piuttosto talvolta implementano soluzioni formative sviluppate ad hoc per la propria azienda.

Come emerso dalla discussione nel tavolo di lavoro, le istituzioni nel campo della formazione continua che lavorano con le imprese notano un crescente interesse per il coaching. Anche i corsisti all'interno delle aziende aspirerebbero più a un «training on the job» o a un «learning on the project» che non a un corso. Per poter offrire questo tipo di formazione continua orientata ai bisogni individuali presso le aziende, gli operatori devono creare e curare i rapporti con i committenti. La «trasmissione di informazioni alle imprese» (caso 1718) viene, tuttavia, indicata come una grande sfida. In più, l'attuale carenza di personale in molte aziende porta a un calo della domanda il che, a sua volta, rende ancora più difficile il marketing dell'offerta.

LA FORTE CONCORRENZA RICHIEDE UNA MAGGIORE PROPENSIONE AL RISCHIO

Approfondendo il tema della concorrenza, i partecipanti al tavolo di lavoro hanno affrontato il problema dell'aumento del rischio imprenditoriale. Stando alle spiegazioni, le mutate aspettative nei confronti della formazione continua e l'inasprimento della concorrenza spingono gli operatori ad assumersi sempre più rischi per affermarsi con una proposta unica di vendita (USP – *unique selling proposition*), rischi che in parte trovano molto difficili da sostenere.

Un esempio sono i tempi molto ravvicinati di iscrizione e disiscrizione dai corsi. Di fatto, le istituzioni nel campo della formazione continua tollerano sempre più spesso questa tendenza poiché altrimenti, causa anche l'aumento della concorrenza, temono di perdere la clientela. Lee organizzazioni private che si finanziano principalmente tramite le quote d'iscrizione, devono sopportare sulle proprie spalle i costi dello sviluppo e del marketing di un'offerta fino a quando l'offerta stessa non inizia a generare introiti attraverso le stesse tasse d'iscrizione. Queste, nella migliore delle ipotesi, sono sufficienti a coprire le spese. Nel caso in cui l'offerta, invece, non abbia luogo, tutti gli investimenti precedentemente effettuati sono persi.

Dal sondaggio condotto nel 2021, ancora in periodo di pandemia, è emerso che gli operatori hanno fatto leva sull'impiego di personale su mandato per ammortizzare gli effetti dell'emergenza (Poopalapillai, Gollob e Sgier 2021). Quando non erano in grado di implementare un'offerta, le commesse venivano trasferite a lavoratori autonomi o anche cancellate. Con la tendenza ad accettare iscrizioni e disiscrizioni dell'ultima ora emerge il pericolo che le organizzazioni trasferiscano anche i rischi connessi, per esempio, alla flessibilità delle iscrizioni e disiscrizioni al personale su mandato.

IL NECESSARIO RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DEI FORMATORI PONE NUOVE SFIDE ALLE ISTITUZIONI

Il personale docente è un'importante componente della qualità della formazione continua. Lo confermano gli stessi partecipanti al tavolo di discussione settoriale. Infatti, mentre gli investimenti nell'infrastruttura digitale, per esempio, passano quasi inosservati fra i corsisti, la presenza di docenti qualificati e motivati viene spesso vista come molto importante. Di conseguenza, le organizzazioni che operano nel campo della formazione continua considerano il rafforzamento delle competenze dei propri docenti un compito di rilievo.

La pandemia e la conseguente spinta digitale hanno portato ad un ampliamento delle competenze richieste a formatori e formatrici e, di conseguenza, a un aumento della richiesta di aggiornamento (Scheidig 2021). Questa nuova situazione tocca anche le organizzazioni che hanno preso parte al sondaggio, le quali si trovano a fronteggiare la difficoltà di dover coprire questa esigenza. C'è poi un'ulteriore nuova sfida che emerge dal campo del digitale, ovvero la crescente accessibilità gratuita agli strumenti dell'intelligenza artificiale (IA), come ChatGPT, e la loro integrazione nei contesti di insegnamento-apprendimento.

Alla trasformazione delle possibilità didattiche si aggiunge il fatto che il mercato della formazione è in continua evoluzione, il che a sua volta innesca sviluppi all'interno degli enti di formazione (Gollob 2022). Le istituzioni intervistate, tuttavia, descrivono il compito di sensibilizzare i docenti ai nuovi sviluppi e di motivarli a farsene interpreti come una sfida.

Un altro motivo per cui l'aggiornamento dei docenti si traduce in una sfida è la carenza di personale nelle istituzioni di formazione continua. Quasi un ente su quattro (40 dei 211 enti che hanno risposto a questa domanda) trova difficoltà a «reclutare formatori e formatrici qualificati» (caso 1152). Proprio per questo motivo al personale disponibile resta ben poco tempo da investire nell'ampliamento delle proprie competenze e le organizzazioni fanno sempre più fatica a effettuare investimenti nel proprio personale.

L'ATTUALE SITUAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO CONDIZIONA LA DOMANDA

La situazione del mercato del lavoro si ripercuote sulla concorrenza e per questo viene citata dagli operatori della formazione continua come una fonte di sfide. Al momento è la crescente carenza di personale qualificato che influisce sull'atteggiamento delle imprese in tema di formazione continua. Da un lato gli operatori coinvolti nel tavolo di discussione riconoscono che nella «competizione» per garantirsi le risorse umane più adatte le le imprese cercano di rendersi particolarmente appetibili per i lavoratori. In tal senso, l'offerta di percorsi formativi per i collaboratori migliora la loro attrattività. Ciò vale sia per l'aggiornamento del personale specializzato sia per l'acquisizione di competenze di base. Dall'altro lato, gli enti di formazione si sono anche resi conto del fatto che, a causa della carenza di personale e del gran carico di lavoro sui propri collaboratori, le imprese spesso non dispongono di risorse temporali per la formazione continua. Un altro fattore collegato alla situazione del mercato del lavoro che si riflette sull'attività lavorativa degli operatori nel campo della formazione continua sono i bassi livelli di disoccupazione che, al momento, riducono la domanda di corsi nell'ambito delle misure di collocamento.

L'OFFERTA INTERNAZIONALE ONLINE IN CONCORRENZA CON L'OFFERTA DI FORMAZIONE CONTINUA A LIVELLO LOCALE

Le imprese internazionali attive nel campo della formazione continua propongono la propria offerta online anche in Svizzera, spesso a tariffe molto basse. Come dimostra il presente sondaggio, questa offerta pone una grande sfida agli operatori svizzeri confrontati con un aumento della concorrenza. Produrre un'offerta online professionale, è in Svizzera molto costoso a causa della infrastruttura necesssaria e degli alti costi per il personale (Poopalapillai e Sgier 2022). Delle proposte formative che richiedono investimenti così elevati sono difficili da offrire a prezzo basso, tanto meno a un prezzo più basso di quello praticato dagli operatori internazionali. A causa della concorrenza internazionale, gli enti di formazione continua in Svizzera devono in parte adattare le proprie strategie, cosa che fanno in vario modo, come illustrato nei paragrafi che seguono.

L'elemento esperienziale come vantaggio competitivo degli operatori svizzeri

I partecipanti alla discussione nell'ambito del tavolo di lavoro settoriale hanno spiegato che il piacere di partecipare ai corsi in presenza, o alle unità in presenza di altri formati didattici, costituisce un vantaggio competitivo sugli operatori internazionali. In base alla loro testimonianza, i corsisti apprezzano molto il senso di comunità che si crea all'interno del gruppo di discenti e il rapporto che si instaura con il formatore. Per questo motivo alcune istituzioni nel campo della formazione continua vedono maggiori opportunità di affermazione nella valorizzazione dell'esperienza didattica e degli elementi dell'offerta che si possono trasmettere soltanto nei formati in presenza. La comunicazione di questo vantaggio competitivo viene vista come importante compito del marketing.

Riduzione della gamma delleofferte come adeguamento strategico
La forte concorrenza costringe molti operatori nel campo della formazione continua a focalizzare maggiormente le proprie offerte. In altre parole, gli operatori cercano spesso nicchie nelle quali affermarsi. Tale processo comporta allo stesso tempo lo scarto a priori di tematiche non più molto richieste o per le quali altri operatori hanno un'offerta migliore o più conveniente. Di conseguenza è evidente che l'aumento della concorrenza allontana in parte le organizzazioni da certi settori.

Previsioni

I risultati qui riportati permettono di riconoscere diverse tendenze. Nella parte finale, il presente rapporto riprende alcuni risultati centrali e li inquadra all'interno della letteratura scientifica e nell'attuale dibattito pubblico.

Lo sviluppo economico in Svizzera e le tendenze riconoscibili nel monitoraggio settoriale

Il monitoraggio settoriale FSEA sullo sviluppo del settore della formazione continua ha mostrato che gli indicatori esaminati riguardanti lo sviluppo economico, la domanda, il volume dell'offerta e la situazione del personale nel 2022 si sono sviluppati in maniera moderatamente positiva. Anche per il 2023 gli enti di formazione intervistati si aspettano un andamento moderatamente positivo. Questi indicatori ripropongono la valutazione cautamente ottimista già emersa nel sondaggio dello scorso anno.

Considerate le difficoltà riscontrate durante l'emergenza del Coronavirus nel 2020 la tendenza al rialzo non sorprende e non significa necessariamente che il settore della formazione continua non debba far fronte a diverse sfide. Bisognerà quindi valutare se gli indicatori si svilupperanno in senso positivo anche nei prossimi anni. Tale sarebbe, ad ogni modo, la previsione sulla base degli indicatori del mercato del lavoro (Segreteria di Stato dell'economia SECO 2023a), che continuano a mostrarsi molto robusti, e del conseguente aumento dei consumi privati (Segreteria di Stato dell'economia SECO 2023b), che si dovrebbe ripercuotere anche su formazione e aggiornamento. Ciò nonostante le previsioni economiche al momento sono piuttosto caute perché l'aumento dell'inflazione a livello internazionale e il rallentamento degli effetti di recupero post-corona si accompagnano a molte incertezze (Abberger et al. 2022). In Austria l'importanza riconosciuta all'aggiornamento professionale sta già cominciando a diminuire e le imprese comunicano la loro intenzione di investire meno denaro e decisamente meno tempo in misure di formazione continua nel 2023 (imh Institut Manfred Hämmerle GmbH 2023). Anche in Svizzera gli eventuali sviluppi economici negativi potrebbero ripercuotersi sul settore della formazione continua, presumibilmente a scapito degli indicatori di natura quantitativa del monitoraggio settoriale FSEA.

Ad ogni modo, sarà soltanto la raccolta di dati sul lungo periodo e quindi il confronto su diversi anni a poter permettere una valutazione fondata degli sviluppi attuali. In retrospettiva potrebbe, infatti, emergere che, nonostante gli sviluppi moderatamente positivi, il livello dell'anno 2022 sia stato in realtà basso a confronto con gli altri anni. Effettuando ogni anno lo stesso sondaggio standardizzato fra gli operatori, la FSEA sta lavorando per mettere a disposizione tali dati.

La pratica della formazione continua dopo la pandemia

Esiste un consenso generalizzato sul fatto che la pandemia abbia generato una spinta verso la digitalizzazione nel settore della formazione continua (z.B. Kerres & Buntins, 2020; Widany et al., 2021). La tendenza è di promuovere formati didattici con meno ore di presenza (blended

learning) e più attività online (Meier & Seufert, 2022). Il monitoraggio settoriale FSEA mostra anche che le combinazioni di lezioni in presenza e online e l'insegnamento in presenza arricchito dalla componente digitale hanno già sostituito il puro insegnamento in presenza. Da un sondaggio condotto in Austria emerge, tuttavia, che le aspettative nei confronti dei formati didattici digitali sono eterogenee (Kern, 2022). Per questo motivo sarà necessario chiarire ulteriormente le esigenze dal profilo didattico (Schöni, 2022) e sviluppare i programmi finora utilizzati per farne formati fruibili in contesti diversi a seconda delle esigenze, e quindi anche online (Kern, 2022).

La trasformazione digitale, inoltre, spinge gli enti di formazione continua a sviluppare strategie adeguate. Alla trasformazione, infatti, si accompagnano sfide in tema di strutture, organizzazione e personale (gruppo di autori del Rapporto in tema di istruzione 2020). La letteratura scientifica attesta che, a proposito del personale, è l'atteggiamento individuale dei docenti verso i media digitali a decidere se e in che misura essi ne faranno uso (Koschorreck e Gundermann 2020). I presenti risultati confermano che la sensibilizzazione del corpo docente alle trasformazioni e l'ampliamento delle loro competenze con metodi d'insegnamento e apprendimento basati sull'uso dei media digitali è una sfida per gli operatori nel campo della formazione continua. Siccome, di solito, la trasformazione digitale parte a livello dirigenziale, è necessario che sia soprattutto il personale dirigente ad avere o sviluppare le competenze necessarie (Koschorreck e Gundermann 2021).

Nonostante le numerose opportunità e sfide connesse alla trasformazione digitale e ai formati didattici online, non vanno dimenticati i tanti vantaggi della didattica in presenza che continuerà a giocare un ruolo importante nel campo della formazione e dell'aggiornamento. Il presente monitoraggio settoriale ha sottolineato come gli operatori nel campo della formazione continua registrino da parte dei corsisti un grande desiderio di fare comunità con gli altri partecipanti del gruppo e di stabilire un rapporto stimolante con gli insegnanti. Per un'esperienza intensa ed emotivamente coinvolgente la lezione in presenza è decisamente migliore dei formati online. Da ciò Meier e Seufert (2022) concludono che le lezioni in presenza continueranno a giocare un ruolo, ma che andrebbero impiegate in maniera mirata proprio per sfruttare pienamente questo potenziale. Questa è la direzione che, per loro stessa affermazione, hanno intrapreso gli enti di formazione che hanno preso parte allo studio.

Continui adeguamenti agli sviluppi sociali e tecnologici

Il settore della formazione continua si è dovuto ripetutamente adeguare a mutate condizioni e ha dovuto rispondere a sfide sempre nuove (Sgier et al. 2022). Tre sono in particolare i fattori che lo influenzano più di tutti: la trasformazione delle norme sociali, gli sviluppi sul mercato del lavoro e lo sviluppo tecnologico (Buchs et al. 2023).

La trasformazione delle norme sociali è importante per gli enti di formazione continua soprattutto sotto il profilo dell'orientamento ai corsisti. Tra i tanti motivi, il principio dell'orientamento ai corsisti si afferma

anche perché le organizzazioni vanno alla ricerca di una legittimazione sociale. A tal fine, fanno proprie norme sociali e imitano altre organizzazioni incluse nel processo (DiMaggio e Powell 1983; von Hippel, Fuchs e Tippelt 2008). Al momento gli operatori nel campo della formazione continua stanno reagendo in particolare alle tendenze di personalizzazione e offrono sempre più formazioni a carattere modulare, più compatibili con i percorsi di vita individuali. Questo punto si ritrova nelle affermazioni degli enti di formazione continua in merito agli sviluppi della propria offerta, oggetto di questo rapporto, come anche nelle fonti scientifiche (per es. Egloff, 2023; Stanik, 2023).

Sul mercato del lavoro svizzero dominano al momento una forte carenza di personale qualificato e un basso tasso di disoccupazione (Adecco Group 2022; Segreteria di Stato dell'economia SECO 2023a). Il monitoraggio settoriale FSEA rileva che la carenza di personale qualificato presso le imprese può rivelarsi un'arma a doppio taglio per lo sviluppo della domanda. Fra i pro c'è che l'offerta di misure formative si riflette positivamente sull'immagine del datore di lavoro; al contrario, la carenza di personale fa sì che risulti sempre più difficile trovare il tempo per la formazione.

Il progresso tecnologico rappresenta al momento una grande sfida per le organizzazioni attive nel campo della formazione continua, soprattutto a causa della crescente disponibilità di formati didattici online. Il presente studio evidenzia come gli operatori internazionali online acuiscano la concorrenza in determinati ambiti. Gli operatori svizzeri reagiscono con strategie diverse, come la promozione dell'aspetto esperienziale dei corsi o concentrandosi su argomenti specifici che difficilmente possono essere intaccati da questo tipo di concorrenza. Le offerte didattiche online, tuttavia, non devono necessariamente tradursi solo in concorrenza commerciale. L'acronimo *OER* (*Open Educational Resources*) fa riferimento all'oggetto di un dibattito politico, pubblico e fra operatori del settore sulle condizioni alle quali condividere materiali didattici gratuitamente e sui vantaggi che ciò comporterebbe (Grimm 2022). Fino ad ora, tuttavia, non si è ancora definito se la formazione degli adulti in Internet si debba affermare come bene pubblico o come prodotto commerciale. Il percorso che si deciderà di seguire in questo processo sarà frutto di una negoziazione fra politica e società (Kerres e Buntins 2020).

Metodo di indagine e caratteristiche del campione di indagine

Il monitoraggio settoriale FSEA si basa sui risultati del sondaggio presso gli enti di formazione condotto una volta all'anno dalla stessa FSEA. A tal fine vengono contattati tutti gli enti di formazione presenti in Svizzera e registrati presso la banca dati della FSEA. Quest'anno il sondaggio è stato inviato a 2375 destinatari, il che probabilmente corrisponde alla maggioranza di tutti gli operatori nel campo della formazione continua in Svizzera. Nel periodo compreso fra il 18 aprile e il 12 maggio 2023 sono pervenute 666 risposte. Di conseguenza il tasso di risposta, comparativamente alto, è stato del 28 %. Tramite un'autodichiarazione ha avuto luogo la correzione dei dati e dal campione sono stati esclusi tutti gli operatori che hanno indicato di non offrire formazione. Dopo la correzione dei dati sono sono state considerate pertinenti 447 risposte, che quindi costituiscono il campione netto delle analisi.

Nel contesto di questo sondaggio definiamo come «formazione (continua)» attività didattiche destinate ad adulti al di fuori del sistema d'istruzione formale. Di conseguenza un operatore nel campo della formazione continua è un'organizzazione che come scopo primario o accessorio offre corsi di insegnamento-apprendimento per adulti. Il settore della formazione continua comprende tutti gli enti di formazione continua operanti in Svizzera.

I seguenti dati strutturali forniscono informazioni sulle diverse caratteristiche di differenziazione delle istituzioni operanti nel campo della formazione continua. A questo proposito va sottolineato che la distribuzione non si differenzia molto da quella di sondaggi precedenti condotti dalla FSEA.

Per il 65 % delle organizzazioni partecipanti l'offerta di formazione è lo scopo primario della propria attività; per il restante 35 % si tratta di un'attività secondaria. Quattro intervistati su dieci operano nel settore «istruzione e insegnamento», il 22 % in campo sanitario e sociale e il 19 % nel restante settore terziario.

Suddivisione degli operatori per dimensione

Nel contesto del presente rapporto la dimensione degli operatori viene espressa come indice risultante da tre valori: equivalente in «tempo pieno» degli impiegati fissi, ore di corso nel 2022 e numero di corsisti nel 2022. In questo calcolo le ore di corso e il numero di corsisti sono soggetti a una doppia ponderazione perché rispetto all'entità dell'attività formativa di un'organizzazione hanno una rilevanza maggiore del numero di impiegati fissi.

Enti suddivisi per dimensione

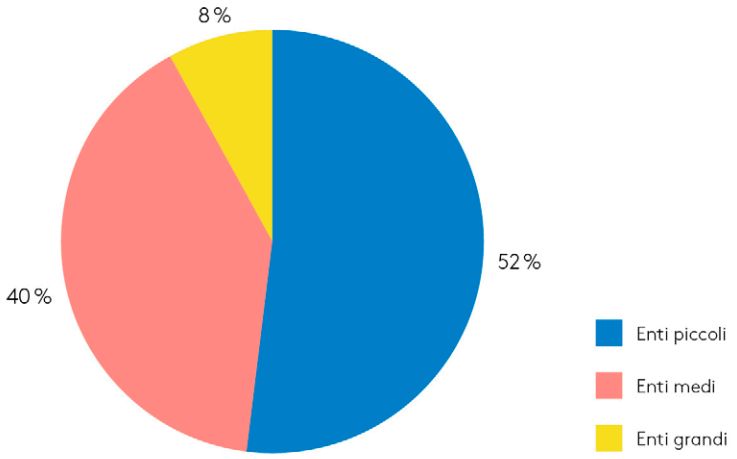


Fig. 13:
enti suddivisi per dimensione.
(indice; N=447; percentuali arrotondate)

Fatturato complessivo nel 2022

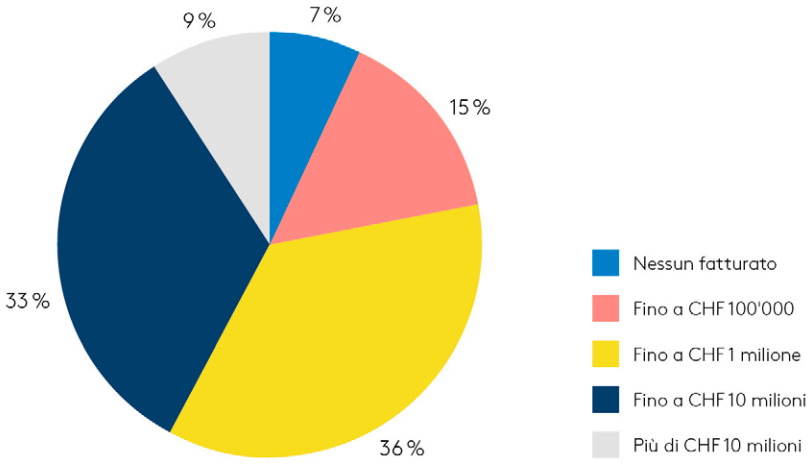


Fig. 14:
fatturato categorizzato 2022.
(N=279; categorizzato; percentuali arrotondate)

Suddivisione degli enti per regione linguistica

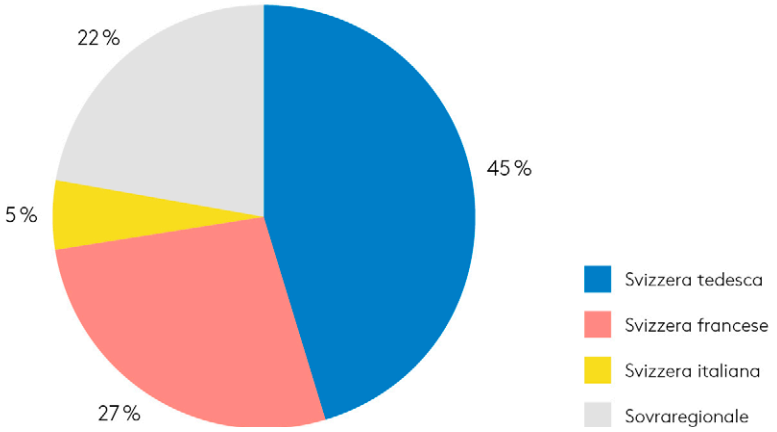


Fig. 15:
suddivisione degli enti per regione linguistica.
(N=422; percentuali arrotondate)

In quali ambiti offre dei corsi la sua organizzazione?

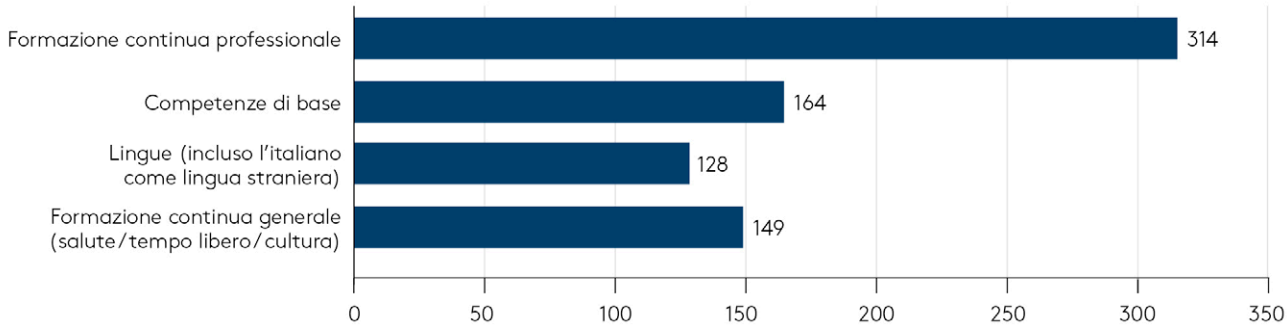


Fig. 16:
orientamento tematico degli enti, più risposte possibili. (N=445; valori assoluti)

Orientamento tematico degli enti

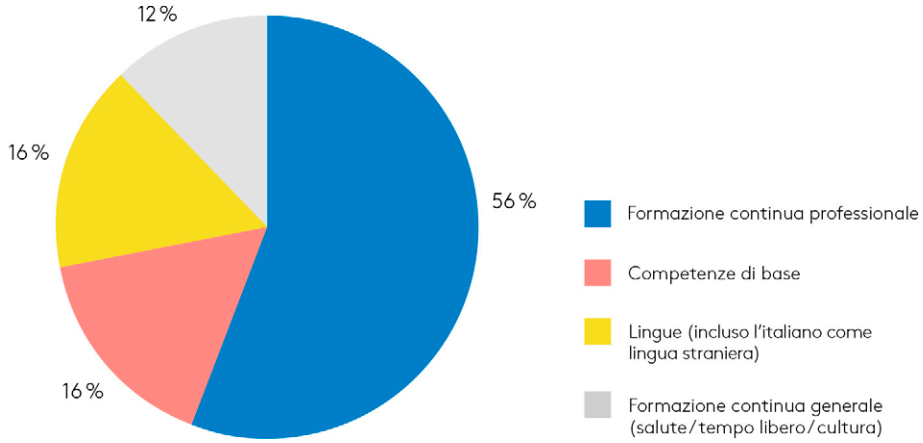


Fig. 17:
orientamento tematico degli enti, categorizzato. (N=429; percentuali arrotondate)

Forma organizzativa degli enti

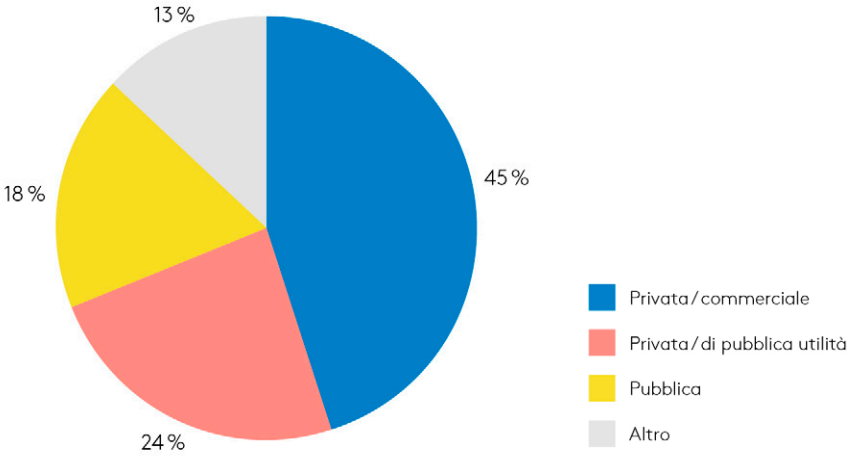


Fig. 18:
forma organizzativa degli enti.
(N=434; percentuali arrotondate)

Tipo di ente

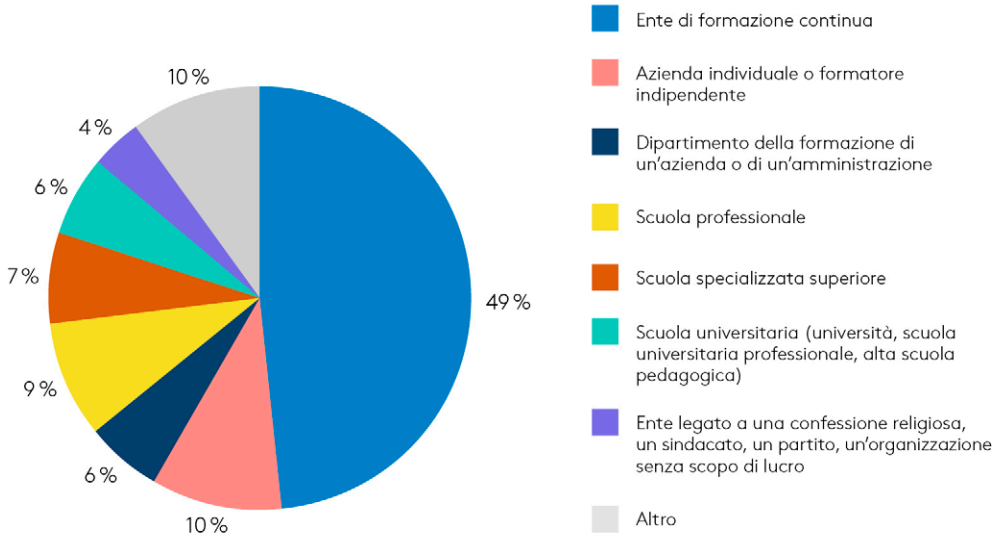


Fig. 19:
enti suddivisi per tipologia.
(N=403; percentuali arrotondate)

Allegato

Costruzione dell'indice
Per ciascuna delle quattro dimensioni (situazione economica, offerta, domanda e situazione del personale) viene posta una domanda di valutazione relativa al periodo di riferimento (per l'edizione attuale il 2022) e per l'anno in corso (2023). Dai quattro quesiti volti a valutare il rispettivo anno viene quindi costruito un indice medio. Gli indicatori forniscono pertanto un quadro della situazione del settore della formazione continua nell'anno in corso e nell'anno precedente. Nel lungo termine l'indice dovrà permettere di osservare e interpretare gli sviluppi nel corso degli anni.

Indicatore settoriale
Per ciascuna delle quattro dimensioni, viene posta una domanda di valutazione sugli sviluppi dell'anno precedente (attualmente il 2022). Nel questionario, la valutazione viene annotata con i segni più e meno (senza alcuna descrizione). Ai fini della valutazione statistica, viene definito un intervallo compreso tra -1 e +1. Dalle quattro valutazioni viene quindi costruito un indice medio, denominato indicatore di settore. L'analisi dell'affidabilità ha prodotto un'alfa di Cronbach di 0.82, il che attesta un buon indice. Per una migliore leggibilità, l'intervallo dell'indice compreso fra -1 e +1 è convertito in una scala di punteggio compresa fra -100 e +100 punti.

Indicatore di aspettativa
Analogamente all'indicatore settoriale, per ciascuna delle quattro dimensioni viene posta una domanda di valutazione relativa agli sviluppi nell'anno in corso (attualmente il 2023). A partire dalle quattro affermazioni viene quindi costruito un indice medio, chiamato indicatore delle aspettative. Con un'alfa di Cronbach di 0,81 anche questo indice risulta attendibile. Come per l'indicatore settoriale, anche in questo caso l'intervallo dell'indice compreso fra -1 e +1 è convertito in una scala di punteggio compresa fra -100 e +100 punti per una migliore leggibilità.

Data la struttura del questionario è possibile che l'indicatore di aspettativa presenti delle distorsioni. Infatti, la valutazione per l'anno in corso viene sempre raccolta dopo la valutazione dell'anno precedente. È quindi possibile che la valutazione per la prima domanda influenzi la valutazione per la seconda domanda. Coloro che valutano positivamente l'andamento dell'anno precedente (2022) potrebbero quindi tendere a valutare l'andamento dell'anno in corso (2023) più positivamente di quanto avrebbero fatto senza la domanda precedente.

Chiave di lettura delle dimensioni
Per ogni valutazione relativa a ciascuna delle dimensioni viene calcolato il valore medio. Sulla base dei valori medi si confrontano le valutazioni dell'anno precedente con quelle dell'anno in corso. Per l'interpretazione di questi valori medi viene definita una scala. A causa della mancanza di dati storici, la prima pubblicazione del monitoraggio

settoriale ha visto un'interpretazione incentrata sul punto zero. Onde garantire la comparabilità dei dati, nell'edizione attuale, la seconda, si riprende la chiave di lettura della prima. Considerando una distribuzione normale e la tendenza dei dati a situarsi verso il centro, nella definizione della scala, gli intervalli intorno al punto zero sono meno ampi rispetto agli intervalli che si trovano agli estremi. La standardizzazione della scala potrà essere rielaborata dopo diverse edizioni del monitoraggio settoriale.

Da 0 a 10:	In modo neutro	Da -10 a 0:	In modo neutro
Da 11 a 30:	Piuttosto positivo	Da -30 a -11:	Piuttosto negativo
Da 31 a 60:	Positivo	Da -60 a -31:	Negativo
Da 61 a 100:	Molto positivo	Da -100 a -61:	Molto negativo

Elenco delle figure

Fig. 1: 4
indicatori sullo sviluppo del settore. (N=205, 446)

Fig. 2 5
valutazione dello sviluppo del settore in relazione a: situazione economica, domanda, volume dell'offerta e situazione del personale. (N=205–446)

Fig. 3 6
valutazione della situazione economica. (N=206, 446; percentuali arrotondate)

Fig. 4 7
stima dell'evoluzione del fatturato nel 2022 in base alla tipologia. (N=430; percentuali arrotondate)

Fig. 5 9
media dei costi del personale, d'esercizio e del materiale per tipologia. (N=292; percentuali arrotondate)

Fig. 6 10
valutazione dello sviluppo del volume dell'offerta. (N=208, 396, 397; percentuali arrotondate)

Fig. 7 10
modalità principali di insegnamento negli enti di formazione in cinque anni specifici. (N=208–362; percentuali arrotondate)

Fig. 8 11
percentuale di offerte che non hanno avuto luogo sul totale delle proposte, categorizzato. (N=343; percentuali arrotondate)

Fig. 9 12
valutazione dello sviluppo della domanda. (N=209, 376, 377; percentuali arrotondate)

Fig. 10 13
media delle ore di corso (N=293) e dell'occupazione media (N=300) per ente di formazione nel 2022, per tipologia di offerta. (valori assoluti arrotondati)

Fig. 11 14
valutazione dello sviluppo del personale. (N=205, 331; percentuali arrotondate)

Fig. 12 15
percentuale di collaboratori fissi, su mandato e volontari sul numero totale di persone attive nell'organizzazione nel 2022, suddivisi per categorie. (N=301; percentuali arrotondate)

Fig. 13 27
enti suddivisi per dimensione. (indice; N=447; percentuali arrotondate)

Fig. 14 27
fatturato categorizzato 2022. (N=279; categorizzato; percentuali arrotondate)

Fig. 15 27
suddivisione degli enti per regione linguistica. (N=422; percentuali arrotondate)

Fig. 16 28
orientamento tematico degli enti, più risposte possibili. (N=445; valori assoluti)

Fig. 17 28
orientamento tematico degli enti, categorizzato. (N=429; percentuali arrotondate)

Fig. 18 28
forma organizzativa degli enti. (N=434; percentuali arrotondate)

Fig. 19 29
enti suddivisi per tipologia. (N=403; percentuali arrotondate)

Bibliografia

Abberger, Klaus, Yngve Abrahamsen, Marc Anderes, Maurizio Daniele, Thomas Domjahn, Michael Graff, Philipp Kronenberg, Isabel Z. Martínez, Heiner Mikosch, Nina Mühlebach, Alexander Rathke, Tim Reinicke, Samad Sarferaz, Pascal Seiler, Michael Siegenthaler, Stefanie Siegrist, Sina Streicher, e Jan-Egbert Sturm. 2022. «Konjunkturanalyse: Prognose 2023/2024. Energiekrise belastet die Schweizer Wirtschaft weiterhin». 30 p. doi: 10.3929/ETHZ-B-000587478.

Adecco Group. 2022. Indice della carenza di personale Svizzera 2022. Zurigo: The Adecco Group.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2020. Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. 2020. Bielefeld: wbv.

UST. 2023. «Partecipazione alla formazione continua negli anni 2010–2022».

Bremer, Claudia. 2019. «Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in Bildungsprozessen – Chancen und Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen». S. 78–97 in Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Bd. 8, Forum Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung, herausgegeben von E. Haberzeth und I. Sgier. Bern: hep.

Buchs, Helen, Irena Sgier, e Sabin Müller. 2023. Immer flexibler – immer besser? Flexibilisierung und Perspektiven für die Weiterbildung der Zukunft. Dritter Trendbericht. Zürich: SVEB.

Christ, Johannes, Heike Horn, e Thomas Lux. 2020. Weiterbildungsstatistik im Verbund: Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018. Bd. 8. Bielefeld: wbv Publikation.

DiMaggio, Paul J., e Walter W. Powell. 1983. «The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields». American Sociological Review 48(2):147. doi: 10.2307/2095101.

Egloff, Birte. 2023. «Erwachsenenbildung und Individualisierung». Education Permanente 23/1.

Gollob, Sofie. 2022. FOCUS Formazione continua 2022: VCambiamenti a livello organizzativo. Zurigo: FSEA.

Grimm, Susanne. 2022. «Stichwort Open Educational Resources.» 29(1):18–19.

von Hippel, Aiga, Sandra Fuchs, e Rudolf Tippelt. 2008. «Weiterbildungsorganisationen und Nachfrageorientierung – neo-institutionalistische Perspektiven». doi: 10.25656/01:4370.

imh Institut Manfred Hämmerle GmbH. 2023. «Weiterbildungsindex (WEBI). Erhebung und Auswertung 2023».

Kern (ex. Zechner), Marlies. 2022. «Was Teilnehmende von digitalen Bildungsangeboten erwarten: Ein Stimmungsbild». Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 2023(49):18.

Kerres, Michael, e Katja Buntins. 2020. «Erwachsenenbildung in der digitalen Welt: Handlungsebenen der digitalen Transformation». Hessische Blätter für Volksbildung(3):11–23.

Koschorreck, Jan, e Angelika Gundermann. 2020. «Die Implikationen der Digitalisierung für das Lehrpersonal in der Erwachsenen– und Weiterbildung. Ein Review ausgewählter empirischer Ergebnisse und weiterer theoriebildender Literatur." in Bildung im digitalen Wandel: die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung, Digitalisierung in der Bildung. Münster New York: Waxmann.

Koschorreck, Jan, e Angelika Gundermann. 2021. «Die Bedeutung der Digitalisierung für das Management von Weiterbildungsorganisationen». in Bildung im digitalen Wandel: Organisationsentwicklung in Bildungseinrichtungen, Digitalisierung in der Bildung. Münster New York: Waxmann.

Märki, Cäcilia, e Saambavi Poopalapillai. 2022. Enti di formazione continua nel settore delle competenze di base: sviluppi e sfide. Zurigo: FSEA.

Meier, Christoph, e Sabine Seufert. 2022. «Online, hybrid oder Blended Learning?» weiterbilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2):26–29.

Poopalapillai, Saambavi, Sofie Gollob, e Irena Sgier. 2021. Monitoraggio settoriale FSEA 2021: Sviluppi attuali nel mercato della formazione continua. Zurigo: FSEA.

Poopalapillai, Saambavi, e Irena Sgier. 2022. Monitoraggio settoriale FSEA 2022: Attese positive nonostante l'incerta situazione economica. Zurigo: FSEA.

Scheidig, Falk. 2021. «Implikationen der Digitalisierung für professionells Handeln in der Erwachsenenbildung». Education Permanent (2):41–48.

Sgier, Irena, Erik Haberzeth, Roland Schenkel, e Sofie Gollob. 2022. «Editorial: Zur Geschichte der Erwachsenenbildung in der Schweiz». EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung 2.

Segreteria di Stato dell'economia SECO. 2023a. «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Juni 2023». Segreteria di Stato dell'economia SECO. 2023b. «Wirtschaftslage Schweiz».

Stanik, Tim. 2023. «Traditionelle Antworten der Erwachsenen-/Weiterbildung auf aktuelle Herausforderungen der Individualisierung». Education Permanente(1):44–53.

Widany, Sarah, Elisabeth Reichart, Johannes Christ, e Nicolas Echarti, ed. 2021. Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld: wbv.

Impressum

Autrici
Saambavi Poopalapillai, MSc. in sociologia, collaboratrice scientifica FSEA. Aree di interesse scientifico: statistiche della formazione continua, progetti internazionali, trasformazione digitale.
Helen Buchs, Dottorato in sociologia, responsabile di progetto presso la FSEA e coordinatrice del think tank TRANSIT. Aree di interesse scientifico: futuro della formazione continua, ricerca in materia di formazione continua.

Team di progetto
Sofie Gollob, MA in storia, responsabile di progetto FSEA.
Irena Sgier, MA in sociologia, direttrice supplente FSEA, responsabile sviluppo e innovazione.

Layout
Völlm + Walthert, Zurigo

Finanziamento
La realizzazione dello studio è stata sostenuta finanziariamente dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Per acquistare la pubblicazione
https://alice.ch/it/servizi/pubblicazioni-e-prodotti/studi/

Diritti d'uso
Il monitoraggio settoriale è distribuito sotto licenza CC BYSA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de)

Ulteriori informazioni
Il monitoraggio settoriale FSEA registra gli sviluppi del mercato della formazione continua sulla base di indicatori e dimensioni facendosi altresì interprete degli indirizzi e delle tendenze nella pratica della formazione continua. Per ulteriori informazioni si veda il sito: https://alice.ch/it/ricerca/attivita-di-ricerca/monitoraggio-settoriale-fsea/

Indicazione bibliografica
Poopalapillai, Saambavi e Helen Buchs (2023): Monitoraggio settoriale FSEA 2023[: Aspettative ottimiste in una situazione di accresciuta competitività. Zurigo: FSEA.

Zurigo, Agosto 2023

SVEB
FSEA