

## RECENSIONE

CRISTINA LION, “**Evaluation finale objectif 4 en France. Résumé du rapport de synthèse**”, **DGEFP Département Fse et Programme Communautaire, Paris, 15 settembre 1999**, in *Osservatorio Isfol*, n. 2, 2000.

L’obiettivo 4 è uno dei cinque obiettivi del Fondo sociale europeo 1994-99, il principale strumento finanziario dell’Unione europea per lo sviluppo delle risorse umane. L’obiettivo 4 intendeva agevolare l’adattamento dei lavoratori ai mutamenti industriali e all’evoluzione dei sistemi di produzione. La valutazione finale dell’obiettivo 4 realizzata dal valutatore francese si compone di una serie di tappe di un percorso valutativo che copre il periodo 1995-1998 e che si concluderà nella primavera del 2000.

Il rapporto di sintesi presenta in maniera sistematica i contenuti della prima fase della valutazione finale, a partire dalla presentazione della metodologia valutativa utilizzata, fino ad arrivare ai risultati della valutazione stessa. La metodologia utilizzata dal valutatore francese è basata su cinque tipi di analisi che hanno riguardato altrettanti ambiti del programma: la realizzazione, i risultati, l’impatto, l’implementazione, il contesto.

I valutatori hanno utilizzato strumenti diversi per ciascuno di questi ambiti di valutazione: per l’analisi della realizzazione, i dati presenti nel sistema di monitoraggio; per l’analisi dei risultati, un’inchiesta telefonica realizzata presso un campione di presentatori di progetti; per l’analisi di impatto, un’inchiesta telefonica e un questionario postale presso le imprese e i lavoratori; per l’analisi dell’implementazione, colloqui e interviste con gli *stakeholder* e gli attori privilegiati; per l’analisi di contesto, l’analisi documentale.

Il rapporto di sintesi evidenzia anche i limiti connessi con la valutazione realizzata, limiti in parte legati all’impossibilità di realizzare un’analisi valutativa analoga per gli assi 1, 3 e 4, e in parte connessi all’utilizzo di strumenti, come i questionari e le interviste telefoniche, che risentono di una certa soggettività, e i cui risultati vanno dunque trattati con cautela.

I risultati emersi dall’analisi valutativa condotta sono di particolare interesse, anche perché evidenziano una serie di analogie con la realtà italiana, così come emerso dalla valutazione finale del Docup nazionale. Anche per la Francia l’avvio del Docup obiettivo 4 ha conosciuto non poche difficoltà, che hanno determinato un iniziale ritardo nell’implementazione del programma, e una successiva accelerazione della spesa nell’ultimo periodo di programmazione.

L’asse 2, destinato al finanziamento di azioni di formazione, ha avuto un ruolo predominante, drenando la maggior quota di risorse finanziarie disponibili a scapito degli assi 1, 3 e 4,

finalizzati alle cosiddette “azioni di sistema”. Gli interventi formativi hanno visto un maggior coinvolgimento iniziale delle grandi imprese e successivamente una presenza più cospicua delle Pmi. La formazione per occupati finanziata dall’obiettivo 4 si è rivelata essere per le imprese più uno strumento per il perseguimento dei propri obiettivi e delle proprie strategie di sviluppo aziendale, piuttosto che uno strumento per il mantenimento dell’occupazione dei propri dipendenti.

Anche per i lavoratori la formazione non sembra aver svolto quel ruolo preventivo che gli era stato assegnato in sede di programmazione, né tanto meno è stato possibile identificare l’impatto degli interventi formativi in termini di migliore inquadramento o maggiore remunerazione dei lavoratori. La formazione ha svolto piuttosto un ruolo di ampliamento delle conoscenze/competenze dei lavoratori con l’assunzione di nuove responsabilità.

La valutazione finale evidenzia quelli che possono essere definiti i punti di forza e di debolezza del programma comunitario, così come attuato in Francia. Complessivamente il Docup obiettivo 4 ha saputo integrarsi nel contesto francese diventando per certi versi un volano della leva formativa, non solo in termini finanziari, ma anche strategici. Dal punto di vista finanziario ciò si è tradotto in una mobilitazione di fondi privati che si sono andati ad aggiungere a quelli nazionali e comunitari destinati alla formazione degli occupati. Dal punto di vista strategico nel corso del sessennio la programmazione operativa ha saputo recepire gli stimoli e le sollecitazioni provenienti dall’esterno, adattando gli interventi al mutato contesto economico di riferimento (nuovi settori non previsti dalla programmazione), ma anche lasciando emergere le sollecitazioni provenienti “dal basso”, in una logica di accompagnamento alla domanda.

Il programma ha saputo anche innestarsi nel ruolo già svolto dagli Organismi paritari (Opca), che in Francia gestiscono le risorse destinate alla formazione degli occupati. Ciò ha significato una maggiore sensibilizzazione sia dei sindacati che delle imprese nei confronti dello strumento comunitario.

Accanto a quelli che sono stati definiti i punti di forza dell’attuazione, la valutazione finale ha messo in evidenza anche gli obiettivi mancati dal programma: in primo luogo il mancato raggiungimento del “gruppo bersaglio”, ossia i lavoratori più deboli, quelli minacciati di disoccupazione con basse qualifiche, avendo di fatto l’obiettivo 4 intercettato un’utenza già qualificata. In secondo luogo si è evidenziata una certa debolezza nella strategia “di sistema”, che doveva essere perseguita con gli assi 1, 3 e 4: le azioni di anticipazione hanno trovato scarso rilievo a fronte di un massiccio ricorso al finanziamento della formazione e a scapito della valorizzazione di altri aspetti importanti connessi con la formazione continua, come la gestione e riduzione del tempo di lavoro, lo sviluppo del dialogo sociale, la concertazione.

Rispetto a questo quadro attuativo, la valutazione evidenzia alcune questioni chiave, connesse anche alla nuova programmazione di Fse: una certa ambiguità della programmazione nell'identificazione dei beneficiari (i lavoratori o le imprese?) e una scarsa specificazione dell'ambito dell'intervento proprio dell'obiettivo 4, rispetto ad altre linee di intervento, hanno portato alla perdita di identità dello strumento comunitario e alla difficoltà di riconoscergli un valore aggiunto.

Le indicazioni/raccomandazioni che la valutazione propone per il futuro riguardano quindi, da una parte, il rafforzamento della traduzione operativa degli obiettivi di programmazione, dall'altra, il miglioramento delle modalità di gestione del programma. Rispetto al primo punto la valutazione propone una maggiore concentrazione degli interventi verso le Pmi, ma soprattutto la valorizzazione della formazione come reale investimento in risorse umane, non solo come strategia aziendale, ma anche come strategia individuale. Rispetto al secondo punto vanno rafforzate le funzioni di animazione e gestione del programma oltre che di assistenza tecnica. Lo stesso vale per il monitoraggio e la valutazione, i cui risultati debbono trovare una maggiore diffusione.