



ASSOLOMBARDA

Indagine qualitativa sulle esperienze di apprendistato di primo livello

Emma Garavaglia, Luca Quaratino

15 ottobre 2019

Gli obiettivi dell'indagine

L'obiettivo dell'indagine è stato quello di **esplorare le caratteristiche di questo strumento**. Raccogliendo il punto di vista di enti di formazione e imprese si è mirato a inquadrare non soltanto la loro **visione complessiva** sullo strumento e sui **processi di governance** che lo riguardano, ma anche:

- gli elementi conoscitivi sui **passaggi concreti** connessi con la sua messa in pratica;
- i principali elementi di **opportunità e criticità** insiti nello strumento;
- le caratteristiche dei processi di **gestione** di una figura, quella **dell'apprendista**, che assume contemporaneamente lo status di lavoratore e quello di persona in formazione.

La metodologia

Lo strumento utilizzato per la raccolta dati è stato quello **dell'intervista semi-strutturata**, di gruppo e individuale.

Nello specifico sono stati condotti:

- un **focus group** che ha visto coinvolti i rappresentanti di **sei enti di formazione professionale** operanti nell'ambito territoriale di competenza di Assolombarda: Ciofs FP Lombardia, CNOS-FAP, ECFoP, ENAIP Lombardia, Fondazione Clerici e Galdus;
- **interviste presso nove aziende**, coinvolgendo la persona **responsabile della gestione complessiva dell'esperienza di apprendistato** – nelle aziende più strutturate questa figura corrisponde al responsabile o a un addetto dell'ufficio del personale – e, laddove disponibile, il **tutor aziendale**. Le aziende sono tutte di piccole o medie dimensioni e appartenenti a diversi settori: meccanico e metalmeccanico, arredo, ristorazione, orafo.

Gli esiti della ricerca

Le questioni emerse nel corso delle interviste sia con gli enti di formazione, sia con le imprese sono stati raccolti in alcuni 'contenitori tematici' che consentono di mettere in evidenza, nel complesso, gli esiti più rilevanti della ricerca:

- Dove nasce e come si sviluppa l'interesse per l'apprendistato di primo livello
- Il sistema delle relazioni
- Punti di forza, criticità, opportunità e rischi
- Chi sono gli apprendisti
- Il tutoraggio

Dove nasce e come si sviluppa l'interesse per l'apprendistato di primo livello

- La **leva economica** – risparmio in termini contributivi – c'è, ma non è la più importante.
- Le aziende desiderano **fare qualcosa per la società** e per far crescere i giovani del proprio territorio: corporate social responsibility.

“A noi piace insegnare ai ragazzi che, comunque vada a finire dopo l'anno insieme, avranno un mestiere in mano e noi avremo fatto qualcosa di utile per loro, per le loro famiglie e il territorio; poi è chiaro che se le cose vanno bene e l'apprendista resta, il vantaggio per noi è maggiore”

Dove nasce e come si sviluppa l'interesse per l'apprendistato di primo livello

- Ampia strategia di **relazione con il mondo della formazione: fiducia** e sviluppo di una **cultura sensibile** ai temi formativi.

“Molte aziende inizialmente lo vedevano come un risparmio. Poco alla volta hanno capito l'importanza dello strumento [...] c'è stata un'apertura delle aziende sulla formazione, è cresciuta la sensibilità all'aspetto formativo”

- Spinta da parte della **proprietà aziendale**.

Il sistema delle relazioni

- Tra i fattori che influenzano in modo decisivo la decisione di ricorrere alla formula dell'apprendistato, vi è sicuramente la (buona) **relazione tra l'impresa e l'ente di formazione**: spesso frutto di una collaborazione già consolidata in ambito di alternanza scuola-lavoro, apprendistato di primo e secondo livello o semplici visite aziendali per gli studenti, essa costituisce una **base fiduciaria indispensabile** tra le parti.
“La prima volta qualche anno fa eravamo un po' scettici, poi abbiamo apprezzato la collaborazione con l'ente e oggi siamo già alla terza esperienza, con anche un'assunzione”
- Contatti costanti tra l'ente di formazione e l'azienda: tentativo di **modellizzare** le modalità di relazione.

Il sistema delle relazioni

- **Incremento di efficienza** nella gestione dei progetti di apprendistato.
- La costruzione di **partnership solide e continuative** tra enti di formazione e imprese rappresenta, per diversi intervistati da entrambe le parti, una sorta di **garanzia per l'intero sistema dell'apprendistato**.

“C'è da parte dell'istituto una presenza altissima, vengono spesso qui e questo è fondamentale per il successo di queste esperienze”

“Cementare la fiducia delle aziende è fondamentale, altrimenti si creano problemi”

Punti di forza, criticità, opportunità e rischi

Punti di forza

formare la risorsa sulle esigenze aziendali

l'apprendista come risorsa produttiva

valorizzare potenzialità nascoste e colmare gap di competenza

elaborare percorsi personalizzati

Criticità

tempo necessario per seguire gli apprendisti

allineamento dei tempi

carico amministrativo

inadeguata preparazione tecnica di partenza degli apprendisti

Opportunità

employer branding verso gli enti di formazione

legittimazione a livello di territorio e di settore

'aria fresca' in azienda

Rischi

riduzione del monte ore dell'alternanza scuola-lavoro

il giovane una volta formato va a lavorare in un'altra azienda

Chi sono gli apprendisti

- Un fattore chiave capace di determinare il grado di successo complessivo dell'esperienza di apprendistato di primo livello è rappresentato dalla **selezione degli studenti**.
- La **relazione di fiducia con gli enti** sostiene il processo di selezione.

“Con l’istituzione formativa abbiamo una collaborazione di lunga data, tramite stage e visite...c’è un canale aperto tra le parti e soprattutto sappiamo che i loro studenti hanno respirato aria di azienda fin dai primi anni, sono già sgrezzati e questo ci aiuta molto”

- I percorsi sono molto differenziati tra loro: lavoro di **personalizzazione**.

Chi sono gli apprendisti

- Contano le **qualità umane**, più che le competenze tecniche.

“Le prime cose che guardiamo sono la serietà, l’etica del lavoro, la voglia di imparare e il rispetto delle regole che ti fanno capire il livello di maturità e di potenziale futuro della persona...la dimensione tecnica si considera solo in seconda battuta”

- Emerge con chiarezza la **differenza tra apprendistato di primo livello e alternanza scuola-lavoro**: gli studenti sono maggiormente responsabilizzati.
- Il doppio status dell’apprendista, non viene osservato come elemento di possibile criticità. Al contrario, dentro a questa commistione di ruoli risiedono molte **opportunità** non soltanto per i ragazzi stessi, ma anche per le aziende.

Il tutoraggio

- In nessuna delle aziende incontrate i ragazzi sono stati messi a “far fotocopie e perdere tempo” o considerati della “manodopera a basso costo da sfruttare”. L’obiettivo è **l’apprendimento di un lavoro nel suo complesso** e l’acquisizione della capacità di svolgerlo in, almeno parziale, autonomia: il tutoraggio in questo senso è fondamentale.
- Il tutor guida il processo di apprendimento «tecnico» *on the job*.

“Il momento on the job è cruciale, quando i ragazzi mettono mano a un disegno o cominciano a utilizzare una macchina si responsabilizzano e danno il meglio e magari quelle stesse nozioni che a scuola risultavano noiose qui acquisiscono un senso”

Il tutoraggio

- Dal punto di vista delle competenze sociali, l'apprendista **entra un po' alla volta a far parte di una comunità organizzativa e professionale** di cui deve imparare le regole, gli stili comportamentali e le corrette abitudini. Il tutor rappresenta una guida anche in questo senso, diventa un «maestro di vita».

“Situazioni molto diverse come mangiare in mensa con i colleghi o poter beneficiare dell'aiuto dei più esperti, grazie al fatto che si lavora in open space, contribuiscono a generare senso di appartenenza al reparto e all'azienda, ma anche consapevolezza di far parte di una famiglia professionale”

- Risulta evidente la **grande soddisfazione** dei tutor per i progressi e i successi degli apprendisti, elemento che ha un forte valore motivazionale dei tutor stessi.

Riflessioni di sintesi

Visione positiva: apprendistato come opportunità, occasione, novità, vantaggio.

*Strumento che offre non soltanto una grande opportunità di apprendimento e socializzazione al lavoro ai giovani, ma anche la possibilità per le imprese di cogliere questa esperienza come occasione per «**guardarsi dentro**», **mettersi in discussione, imparare qualcosa di nuovo.***

*Necessità di una **cultura condivisa** da tutti gli attori in campo: cultura come insieme di significati associati all'esperienza dell'apprendistato di primo livello che consentono di comprendere appieno la natura dello strumento e sfatare alcuni possibili pregiudizi ad esso associati.*

Riflessioni di sintesi

*La cultura si crea attraverso **relazioni continuative e di fiducia**.*

Cultura e relazioni sono il frutto di un lavoro continuo e costante da parte degli enti di formazione, di investimenti che guardano al medio-lungo periodo da parte delle imprese, dell'impegno degli apprendisti supportati anche dalle loro famiglie.

*Necessità che vi sia **maggiore informazione** di tutto il sistema che ruota intorno a questo dispositivo sulle sue caratteristiche fondamentali e sulle modalità di gestione ad esso associate, **per una «lievitazione positiva»** delle esperienze.*

*Il ruolo delle **Associazioni** di rappresentanza delle imprese viene evocato come chiave per la **promozione di informazione e formazione** su questi temi.*



ASSOLOMBARDA

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

Seguici su     