

L'apprendistato in Europa: la Francia

ALESSIA ROMITO¹

L'apprendistato è definito dal Codice del Lavoro francese come uno strumento che concorre al conseguimento degli obiettivi educativi della nazione ed il governo francese ha rilanciato l'apprendistato quale strumento per combattere gli alti livelli di disoccupazione e prevenire gli abbandoni scolastici.

Introduzione

Nel quadro della definizione degli interventi per l'attuazione della Strategia di Lisbona, il governo francese, in collaborazione con le associazioni datoriali e sindacali, ha voluto rilanciare l'apprendistato quale strumento per combattere gli alti livelli di disoccupazione e prevenire gli abbandoni scolastici.

In Francia l'apprendistato è un contratto di lavoro che prevede la partecipazione a percorsi di istruzione attraverso una forma di alternanza. L'apprendistato francese si caratterizza e si differenzia da altri sistemi europei per essere fortemente integrato al sistema di istruzione. Difatti, tutti i titoli post obbligo di istruzione a valenza professionalizzante rilasciati nel sistema scolastico, compresi quelli previsti nel canale terziario, possono essere acquisiti anche attraverso un contratto di apprendistato.

L'ampio processo di riforma, quindi, ha interessato, da un lato, i percorsi professionalizzanti, che sono stati modificati allo scopo di aumentare la qualificazione dei giovani e innalzare la scolarizzazione verso l'istruzione terziaria; dall'altro ha visto l'introduzione di nuove misure per favorire l'assunzione di giovani attraverso tale tipologia di contratto.

¹ ISFOL.

1. L'architettura del sistema educativo francese

Il sistema educativo francese si articola in tre cicli formativi:

- il ciclo dell'obbligo, che riguarda i ragazzi fino al compimento del 15° anno di età;
- il ciclo secondario, che conduce all'acquisizione della maturità (BAC) e accompagna i ragazzi fino all'età di 18 o 19 anni a seconda del diploma prescelto;
- il ciclo degli *enseignements supérieurs*, che accompagna i giovani fino ai 25 anni e oltre e consente l'acquisizione di titoli universitari o superiori.

L'istruzione è obbligatoria fino a 15 anni, e prevede la partecipazione alla scuola pubblica dell'infanzia (dai 3 ai 5 anni di età), alla scuola elementare (5 anni) e al *collège* (4 anni). Al termine del *collège* gli studenti intraprendono il ciclo secondario attraverso una delle seguenti modalità:

- la filiera dell'istruzione generale e tecnologica, che prevede la frequenza del *lycée d'enseignement général et technologique*;
- la filiera dell'istruzione professionale, che prevede la frequenza dei Licei professionali.

Il liceo generale e tecnologico ha l'obiettivo di preparare al conseguimento del *baccalauréat* tecnologico o generale, corrispondente al diploma di maturità del sistema italiano. Il BAC è la tappa più significativa del sistema di istruzione francese perché segna la fine degli studi secondari e l'entrata nel sistema universitario.

Il *baccalauréat* (BAC) ha una durata di tre anni e prevede un primo anno comune a tutti gli allievi al termine del quale è possibile scegliere il tipo di *baccalauréat* da conseguire e l'indirizzo di specializzazione delle due classi successive. Il biennio finale si caratterizza per una specializzazione progressiva degli insegnamenti e la contestuale riduzione della quota oraria dedicata alle materie comuni per tutti gli studenti. Nel *lycée professionnel* gli insegnamenti tecnologici e professionali rappresentano dal 40 al 60% del monte ore. Sono erogati sotto forma di corsi in gruppi classe e sotto forma di laboratori o di cantieri secondo le specialità.

Il percorso del liceo professionale, a sua volta, si suddivide in due canali di formazione corrispondenti a due livelli di qualificazione:

- il primo riguarda l'acquisizione del CAP (*Certificat d'aptitude professionnelle* - Certificato di attitudine professionale) e ha l'obiettivo di qualificare lo studente per l'esercizio di un mestiere. Ha una durata di due anni durante i quali vengono impartiti insegnamenti generali, insegnamenti tecnologici e

professionali; si prevede, inoltre la partecipazione ad un'esperienza di stage per 12-16 settimane. Esistono circa 200 titoli di CAP acquisibili.

- il secondo riguarda l'acquisizione del BAC professionale (*baccalauréat*), che ha una durata di tre anni e prevede l'acquisizione del BEP (*Brevet d'études professionnelles* - Brevetto di studi professionali) come titolo intermedio al termine del secondo anno. Esistono circa 80 titoli di BAC professionale.

A differenza del *baccalauréat* generale o tecnologico, quello professionale è prima di tutto un diploma per l'inserimento nel mercato del lavoro che conduce direttamente all'esercizio di una professione e per la sua acquisizione è previsto un periodo significativo (alcuni mesi) di *stage* in azienda. Il BAC Pro consente anche il proseguimento degli studi nell'istruzione terziaria, in percorsi che preparano un BTS (Brevetto tecnico superiore) o un DUT (Diploma Universitario di Tecnologia). La riforma dell'istruzione terziaria, avviata nell'ambito della più ampia iniziativa del processo di Bologna, che prefigura una articolazione del sistema su tre livelli di laurea- *Licence-Master-Doctorat*, prevede un sistema articolato in:

- titoli conseguibili dopo due anni di studi dall'acquisizione del BAC corrispondenti a 120 crediti (ECTS): *diplôme universitaire de technologie* (DUT, o Diploma Tecnico Universitario), *diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques* (DEUST, o Diploma Universitario Scientifico e Tecnico), *brevet de technicien supérieur* (BTS, Diploma di Tecnico Superiore), *diplome d'études universitaires générales* (DEUG, o Diploma di Studi Universitari Generali);
- titoli conseguibili dopo tre anni di studi dall'acquisizione del BAC corrispondenti a 180 crediti: *diplôme national de technologie spécialisée* (DNST, o Diploma Nazionale di Tecnologia Specialistica), *licence professionnelle, licence*;
- lauree intermedie, conseguibili dopo 4 anni dal BAC corrispondenti a 240 crediti titoli di master, chiamati anche "Master 1";
- titoli conseguibili dopo 5 anni di studi dopo il BAC corrispondenti a 300 crediti: titoli di master, *diplôme d'études approfondies* (DEA), *diplôme d'études supérieures spécialisées* (DESS);
- titoli conseguibili attraverso percorsi di studi post-master, corrispondenti a 480 crediti: dottorato.

Il sistema educativo francese prevede una vastissima gamma di diplomi e titoli acquisibili durante i due cicli formativi terminali, ossia quello *secondario* e quello *terziario*. I diplomi e i titoli sono articolati su livelli di differente complessità professionale ed operativa. Ciascun diploma/titolo è collocato ad uno specifico "livello" professionale su una scala di complessità compresa tra il quinto (livello inferiore) e il primo livello, corrispondente al livello di istruzione più elevato: il BAC si posiziona al quarto livello.

2. L'apprendistato nel sistema educativo francese

L'apprendistato è definito dal Codice del Lavoro francese come uno strumento che concorre al conseguimento degli obiettivi educativi della nazione.

L'apprendistato si rivolge a giovani che hanno concluso l'obbligo di istruzione ed ha l'obiettivo di far acquisire, attraverso una formazione teorica e pratica, una qualificazione professionale "certificata" dal rilascio di un diploma o di un titolo registrati nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali.

I titoli acquisibili tramite l'apprendistato corrispondono alla maggioranza dei titoli di scuola secondaria o terziari acquisibili in uscita dai percorsi di istruzione secondaria e terziaria. Pertanto, l'apprendistato francese è perfettamente inserito nel sistema educativo, come contratto di lavoro finalizzato all'acquisizione di titoli di studio. Complessivamente si stima che in Francia esistano oltre 15.000 titoli di studio riconosciuti, consultabili nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP). Di riflesso il numero dei titoli che possono essere acquisiti nel sistema francese di apprendistato è alquanto elevato. Infatti, per ciascuna area professionale e/o settore economico vengono elaborati, sulla base delle indicazioni e delle richieste avanzate dal sistema economico del territorio e con ricorrenza a volte anche annuale, svariati profili professionali acquisibili in apprendistato.

I titoli conseguibili sono suddivisi in 5 livelli dal V (il più basso) al I (il più alto) e si distinguono per la valenza del titolo, finalità, durata e tipologia di formazione.

3. Il contratto di apprendistato

Secondo l'articolo 1 della legge n. 572/87 l'apprendistato è «una *forma di istruzione alternata al lavoro*», con l'obiettivo di offrire a giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico una formazione di carattere generale, teorico e pratico, e finalizzata ad acquisire una qualifica professionale certificata da un diploma di istruzione professionale o tecnica di secondo grado o di grado superiore, o di uno o più titoli equipollenti.

Al termine della scuola dell'obbligo, un giovane può accedere ad un contratto di apprendistato se ha compiuto i 16 anni (o almeno i 15 anni, se ha completato il 1° ciclo dell'istruzione secondaria) e non ha superato i 25 anni di età; sono previste deroghe al limite di età in alcuni casi specifici stabiliti dalla normativa (ad es. i portatori di handicap).

L'apprendistato prevede la stipula di un contratto scritto tra il datore di la-

voro e l'apprendista, o da un suo rappresentante nel caso in cui sia minorenne, secondo un modello predefinito. L'apprendista è, dunque, a pieno titolo un lavoratore e beneficia dei vantaggi di tutti i lavoratori dipendenti, così come avviene nel sistema italiano.

Il contratto deve contenere alcune clausole obbligatorie, tra le quali, in particolare, la sottoscrizione degli obblighi tra le parti, l'indicazione del diploma o della qualifica da conseguire, la durata dell'apprendistato e il nome del «maître» d'apprendistato.

La durata del contratto di apprendistato deve essere almeno uguale a quella del ciclo di istruzione a tempo pieno che rilascia lo stesso titolo; può variare da 6 mesi a 3 anni (4 anni per i portatori di handicap) in funzione della professione e del tipo di diploma da conseguire. Gli accordi nazionali di settore definiscono la durata del contratto di apprendistato e l'articolazione dell'alternanza fra azienda e formazione; può essere comunque modificata in funzione del livello iniziale di competenza dell'apprendista sulla base delle modalità definite dalla Regione.

Successivamente alla sottoscrizione del contratto, il datore di lavoro è tenuto a trasmetterne copia, accompagnata dal visto del Direttore di un centro di formazione che attesti l'iscrizione dell'apprendista, ad un *organismo intermedio* che può essere, a seconda dei casi, la Camera del Lavoro (per le imprese iscritte al Repertorio dei Lavori) o le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

Il datore di lavoro deve garantire la partecipazione dell'apprendista ai corsi di formazione, che devono realizzarsi durante l'orario di lavoro; a sua volta l'apprendista è soggetto a tutte le regole applicabili nell'impresa. Per gli apprendisti minori di 18 anni sono previste norme particolari relativamente all'orario di lavoro ed alla tipologia di lavoro che possono svolgere.

4. I livelli di governance e gli attori

Gli attori coinvolti nella programmazione e gestione dei percorsi in apprendistato sono essenzialmente le Regioni e le parti sociali: le prime si sono viste progressivamente riconoscere la competenza per la programmazione, l'organizzazione e la realizzazione della Formazione Professionale per i giovani sotto i 26 anni; le seconde possono, attraverso la contrattazione collettiva di settore, fissare specifiche norme in materia di apprendistato.

Lo Stato e ogni Consiglio Regionale stipulano il contratto regionale per lo sviluppo della Formazione Professionale - *Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle* (CPRDF), che ha validità sessennale,

anche se ogni anno vengono stipulate specifiche convenzioni a carattere attuativo.

Tale contratto è predisposto nell'ambito del Comitato Regionale su Occupazione e Formazione Professionale (CCREFP) e siglato dal Presidente del Consiglio Regionale, previa consultazione con gli enti locali, il rappresentante dello Stato nella Regione e il rappresentante regionale del Ministero dell'istruzione. I CCREFP sono stati istituiti al fine di promuovere la cooperazione fra i molti attori che si occupano di Formazione Professionale e dunque favorire il coordinamento fra le politiche attive e l'occupazione. I Comitati sono composti di rappresentanti dello Stato in ogni Regione, delle assemblee regionali, delle parti sociali e delle Camere (dell'agricoltura, del commercio e dell'industria).

Le parti sociali inoltre sono rappresentate nell'ambito del CESR (*Conseil Économique et Social Régional*), che esprime pareri obbligatori su molti temi, fra i quali lo sviluppo della Formazione Professionale (PRDFP) a livello territoriale.

A livello di settore professionale, le organizzazioni di rappresentanza partecipano alla elaborazione delle linee strategiche per l'attuazione e lo sviluppo dell'apprendistato. Le modalità di implementazione delle proposte strategiche per lo sviluppo della formazione in alternanza sono definite attraverso accordi tra lo Stato, le Regioni e le categorie professionali.

Negli accordi nazionali di settore vengono indicati:

- le disposizioni specifiche per la preparazione dei diplomi in Apprendistato ai diversi livelli;
- gli obiettivi e le priorità in termini di professioni e di livelli di formazione;
- la durata dei contratti di apprendistato;
- la media annua di presenza dell'apprendista nel Centro di Formazione per l'Apprendistato;
- l'individuazione degli interventi di formazione per i tutor aziendali;
- l'individuazione di adeguate azioni volte ad incoraggiare le imprese a riconoscere e valorizzare la funzione di tutor di apprendistato.

Le Camere del commercio e dell'industria, le Camere dell'artigianato e dell'agricoltura svolgono alcune funzioni in materia di apprendistato: raccolta della tassa per l'apprendistato, intermediazione nell'attivazione del contratto, gestione dei centri di formazione per gli apprendisti. Organizzano, inoltre, servizi per contribuire al collocamento dei giovani in apprendistato, elaborano statistiche e svolgono indagini sul futuro professionale dei giovani formati attraverso l'apprendistato, contribuiscono al funzionamento dei servizi sociali per gli apprendisti.

5. I costi dell'apprendistato

La retribuzione dell'apprendista viene determinata come percentuale del salario minimo (SMIC). Gli accordi fra le parti sociali (contratti collettivi o di settore, aziendali, etc.) possono stabilire una remunerazione superiore.

Il salario dell'apprendista è totalmente esente da imposte, pertanto il salario netto è pari al salario lordo. È anche esente da imposte sul reddito fino al limite massimo dello SMIC.

Le imprese sono esonerate quasi del tutto dal pagamento dei contributi di previdenza sociale, contro gli infortuni sul lavoro e degli assegni familiari per gli apprendisti.

I contratti di apprendistato danno diritto ad un rimborso forfettario versato al datore di lavoro. L'importo minimo di tale indennità è fissato a €1.000 per ciascun anno di corso ed è calcolato in funzione della durata del contratto quando è inferiore a un anno (con un minimo di 6 mesi).

Gli apprendisti non sono considerati nel calcolo del personale effettivo dell'azienda nell'applicazione di normative che fanno riferimento ad un numero minimo di addetti, con l'eccezione delle disposizioni relative ai contributi per il rischio di infortuni e di malattie professionali. Alcune tipologie di imprese possono beneficiare di un credito d'imposta pari ad un importo dato dal prodotto fra la somma di €1.600 (€2.200 nel caso di apprendisti portatori di handicap) per il numero medio di apprendisti che impiegano.

Tutte le imprese con dipendenti sono soggette al versamento di una tassa per l'apprendistato, finalizzata a finanziare la formazione per gli apprendisti, la cui aliquota è pari allo 0,5% della massa salariale lorda annuale. L'aliquota è elevata a 0,6% per le imprese con 250 o più dipendenti, finché la media annuale del numero di apprendisti con meno di 26 anni rimane al di sotto di una certa soglia. L'aliquota varia in alcuni territori. Una parte del salario dell'apprendista, pari all'11% dello SMIC, è esente dal computo della tasse sull'apprendistato.

Inoltre, per le imprese soggette alla tassa d'apprendistato si prevede il versamento di un ulteriore contributo volto allo sviluppo dell'apprendistato (CDA), che viene destinato ai Fondi Regionali per l'Apprendistato e la Formazione. L'aliquota del contributo per lo sviluppo dell'apprendistato è pari allo 0,18%.

È stato, inoltre, costituito il Fondo Nazionale di Sviluppo e Modernizzazione dell'Apprendistato (FNDMA), quale strumento per supportarne la crescita, finanziando in ogni Regione piani-obiettivo e progetti definiti congiuntamente fra lo Stato, i Consigli Regionali e le parti interessate. Tale fondo, che sarà dotato ogni anno di più di 200M€, ha consentito un aumento del budget globale di funzionamento dei Centri di Formazione per l'Apprendistato.

Con la legge di programmazione per la coesione sociale del 18 gennaio 2005 è stata infine introdotta una «carta dell'apprendista» a valenza nazionale, che consente di usufruire di condizioni agevolate per l'accesso a beni e servizi (cinema, sport, mense universitarie...), e l'esonero totale dall'imposta sui redditi per gli apprendisti nei limiti del salario minimo. La carta è rilasciata a tutti gli apprendisti dall'istituto che ne cura la formazione, conforme ad un modello tipo, ed ha validità annuale. In caso di interruzione del contratto, la carta deve essere restituita al CFA.

6. I titoli professionali conseguibili nel sistema educativo francese

L'apprendistato francese è fortemente integrato al sistema di istruzione. La mappa delle certificazioni professionalizzanti rilasciate in Francia mette in evidenza una grande varietà di offerta, riconducibile alle seguenti tipologie:

- i *diplomi o titoli nazionali*, istituiti con decreto del Ministero competente e rilasciati a partire dal 1948. Tali diplomi sono stati elaborati insieme con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore, nell'ambito di Commissioni Professionali Consultive (CPC), organizzate per grandi settori d'attività e funzionanti sotto il coordinamento del ministero di riferimento;
- le *certificazioni di qualificazione professionale (CQP)* dei settori definite, a partire dal 1983, nell'ambito delle Commissioni paritarie nazionali per l'impiego (CPNE); mentre i diplomi riflettono per lo più i bisogni e le modalità di funzionamento del sistema di istruzione, le CQP privilegiano la descrizione delle qualificazioni in termini di saper-fare e di competenze. Le certificazioni di qualificazione professionale non hanno un riconoscimento a livello statale, ma hanno valore solo nel settore o nel gruppo di settori che l'hanno istituite, si possono acquisire attraverso un contratto di professionalizzazione, un piano di formazione, un congedo individuale di formazione;
- *altri titoli a finalità professionale*, rilasciati da istituzioni pubbliche, Camere consolari o organismi privati, anche di natura associativa.

La Commissione Nazionale di Certificazione Professionale (CNCP), istituita nel 2002, ha il compito principale di "inventariare" l'offerta esistente ("fiches"), aggiornandola e inserendola nell'ambito del Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP), che raccoglie tutti i diplomi e le certificazioni professionalizzanti riconosciuti sull'intero territorio nazionale, organizzati per settore di attività e livello di qualificazione.

Nel marzo 2007 è stata firmata una convenzione fra l'ANPE (*Agence Nationale Pour l'Emploi*) e la CNCP, per l'avvio di un progetto che prevede la costruzione di un collegamento fra il Repertorio dei Mestieri (ROME - *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*), curato dall'ANPE e le *fiches* che descrivono le certificazioni registrate nel RNCP, al fine di rendere possibile il collegamento di ciascuna scheda del ROME alla lista di certificazioni alle quali lo stesso codice ROME è stato collegato.

Ciascuno dei diplomi e dei titoli rilasciati nell'ambito del sistema educativo francese, conseguibili anche attraverso l'apprendistato, viene definito da un *referenziale (référentiel)*. L'elaborazione dei *référentiels* coinvolge prioritariamente: il Ministero dell'educazione o altri Ministeri certificatori, i Consigli Regionali, le parti sociali, i Centri di Formazione degli Apprendisti e gli ispettori accademici dell'apprendistato (SAIA).

Le Commissioni Professionali Consultive (CPC) sono incaricate della elaborazione dei programmi e dei diplomi rilasciati nell'ambito dell'istruzione tecnica e professionale, dal CAP al BTS, si riuniscono periodicamente al fine di confrontarsi sui cambiamenti intervenuti nei contenuti dei profili professionali e provvedono all'aggiornamento degli standard professionali. In esito all'attività dei CPC, il Ministero dell'educazione o uno degli altri Ministeri certificatori emanano un decreto che istituisce/modifica un diploma o titolo. Al decreto sono allegati, oltre al *Reférentiel*, altri documenti contenenti informazioni specifiche in merito, alla formazione nell'ambito professionale (*formation en milieu professionnel*), al regolamento d'esame (*reglement d'examen*) ed alla definizione delle prove (*definition des épreuves*).

Il referenziale si compone generalmente delle seguenti parti:

- il "*Référentiel des activités professionnelles*", che contiene la descrizione delle specificità professionali, in termini di ambito e contesto professionale, di funzioni e attività, nonché di saperi, conoscenze e competenze professionali; questi sono generalmente predisposti attraverso una concertazione significativa con le parti sociali;
- il "*Référentiel de certification*", che descrive le capacità, le competenze e i saperi attestati in una certificazione. Rappresenta il documento principale di riferimento per la definizione dei diplomi e, di norma, è elaborato da una équipe di formatori e ispettori provenienti dal sistema d'istruzione.

A tali documenti se ne aggiunge generalmente un terzo, ovvero il *Référentiel de formation*, che specifica il percorso formativo necessario per l'acquisizione di un determinato titolo, definito anche come «unités constitutives» del titolo/diploma.

7. La formazione in apprendistato

Le imprese che intendono assumere apprendisti devono possedere alcuni requisiti. Il processo che viene attivato è contestuale all'assunzione dell'apprendista, è di natura dichiarativo e si esplica attraverso la compilazione della "déclaration d'engagement" (dichiarazione d'impegno), nel quale l'azienda:

- assume l'impegno ad adottare tutte le misure necessarie all'organizzazione dell'apprendistato nella struttura produttiva;
- dichiara l'adeguatezza delle strutture, delle attrezzature, degli strumenti, delle tecniche, nonché delle condizioni di sicurezza del lavoro relative alle caratteristiche e alle esigenze della formazione in oggetto;
- dichiara che all'interno dell'organizzazione sono disponibili le competenze pedagogiche e professionali necessarie alla formazione della professionalità in oggetto - ovvero la presenza di un maestro d'apprendistato (*maitre d'apprentissage*).

Tale dichiarazione d'impegno ha validità per cinque anni e solo rispetto a quanto dichiarato nel modulo. Qualsiasi variazione in merito alle condizioni "formative" dell'impresa, all'assunzione di un apprendista con diverso profilo o la modifica della figura del maestro d'apprendistato, è necessario rinnovare la dichiarazione d'impegno indicando i cambiamenti intervenuti. Solo dopo aver sottoscritto tale dichiarazione, l'impresa può stipulare il contratto di apprendistato e, quindi, avviare la collaborazione con un Centro di Formazione per Apprendisti (CFA).

Nel sistema francese il tutorato è considerato una funzione particolarmente significativa e si svolge sia all'interno del CFA sia all'interno dell'impresa.

Ogni apprendista deve essere obbligatoriamente seguito da un «maestro d'apprendistato» (*maitre d'apprentissage*) o da una équipe tutoriale.

Il maestro d'apprendistato può essere sia l'imprenditore, sia un altro dipendente dell'impresa stessa, tale funzione può essere anche ripartita fra più dipendenti che costituiscono una équipe, nell'ambito della quale viene nominato un «maestro d'apprendistato di riferimento» che ha il compito di assicurare il coordinamento del gruppo e la relazione con il CFA.

Il suo ruolo consiste nell'essere una guida e un supporto per l'apprendista, capace di orientarlo nell'impresa e di trasferirgli il contenuto della sua professionalità. Nello specifico, i compiti del maestro di apprendistato sono:

- accogliere l'apprendista nell'ambito dell'impresa;
- trasferire le competenze professionali all'apprendista;
- assicurare il collegamento con il CFA e le eventuali altre sedi formative (università, scuole specializzate, licei professionali, ecc.);

- seguire l'andamento dell'apprendimento dell'apprendista;
- affiancare l'apprendista nella compilazione del libretto di apprendistato e compilare, a sua volta, le parti di sua responsabilità.

In linea generale il rapporto tra maestro ed apprendista è di 1 a 1, è comunque consentito al maestro d'apprendistato seguire fino ad un massimo di due apprendisti.

Il datore di lavoro deve garantire al maestro d'apprendistato l'esercizio dei compiti assegnatigli durante l'orario di lavoro e, inoltre, deve verificare che il tutore partecipi alla formazione necessaria a esercitare le proprie funzioni in maniera adeguata e a seguire l'evoluzione della formazione erogata all'apprendista.

Il maestro d'apprendistato nominato dall'azienda deve possedere i seguenti requisiti:

- essere titolare di un diploma e/o di un titolo coerente con le finalità e i contenuti;
- oggetto di trasferimento ed equivalente in termini di livello di complessità;
- dimostrare l'esercizio della professione oggetto del trasferimento da almeno tre anni;
- essere iscritto al Repertorio dei Mestieri;
- oppure possedere un'esperienza professionale di almeno cinque anni nel settore e nella professione oggetto di apprendistato. Al contratto di apprendistato devono essere allegati i documenti che attestino i titoli di studio e/o l'esperienza professionale coerente del maestro d'apprendistato. L'idoneità a ricoprire tale funzione viene verificata dalle Camere.

La regolamentazione sull'apprendistato prevede un monte ore minimo di formazione esterna pari a 400 ore annue, erogate nell'ambito dell'orario di lavoro dell'apprendista, presso i Centri di Formazione per l'Apprendistato (CFA), o le scuole specializzate, o le Università, etc., in base al titolo da acquisire. La durata effettiva della formazione viene stabilita al momento della definizione del contenuto di un percorso in apprendistato o dell'adattamento di un diploma alla filiera dell'apprendistato, tenendo conto delle esigenze specifiche di ciascun livello di certificazione, degli orientamenti in uso, degli accordi collettivi nazionali o regionali nonché di quanto previsto dal Comitato di coordinamento dei programmi regionali di apprendistato e di Formazione Professionale (COREF). Per i profili ad alto contenuto professionale, corrispondenti a titoli di livello più elevato, possono prevedere una formazione off-the-job che giunge fino alle 750/800 ore.

Il peso dell'alternanza tra i due luoghi formativi varia in base al titolo e alla professionalità da conseguire. In ogni caso la presenza dell'apprendista in im-

presa non deve essere inferiore al 50% della durata del contratto di apprendistato.

I CFA, quindi, costituiscono i luoghi della formazione extra-aziendale ed è loro la responsabilità degli insegnamenti erogati ed erogano ai giovani apprendisti una formazione di natura generale, tecnica e pratica, al fine di integrare e completare la formazione ricevuta all'interno dell'impresa. Tale formazione può essere realizzata anche presso le imprese autorizzate dall'ispettorato sull'apprendistato, previo accordo con il CFA. In tal caso la responsabilità amministrativa e pedagogica dell'insegnamento erogato rimane sempre in capo al Centro.

I CFA rappresentano la struttura portante del sistema dell'apprendistato francese. Si tratta di organismi associativi tra enti/istituzioni pubbliche e/o soggetti privati, istituiti ad hoc quali soggetti formativi per l'apprendistato per l'erogazione della formazione specifica dei diplomi del settore rappresentato. Sono istituiti attraverso una convenzione tra la Regione, attraverso il Consiglio regionale territoriale, e un secondo soggetto, denominato *organismo gestionale*, le cui caratteristiche possono essere varie: può trattarsi di persona fisica o giuridica, enti pubblici, comuni, organizzazioni professionali, associazioni di imprese, imprese singole, scuole private, ecc.. Esistono anche CFA nazionali, in cui la convenzione è stipulata dall'organismo gestionale direttamente con lo Stato.

La convenzione istitutiva del CFA ha una validità di 5 anni e stabilisce: i termini dell'organizzazione amministrativa, pedagogica e finanziaria del Centro; il numero minimo e massimo di apprendisti in formazione; le modalità di partecipazione finanziaria da parte dello Stato o della Regione e l'elenco dei diplomi e delle qualifiche che possono essere rilasciati.

I CFA sono soggetti alla vigilanza educativa da parte del Ministero dell'Istruzione e al controllo tecnico e finanziario da parte dello Stato e delle Regioni.

8. La progettazione del percorso ed il processo di valutazione dell'apprendimento

Sebbene i *Reféréntiels* contengano informazioni sulle caratteristiche della professionalità, le attività e le funzioni principali, le conoscenze e i saperi che la caratterizzano, le condizioni e modalità di realizzazione delle prove di valutazione, essi non costituiscono un documento di progettazione della modalità di trasferimento di specifiche competenze. L'elaborazione dei piani formativi, infatti, è demandata ai formatori dei CFA e ai maestri d'apprendistato delle singole imprese, che congiuntamente predispongono, per ciascun diploma/titolo, i "*percorsi pedagogici*".

Al fine di armonizzare i contenuti erogati in impresa con i contenuti erogati nei CFA, i formatori dei CFA e i maestri d'apprendistato si riuniscono ogni inizio anno e per ogni diploma elaborano insieme i percorsi formativi.

All'interno del CFA ogni classe o gruppo di apprendisti fa riferimento ad un formatore *tutor*, denominato anche "tutor pedagogico" che, oltre al ruolo di educatore, ha i compiti di:

- accompagnare ciascun apprendista individualmente nel suo percorso e lungo il suo progetto professionale aiutandolo a comprendere il raccordo tra gli insegnamenti appresi in azienda e gli insegnamenti impartiti al CFA;
- monitorare la coerenza fra i contenuti professionali erogati nei due setting formativi dell'impresa e del CFA;
- coordinare la progressione dei contenuti ed intervenire nel caso di difficoltà rilevate dall'apprendista;
- mantenere la relazione tra il gruppo pedagogico del CFA e il maestro di apprendistato in impresa, con il quale si confronta costantemente tramite visite ed incontri periodici, ed effettuare congiuntamente un bilancio finale dell'apprendista.

La formazione in alternanza presuppone un coordinamento continuo fra l'apprendista, l'impresa e il CFA, per favorire tale coordinamento vengono utilizzati i seguenti strumenti:

- il *libretto d'apprendistato (Livret d'apprentissage)*: contiene le informazioni relative al contratto di apprendistato e costituisce il supporto principale al collegamento fra il CFA e l'impresa, consentendo di seguire la progressione della formazione attraverso una sintesi delle conoscenze pratiche e teoriche erogate al singolo apprendista.
- il *documento di collegamento (Document de liaison)*: è uno strumento amministrativo e pedagogico, riporta i compiti dei tre principali attori dell'apprendistato e specifica le competenze e le conoscenze che devono essere acquisite dall'apprendista durante la formazione sulla base dello specifico *Référentiel*.
- la "*fiche navette*", ovvero la scheda di collegamento fra impresa e CFA: è un documento scritto che il CFA trasmette all'impresa attraverso l'intermediazione dell'apprendista al fine di segnalare e realizzare dei compiti all'interno dell'azienda. Le annotazioni effettuate sulla *fiche navette* e relative al lavoro svolto nell'impresa, vengono riportate al CFA per discutere, con il gruppo-classe, in merito all'apprendimento sul luogo di lavoro.

Il libretto d'apprendistato, il documento di collegamento e la *fiche-navette* rappresentano strumenti che consentono di valutare i progressi e il livello delle acquisizioni maturate dall'apprendista nel corso della formazione.

L'attività di controllo sui percorsi in apprendistato è affidata a due diversi soggetti: l'ispettorato dell'apprendistato e l'ispettorato del lavoro. Il primo, denominato "*services académiques de l'inspection de l'apprentissage*" - SAIA, ha il compito di monitorare il buon funzionamento della formazione e in generale di verificare l'andamento e la qualità di tutti gli aspetti educativi. Il secondo verifica il rispetto della regolamentazione vigente. Nel caso in cui il datore di lavoro non rispetti gli obblighi, può essere messa in discussione la prosecuzione dei contratti in corso e la possibilità di continuare ad assumere apprendisti da parte del prefetto o del capo dell'agenzia che ha il compito di verificare il rispetto delle leggi sul lavoro e leggi sociali.

A conclusione del percorso in apprendistato, si prevede il superamento di un esame finale per il conseguimento del titolo. La valutazione del percorso di apprendistato si realizza con le stesse condizioni e modalità previste per i giovani inseriti in altri canali formativi.

La tipologia e il contenuto delle prove è indicato in due documenti allegati al decreto di istituzione del diploma o di un titolo professionale: il "regolamento d'esame" e la "definizione delle prove".

Nel regolamento d'esame, per ogni prova, vengono specificate le seguenti informazioni:

- il *coefficiente relativo*, ossia il valore della prova in relazione al totale delle prove di qualificazione e rappresenta il peso relativo dell'esito della prova specifica sull'attribuzione del punteggio finale;
- la modalità di realizzazione d'esame, che può essere scritta, orale o in corso di formazione (*contrôl en course de formation* - CCF); quest'ultima è una forma di valutazione in itinere che si sviluppa nel corso dell'attività di formazione e si effettua sia nel contesto dell'istituzione formativa (CFA o altro) che sul luogo di lavoro;
- la durata: ossia il tempo dedicato per ciascuna prova.

Non tutte le competenze da acquisire nell'ambito di un percorso di formazione sono soggette a valutazione finale: solo quelle considerate più significative, denominate quindi "terminali".

Nel documento di "definizione delle prove", invece, vengono riportati gli elementi di specificazione per ognuna delle prove previste per la valutazione delle acquisizioni maturate ai fini del rilascio del titolo e/o del diploma professionale. Generalmente, vengono indicate informazioni di dettaglio sulle singole prove con riferimento alle finalità e obiettivi della prova, alle modalità ed ai criteri di valutazione. Poiché le modalità di realizzazione della valutazione e le stesse prove sono definite con riferimento a candidati provenienti da percorsi diversi (ad esempio: istruzione a tempo pieno, apprendistato, formazione con-

tinua), i contenuti delle situazioni di valutazione sono individuati in linea di massima, mentre le prove specifiche sono poi elaborate dall'équipe pedagogica, sotto la supervisione dell'ispettorato. L'insieme dei risultati delle prove di valutazione, ognuno "ponderato" sulla base del coefficiente previsto, dà luogo a un voto di sintesi, proposto dall'équipe pedagogica alla commissione di valutazione, unico soggetto competente a emanare il voto finale.

9. Un confronto tra il sistema di apprendistato francese ed il sistema italiano

La particolare natura dell'apprendistato ha rappresentato il perno di un ampio processo di riforma del mercato del lavoro che ha interessato sia la Francia, sia l'Italia.

La crescente diminuzione dei tassi di occupazione, infatti, ha spinto entrambi i Paesi a considerare l'apprendistato uno strumento importante per combattere la disoccupazione e l'abbandono scolastico, proprio per le potenzialità che può esprimere.

L'analisi dei due istituti evidenzia come l'apprendistato si è generato ed evoluto su radici distinte nei Paesi considerati.

I due sistemi presentano un elemento in comune: la natura giuridica dell'apprendistato. In entrambi i Paesi, infatti, l'apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro che prevede l'alternanza dell'attività lavorativa con quella formativa. L'apprendista è considerato pari ad ogni altro lavoratore dell'azienda, deve impegnarsi nell'attività lavorativa ed in quella formativa ed il datore di lavoro è tenuto a favorire la formazione *on e off the job*. A livello di *governance*, gli aspetti di regolazione prettamente legati allo svolgimento dell'attività lavorativa sono affidati alla contrattazione collettiva.

L'apprendistato francese si presenta come un percorso unitario per tutti i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni, e in ogni caso finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio o di una certificazione. In Italia, invece, l'apprendistato si articola in tre tipologie che si distinguono tra loro per finalità e target di utenza. Ai più giovani, 15-25 anni, è riservato l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale che oltre all'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto a livello nazionale permette l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione. I giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, invece, hanno una duplice possibilità: intraprendere un percorso in apprendistato di alta formazione e ricerca che offre l'opportunità di concludere il secondo ciclo di istruzione e formazione o acquisire un titolo del ciclo terziario; oppure conseguire una qualificazione professionale attraverso l'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'apprendistato francese è pienamente inserito nel sistema educativo e consente l'acquisizione di titoli di studio al pari o in alternativa ai percorsi di istruzione a tempo pieno del secondo e terzo ciclo, o titoli professionali. Il sistema di istruzione in Francia presenta una offerta formativa molto ampia e diversificata; si stima che siano oltre 15.000 i titoli e le certificazioni conseguibili nell'ambito del sistema educativo. Di riflesso anche i percorsi in esercizio di apprendistato raggiungono una quota notevole.

L'apprendistato in Italia, invece, è solitamente identificato – nella conoscenza collettiva e nella sua attuazione – con l'apprendistato professionalizzante, ossia quella tipologia di contratto che permette il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali e che vede prevalere l'apprendimento on the job rispetto a quello teorico. È questa una tipologia di contratto molto distante dal modello francese, che rappresenta un esempio piuttosto originale nel panorama europeo.

Il Governo italiano nel ridefinire il sistema, con il D. Lgs. 276/2003 prima e con il D. Lgs 167/2011 (Testo unico sull'apprendistato) poi, ha ritenuto necessario attuare una diversificazione dell'apprendistato, per potersi prendere carico delle esigenze educative e formative dei giovani.

In tale processo l'Italia ha guardato al modello francese, per la definizione dell'apprendistato in alta formazione e per la qualifica ed il diploma professionale.

Infatti, la nuova disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale permette l'acquisizione di un diploma dei percorsi di istruzione e formazione, mentre l'apprendistato di alta formazione e ricerca, così come ridefinito dal Testo Unico sull'apprendistato, permette di acquisire sia diplomi di istruzione secondaria superiore, sia titoli di studio universitari o titoli di alta formazione, quali: laurea di I e II livello, dottorati, ITS e IFTS, Master di I e II livello. Le modalità di realizzazione di tali percorsi sono definite sulla base di regolamentazioni regionali e attraverso Accordi con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca. L'offerta formativa dei percorsi in apprendistato di alta formazione, quindi, si presenta disomogenea sul territorio.

Ulteriore questione che vede i due Paesi lontani, più sugli aspetti attuativi che su quelli regolamentari, riguarda la certificazione delle competenze.

In Francia la procedura di valutazione per gli apprendisti è la medesima di quella prevista per gli studenti che hanno frequentato percorsi a tempo pieno, in termini di condizioni e modalità. Ai fini della certificazione delle competenze sono previsti una serie di strumenti definiti a livello nazionale (Libretto di apprendistato, documento di collegamento e "fiche navette") che permettono la

registrazione delle competenze acquisite durante il percorso in apprendistato nonché gli esiti della valutazione finale.

In Italia, invece, ha sempre prevalso l'attenzione all'inserimento nel mercato del lavoro piuttosto che alla formalizzazione del processo di formazione; pertanto, si registrano ampi ritardi tanto nella definizione di standard professionali e formativi, quanto nelle modalità di attribuzione della qualifica o qualificazione alla fine del percorso. La piena implementazione del Testo Unico dovrebbe consentire di fare passi in avanti con la definizione di un sistema di standard professionali definiti dalla contrattazione raccordato con gli standard formativi elaborati dalle Regioni attraverso il Repertorio delle professioni, ciò consentirà di colmare la distanza dalla Francia e dagli altri Paesi europei.

Bibliografia

D'AGOSTINO S. (a cura di), *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*; ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubettino, 2012.

D'AGOSTINO S. - D'ARISTA F. - ROMITO A. - SCATIGNO A., *Modelli di apprendistato in Europa*, in Euroguidance News Num. 2, 2010.

EUROPEAN COMMISSION, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union Final report*, 2012.

Sitografia

<http://www.lapprenti.com/>

<http://www.franceapprentissage.fr/>

www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html