

La difficile affermazione dell'apprendistato in Francia nell'ampio panorama dell'*alternance*

Francesca Martinelli,
Emanuela Garavaglia, Matteo Berardi

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro che ha l'obiettivo di permettere a un giovane di usufruire di una formazione generale, sia teorica sia pratica, in vista dell'acquisizione di una qualifica professionale certificata, di un diploma di scuola secondaria superiore o di un diploma di istruzione superiore. Secondo quanto stabilito dal *Code du Travail* francese:

L'apprendistato partecipa agli obiettivi educativi della nazione. Ha l'obiettivo di dare a giovani lavoratori, che hanno soddisfatto l'obbligo scolastico, una formazione generale, teorica e pratica, in vista dell'ottenimento di una qualifica professionale ratificata da un diploma o un titolo a finalità professionale registrato all'albo delle certificazioni professionali¹²².

Il contratto di apprendistato è destinato ai giovani tra i 16 e i 25 anni di età che abbiano soddisfatto l'obbligo scolastico. Ne possono beneficiare anche i quindicenni, dimostrando di aver completato il primo ciclo dell'insegnamento secondario. Esistono inoltre deroghe per lavoratori con più di 25 anni.

Ogni impresa del settore privato può assumere un apprendista se dichiara di adottare le misure necessarie all'organizzazione dell'apprendistato. I datori di lavoro del settore pubblico non industriale e commerciale possono ugualmente assumere gli apprendisti.

Gli organismi che si dedicano alla formazione degli apprendisti sono¹²³:

- *Centre de formation d'apprentis* (CFA, Centro di formazione apprendisti): centro di formazione polivalente che porta all'ottenimento di un diploma; sostiene, inoltre, la formazione continua degli adulti.
- *Section d'apprentissage* (SA, Sezione d'apprendistato) e *Unité de formation par apprentissage* (UFA, Unità di formazione per l'apprendistato): centri di formazione rispondenti a un bisogno preciso di un ciclo di formazione, e quindi più specializzati di un CFA.

È importante tenere presente che l'apprendistato in Francia è uno dei contratti previsti dalla formazione in alternanza¹²⁴. Essa è strutturata secondo un principio duale di complementarità e reciprocità tra i momenti trascorsi in impresa e i momenti di formazione¹²⁵.

La formazione in alternanza è considerata una delle leve più efficaci per entrare o rientrare nel mondo del lavoro per i giovani e consta di due contratti principali¹²⁶:

- Il contratto di professionalizzazione¹²⁷, creato nel novembre 2004, è un dispositivo di inserimento in alternanza comune ai giovani e agli adulti in cerca di lavoro di 26 anni o più. Diversamente dal contratto di apprendistato, il quale prepara obbligatoriamente a un titolo o ad un diploma omologato, il contratto di professionalizzazione può portare a una certificazione o ad una qualifica di settore. Il contratto di professionalizzazione riguarda principalmente i giovani, i quali rappresentano più dell'81% dei beneficiari. Alla fine del contratto, i due terzi dei beneficiari restano occupati e, nei tre quarti dei casi, presso lo stesso datore di lavoro.
- Il contratto di apprendistato¹²⁸, come evidenziato sopra, è destinato principalmente ai giovani tra i 16 e i 25 anni, ed ha come obiettivo l'acquisizione di un diploma o di un certificato professionale inserito nel Repertorio nazionale delle certificazioni professionali. Il contratto di apprendistato associa gli insegnamenti dispensati durante il periodo di lavoro in un CFA o in una SA alla formazione pratica in una o più imprese; questa è fondata sull'esercizio di una o più attività professionali in relazione diretta con la qualifica prevista. Più del 60% degli apprendisti trova lavoro una volta concluso il contratto di apprendistato.

A queste tipologie si aggiunge un percorso in alternanza specifico per le persone con disabilità¹²⁹.

Quadro legislativo e modello di governance

I principali riferimenti legislativi per l'apprendistato francese sono collocati nel *Code du Travail*, in particolare al-

122. Y. Struillou - B. Marcelis (eds.), *Code du travail annoté*, edizione 2014.

123. http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html#sommaire_2
124. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5016/navigation/accueil/l-alternance-en-2-minutes.

125. X. Greffe, *La formation professionnelle des jeunes. Le principe d'alternance*, Economica, Paris 1995.

126. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/tomcatlea/der_9215/des-contrats-adaptes-a-ma-situation/choisir-entre-le-contrat-d-apprentissage-et-le-contrat-de-professionnalisation.

127. <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrat-professionnalisation>.

128. <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrat-apprentissage> e <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html>

129. <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/alternance-pour-personnes-handicapees>.

l'interno del libro II della sesta parte del codice, dedicata a *La formation professionnelle tout au long de la vie*.

Con riferimento alle diverse disposizioni di legge del *Code du Travail* lo Stato è responsabile della strutturazione dei curriculum formativi, anche se sono le Regioni a svolgere un ruolo centrale nell'ambito della programmazione e dell'organizzazione della formazione professionale¹³⁰. Dalla legge del 13 agosto 2004 sono infatti le Regioni che hanno avuto il compito di elaborare, con intervalli regolari tra i 3 e i 7 anni e in funzione delle necessità del proprio territorio, il *Plan régional de développement de la formation professionnelle* (PRDFP, Piano regionale per lo sviluppo della formazione professionale), articolato poi in Piani operativi annuali. Questo il loro compito almeno fino alla legge del 24 novembre 2009, quando il piano (PRDF) è stato sostituito dal *Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle* (CPRDF, Contratto regionale per lo sviluppo della formazione professionale) secondo il quale lo Stato e ogni consiglio regionale siglano un contratto della durata di sei anni poi articolato di anno in anno. Gli organismi che hanno il compito di redigere questo contratto sono i *Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle* (CCREFP, Comitati di coordinamento regionale per l'occupazione e la formazione professionale), che, creati nel 2002, sostengono le Regioni nell'applicazione delle politiche per la formazione professionale e l'occupazione aiutando il coordinamento tra i diversi attori in campo. Ogni CCREFP è composto da rappresentanti dello Stato, delle assemblee regionali, dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle camere regionali dell'agricoltura, del commercio, dell'industria e dell'artigianato, e ha funzioni diagnostiche, di studio, di controllo e di valutazione delle politiche messe in campo. Anche a livello di Dipartimenti opera un Comitato per l'occupazione che svolge funzioni in materia di formazione professionale.

Oltre alle Regioni, è fondamentale il ruolo delle parti sociali¹³¹, che, attraverso la contrattazione collettiva di settore, hanno la possibilità di definire specifiche norme in materia di apprendistato. Le parti sociali 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 a livello territoriale.

Le aziende forniscono un tutor supervisore del percorso (*maître d'apprentissage*)¹³²; può essere un qualunque membro dell'impresa, purché maggiorenne, in possesso di qualifica adeguata e un minimo di 3 anni di esperienza professionale. Il tutor ha il compito di guidare l'apprendista nell'acquisizione delle competenze professionali necessarie al raggiungimento del titolo.

Retribuzione e incentivi

Dal punto di vista della retribuzione, l'apprendista riceve un salario che varia dal 25% al 78% dello Smic (*Salario minimum interprofessionnel de croissance*, Salario minimo orario); tale percentuale è calcolata in funzione della sua età e della sua anzianità nel dispositivo.

Sono, inoltre, previste agevolazioni per le imprese: il datore di lavoro che assume un apprendista beneficia di un esonero quasi totale dai contributi sociali e ha diritto anche ad un credito, imponibile sotto certe condizioni. Aiuti supplementari sono previsti in caso di assunzione di un lavoratore con disabilità¹³³.

Caratteristiche dei percorsi di apprendistato, standard formativi, certificazione delle competenze

Un contratto di apprendistato può variare da uno a tre anni in funzione del tipo di professione e della qualificazione da conseguire. La durata massima del percorso in apprendistato può essere estesa a quattro anni in caso di apprendista con disabilità¹³⁴. È importante sottolineare che, da marzo 2014, il contratto di apprendistato può anche essere stipulato a durata indeterminata¹³⁵. L'apprendista usualmente ripartisce il tempo, durante il periodo di apprendistato, nel seguente modo: una settimana presso il CFA, per la formazione teorica, e due settimane lavorative in azienda.

Le imprese che intendono assumere apprendisti devono compilare un modulo, la *déclaration d'engagement* (dichiarazione d'impegno)¹³⁶, nella quale:

- assumono l'impegno ad adottare tutte le misure necessarie all'organizzazione dell'apprendistato nella struttura produttiva;
- dichiarano l'adeguatezza delle strutture, delle attrezzature, degli strumenti, delle tecniche e delle condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro nel quale l'apprendista svolge il suo lavoro;
- dichiarano che all'interno dell'organizzazione sono disponibili le competenze pedagogiche e professionali ne-

130. CNFPTLV, *Le CCREFP: une instance de concertation et de coordination au cœur de la gouvernance régionale de l'emploi et de la formation professionnelle*, Saint-Denis-La-Plane 2012.

131. ISFOL, *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, 2011.

132. http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html#sommaire_2.

133. Dares, *L'Apprentissage en 2013. Forte baisse des entrées*, «Analyses», 9 (2015).

134. http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html#sommaire_2

135. Dares, *L'Apprentissage en 2013*, cit., p. 3.

136. <http://www.contratdapprentissage.fr/offre-d-apprentissage.php>.

cessarie alla formazione della professionalità in oggetto, ovvero è presente un tutor.

Ciascuno dei diplomi e dei titoli rilasciati nell'ambito del sistema educativo francese, conseguibili anche attraverso l'apprendistato, a partire dall'inizio degli anni Ottanta è definito da un *réfèrentiel* (referenziale)¹³⁷, e due sono i *réfèrentiels* propri degli apprendisti:

- il *Réfèrentiel des activités professionnelles*, contenente la descrizione puntuale di una figura professionale, in termini di ambito e contesto professionale in cui si colloca, di funzioni e attività svolte, nonché di conoscenze e competenze professionali richieste;
- il *Réfèrentiel de certification*, che descrive le capacità, le competenze e le conoscenze richieste per ottenere una data certificazione.

Ai due documenti sovra-citati è possibile, alle volte, a discrezione delle parti coinvolte, aggiungere un terzo: il *Réfèrentiel de formation*, un documento che specifica il percorso formativo necessario per l'acquisizione di un determinato titolo.

Per stabilire il livello di corrispondenza rispetto alla nomenclatura interministeriale della formazione in apprendistato, oltre ai *réfèrentiels* vengono allegati altri documenti che contengono informazioni più specifiche che tengono conto del percorso svolto durante l'apprendistato, quali la formazione conseguita nell'ambito professionale, il regolamento d'esame per il conseguimento del diploma, la definizione delle prove d'esame.

Il sistema francese manca di un criterio unico di determinazione delle modalità dell'alternanza, che dipende fondamentalmente dal titolo e dalla professionalità da conseguire. La definizione dell'alternanza avviene quindi nell'ambito della Commissione Paritetica Consultiva¹³⁸, nel quadro della definizione del contenuto di un percorso in apprendistato o dell'adattamento di un diploma alla filiera dell'apprendistato. Il percorso dell'alternanza è soggetto alla valutazione e all'approvazione del Consiglio regionale e del Ministero dell'educazione.

La formazione in alternanza presuppone un coordinamento continuo fra l'apprendista, l'impresa e il CFA. Questo dialogo è favorito dall'utilizzo dei seguenti strumenti¹³⁹:

- il libretto d'apprendistato (*Livret d'apprentissage*): contiene le informazioni relative al contratto di apprendistato (la durata e le sedi di attuazione, l'area di attività dell'apprendista e gli obiettivi del percorso) e costituisce il supporto principale al collegamento fra il CFA e l'impresa. Esso permette all'apprendista e ai responsabili della formazione di seguire i progressi nel corso della formazione. Redatto dall'apprendista, è uno strumento indispensabile per coordinare la sua formazione pratica con la formazione teorica nel CFA e lo aiuta an-

che nella preparazione degli esami. Per il supervisore e i formatori del CFA, il libretto permette di fare una sintesi delle conoscenze pratiche e teoriche raggiunte dall'apprendista;

- il documento di collegamento (*Document de liaison*): è uno strumento amministrativo e pedagogico che 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 *réfèrentiel*. Frutto del lavoro di un'équipe professionale, composta dal tutor scolastico e quello aziendale, esso è elaborato a partire dall'osservazione dell'apprendista in impresa. Esso permette al supervisore aziendale di fare una valutazione periodica delle conoscenze professionali acquisite dal suo apprendista durante il percorso;
- la *fiche navette*, ovvero la scheda di collegamento fra impresa e CFA all'interno del quale sono contenute le motivazioni della scelta del percorso fatto in condivisione tra la scuola, il ragazzo e la famiglia.

Per quanto concerne la valutazione¹⁴⁰ delle conoscenze e delle competenze acquisite, l'apprendista viene valutato in due modi, ovvero sia durante la formazione sia attraverso l'esame finale.

La prima tipologia di valutazione avviene durante il percorso di formazione (*CFF, Contrôle en cours de formation*) e ha l'obiettivo di valutare quale sia il livello dell'apprendista rispetto alle conoscenze e competenze che egli dovrebbe acquisire alla fine del percorso di formazione. È una tipologia di valutazione che avviene sia nei centri di formazione sia sul luogo di lavoro durante la formazione e quindi permette di retroagire sulla formazione. Il libretto d'apprendistato e il documento di collegamento sono entrambi strumenti utilizzati per questo tipo di valutazione.

La seconda tipologia di valutazione avviene invece a conclusione del percorso con il superamento di un esame finale per il conseguimento del titolo. La valutazione finale del percorso di apprendistato si realizza con le stesse modalità previste per i giovani inseriti in altri canali formativi. Terminato il percorso, i giovani apprendisti partecipano all'esame finale come i coetanei, alle stesse condizioni e nelle stesse modalità.

137. ISFOL, *Modelli di apprendistato in Europa*, cit.

138. Organo del sistema educativo nazionale, costituito in equa misura da rappresentanti del mondo del lavoro e rappresentanti dell'istituzione pubblica. Tale commissione è consultata in caso di controversie prevalentemente in ambito lavorativo.

139. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recette_7787/ma-relation-avec-l-alternant/les-outils-pedagogiques-de-l-apprenti.

140. ISFOL, *Modelli di apprendistato in Europa*, cit.

LA DIFFICILE AFFERMAZIONE DELL'APPRENDISTATO IN FRANCIA

È nel regolamento di esame di ogni diploma che vengono determinate, in funzione della formazione di ogni apprendista, le prove generali o professionali che possono essere valutate mediante CCF e quelle valutate mediante prove puntuali.

Nel 2002 è stato istituito il Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP)¹⁴¹ il quale può rilasciare un diploma che certifica la qualificazione professionale conseguita dalla persona oppure registrare la qualifica ottenuta. Per rendere efficiente il lavoro nel Repertorio si lavora congiuntamente tra parti sociali e istituzioni formative. L'iscrizione al repertorio è aperta a ogni lavoratore che vuole vedersi riconoscere un titolo di studio con finalità professionale e allo stesso tempo il Repertorio è aperto alle persone e alle imprese che richiedono un'informazione aggiornata dei diplomi e titoli di studio professionali. Questo strumento permette e favorisce l'accesso all'impiego, alla gestione delle risorse umane e permette una maggiore mobilità sociale e lavorativa. La persona interessata a ottenere questa certificazione deve rivolgersi a un ente certificatore il quale, dopo aver esaminato e sottoposto il candidato a una serie di prove, rilascia o meno l'attestato che certifica le competenze dichiarate. L'insieme delle competenze ed esperienze formative è definito in un *réfèrentiel nationale*.

Nonostante il fatto che i titoli che si ottengono attraverso l'apprendistato corrispondano ai titoli acquisibili in uscita dai percorsi di istruzione secondaria e terziaria e che, pertanto, l'apprendistato francese si presenti come perfettamente inserito nel sistema educativo al pari dei tradizionali percorsi di istruzione a tempo pieno, negli ultimi anni si è osservata una riduzione del numero di apprendisti (8% in meno dal 2012 al 2013). Tale riduzione sembra essere legata alla congiunzione di molteplici fattori. Da un lato si trova il rallentamento dell'attività economica e la degradazione della situazione del mercato del lavoro, dall'altro lato, si osserva che gli studenti delle scuole secondarie inferiori sono sempre meno propensi a scegliere gli studi in apprendistato¹⁴².

A questi fattori si può aggiungere anche il fatto che il sistema dell'apprendistato francese si inserisce all'interno del sistema dell'alternanza formativa, che – come scritto in precedenza – prevede due tipologie di contratto più una: il contratto di apprendistato, il contratto di professionalizzazione e un contratto specifico per le persone con disabilità, dove il primo è orientato verso l'ottenimento di un diploma o di una qualifica professionale per giovani studenti (max. 25 anni) che permetta loro di alternare diverse tipologie di formazione, mentre il secondo ha come obiettivo principale l'integrazione o la reintegrazione nel mondo del lavoro di giovani o adulti attraverso l'acqui-

sizione di una qualifica professionale (diploma, titolo, certificato di qualifica professionale, ecc.) riconosciuta dallo Stato e/o dall'ambito professionale.

Anche se il contratto di professionalizzazione è direttamente rivolto al mondo del lavoro ed è pensato per adempiere ai compiti di formazione continua dei lavoratori, sostenere le riconversioni professionali e reinserire nel mercato del lavoro i disoccupati, esso rappresenta un diretto concorrente del contratto di apprendistato, come mostra il fatto che l'81% dei beneficiari siano giovani al di sotto dei 26 anni. Anche se i numeri dell'apprendistato sono più alti rispetto al contratto di professionalizzazione (rispettivamente 419.000 contratti di apprendistato e 186.000 contratti di professionalizzazione stipulati nel 2012¹⁴³), una buona fetta di giovani francesi decide di orientarsi direttamente verso l'acquisizione di una qualifica professionale.

L'apprendistato francese, inserendosi all'interno del sistema di alternanza formativa che viene descritta come una formazione basata sull'articolazione di periodi di acquisizione di saper-fare in impresa e di periodi di formazione teorica dispensata in centri di formazione dedicati, è ricondotto a un paradigma ordinamentale ed epistemologico-didattico di tipo separativo. Infatti, nonostante non manchino strumenti di incontro tra impresa e formazione (es. i *maître d'apprentissage*), paiono essere pochi i punti di collegamento tra la formazione pratica maturata in azienda e quella teorica acquisita presso gli organi di formazione degli apprendisti. Certo, si riconosce una complementarità e reciprocità dei due momenti, come dimostra anche il metodo di valutazione che suddivide la valutazione delle conoscenze da quella delle competenze, ma anche tale separazione nelle modalità di valutazione sottolinea ulteriormente la marcata scissione che esiste tra teoria e prassi nella prospettiva francese dell'apprendistato.

Francesca Martinelli

PhD student in "Formazione della persona e mercato del lavoro"

Emanuela Garavaglia, Matteo Berardi

Studenti Laurea magistrale in Scienze Pedagogiche

141. <http://www.cncp.gouv.fr/repertoire>.

142. Dares, *L'Apprentissage en 2013*, cit.

143. http://www.lapprenti.com/html/apprentissage_une/chiffres.asp.