

# La proposta francese per la formazione professionale

di Raffaele Galardi

*Giustizia ed efficienza*, queste le parole chiave del *projet de loi* di rinnovamento del sistema francese di formazione professionale lungo tutto l'arco della vita.

Per il Governo francese un sistema efficiente e giusto deve essere in grado di garantire:

- *agli individui*, occupati o meno, un'evoluzione ed un adattamento delle *skills*, un rafforzamento delle qualifiche nell'arco di tutta la vita professionale, una garanzia di sicurezza del percorso professionale;
- *alle imprese* competitività e capacità di fronteggiare eventuali difficoltà di assunzione in settori in crisi, sostenendo l'evoluzione professionale dei lavoratori;
- *al territorio* di sviluppare a pieno le proprie potenzialità.

## L'assetto esistente e le sue criticità

Dal 2002 la Francia ha destinato l'1,5% del proprio PIL alla formazione continua ed all'apprendistato, che ha rappresentato nel 2007 un

investimento di più di 27 miliardi di euro.

Il sistema ha, tuttavia, mostrato delle distorsioni.

Vi sono state delle marcate diseguaglianze nell'accesso alla formazione, con particolare detrimento per i lavoratori meno qualificati, più anziani, per i lavoratori delle imprese più piccole e gli inoccupati.

I finanziamenti, statici e complessi, sono stati poco orientati verso coloro che entravano o che uscivano dal mercato del lavoro (soprattutto i più giovani senza particolari *competences* o i disoccupati).

Il sistema di valutazione dei risultati della formazione è stato limitato ai soli mezzi messi a disposizione.

La crisi economica ha rafforzato la necessità di approfittare maggiormente dei benefici che la formazione professionale può portare al mantenimento del posto di lavoro, alla mobilità o al ritorno al lavoro.

## Le linee essenziali della riforma

Alla luce di tutte queste premesse in Francia da quasi due anni si è aperto un ampio dibattito cui hanno partecipato Stato, Regioni e parti sociali.

Un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti statali, Regioni e parti sociali, in un rapporto reso a fine giugno 2008, ha individuato i mezzi e gli obiettivi da perseguire.

Le organizzazioni rappresentative a livello nazionale sono state invitate ad esprimere i loro orientamenti in materia ed hanno concluso un accordo nazionale interprofessionale il 7 gennaio 2009.

Contemporaneamente l'*Association des Régions de France* e le Regioni hanno individuato le condizioni necessarie per una migliore coordinazione delle politiche pubbliche di formazione professionale, sia a livello nazionale che regionale.

Infine due gruppi di lavoro si sono occupati rispettivamente dello sviluppo dei sistemi di validazione delle competenze e della qualità della domanda e dell'offerta di formazione. Tali gruppi hanno reso il loro rapporto l'8 gennaio 2009.

A tutto ciò si aggiunga l'obiettivo, prefigurato dalla Strategia di Lisbona, di una società della conoscenza e dell'innovazione, capace di:

- fornire a coloro che entrano nel mercato del lavoro una qualifica solida ed adattata alle offerte di lavoro;
- garantire a coloro che sono nel mercato del lavoro l'accesso ad una formazione professionale tale da consentirgli di premunirsi contro i rischi di carriera e di realizzare i loro progetti anche in un mercato di lavoro in cui le relazioni di lavoro siano divenute più fragili;

- permettere alle imprese ed ai lavoratori di attualizzare continuamente le loro competenze nel contesto economico in continuo movimento.

Il *projet de loi*, presentato in Consiglio dei Ministri lo scorso 29 aprile, ha mescolato sapientemente tutti questi elementi.

Cinque sono gli ambiziosi obiettivi della riforma:

- 1) aggiustare il tiro dei fondi di formazione, indirizzandoli verso coloro che ne hanno maggiore bisogno: gli inoccupati e i lavoratori poco qualificati;
- 2) sviluppare la formazione nelle piccole e medie imprese;
- 3) inserire i giovani nel mercato del lavoro, servendosi dei contratti in alternanza;
- 4) migliorare la trasparenza e i circuiti di finanziamento, sovrastimare le politiche di formazione professionale;
- 5) semplificare, meglio informare, meglio orientare e meglio accompagnare i lavoratori e coloro che cercano lavoro.

Concretamente la riforma prevede cinque grandi aree di intervento.

I) Anzitutto è necessario creare un fondo paritario per la messa in sicurezza dei percorsi professionali. Il fondo è destinato a formare gli inoccupati e i lavoratori poco qualificati, soprattutto delle imprese più piccole, tenendo conto di priorità di intervento che sono fissate contrattualmente tra lo Stato e le parti sociali. Tale fondo, finanziato da una parte della contribuzione obbligatoria che le imprese pagano per la formazioni, contribuirà, secondo le previsioni delle parti sociali nell'Accordo del 7 gennaio 2009, a formare ogni anno 500.000 lavoratori poco qualificati e 200.000 inoccupati.

ti.

II) Il circuito di finanziamento, poi, deve essere reso più efficiente, soprattutto grazie ad organismi paritari collettori (OPCA) con ampia capacità finanziaria e organizzati in grandi settori di attività. Tali misure dovrebbero consentire delle economie di scala, una migliore gestione dei fondi ottenuti, una migliore presa in conto della mobilità professionale e maggiore trasparenza.

III) Il *projet* apporta delle sensibili modifiche dirette a semplificare e migliorare gli strumenti della formazione professionale.

L'articolo 4 consente la portabilità del diritto individuale alla formazione. In sostanza, di tale diritto il lavoratore può godere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 5 categorizza due tipologie di azione per la formazione, riducendole da tre a due.

Da una parte vi sono le azioni che consentono l'adattamento delle *skills* al luogo di lavoro o comunque finalizzate al mantenimento dell'occupazione. Esse sono considerate come tempo di lavoro effettivo e remunerate come tali.

Dall'altra vi sono poi le azioni che consentono lo sviluppo delle *competences* del lavoratore, che si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro e che danno titolo ad un'indennità di formazione pari alla metà della retribuzione netta.

L'articolo 6 estende le possibilità di beneficiare del congedo di formazione al di fuori dell'orario di lavoro, con la possibilità di assunzione dei costi della formazione da parte degli OPCA.

L'articolo 7 prevede un *bilan d'étape professionnel*, una sorta di resoconto della formazione, cui il lavoratore può accedere ogni cinque anni.

Il *bilan* consente inoltre all'impresa di determi-

nare i bisogni e gli obiettivi della formazione professionale tenendo conto delle evoluzioni sia dell'impresa sia del progetto personale del lavoratore.

Il *projet de loi* prevede lo sviluppo di sistemi di validazione delle *skills* e delle *competences* acquisite.

IV) Occorre poi fare dell'orientamento professionale una missione di interesse generale che permette ad ogni persona, indipendentemente dall'età o dallo statuto personale, di accedere a dei servizi ben identificati. Gli organismi che partecipano a tale missione saranno dotati di un *label*. Inoltre, saranno creati o rinforzati gli strumenti (piattaforme telefoniche, portali internet) destinati ad aiutare le persone ad informarsi e a costruire il loro percorso professionale;

V) È necessario infine rafforzare la coordinazione delle azioni di Stato, consigli regionali e parti sociali, in particolare attraverso il *plan régional de développement des formations professionnelles*.

**Raffaele Galardi**

Dottorando di Ricerca  
Scuola internazionale di Alta formazione  
in Relazioni industriali e di lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Adapt – Fondazione Marco Biagi