



Le valutazioni di *placement* in Piemonte

Maria Cristina Migliore

ARTICOLO SISFORM 1/2017

Cenni storici e ragioni delle valutazioni di *placement*

Sommario

Cenni storici e ragioni delle valutazioni di *placement*

La metodologia della valutazione di *placement*

Le azioni formative scelte per la valutazione

I risultati delle valutazioni di *placement*

La valutazione di *placement* e la natura dei processi formativi

Abbinare l'analisi di *placement* con studi qualitativi

Se si considerano le indagini di *follow up* degli anni '90 condotte dalle agenzie formative, l'analisi di *placement*¹ ha una lunga tradizione in Piemonte (Ragazzi 2012, VII). A metà anni '90 iniziò poi l'esperienza del Gruppo di lavoro sul Placement ISFOL, di cui la Regione Piemonte è stata componente. L'attività di questo Gruppo fu rilevante nel disegnare il "Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti ai destinatari diretti delle azioni cofinanziate dal FSE".

La prima sperimentazione di valutazione di *placement* piemontese indipendente affidata al CNR-Ceris, su qualificati e specializzati nel 2010, si svolse adottando un questionario basato su quella prima esperienza elaborata nel gruppo ISFOL. Questa sperimentazione è stata poi seguita da successive valutazioni di *placement* dei qualificati e specializzati degli anni successivi. Finora vi sono state cinque edizioni, compresa quella sperimentale. L'ultima è stata svolta sui qualificati e specializzati del 2014. Il moltiplicarsi e diffondersi delle indagini di *placement* è principalmente connessa alla Programmazione europea dei fondi strutturali, ed in particolare, nel caso delle indagini di *placement*, al finanziamento delle attività di formazione professionale con il Fondo Sociale Europeo e ai requisiti scientifici richiesti da quest'ultimo per la valutazione delle attività finanziate.

La metodologia della valutazione di *placement*

A partire dalla prima sperimentazione sui qualificati e specializzati nel 2010 in Piemonte, queste valutazioni, sempre affidate al CNR-Ceris, si sono concentrate sulle medesime azioni formative e hanno utilizzato una metodologia simile, mirante a misurare l'impatto netto delle attività formative sull'occupabilità dei formati.

¹ Le valutazioni o indagini di *placement* si occupano di verificare l'impatto delle attività formative sulle probabilità di trovare un'occupazione. Il termine inglese 'placement' può essere tradotto come 'collocamento' o 'posizionamento' nel mercato del lavoro.

L' *impatto netto* si distingue da quello *lordo* in quanto tiene conto della complessità di fattori che possono intervenire nel periodo di formazione nel determinare il successivo posizionamento nel mercato del lavoro della persona formata: in particolare mira ad escludere l'effetto che si sarebbe comunque prodotto, e dunque non è da attribuire alla formazione². Per tenere conto di questi fattori, la metodologia adottata dal CNR-Ceris ha seguito due strategie: a) costruzione di un gruppo di controllo, ovvero un gruppo di persone inoccupate o disoccupate che non hanno frequentato il corso, e che – a parte questa differenza – sono considerate simili alle persone che si sono formate, anch'esse inoccupate o disoccupate al momento dell'inizio del corso; b) analisi multivariata su formati e non formati, ovvero su tutte le persone che si sono iscritte al corso, indipendentemente dal fatto che lo abbiano terminato o terminato senza successo (senza ottenere la qualifica o specializzazione). Con la prima strategia si è voluto tenere conto di tratti personali che potrebbe distinguere chi si impegna in un corso di formazione dagli altri inoccupati e disoccupati: la motivazione, la capacità intellettuale, l'ambizione, etc.. Per questa ragione, il gruppo di controllo è stato costruito attingendo alla lista di coloro che si erano iscritti al corso, avendo superato la selezione, ma che si sono poi ritirati o non hanno terminato con profitto il corso. In questo modo il confronto tra la percentuale di occupati dei formati (gruppo principale) e quella dei non formati (gruppo di controllo), dopo un anno dalla fine del corso formativo, misura l'impatto netto dell'attività formativa. Questa strategia prevede anche la possibilità di calcolare l'impatto netto dell'attività formativa per singoli target: uomini, donne, giovani, maturi, stranieri, italiani.

La seconda strategia, oltre a tenere conto di quei tratti "non osservabili"³ quali la motivazione, l'ambizione, etc., tiene conto degli effetti di composizione. In altre parole, attraverso questo tipo di analisi, l'effetto dell'attività formativa è depurato dall'effetto delle altre caratteristiche individuali: genere, età, cittadinanza, titolo di studio precedente al corso. La differenza rispetto alla prima strategia è che in questo modo si tiene conto in modo più accurato delle differenze tra le persone, in quanto si analizza l'intreccio tra le caratteristiche individuali, e non una caratteristica alla volta come nel caso del calcolo dell'impatto netto calcolato per ogni singolo gruppo identificato da una sola caratteristica: le donne, gli uomini, i giovani etc. In altre parole, si tiene in considerazione che esiste l'intreccio tra genere, età, cittadinanza, vale a dire che esistono anche i gruppi: donne giovani straniere, donne giovani italiane, donne mature straniere, donne mature italiane, uomini giovani stranieri, uomini giovani italiani, etc.. Questi gruppi vengono poi ancora suddivisi a seconda che siano composti da persone formate o non formate (analisi di *propensity score*), e solo in questa fase viene identificato quello che viene denominato 'effetto marginale medio'. Si tratta di una misura dell'impatto netto più accurata, rispetto al calcolo della differenza tra i tassi di occupazione del gruppo delle persone formate e di quelle del gruppo di controllo (prima strategia).

² L'impatto lordo è dato dal tasso di occupazione dei formati dopo un lasso di tempo dal termine della formazione, confrontato col tasso di occupazione all'inizio di quest'ultima. Non vi è il confronto con un gruppo di persone che non abbia frequentato quella formazione (il cosiddetto gruppo di controllo).

³ Nell'approccio statistico fenomeni difficilmente misurabili sono detti fenomeni "non osservabili".

Il disegno per costruire il gruppo principale e il gruppo di controllo è stato il medesimo nei vari anni di analisi e valutazione, tranne nell'ultima edizione: per i qualificati e specializzati del 2010, 2011, 2012 e 2013 si è utilizzato un disegno campionario, mentre l'ultima edizione, quella sui qualificati e specializzati del 2014, ha utilizzato anche dati amministrative.

La valutazione d'impatto è stata operata nei primi quattro anni (con riferimento all'anno della qualifica o della specializzazione 2010-2013) su un campione di 2mila persone circa. Nell'ultima tornata (2014) la valutazione ha invece coinvolto oltre 9mila persone, ovvero tutte le persone formate e che fossero inoccupate o disoccupate all'inizio del corso, in quanto, come si è già detto, si è operato sulle banche dati amministrative.

Le azioni formative scelte per la valutazione

Le azioni valutate sono state selezionate in accordo con l'Autorità di Gestione del FSE in Piemonte e per rispondere ad alcune esigenze dettate dalla metodologia prescelta per la valutazione di impatto delle attività formative sull'occupabilità delle persone: sufficiente numerosità per le analisi statistiche, l'esistenza di una certificazione/validazione del percorso formativo qual è la qualifica e la specializzazione, il focus su inoccupati e disoccupati per poter evidenziare più facilmente l'efficacia dell'attività formativa, l'esclusione dei gruppi sociali più svantaggiati (i detenuti).

Sono state pertanto selezionate "sei specifiche azioni, riguardanti gli assi II (occupabilità), III (inclusione sociale) e IV (capitale umano):

- Dir. OI, azione IV.H.11.99: percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo [OI3];
- Dir. OI, azione IV.H.11.01: percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso [OIB];
- Dir. MdL, azione II.E.12.01: percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea che portano a specializzazione [SPE];
- Dir. MdL, azione III.G.06.04: percorsi di qualifica per immigrati stranieri disoccupati [SIS];
- Dir. MdL, azione IV.I.12.01: percorsi di qualifica di base rivolti ad adulti con bassa scolarità [ABS];
- Dir. MdL, azione IV.I.12.02: corsi formativi mirati ad una specializzazione, corsi formativi brevi di aggiornamento delle competenze trasversali e/o professionali [SPE]." (Ragazzi 2012, 10)

I risultati delle valutazioni di *placement*

Una comparazione degli impatti lordo e netto nelle diverse indagini di *placement* è possibile per le prime quattro edizioni, mentre i risultati dell'ultima edizione non sono comparabili con quelli delle edizioni precedenti per tre motivi. In primo luogo l'ultima edizione, come si è detto, è stata condotta sull'universo delle persone iscritte ai corsi, e non su campioni. Un secondo aspetto di diversità è dato dal fatto che la banca dati SILP, utilizzata per avere informazioni occupazionali, si riferisce al solo lavoro dipendente nel settore privato⁴, mentre le indagini campionarie coglievano ogni tipo di occupazione e contratto. Il terzo elemento di diversità è data dal lasso di tempo intercorso tra la fine dei corsi e la rilevazione di *placement*: nell'ultima edizione è di sei-nove mesi (Ragazzi, Benati et al. 2015, 103), mentre nelle quattro edizioni precedenti è di almeno dodici mesi⁵.

La nostra sintesi si concentra sugli *effetti netti* delle attività formative, in quanto questa è l'informazione che caratterizza le valutazioni di *placement*.

Le attività formative conclusesi nel 2010 hanno dato luogo ad un effetto marginale medio totale pari al 5,5%, ossia i vari gruppi di formati hanno mediamente avuto un tasso di occupazione più elevato dei gruppi di non formati di 5,5 punti percentuali (Ragazzi 2012, 79). Questo valore sale al 15% per le attività formative conclusesi nel 2011 (Ragazzi 2014a). Nel 2012 il vantaggio cresce ancora e raggiunge quota 25,7% (Ragazzi 2014b). Nel 2013 scende a 16,9% (Ragazzi, Benati et al. 2014c; CNR-CERIS 2015a). Gli effetti marginali medi delle attività formative conclusesi nel 2014 non sono comparabili con gli anni precedenti: essi sono pari a 13,2% (CNR-CERIS 2015b).

Queste variazioni degli effetti marginali medi tra anni comparabili sono di difficile spiegazione. A questo proposito il CNR-CERIS fa notare come la struttura dell'utenza si sia modificata nel tempo in conseguenza di scelte da parte della Regione Piemonte che hanno dato luogo ad una diversa composizione del catalogo dei corsi offerti all'utenza (per esempio un aumento di corsi di specializzazione tra il 2012 e il 2013). Siccome ogni corso è frequentato da un'utenza specifica, con sue proprie caratteristiche, il peso maggiore di certi corsi rispetto ad altri fa sì che l'utenza possa essere contraddistinta da profili più o meno favorevoli alla collocazione sul mercato del lavoro, e dunque all'efficacia della formazione.

Per illustrare come questo aspetto possa avere una notevole rilevanza, si fa riferimento ai risultati relativi alle attività formative conclusesi nel 2013. Nel relativo rapporto di *placement* (CNR-CERIS 2015a) sono stati calcolati effetti marginali medi distinguendo le attività formative di Operatori/trici Socio Sanitarie (OSS) da tutte le altre. Vediamo così che quel 16,9% riportato più sopra è il risultato di due valori molto diversi: il primo tipo di attività formative, quelle per gli OSS, mostra un vantaggio di 42,5 punti percentuali, le altre attività 11 punti percentuali di vantaggio occupazionale (Ragazzi, Benati et al. 2014c, 101-102).

Questi dati evidenziano come questa metodologia di valutazione di *placement* risenta in modo considerevole dei livelli di domanda di lavoro⁶ nei diversi settori, in questo caso l'elevata domanda di lavoro nel settore sanitario per le figure professionali delle e degli OSS (Ragazzi 2014b, 38). E' grazie a questa elevata domanda che nella rilevazione del 2012 l'effetto sfavorevole all'inserimento nel mercato del lavoro dell'essere donna e/o persone (di entrambi i sessi) di origine extra-comunitaria, come mostrato dall'analisi multivariata, appare statisticamente annullato. In tutte le valutazioni di *placement* condotte finora in Piemonte l'effetto netto è particolarmente favorevole per chi frequenta i corsi di qualifica per OSS rispetto agli altri tipi di corsi (Ragazzi, Benati et al. 2015, 106; CNR-CERIS 2015a, 24).

⁴ Analisi svolte mostrano che l'utilizzo delle banche dati anziché di rilevazioni campionarie 'perde' dal 6% al 10% di casi di formati che in realtà hanno trovato un'occupazione.

⁵ La valutazione condotta sui qualificati e specializzati del 2011 è stata svolta con riferimento ad un periodo di 12-24 mesi.

⁶ La domanda di lavoro è quella dei datori di lavoro che cercano personale da assumere.

La valutazione di *placement* e la natura dei processi formativi

Le valutazioni di *placement* hanno come obiettivo quello di identificare l'effetto delle attività formative sull'occupabilità delle persone formate. Da questo punto di vista emergono almeno due criticità. La prima, segnalata dal IRCrES-CNR (nuova denominazione del CNR-Ceris) sulla base della revisione della letteratura in materia, consiste nel fatto che gli effetti più consistenti della formazione hanno tempi medio-lunghi (Ragazzi 2012, 24), e il lasso di tempo di un anno - e a volte anche meno - concesso dalle tempistiche dettate dalla programmazione europea potrebbe cogliere solo una parte minoritaria degli effetti. La seconda deriva dalla variabilità degli effetti marginali medi di alcuni punti percentuali a seconda delle tecniche statistiche utilizzate (Ragazzi 2012, 80). Questo crea difficoltà nell'interpretazione dei risultati.

Esiste poi un altro ordine di criticità connesso alla natura dei processi formativi, processi che oltre ad avere tempi lunghi, risentono anche delle modalità con cui si creano le condizioni per gli apprendimenti e la formazione delle persone. Da questo punto di vista la metodologia di analisi del *placement* non valuta la qualità della formazione. Essa sembra piuttosto valutare la fiducia dei datori di lavoro nella certificazione delle competenze e l'effetto della domanda di lavoro, come già detto illustrando il caso delle operatrici e degli operatori socio sanitari/e. In altre parole, se il mercato ha fiducia in un certo titolo di studio, esso sarà valorizzato dal mercato, anche se i corsi dovessero ridurre la capacità di formare le persone.

Abbinare analisi di *placement* con studi qualitativi

A nostro giudizio, il valore delle valutazioni di *placement* sta nel monitorare l'occupabilità delle persone formate, in particolare attraverso l'analisi multivariata e quella da essa derivata degli effetti marginali medi. Si tratta di analisi che, ripetute ogni anno o comunque con frequenza, permettono di verificare l'insorgenza di eventuali problematiche, come l'assenza totale di un effetto positivo. Questo tipo di analisi riesce infatti a quantificare l'effetto netto, ma non può cogliere quali siano i fattori che potrebbero aumentare l'efficacia delle attività formative.

Le stesse autrici e gli stessi autori dei rapporti piemontesi di *placement* segnalano che i risultati delle loro analisi indicano il possibile ruolo di fattori motivazionali e sociali 'non osservabili' tramite un'indagine estensiva come quella disegnata per misurare gli effetti netti (Ragazzi 2014a, 51). Per esempio, viene segnalato come le persone con una storia di lunga disoccupazione beneficino meno di altre della partecipazione ad attività formative, e come la lunga disoccupazione possa essere indice di altri fattori personali e sociali che rendono queste persone meno soggette agli effetti positivi della formazione (Ragazzi 2014a, 51). Questo fenomeno potrebbe essere oggetto di studi di tipo qualitativo, preferibilmente longitudinali, complementari alle valutazioni di *placement*, per far emergere quali altri fattori potrebbero aumentare il vantaggio occupazionale delle persone formate, in particolare di quelle più deboli e vulnerabili. Solo il possesso di queste altre analisi potrebbe permettere di accrescere l'efficacia della formazione e dunque delle politiche formative.

Riferimenti bibliografici

- CNR-CERIS (2015a). Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte. 4° Rapporto annuale di Placement 2014. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2013, ISRI-CERIS.
- CNR-CERIS (2015b). Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 5° Rapporto annuale di Placement 2015. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2014, ISRI-CERIS.
- Ragazzi, E., Ed. (2012). Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte. Rapporto annuale di Placement 2011. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010. Torino, CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- Ragazzi, E., Ed. (2014a). Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte. Rapporto annuale di Placement 2012. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2011. Torino, CNR-Ceris e Regione Piemonte
- Ragazzi, E., Ed. (2014b). Gli esiti occupazionali delle Politiche formative in Piemonte. Rapporto annuale di Placement 2013. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2012.
- Ragazzi, E., I. Benati, et al. (2014c). L'analisi di *placement* della formazione professionale: una valutazione degli esiti. Osservatorio istruzione e formazione professionale. Rapporto 2014. AA.VV. Torino, IRES-Piemonte: 98-102.
- Ragazzi, E., I. Benati, et al. (2015). Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. Osservatorio istruzione e formazione professionale. Rapporto 2015. AA.VV, IRES-Piemonte: 102-106.