



L'apprendistato francese tra crescita e trasformazione: spunti per il caso italiano

di Matteo Colombo

Il recente report della Dares, la direzione studi e statistica del Ministero del Lavoro francese, dedicato all'andamento dell'apprendistato nel 2024 ([*L'apprentissage en 2024. Une légère accélération des entrées*](#)) offre spunti di particolare interesse per il dibattito europeo sulle politiche di promozione della transizione scuola-lavoro e, in modo specifico, per il caso italiano. I dati mostrano un sistema che, dopo la fine della fase di espansione straordinaria legata alla riforma del 2018 e agli incentivi emergenziali introdotti durante la pandemia, entra in una fase di assestamento, senza tuttavia invertire la rotta.

Nel 2024 sono stati avviati 889.400 contratti di apprendistato, con una crescita del 4% rispetto al 2023, più sostenuta di quella registrata l'anno precedente (+2%), ma nettamente inferiore ai ritmi osservati tra il 2019 e il 2022. Al 31 dicembre 2024, i contratti di apprendistato in essere superano 1.048.800 unità, con un incremento del 3% su base annua. Si tratta di un dato rilevante, se si considera che nello stesso periodo il sistema ha visto una riduzione progressiva degli aiuti alle imprese, e un taglio degli incentivi alla formazione pensati per gli apprendistati finalizzati al conseguimento delle qualifiche più elevate.

Per comprendere appieno il significato di questi dati è necessario chiarire come si articola l'apprendistato in Francia (in tema, anche per un confronto sui dati degli anni precedenti, vedi M. Delle Chiaie, [*Il rilancio dell'apprendistato in Francia: numeri e ragioni alla base del successo*](#), in Bollettino ADAPT, 22 maggio 2022). A differenza di quanto avviene in Italia, dove convivono più tipologie di apprendistato, il sistema francese si fonda su un unico contratto di lavoro, il *contrat d'apprentissage*, che può essere utilizzato per conseguire titoli di studio e qualificazioni molto diversi tra loro, dal livello della formazione professionale di base fino all'istruzione universitaria.

Il contratto combina lavoro in impresa e formazione presso un *centre de formation d'apprentis* (CFA) o un'istituzione formativa equivalente, e può condurre a diplomi del sistema educativo (come CAP, baccalauréat professionnel, BTS, licence, master), oppure a "titoli a finalità professionale", certificazioni riconosciute dallo Stato e registrate nel *Répertoire national des certifications professionnelles* (RNCP), fortemente orientate alle competenze richieste dal mercato del lavoro. Provando a fare un paragone con il contesto italiano, le qualificazioni ospitate nei repertori pubblici come l'Atlante del Lavoro, distinte dai titoli di studio formali. È proprio questa seconda tipologia a spiegare gran parte delle dinamiche trasformative approfondite nel rapporto in commento.

Un primo dato interessante riguarda il profilo degli apprendisti. Nel 2024, solo il 57% dei contratti riguarda giovani al primo ingresso in apprendistato, in calo di tre punti percentuali rispetto all'anno precedente. Crescono invece in modo significativo i contratti che coinvolgono persone che avevano

già sperimentato questa modalità formativa: +15% presso lo stesso datore di lavoro e +10% presso un nuovo datore. Nel complesso, il 43% dei contratti avviati nel 2024 riguarda apprendisti che hanno già frequentato un percorso di apprendistato, e circa la metà di questi casi segue una precedente interruzione contrattuale.

Dal punto di vista anagrafico, l'età media degli apprendisti rimane stabile, ma la crescita è trainata dalle fasce più adulte: cresce del +15% quella dei giovani tra i 26 anni e oltre e del +39% tra gli over 30, sebbene questi ultimi rappresentino ancora una quota minoritaria.

L'apprendistato francese appare quindi sempre meno come un canale di primo ingresso nel mercato del lavoro, e sempre più come uno strumento utile a governare le transizioni sul mercato del lavoro, efficace quindi anche nella riqualificazione dei lavoratori.

La crescita del 2024 è spiegata quasi interamente dall'espansione delle formazioni che conducono a titoli a "finalità professionale", al di fuori quindi del sistema dei titoli di studio formali, che registrano un aumento dell'11% in un solo anno (+31.000 contratti). Questi titoli rappresentano ormai il 34% dei nuovi contratti di apprendistato, contro appena il 6% nel 2018.

Questi percorsi sono mediamente più brevi (il 68% dura meno di 18 mesi) e si concentrano in pochi ambiti professionali ad alta domanda di personale: commercio e vendita, amministrazione e comunicazione, finanza e contabilità. Al contrario, le formazioni che portano a diplomi "classici" mostrano una crescita sostanzialmente nulla (+1%).

Uno dei passaggi più interessanti del report riguarda il confronto tra istruzione secondaria e superiore. Nel 2024, per la prima volta dal 2019, la crescita degli ingressi in apprendistato è più forte nel sistema secondario (+6%) rispetto all'istruzione superiore (+3%). Con "secondario" si intendono i percorsi di livello equivalente, nel sistema italiano, ai diplomi professionali e ai diplomi secondari superiori (CAP e *baccalauréat professionnel*), mentre il "superiore" comprende i percorsi post-diploma, dall'equivalente degli ITS/BTS fino alle lauree e ai master, quindi il livello post-secondario e terziario. Il dato non segnala dunque un arretramento dell'apprendistato universitario, ma piuttosto un rafforzamento dell'apprendistato nei livelli medio-bassi, soprattutto attraverso titoli professionalizzanti.

Non a caso, considerando i percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli e qualifiche di livello secondario quasi un contratto su quattro è oggi finalizzato a un titolo a finalità professionale, con un incremento di cinque punti percentuali in un solo anno.

La crescita dell'apprendistato resta fortemente concentrata nel settore terziario, che assorbe il 75% dei nuovi contratti. Particolarmente dinamici risultano alloggio e ristorazione (+18%), altri servizi (+9%) e il terziario non di mercato (+8%). In leggero calo il settore pubblico (in tema, vedi C. Astolfi, *Apprendistato e lavoro pubblico. Il caso francese*, in *Professionalità Studi*, pp. 117-130), che registra una diminuzione delle attivazioni rispetto all'anno precedente (-2%). Tornano inoltre a crescere le microimprese: le aziende con meno di 10 addetti rappresentano il 44% dei contratti avviati, con un aumento del 6% su base annua.

L'esperienza francese suggerisce alcuni spunti interessanti anche per il nostro Paese. I dati evidenziano come il successo dell'istituto non risieda primariamente nel suo corredo di incentivi economici o sull'abbattimento del costo del lavoro che offre. L'apprendistato francese, che a differenza di quanto accade in Italia prevede sempre un'alternanza tra formazione aziendale e svolta presso un ente di formativo esterno, osserva una crescita nel tempo. Questi dati sembrano quindi

suggerire che invocare esclusivamente nuovi incentivi economici per favorire la diffusione dell'apprendistato di primo e terzo livello in Italia sia una strategia, tutto considerato, parziale.

È altrettanto evidente, guardando al caso francese, la crescita dei percorsi finalizzati al conseguimento di qualifiche “a finalità professionale”, più direttamente riconducibili ai fabbisogni delle imprese, caratterizzate da una maggiore brevità e flessibilità rispetto ai titoli di studio formali. Estendere anche all'apprendistato italiano la possibilità di conseguire qualificazioni di questo tipo – come quelle già presenti nei repertori regionali – rappresenterebbe un passaggio rilevante. Ciò che oggi manca nel nostro Paese è però un raccordo strutturato tra tali qualificazioni e i sistemi di classificazione e inquadramento. Questi ultimi risultano invece tipicamente associati all'apprendistato professionalizzante, che tuttavia presenta ulteriori criticità, a partire dalla debolezza della componente formativa. Innestare su questo segmento dell'apprendistato un raccordo sistemico tra profili formativi, qualificazioni contrattuali e qualifiche ospitate nei repertori pubblici, accompagnato da un rafforzamento del monte ore di formazione – anche esterna all'impresa – potrebbe contribuire in modo significativo ad accrescere l'efficacia e la qualità complessiva dell'istituto.

Infine, l'uso crescente dell'apprendistato da parte di adulti e lavoratori già formati indica che questo strumento può diventare una leva di riqualificazione professionale, e non solo una politica “per giovani”. Anche in questo caso, è già aperto – invero da tempo – un dibattito nel nostro Paese, al fine di favorire il ricorso all'istituto senza limiti di età.

Qualunque traiettoria l'apprendistato sia destinato a prendere nei prossimi anni (anche considerata l'annunciata riforma dell'istituto, vedi M. Tiraboschi, M. Colombo, [*Verso una nuova riforma del contratto di apprendistato?*](#), in Bollettino ADAPT, 26 maggio 2025), gli spunti offerti dal caso francese lasciano comunque sullo sfondo il tema della *governance*, e in particolare il presidio dell'istituto da parte delle parti sociali. La capacità di raccordare fabbisogni produttivi, profili formativi, percorsi di apprendimento e inquadramenti contrattuali è ciò che può consentire all'apprendistato di adattarsi ai mutamenti del mercato del lavoro, favorendo sia l'occupabilità dei lavoratori che la produttività delle imprese. In assenza di questo presidio, il rischio è quello di ridurre l'istituto (solo) ad un contratto tra gli altri, scelto più per abbattere il costo del lavoro, e non per costruire le professionalità richieste dai mercati del lavoro.

[Matteo Colombo](#)

Presidente Fondazione ADAPT

ADAPT Senior Fellow

x@colombo.mat

* Il presente articolo è stato pubblicato anche su *Bollettino ADAPT* 26 gennaio 2026, n. 3.