

La selezione degli apprendisti nelle PMI

Resoconto marzo 2007

In breve

■ I criteri di selezione degli apprendisti nelle PMI sono eterogenei. Di conseguenza, è alquanto difficile per i giovani prepararsi in modo adeguato ai diversi sistemi di selezione.

■ Nelle imprese, l'accento è posto su competenze diverse da quelle scolastiche. Il significato di quest'ultime è dunque relativo. In questo modo si vengono a creare nuove opportunità di trovare un posto di lavoro anche per gli allievi più deboli da un punto di vista prettamente scolastico.

■ I giovani stranieri sono considerati, a torto, come la probabile causa di problemi aggiuntivi nelle imprese. Si crea in questo modo una sorta di circolo vizioso dal momento in cui quest'ultimi si apprestano a cercare un posto di apprendistato.

■ Un ragazzo non ha nessuna possibilità di imparare un mestiere tipicamente femminile come ad esempio assistente medico o assistente dentista. I medici si sentono, in un certo senso, minacciati da loro.

■ L'assegnazione di posti di apprendistato a seconda del sesso e della nazionalità, non ha niente a che fare con le competenze del giovane.

Le differenze nelle procedure e nei criteri di scelta degli apprendisti nelle PMI

Le procedure ed i criteri adottati dalle PMI per la scelta degli apprendisti sono da considerarsi come eterogenei. Non esistono criteri di selezione per eccellenza. Siamo piuttosto di fronte ad un mosaico di risorse difficili da identificare, quest'ultime giocano pertanto un ruolo decisivo nelle procedure di selezione. Per i giovani, è dunque difficile prepararsi in modo adeguato alle diverse procedure di selezione. Inoltre, quest'ultime raramente giocano un ruolo decisivo nel caso di un rifiuto della candidatura. Questo testo presenta una ricerca realizzata presso l'Istituto di Pedagogia Curativa dell'Università di Friburgo e svolta nell'ambito del Programma nazionale di ricerca »Integrazione ed esclusione« (PNR 51).

E' assai difficile rispondere in modo conciso alla questione delle procedure e dei criteri di scelta degli apprendisti nelle PMI. Le procedure applicate non solo sono diverse da un settore specifico ad un'altro, ma anche da una candidatura ad un'altra nella medesima impresa. Inoltre, la selezione dipende spesso dalle procedure di scelta proprie ad ogni responsabile della formazione.

In questo caso, utilizzeremo il termine di »gatekeepers« per rendere conto delle persone responsabili della selezione nelle diverse imprese. Infatti quest'ultime decidono di chi potrà accedere ad una formazione nell'impresa stessa. I gatekeepers metteranno alla prova in vari modi i diversi candidati, il tutto per riuscire a trovare il candidato o la candidata ideale per l'impresa. Queste procedure di selezione ed i diversi criteri di scelta sono definiti nel seguito del testo con il termine di »prove«.

Da una selezione mitigata ad una selezione dichiarata

Spesso i giovani alla ricerca di un posto di apprendistato, si informano per telefono, presso un eventuale datore di lavoro, per sapere se un posto è libero o meno. Succede ancora sovente che il candidato riceva una risposta

negativa alla sua richiesta e questo per vari motivi: o il posto non può essere assegnato per delle ragioni interne all'impresa o il posto in questione è già stato attribuito. Un'altra ragione può essere legata al fatto che l'impresa ha già ricevuto numerose candidature e che voglia, di conseguenza, limitarne il numero.

Tralasciando queste prime ragioni assai concrete, succede alle volte che il gatekeeper faccia già una prima selezione dei candidati telefonicamente. In questa situazione il modo di esprimersi del candidato risulta essere dunque un primo elemento di valutazione. Un particolare accento potrebbe essere considerato come un segno di difficoltà linguistica. Allo stesso modo, la maniera di presentare la propria richiesta potrebbe essere interpretata come il riflesso delle proprie capacità ad utilizzare le diverse forme di cortesia. Per ultimo, il nome e il cognome forniranno un'informazione sul sesso e la nazionalità del candidato.

Se gli stage volti ad aiutare i giovani nella scelta professionale hanno per gli allievi lo scopo di orientarli meglio, dal punto di vista delle imprese, questi stage assumono un ruolo di pre-selezione. Infatti, se uno stagiaire svolge un buon lavoro, non è escluso che il datore di lavoro gli offra in seguito la



PNR 51
Programme national de recherche
Intégration et exclusion



FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

possibilità di presentarsi per un'eventuale posto di apprendistato. In alcune PMI, l'importanza di questi stage per la selezione degli apprendisti resta dissimulata. In altre, al contrario, gli stage sono chiaramente presentati come facenti parte delle procedure di selezione. Chiunque superi con successo questa prova pratica potrà accedere alla successiva tappa di selezione.

I dossiers dei candidati ed i test attitudinali

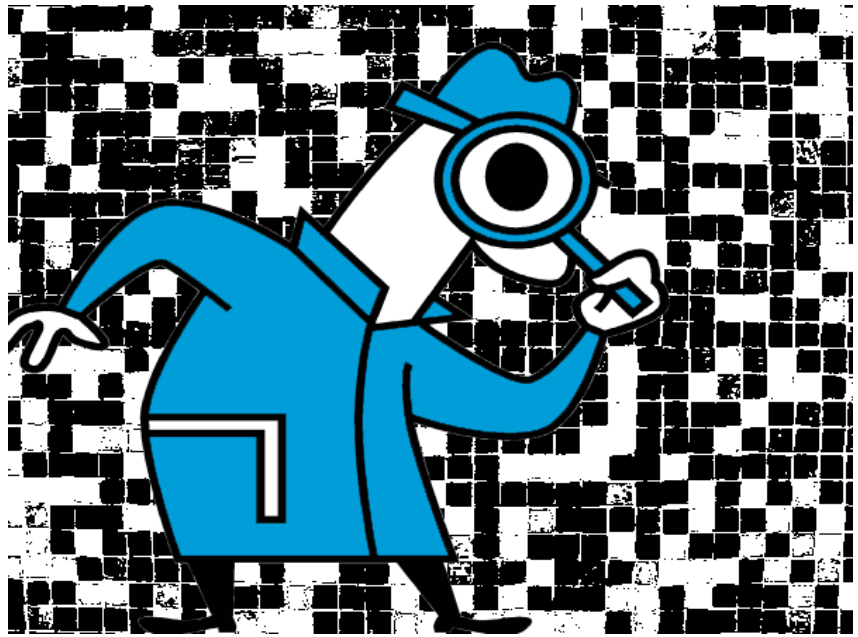
La valutazione dei dossier dei candidati si compone di una nuova serie di prove. I gatekeepers possono interessarsi a delle informazioni specifiche presenti nel libretto scolastico, nel curriculum vitae, oppure alla presentazione scritta della lettera di motivazioni, al suo contenuto o agli hobby del candidato. Ogni impresa accorderà un'importanza diversa a queste informazioni.

I test attitudinali di tipo scolastico o inerenti alla professione rappresentano una prova supplementare del processo di selezione. Possono essere dei test interni all'impresa (come ad esempio un test di colori, di fabbricazione di un componente o un test scolastico realizzato dall'impresa e specifico al settore di lavoro) o esterni (creati appositamente da delle associazioni professionali o da un fornitore specifico). Nelle PMI che hanno partecipato alla ricerca, i test attitudinali propri ad ogni impresa hanno un peso maggiore rispetto ai test esterni (Basic- e Multicheck). Nei confronti di quest'ultimi diverse imprese esprimono riserve.

Solo dopo aver passato questa pre-selezione, sarà organizzato un incontro, o eventualmente un secondo stage. Il candidato verrà, in questo modo, sottoposto a delle nuove prove.

Altre procedure

Nel corso di queste prove, determinate informazioni sul candidato si riveleranno importanti: come ad esempio il suo modo di rispondere al telefono, una nota specifica nel libretto scolastico, lo stato civile dei genitori, le distrazioni del tipo copia-incolla nella lettera di motivazioni, l'interesse dimostrato nei confronti dell'impresa o della pro-



fessione durante lo stage, l'abilità nel maneggiare i diversi attrezzi di lavoro, ed altro ancora.

Qual è l'informazione più importante? In quale momento preciso, questa informazione gioca il suo ruolo decisivo? Tutto dipenderà dalla cronologia delle prove e dal peso che gli verrà accordato. La procedura di scelta determinerà anche se la selezione comincerà con una valutazione specifica delle competenze del candidato (ad esempio nel caso di uno stage) oppure se saranno prese in considerazione altre informazioni come le qualifiche verificabili (note scolastiche) o altri punti del dossier che permetteranno di avere una chance in più d'ottenere il posto di tirocinio. Siamo quindi di fronte all'impossibilità di determinare retroattivamente quali criteri di scelta sono determinanti e questo nonostante una conoscenza globale delle procedure di scelta.

L'idea secondo la quale il processo di selezione nelle PMI si realizza secondo uno schema ben preciso, (ad esempio: candidatura, test attitudinali, stage, incontro) non corrisponde alla realtà. Tutto ciò non permette di comparare le varie procedure utilizzate. Infatti, per un quarto delle procedure di candidatura che abbiamo analizzato nella nostra ricerca, il tutto comincia con uno stage e non con un dossier di candidatura.

In alcune imprese, l'iter della procedura di scelta differisce da un candidato ad un'altro. Una candidata avrebbe ad esempio potuto evitare la fase di pre-selezione grazie a delle conoscenze nell'organico dell'impresa. Una procedura di selezione può anche essere abbreviata se il candidato presenta il suo dossier più tardi degli altri, sempre rispettando i requisiti richiesti dall'impresa (ad esempio essere di nazionalità svizzera ed aver seguito i livelli 1 alle medie).

Un mosaico di criteri di scelta

È impossibile identificare a priori il criterio più importante nella scelta di un candidato. Allo stesso modo, non si possono ordinare in modo gerarchico i vari criteri di selezione, siamo infatti di fronte a un mosaico di risorse essenziali per la selezione. Un candidato che ha successo possiede tutto un insieme di risorse particolari ed importanti per l'impresa. Queste risorse fanno presupporre delle future relazioni positive durante l'apprendistato e vanno ben al di là delle competenze richieste al candidato.

Le risorse di un candidato che interessano un'impresa rappresentano solo una parte ben specifica dell'insieme e questo a causa di alcuni limiti imposti all'impresa. Una valutazione basata unicamente sulle competenze della persona raramente viene realizzata.

Di conseguenza, tutto l'insieme delle risorse di alcuni gruppi di candidati non saranno prese in considerazione. Al contrario, può accadere che un candidato venga preso anche se non possiede tutte le caratteristiche richieste (ad esempio delle buone note).

Gli effetti di queste procedure sui giovani alla ricerca di un posto di apprendistato

Per i giovani alla ricerca di un posto di apprendistato, le procedure di scelta delle imprese risultano alquanto imprevedibili e difficilmente riescono ad identificare la logica della selezione. Quando una persona ottiene un posto dopo aver realizzato 100 tentativi (e questo può davvero accadere), significa che le 99 imprese nelle quali si era presentata in precedenza l'hanno

catalogata come «non adatta all'impresa o alla scuola professionale». Ciò nonostante, possiamo supporre che questa 100esima impresa abbia delle buone ragioni per ingaggiare questo candidato. Una possibile spiegazione a questa situazione è da ricercarsi nella possibilità di una non adeguata valutazione del dossier del candidato.

Per i giovani in difficoltà alla ricerca di un posto di apprendistato, la sola possibilità risiede nel fatto di inviare diverse candidature su un lungo periodo a diverse imprese fino a quando qualcuno si accorga del loro potenziale.

I rifiuti ricorrenti ai quali molti giovani sono confrontati provocano un sentimento di afflizione e frustrazione. Si crea in loro il bisogno di una persona di riferimento alla quale rivolgersi,

una persona che possa motivarli e consigliarli per trovare un posto di apprendistato. Questo sostegno deve essere trovato sia nell'ambito dei programmi di pretirocinio, sia all'esterno di queste organizzazioni. L'importante è proteggere questi giovani affinché non si attribuiscono direttamente la causa del rifiuto. Questi giovani necessitano pure di un sostegno materiale. La realizzazione di un dossier ed i test esterni, causano delle spese non indifferenti per i giovani. Questa forma multipla di sostegno può aiutare un giovane nel trovare la via della formazione professionale, evitando che gli insuccessi lo facciano ripiegare su altre scelte che lo condurrebbero direttamente verso lo statuto di adulto.

Il valore delle competenze scolastiche nella selezione degli apprendisti

Nelle imprese l'accento è messo su delle competenze diverse da quelle scolastiche. Le abilità scolastiche servono a valutare, durante la selezione, se un candidato sarà capace di soddisfare le esigenze della scuola professionale. Ma quello che veramente conta nella selezione di un candidato è la sua capacità nel soddisfare le esigenze della ditta. In questo modo si creano delle opportunità di lavoro anche per i giovani provenienti dalle scuole speciali.



Le (piccole) imprese, diversamente dalla scuola, considerano in modo diverso le competenze dei giovani; per questo motivo le capacità scolastiche giocano un ruolo minore nell'attribuzione di un posto di apprendistato. Nelle imprese, gli apprendisti devono prima di tutto contribuire alla produzione e cercare di non impedirne lo sviluppo.

Nell'ambito scolastico, si cercherà di evitare una bocciatura alla scuola professionale. Nel libretto del candidato non dovrebbero quindi figurare troppe note insufficienti, il che è raro. Il certificato di fine studi verrà considerato come un'indice della capacità di

un candidato a soddisfare le esigenze della scuola professionale. Ciò malgrado, quest'ultima considerazione è raramente presa da conto nell'ambito specifico di un'apprendistato.

Ciò significa che il certificato di fine studi conserva il suo significato, soprattutto attraverso le note, e di conseguenza il gatekeeper lo utilizzerà per ipotizzare delle considerazioni supplementari sulla personalità del candidato (capacità d'apprendistato e motivazione allo studio).

Nell'esame generale delle note e dell'iter scolastico, prevale la regola seguente: evitare il più possibile colui che esce dall'ordinario. In questo modo anche dei buoni allievi possono essere trattati con scetticismo dalle imprese per paura che questi ultimi presentino delle alte aspirazioni e che alla lunga non siano interessati a restare nell'impresa. Questa regola vale soprattutto per quelle informazioni contenute nel libretto scolastico a riguardo della condotta e dell'applica-

zione, dell'ordine e delle assenze. La preparazione scolastica guadagna importanza qualora il numero di candidature è elevato e quando la pre-selezione dipende da criteri economici. In futuro, se il numero di candidature venisse a diminuire, le competenze scolastiche perderebbero valore.

La relativizzazione delle competenze scolastiche

Anche se i gatekeepers hanno menzionato, durante le interviste, le competenze scolastiche, quest'ultime sono sempre state relativizzate. È stato detto, ad esempio, che un giovane con delle buone capacità intellettuali non presenta per forza lo stesso livello di capacità nell'ambito manuale. L'interesse dimostrato per la ditta così come per il posto di apprendistato, hanno un valore maggiore rispetto alle competenze scolastiche. D'altro canto l'aspetto fisico e il luogo di domicilio del candidato rappresentano delle risorse importanti che vanno ben al di là dell'ambito scolastico. Il reclutamento

basato sulle relazioni sociali o sulla buona intesa con i colleghi, o ancora, la priorità data ai candidati autoctoni rappresentano ulteriori meccanismi che rimpiazzano regolarmente la selezione fondata sui criteri scolastici. Alcune imprese si consacrano all'incoraggiamento dei giovani problematici.

La stigmatizzazione di scuola speciale e le conseguenze per la ricerca di un posto d'apprendistato

Nelle imprese interrogate, gli allievi aventi seguito la formazione «corso pratico», come gli allievi provenienti dalla scuola speciale, non hanno nessuna possibilità di trovare un posto di apprendistato in qualità di meccanico(a), assistente medico o impiegato(a) di commercio.

I giovani provenienti dalla scuola speciale postuleranno piuttosto per dei posti con delle esigenze minori come assistente dentario, falegname o pittore di carrozzeria. Queste imprese espri-

mono lo stesso giudizio sugli allievi provenienti dalle scuole speciali o da quelli che hanno frequentato il corso pratico: un iter scolastico nell'insegnamento speciale sarà considerato come problematico, meno dal punto di vista della logica dell'impresa che dal punto di vista della scuola professionale. Ma quest'ultima considerazione deve essere relativizzata visti gli argomenti presentati in precedenza. Ci sono inoltre delle imprese che fanno prova di un certo impegno sociale attivo, impegno comunque limitato a un gruppo ben preciso di giovani in difficoltà (ad esempio un gruppo di giovani autoctoni con delle difficoltà scolastiche).

Sono da considerare anche le conseguenze negative dell'etichetta «scuola speciale»: i pregiudizi sulla personalità o sulle relazioni familiari di questi giovani sono molti e molte imprese contestano le loro capacità a seguire una formazione.

Le opportunità per i candidati provenienti dalle scuole speciali

I candidati che portano l'etichetta «scuola speciale» vengono respinti prima di tutto a causa della presenza di una concorrenza che possiede delle migliori qualifiche scolastiche. Ma poiché la logica della selezione delle imprese non favorisce per forza gli allievi più brillanti, gli allievi che hanno svolto la loro scolarità nelle classi speciali o nelle scuole speciali hanno, a determinate condizioni, la possibilità di ottenere un posto di apprendistato. Queste condizioni sono presenti nei casi in cui la procedura di selezione comincia direttamente con uno stage e la candidatura per iscritto è richiesta in un secondo tempo; il gatekeeper ha vissuto in prima persona il fatto di essere considerato come problematico (ad esempio come allievo confrontato alla ripetizione di una classe o proveniente da una famiglia immigrata) o qualora il numero di candidature è relativamente basso. Un'altro grande punto di forza per gli allievi provenienti dalla scuola speciale è il fatto di non essere riconosciuti come tali.

L'esclusione dei giovani di origine straniera nell'attribuzione dei posti di apprendistato

I giovani provenienti da famiglie immigrate hanno numerose difficoltà a trovare un posto di apprendistato. Questo non si spiega con la presenza di difficoltà scolastiche. Le imprese ricercano quegli apprendisti che si pensa non porranno alcun problema nella loro relazione come apprendista. In qualità di immigrati, i giovani sono considerati a torto come possibile causa di problemi nelle imprese. Questo li pone in un vero circolo vizioso.

Per un'impresa quali sono le esigenze a cui deve rispondere un candidato? Un dentista interrogato ha risposto in modo pragmatico: «Scartiamo semplicemente tutti coloro che potrebbero porre dei problemi». Da un'analisi delle interviste risulta chiaro che i gatekeepers cercano degli apprendisti che possano rispondere al meglio alle esigenze dell'impresa e nello stesso tempo che ci si possa aspettare da loro che non pongano alcun problema supplementare. Il loro accompagnamento durante l'apprendistato non dovrebbe necessitare un investimento eccessivo (tempo consacrato) a scapito della produzione. Gli apprendisti non devono mettere in pericolo la vendita di un prodotto o la prestazione di un servizio.

Queste anticipazioni negative vengono frequentemente attribuite ai giovani «stranieri». Sono soprattutto i giovani che non fanno parte dell'unione europea che vengono considerati come «stranieri» (Kosovo, Serbia – Montenegro, Macedonia, Bosnia, Croazia e Turchia).

Perché le imprese evitano i giovani di origine straniera?

Come possono giustificare i responsabili della formazione il loro rifiuto nell'ingaggiare dei candidati stranieri? Se si ascolta il dibattito pubblico attuale, non c'è da sorprendersi se l'argomento più comunemente usato per giustificare l'esclusione dei giovani stranieri è quello delle difficoltà lin-

guistiche o scolastiche. Nella maggior parte delle imprese si suppone che questi giovani abbiano delle lacune nella conoscenza linguistica. Accanto ad altri argomenti più di natura «culturale», i responsabili della formazione giustificano l'esclusione con delle ragioni proprie all'impresa.

| Argomenti | Imprese |
|---|---------|
| Le difficoltà linguistiche | 35 |
| La priorità data agli autoctoni | 17 |
| Le difficoltà scolastiche | 17 |
| L'intesa nelle squadre | 8 |
| Un'inizio tardivo della scolarità in Svizzera | 6 |
| Il sottrarsi ad una clientela più sgradevole | 6 |
| Una pronuncia fastidiosa (accento) | 5 |
| Un luogo di abitazione distante | 5 |
| Una struttura familiare patriarcale | 5 |

Queste ragioni fanno riferimento alle difficoltà concrete dell'impresa stessa, ai suoi bisogni, alle sue esperienze ed alle sue paure. Si parla allora del bisogno di autoctoni in seno all'impresa con il conseguente rifiuto di tutti quei giovani provenienti da famiglie d'origine turca o dell'ex-Yugoslavia. Questa priorità data ai candidati autoctoni viene considerata come una strategia »naturale« affinché si possa garantire una migliore intesa nell'impresa o come una tradizione svizzera dell'impresa (familiare).

L'intesa nelle squadre così come l'attenzione data a non creare dei gruppi di collaboratori parlanti un'altra lingua o il rifiuto di conflitti tra gruppi di collaboratori di nazionalità diversa sono altri argomenti proposti dalle imprese. Altre aziende cercano, con un reclutamento mirato degli apprendisti, ad attirare una determinata clientela facile »da gestire«. Uno studio dentistico, ad esempio, voleva evitare di rendersi attrattivo per dei clienti albanesi ingaggiando un'apprendista albanese. Inoltre, anche una grande distanza tra il luogo di lavoro e il proprio domicilio è un criterio di esclusione che tocca più particolarmente i candidati di origine straniera.

Le ragioni dei responsabili della formazione non hanno una base solida

I responsabili della formazione hanno spesso insistito, durante le interviste, sulla presenza di difficoltà linguistiche e scolastiche nei candidati di origine straniera. Le ragioni legate alle imprese venivano presentate solo in un secondo tempo.

Come hanno difeso i responsabili della formazione la credibilità delle loro dichiarazioni? Da un lato, hanno sostenuto le loro affermazioni facendo appello ai loro sentimenti. Qui si nasconde spesso la paura che l'assunzione di una persona di origine straniera possa creare dei problemi supplementari.

D'altro canto, fanno riferimento a delle »brutte esperienze«, le quali spesso non gli appartengono. È importante a questo punto sottolineare che questa tematica legata alla »brutta esperienza« non è mai stata menzionata

nei riguardi dei giovani svizzeri, anche se praticamente ogni impresa potrebbe raccontare di brutte esperienze con gli apprendisti autoctoni. A nostro avviso, gli argomenti delle imprese contro gli apprendisti di origine straniera non hanno alcun fondamento obiettivo o logico.

La priorità data agli autoctoni crea un circolo vizioso

L'esclusione degli »stranieri« nell'attribuzione di posti di apprendistato pone questi giovani in una sorta di circolo vizioso. Sono infatti costretti a fare più domande rispetto ai giovani svizzeri, con la conseguente difficoltà nel preparare le varie candidature con l'attenzione dovuta. Sono obbligati a postulare in posti più lontani dal proprio domicilio, ciò che è chiaramente contrario alle domande delle imprese. Infatti quest'ultime ingaggiano preferibilmente degli apprendisti che abitano nei paraggi.

I giovani immigrati sono obbligati a fare delle domande su un periodo di tempo più lungo e di conseguenza sempre più tardi nel corso dell'anno. Questo si accompagna ad una riduzione dei posti di apprendistato a disposizione. Senza contare il fatto che i responsabili della formazione ipotizzano la presenza di problemi supplementari presso quei giovani che cercano un posto da molto tempo. Infine, devono inoltrare domande in diversi settori e questo può essere interpretato come il

segno di una mancanza di interesse per un'attività specifica o anche come una mancanza di maturità nella scelta della professione.

L'esclusione delle imprese può portare all'auto-esclusione

I numerosi rifiuti possono condurre il giovane di famiglie immigrate a sviluppare delle strategie fuori dal comune per evitare l'insuccesso. I giovani sono confrontati oggi con l'idea del successo, della riuscita, e ciò conduce a conseguenze particolari nel caso di giovani alla ricerca di un posto di apprendistato: questi giovani in situazione di insuccesso attribuiscono la loro non-riuscita al fatto di non avere delle buone competenze scolastiche.

Se alcuni riescono a non abbandonare e continuano ad inviare domande malgrado un centinaio di risposte negative, altri perdono progressivamente tutta la loro motivazione e la fiducia in se stessi. Degli insuccessi ripetuti possono condurre il giovane a rinunciare. L'esclusione così come è praticata da alcune imprese può condurre il giovane all'auto-esclusione.

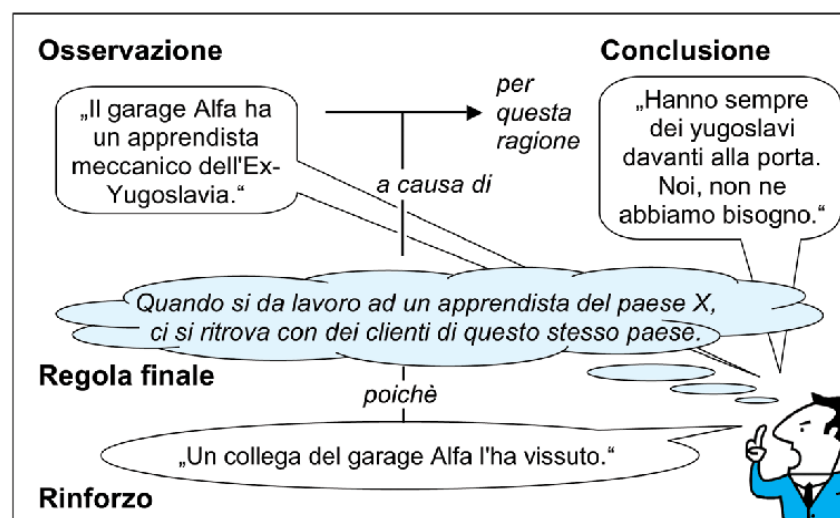


Figura: Struttura di un argomento

Degli assistenti medici o degli assistenti dentisti uomini? I medici si sentono minacciati

Oggi le imprese che propongono delle professioni ieri considerate tipicamente maschili, s'interessano sempre più alle ragazze; i ragazzi, dal conto loro, non hanno nessuna possibilità d'ottenere un posto come assistente in uno studio medico o dentista. Sarebbero considerati come un pericolo per il buon funzionamento dello studio ed inoltre la loro presenza va contro le idee preconcepite dei medici sul sesso. Questi ultimi vogliono inoltre proteggere i ragazzi dalla scelta di un mestiere mal pagato.



Le basi della divisione sessuale nel mondo del lavoro sono stabilite già durante la transizione tra la scuola media e la formazione professionale. Questo ci pone di fronte alla questione di sapere se le imprese di formazione non giochino un ruolo di »facilitatore« di idee preconcepite sul sesso assegnando sistematicamente i ragazzi e le ragazze a dei campi di competenze professionali caratterizzate a seconda del sesso. Fino ad ora, l'esclusione delle giovani donne dalle formazioni professionali tipicamente maschili è stata considerata in questo contesto. La nostra ricerca ha messo in evidenza dei nuovi risultati alquanto stupefacenti.

L'esclusione totale dei ragazzi dai posti d'assistenti negli studi medici e dentisti

Dalle interviste svolte nell'ambito delle professioni tipicamente maschili (garage ou falegnamerie) si vede come le richieste di giovani apprendiste siano aumentate. Questo grazie al fatto che le imprese hanno progressivamente imparato ad apprezzare le giovani apprendiste motivate. Senza contare il fatto che quest'ultime sono anche valorizzate grazie alla loro influenza positiva sul clima di lavoro¹.

Al contrario, constatiamo una totale esclusione dei candidati uomini ai mestieri tipicamente femminili d'assistente medico o dentista. La metà degli studi intervistati ha ricevuto almeno una volta la candidatura di un ragazzo

per un posto di apprendista assistente (uno studio medico ha ricevuto 150 candidature di cui 10 erano di ragazzi). Sono in particolar modo i medici o i dentisti uomini ad opporsi all'assunzione di giovani ragazzi in qualità di assistenti.

I pericoli quando i ragazzi seguono le tracce delle ragazze

I gatekeepers giustificano il loro rifiuto nei confronti dei giovani ragazzi evocando delle possibili perturbazioni nelle imprese, la non-compatibilità con le loro idee preconcepite sul sesso e la protezione dei giovani stessi.

Nelle rappresentazioni dei gatekeepers uomini, degli assistenti maschi perturberebbero l'efficacia del loro studio, in particolar modo la valida divisione sessuale del lavoro. Si ha paura che le relazioni gerarchiche non possano funzionare se degli uomini, meno capaci a comportarsi da subalterni, si ritrovano in una posizione inferiore. Inoltre l'evoluzione professionale potrebbe essere complicata da delle relazioni amorose ed un assistente medicale potrebbe indurre a delle richieste di spiegazione più importanti da parte dei pazienti. Il fatto che queste affermazioni siano esposte al condizionale mostra che questi pregiudizi fanno riferimento all'immaginario delle persone intervistate e di conseguenza non hanno alcuna valenza empirica.

La prospettiva di avere un assistente medico uomo è in discordanza con le idee preconcepite sul sesso dei gatekeepers. Non è tanto la vicinanza con un uomo sul luogo di lavoro che li disturba, quanto il fatto che i medici e i dentisti non vogliono accettare che un uomo occupi un posto subalterno e realizzi un lavoro di poco valore.

Infine, i medici e i dentisti dicono di parlare nell'interesse dei ragazzi stessi.

Bisognerebbe evitargli di cominciare una formazione professionale che rimetta in causa il modello dell'»uomo come principale risorsa economica familiare«. Allor che si accetta questa ristrettezza professionale per le donne, un impiego che non offra alcuna possibilità di fare carriera, è al contrario impensabile per un uomo.

Se i gatekeepers uomini mettono in avanti questo limite professionale, le gatekeepers donne si preoccupano ancor di più del benessere psichico degli assistenti medici uomini che si ritroverebbero a far parte di una squadra femminile. Il fatto che questo tipo di apprendistato non si accordi con il modello dell'»uomo come principale risorsa economica familiare«, non ha alcuna importanza per le donne dentiste, le donne medico e le assistenti mediche intervistate.

Da un punto di vista puramente razionale, la presa di posizione emotiva dei gatekeepers non è giustificabile. D'altronde alcuni medici e dentisti hanno scoperto da soli, durante le interviste, la contraddizione esistente tra le loro idee preconcepite sul sesso e la giustificazione razionale della divisione sessuale del lavoro nel loro studio.

¹ Ciò nonostante si esige spesso da queste giovani di accettare la cultura maschile dell'impresa. Questo fa sì che, grazie all'esperienza dello stage, alcune di queste rinuncino alla professione. Si può capire facilmente che non siano pronte ad esporsi a dei comportamenti svalorizzanti e ostili di certi collaboratori maschi durante diversi anni di apprendistato.

L'assegnazione di posti di apprendistato secondo la nazionalità ed il sesso si effettua indipendentemente dalle competenze del candidato

Le disparità secondo il sesso e la nazionalità nella distribuzione dei posti di apprendistato, messa in evidenza dalle statistiche, non è legata alle competenze indispensabili per la professione.

L'esempio dell'esclusione dei giovani immigrati si lega a degli aspetti immaginari, a delle paure che contribuiscono a strutturare la scelta degli apprendisti. L'anticipazione dei problemi che l'assunzione di un presunto candidato problematico («gli stranieri» in generale e più precisamente i ragazzi negli studi medici) potrebbe creare all'impresa, si ottiene qualunque siano le competenze degli esclusi.

Nell'opinione pubblica, l'esclusione dei giovani provenienti da famiglie immigrate non si giustifica con le pau-

re dell'impresa messe in evidenza in questa ricerca, ma piuttosto con delle giustificazioni che coincidono con l'ideologia del successo nel sistema educativo («difficoltà linguistiche e scolastica»).

Questo tipo di giustificazioni è inammissibile, anche perché nel frattempo diversi studi quantitativi hanno dimostrato che le minori opportunità di trovare un'apprendistato dei giovani stranieri non sono legate alla loro riuscita scolastica. Per il momento, le imprese non vedono la ragione di cambiare le

loro procedure di selezione, poiché le loro giustificazioni non provocano alcuna critica da parte dell'opinione pubblica. Fino a quando si potrà pretendere che i giovani di famiglie immigrate non trovano un posto di apprendistato a causa delle loro «difficoltà scolastiche», le imprese avranno tutti gli argomenti per continuare a legittimare la loro esclusione.

Consigli per un'azione concreta

La scelta degli apprendisti nelle PMI è estremamente esigente. Lo sviluppo della personalità dei giovani al momento dell'assegnazione dei posti di apprendistato non è prevedibile. Molti gatekeepers svolgono questa difficile mansione senza le dovute competenze. Per la selezione del personale, gli mancano le competenze professionali dei dirigenti. Nei corsi per i formatori e le formatrici nelle imprese, la questione della selezione degli apprendisti è trattata in un massimo di quattro ore. Questa formazione è sufficiente per un'intera vita professionale? No. È troppo poco per trattare un tema così complesso.

I risultati della nostra ricerca non possono dare una soluzione a questo problema. Ci permettono se non altro di formulare qualche raccomandazione affinché si possa lottare contro l'esclusione delle persone con difficoltà nella ricerca di posti di apprendistato. Siamo coscienti del fatto che non si può esigere l'organizzazione di corsi di lingua o di recupero scolastico, di programmi di mentoring o di offerte di pretirocinio, anche se non si può contestare adeguatezza di queste misure quando sono realizzate in modo adeguato. La nostra ricerca implica altre

misure con lo scopo di migliorare le opportunità di formazione dei giovani con difficoltà. Quest'ultime si indirizzano alle imprese e non ai giovani in cerca di un posto di apprendistato.

Le imprese possono lasciare da parte le loro idee preconcepite e le loro paure al riguardo dei gruppi considerati problematici. Questo è possibile soprattutto grazie a delle esperienze concrete positive. Le raccomandazioni presentate in seguito possono favorire questo tipo di esperienze:

- La promozione di collaboratori dell'impresa, loro stessi considerati in passato come problematici (ad esempio come degli allievi con delle difficoltà scolastiche o come provenienti da famiglie immigrate) a dei posti di formatori, risolve il problema della selezione degli apprendisti. I gatekeepers sanno per esperienza che il fatto di essere in difficoltà non è un'ostacolo ad un apprendistato di successo.

- Creando dei posti di apprendistato per i giovani in difficoltà, le imprese possono farsi un'idea concreta delle loro capacità di apprendimento e delle loro capacità lavorative.

- La formazione continua dei responsabili degli apprendisti permette di oltrepassare le proprie paure grazie al confronto con delle altre esperienze positive. Allo stesso tempo favorisce una cultura di riflessione sulle pratiche di selezione.

I clienti così come i partners commerciali delle imprese possono influenzare quest'ultime nell'attribuzione dei posti di apprendistato.

- I consumatori delle piccole imprese (noi tutti) possono esporre in loco la propria impressione sulla scelta degli apprendisti nelle imprese (ad esempio durante gli acquisti, dagli artigiani, dal dentista, ecc.).

- Gli imprenditori e i partners commerciali possono usare le loro relazioni d'affari per esigere dalle loro imprese partners delle condizioni più eque nella scelta degli apprendisti.

- Le associazioni professionali o di categoria possono attribuire un segno di riconoscimento alle imprese che fanno degli sforzi particolari nella formazione dei giovani con difficoltà (ad esempio con un autocollante simile alla vignetta «impresa formatrice»).

Concludendo, dei cambiamenti sarebbero auspicabili nell'insegnamento:

■ Le scuole (speciali) dovrebbero evitare di etichettare gli allievi. Il sostegno pedagogico di cui necessita un'allievo dovrebbe realizzarsi senza essere sottolineato (abbandono della menzione nel libretto scolastico). Le scuole integrate e le forme di insegnamento speciale integrato si prestano particolarmente a questo caso.

■ Le offerte di pretirocinio esistenti possono riorganizzarsi affinché possano fare da tramite tra i giovani in difficoltà e le imprese di formazione. Potrebbero indirizzarsi direttamente alle imprese per cercare di collocare individualmente dei giovani in difficoltà in base alla loro idoneità all'impresa. Le imprese sarebbero così libere dall'incombenza della selezione degli apprendisti. A seguito di un collocamento riuscito, un accompagnamento

in tandem impresa – apprendista dovrebbe essere offerto.

■ L'istituzionalizzazione delle formazioni può creare dei posti supplementari per i giovani con difficoltà.

www.lehrlingsselektion.info

La ricerca »La selezione degli apprendisti nelle piccole e medie imprese«

Con questo inizio di ricerca basato su delle interviste, abbiamo cercato di mettere in evidenza le logiche sottostanti all'attribuzione dei posti di apprendistato e l'importanza data al sesso, alla nazionalità e al percorso scolastico. Le candidature dei giovani che hanno cercato senza successo, nel corso dell'anno scolastico 2004/2005, un posto di apprendistato in qualità di pittore di carrozzeria, riparatore(trice) e meccanico(a) d'automobili, falegname, assistente dentista, assistente medico o impiegato di commercio, sono state seguite. I due campioni paralleli si compongono di 67 imprese e 89 candidati. 14 altre imprese di formazione sono state

ugualmente incluse alla ricerca, per un totale di 81 imprese. I responsabili della selezione sono stati intervistati e i dati raccolti sono stati trattati con l'aiuto di un'analisi dell'argomentazione. La rappresentabilità dei modi di procedere non è garantita, bisogna dunque essere prudenti a riguardo di una possibile generalizzazione.

La ricerca »La selezione degli apprendisti nelle piccole e medie imprese« è stata svolta nell'ambito del programma nazionale di ricerca »Integrazione ed esclusione« (www.nfp51.ch) presso l'Istituto di Pedagogia Curativa dell'Università di Friburgo (CH).

Du suchst eine Lehrstelle
in einer...



Gruppo di ricerca

Urs Haeberlin
Christian Imdorf

Patrizia Tribolet
Salome Birkhäuser

Karin Hasler
Verena Kessler



PNR 51
Programme national de recherche
Intégration et exclusion

Impressum

Questo rapporto riproduce in forma abbreviata i risultati della ricerca »La selezione degli apprendisti nelle piccole e medie imprese«. Per ulteriori precisazioni al riguardo, vogliate rivolgervi a Christian.Imdorf@unibas.ch.

La riproduzione e la diffusione a fine non commerciale è autorizzata.

L'utilizzazione a scopo commerciale o la riproduzione modificata necessitano l'autorizzazione dell'autore.

È possibile scaricare una versione in tedesco, in francese o in italiano di questo testo sul sito del nostro progetto www.lehrlingsselektion.info. Per una critica scientifica della ricerca, vi rinviamo alle

nostre pubblicazioni scientifiche esistenti o future.

Autore, redazione e impaginazione
Christian Imdorf

Traduzione
Marinella Cappelli