

# Le nuove frontiere per la crescita dell'apprendistato: il caso degli Stati Uniti

16 gennaio 2018

ADAPT – 16 gennaio 2018

## Formazione, Mercato del lavoro

Il recente studio intitolato [“Room to grow: Identifying New Frontiers for Apprenticeships”](#) (curato da Joseph B. Fuller e Matthew Sigelman nell’ambito di un progetto sul futuro del lavoro promosso dall’Harvard Business School) afferma che **esiste una concreta possibilità** di ottenere **una forte espansione dell’apprendistato negli Stati Uniti**.

I ricercatori, partendo dal presupposto che negli Stati Uniti la diffusione dell’apprendistato è vista favorevolmente e in termini bipartisan, ma non è ancora stata raggiunta – a differenza che in alcuni Paesi europei -, si sono proposti di verificare se per l’apprendistato esista un effettivo spazio di potenziale crescita nell’ambito degli USA. Per rispondere a questa domanda, i ricercatori hanno analizzato **le caratteristiche delle occupazioni per arrivare a ricoprire le quali attualmente viene intrapreso un percorso di apprendistato**, e, comparando le caratteristiche individuate con i requisiti richiesti per altre occupazioni in annunci di offerte di lavoro, e tendendo a mente gli obiettivi perseguiti dai percorsi di apprendistato, hanno individuato **le caratteristiche delle occupazioni per le quali esiste un potenziale di espansione di utilizzo dell’apprendistato negli Stati Uniti**.

Secondo i curatori dello studio, le occupazioni per le quali vi è un simile potenziale sono quelle che, in primo luogo, **richiedono un diploma di scuola superiore** (high school diploma) **o una laurea di primo livello** (associate’s degree), **ma non una laurea di secondo livello** (bachelor’s degree). I ricercatori evidenziano infatti che l’apprendistato è solitamente utilizzato come un percorso alternativo alla laurea di secondo livello. In secondo luogo, secondo gli autori, le occupazioni per le quali un percorso di apprendistato è utilizzabile sono quelle con **un grado di stabilità superiore alla media, ed un basso grado di turnover**: i ricercatori affermano, al riguardo, che l’investimento nei percorsi di apprendistato ha un senso se vi è una stabilità sufficiente a consentire di godere del ritorno dell’investimento stesso. In terzo luogo, secondo i ricercatori, queste occupazioni sono caratterizzate da **una gamma piuttosto ristretta di competenze molto approfondite**, piuttosto che da competenze più generali e meno approfondite; gli apprendisti, infatti, secondo gli autori, vengono formati con riguardo a competenze particolari, attraverso una formazione specializzata. Come quarta caratteristica, secondo quanto affermato nello studio, queste occupazioni **tendenzialmente non richiedono molte licenze**; la licenza, infatti, secondo gli autori, costituisce un titolo ulteriore, che riduce il valore del percorso di apprendistato come garanzia della competenza del lavoratore. Infine, come ultima caratteristica, secondo quanto affermato dai ricercatori, queste occupazioni **garantiscono un reddito dignitoso**: nello studio si legge, infatti, che l’investimento in tempo

ed impegno richiesto dal percorso di apprendistato non avrebbe senso, né per i datori di lavoro né per i lavoratori, se fosse relativo a tipologie di occupazione poco retribuite.

Secondo i curatori dello studio, le occupazioni che posseggono queste caratteristiche, e dunque i mestieri per i quali esiste un margine di potenziale espansione dell'apprendistato negli Stati Uniti, sono moltissime: l'area di potenziale espansione dell'apprendistato, non ancora sfruttata, è insomma di dimensioni notevoli. **Il numero di occupazioni ricoperte passando attraverso un percorso di apprendistato negli Stati Uniti potrebbe essere quasi triplicato**, passando da 27 a 74, e che **il numero di posizioni lavorative ricoperte tramite percorsi di apprendistato potrebbe essere moltiplicato addirittura circa 8 volte**, arrivando al ragguardevole numero di 3,2 milioni.

**I vantaggi** che potrebbero derivare dall'utilizzo dell'apprendistato sono molteplici. Gli autori affermano infatti che, grazie all'utilizzo dei percorsi di apprendistato, **i datori di lavoro**, i quali hanno difficoltà a trovare lavoratori che già posseggano le competenze di cui essi hanno bisogno, **potrebbero ottenere dei lavoratori formati specificamente per le proprie necessità. Gli apprendisti**, invece, avrebbero **la possibilità di accumulare esperienza lavorativa senza rinunciare a ricevere una formazione, e di cominciare subito a guadagnare, avvicinandosi all'indipendenza economica**. Un vantaggio per tutte le parti interessate potrebbe inoltre derivare da una **collaborazione tra le imprese e gli istituti di formazione, finalizzata alla definizione dei percorsi di formazione** affidati agli istituti, ed alla definizione dei percorsi di formazione facenti capo alle imprese: una simile collaborazione, secondo i ricercatori, potrebbe portare a **costruire un modello di formazione in linea con le necessità delle imprese, che aiuti i giovani ad inserirsi nel mondo del lavoro**.

Gli autori, nell'auspicare un maggiore ricorso ai percorsi di apprendistato, sottolineano infatti che **l'attuale sistema formativo americano presenta alcune criticità**. Da un lato, secondo gli autori, gli studenti si trovano di fronte ad un'alternativa: o studiano e rinunciano ad accumulare esperienza lavorativa ed a guadagnare, o studiano e lavorano part time, rischiando però di esaurirsi per la fatica. Dall'altro lato, secondo i ricercatori, gli istituti formativi spesso non riescono a creare relazioni con i potenziali datori di lavoro. **L'utilizzo dell'apprendistato** dunque, **potrebbe essere un buon metodo per risolvere tali criticità**, e per portare vantaggi sia ai datori di lavoro, sia alle imprese.

**Le occupazioni per le quali potrebbero essere introdotti percorsi di apprendistato, secondo i ricercatori, sono distinguibili in due categorie. La prima categoria**, composta da 21 tipi di mestieri, è stata denominata dai ricercatori **"Expanders"** (nel senso di occupazioni che espandono l'area di utilizzo dell'apprendistato), e comprende tipologie di occupazione per le quali non è necessaria una laurea di secondo livello. Gli autori mettono in evidenza che in relazione a tali tipologie di occupazione esistono diverse possibilità di formazione: alcuni lavoratori imparano direttamente sul lavoro; altri seguono un corso di studi post secondari; alcune tra queste occupazioni richiedono requisiti specifici. I ricercatori concludono dunque che, sebbene nulla indichi che le modalità di formazione esistenti siano

inadeguate, **l'apprendistato potrebbe essere introdotto quale ulteriore alternativa tra le diverse possibili modalità di formazione**, al fine di consentire ai datori di lavoro ed ai lavoratori di godere dei vantaggi di cui si è parlato. **La seconda categoria**, composta da 26 tipi di mestieri, è stata denominata dai ricercatori **"Boosters"** (nel senso di occupazioni che implementano ulteriormente l'ambito di utilizzo di percorsi di apprendistato), e ricomprende **tipologie di occupazione ben retribuite, con buone possibilità di carriera, e che richiedono capacità di medio livello, ma in relazione alle quali i datori di lavoro domandano il possesso di titoli di studio di livello elevato, in realtà non necessari** (si tratta della c.d. "degree inflation", che si potrebbe tradurre come "inflazione dei titoli di studio", con riguardo alla quale merita una menzione lo studio di Joseph Fuller, intitolato ["Why Employers Must Stop Requiring College Degrees For Middle-Skill Jobs"](#)). Gli autori dello studio evidenziano, infatti, che per il tipo di occupazioni incluse nella categoria dei "Boosters", tendenzialmente negli annunci di offerte di lavoro le imprese richiedono una laurea di secondo livello (a bachelor's degree), se non altro come criterio preferenziale, ma gli ambiti di lavoro rimangono aperti anche a chi abbia credenziali alternative o esperienza nel campo, e le competenze richieste sono compatibili anche con l'assenza di una laurea di secondo livello. Quindi, secondo gli autori, la categoria dei "Boosters" comprende tipologie di occupazione per le quali si potrebbe rinunciare al requisito del possesso di una laurea di secondo livello, e un percorso idoneo potrebbe essere attuato nell'ambito di percorsi di apprendistato. Al riguardo, gli autori mettono in luce che diversi datori di lavoro che si rapportano sia con lavoratori che hanno una laurea di secondo livello, sia con lavoratori che non hanno tale titolo di studio, riferiscono che entrambe le categorie di lavoratori forniscono livelli di prestazioni analoghe con riguardo a diversi ambiti.

Gli autori evidenziano, inoltre, che i lavoratori che hanno il titolo di studio di grado più alto hanno maggiori aspettative in merito alla retribuzione; hanno un turnover maggiore; si sentono sottoutilizzati nel proprio lavoro ed hanno dunque un atteggiamento di minor coinvolgimento; e che, inoltre, domandando un titolo di studio di livello più alto, la posizione diventa più difficilmente ricopribile. **I datori di lavoro potrebbero assumere come apprendisti** soggetti senza titoli di studio eccessivamente elevati, in quanto **i lavoratori senza una laurea di secondo livello sarebbero performanti allo stesso modo, sarebbero soggetti ad un minore turnover ed avrebbero aspettative minori in merito alla retribuzione. I lavoratori invece avrebbero il vantaggio di non dover necessariamente ottenere una laurea di secondo livello**, la quale, secondo gli autori, non necessariamente procura loro le competenze richieste dai datori di lavoro, **e potrebbero avere un'opportunità di carriera che consenta loro anche di cominciare a guadagnare.**

I curatori dello studio mettono inoltre in evidenza che, mentre le aree in cui l'utilizzo dell'apprendistato è tradizionale non offrono particolari **opportunità di carriera**, **le occupazioni rientranti nelle categorie degli "Expanders" e dei "Boosters"**, al contrario,

offrono **più opportunità** in questo senso (esemplificando, con riguardo alla categoria dei “Boosters”, i ricercatori, fanno riferimento alle aree dell’assistenza informatica e delle risorse umane). Le occupazioni che rientrano nella categoria dei **“Boosters”** in particolare sono **meglio retribuite** rispetto a quelle rientranti nella categoria di tradizionale utilizzo dei percorsi di apprendistato. **L’apprendistato potrebbe dunque essere virtuosamente utilizzato anche in relazione a queste tipologie di occupazione, le quali offrono ai lavoratori maggiori possibilità di carriera e maggiori introiti** rispetto alle occupazioni in relazione alle quali l’apprendistato viene utilizzato tradizionalmente.

Il rapporto mette in luce che **i datori di lavoro hanno difficoltà maggiori a trovare lavoratori per le occupazioni rientranti nella categoria dei “Boosters”** che a trovare lavoratori da assegnare ad altri ruoli. **Utilizzare percorsi di apprendistato** con riguardo a queste tipologie di occupazione, secondo i curatori dello studio, **potrebbe** consentire di **rendere più semplice** rispondere alla domanda di lavoratori che ricoprano questi ruoli proveniente da parte delle imprese.

L’apprendistato potrebbe avere un ruolo importante con riguardo alle **occupazioni emergenti**. In relazione a tali tipologie di occupazioni non è semplice trovare soggetti che posseggano le competenze richieste dalle imprese. Un metodo vincente per risolvere questo problema potrebbe essere quello di utilizzare il sistema elaborato nel rapporto **per identificare le occupazioni rispetto alle quali è possibile espandere l’area di utilizzo dell’apprendistato, e di attuare effettivamente dei percorsi di apprendistato in tali ambiti, costruendo anche un sistema di collaborazione tra il mondo della formazione ed il mondo del lavoro**. In tal modo infatti si potrebbe arrivare a **soddisfare la domanda delle imprese di lavoratori competenti in materia**. Una delle maggiori barriere alla **diffusione dell’apprendistato è la credenza che lo stesso possa essere attuato efficacemente soltanto con riguardo a tipologie di lavoro di genere industriale o artigianale** (le categorie di occupazioni per le quali l’utilizzo dell’apprendistato è tradizionale infatti, secondo lo studio, sono principalmente quelle delle costruzioni, dell’estrazione, delle installazioni, della manutenzione e della produzione): gli autori del rapporto si augurano che la loro ricerca serva a **sfatare questa convinzione generale**, ed a consentire di sfruttare lo spazio di potenziale espansione dell’apprendistato attualmente esistente.

**Lo studio** si riferisce all’ambito statunitense, ma **può essere prezioso anche per valutare quale sia l’ambito di potenziale espansione dell’apprendistato nel territorio italiano**.

Anche in Italia infatti l’apprendistato non costituisce ancora un consolidato metodo di collegamento tra il mondo della formazione ed il mondo del lavoro, volto alla maggiore occupazione dei giovani ed alla qualità del lavoro di questi ultimi, ed il sistema formativo non sempre riesce a trasmettere ai giovani le competenze richieste dalle imprese. Anche nel nostro Paese, dunque, sarebbe vantaggioso ricercare un ampliamento della diffusione dell’apprendistato, il quale comporta innumerevoli vantaggi sia per le imprese, sia per i giovani, sfruttando questo studio anche con riguardo alle tipologie di lavoro emergenti.

**Elena**

**Fumagalli**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Università degli Studi di Bergamo

 [@ElenaFumagalli](https://twitter.com/ElenaFumagalli)