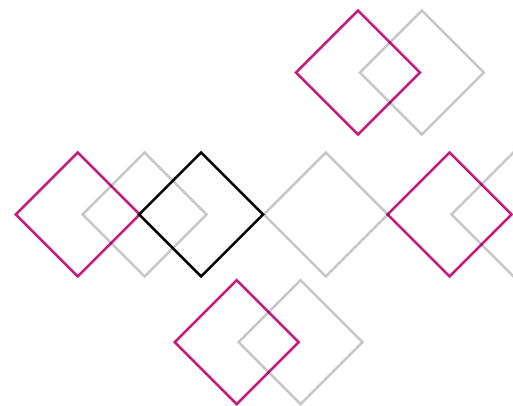
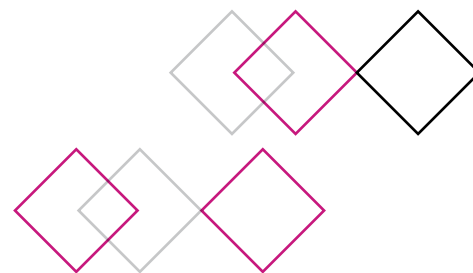


Juny de 2017

Informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya

Informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

Edició:

© 2017 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Cactus Seny Gràfic ®

ISBN:

978-84-393-9586-7

Barcelona, juny de 2017



Avís legal:

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboració

Membres de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral

Presideix:

Enric Vinaixa i Bonet, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• Per CCOO:

Romina García Inglés
Juan Manuel Tapia Rubio / Salvador Seliva Ponce

• Per UGT:

José Antonio Pasadas
Noèlia Marín García

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• Per FOMENT:

Javier Ibars Álvaro
Yésika Aguilar Granados / Mireia Recio Ortega

• Per PIMEC:

Sílvia Miró Martín / Ricard Sánchez Pérez

• Per FEPIME:

Josep Pascal i Calabuig

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Àngels Cuadrada i Basquens
Francisco Herrera Abad
Ariadna Rectoret Jordi / Josep Simón Cabrera
Victor Serna Mont-Ros

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Francesc Gibert Badia
Núria González Manzano

Membres del Grup Tècnic de Models i Iniciatives d'Aprenentatge i Pràctiques en la Formació Professional

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• Per CCOO:

Antònia Pascual Moreno
Eduard Requena Amadas

Elaboració

- **Per UGT:**

Eva Gajardo Rodríguez

Jesús Martín Rivera

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- **Per FOMENT:**

Iris Molina Àvila

Yésika Aguilar Granados

- **Per PIMEC:**

Sílvia Miró Martín

Lourdes Esteban Paredes

- **Per FEPIME:**

Josep Pascal i Calabuig

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Concepció Celaya Miralles

Josep Márquez Moreno

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Francesc Gibert Badia

Índex

1. Introducció	6
2. Models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Conceptualització	8
3. Normativa, iniciatives polítiques i bones pràctiques sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a catalunya. Estat de la qüestió	14
4. Recull de definicions en la normativa vigent de pràctiques, aprenentatge i formació professional dual	35
5. Entrevistes a persones expertes. Una aproximació qualitativa als escenaris futurs més convenients	40
6. Grup de debat amb agents institucionals i privats. Una aproximació qualitativa a les bones pràctiques	52
7. Grup de debat amb persones expertes. Una aproximació qualitativa a les bones pràctiques i els referents de futur	64
8. Conclusions de l'informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional i propostes a càrrec de Lola López Robles, economista i professora de formació professional	80
Bibliografia	100
Annex	102

1.

Introducció

Aquest informe dona resposta als objectius del Grup tècnic sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Atesa la complexitat de la matèria i el recorregut temporal de les iniciatives que els departaments d'Ensenyament i de Treball, Afers Socials i Famílies han dut a terme, els objectius del grup són:

- 1.** La detecció i l'anàlisi d'elements o variables presents en els diferents models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional tenint en compte la mida de l'empresa.
- 2.** La definició del paper dels agents socials i de l'Administració en l'elaboració dels models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.
- 3.** La identificació d'altres elements de valor per a futures iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.
- 4.** L'elaboració de propostes de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

El resultat concret del grup ha de ser un informe de l'estat de la qüestió sobre models de pràctiques i aprenentatge en la formació professional, sense que això suposi que no es pugui explorar en un futur l'àmbit universitari. Aquest informe es confeccionarà en tres grans períodes, que retransmetran compte dels seus tres grans camps d'atenció:

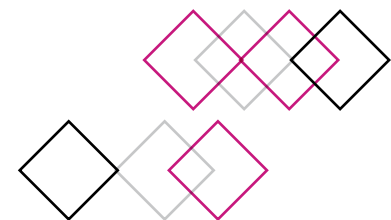
1. Conceptualització dels models de pràctiques i aprenentatge. Anàlisi dels diferents models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge en la formació professional per identificar la seva concreció i bones pràctiques al país; de la normativa estatal i autonòmica específica; de les recents iniciatives polítiques, i, així mateix, dels convenis col·lectius sectorials del Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) —a partir de l'explotació de clàusules provinents dels fulls estadístics— a efectes de conèixer el volum de clàusules regulades i els convenis sectorials més innovadors.

2. Entrevistes amb persones expertes per validar, interpretar i millorar la situació catalana: agents socials, administracions i universitats o consultories.

3. 2 grups de debat:

- 1) Casos de bones pràctiques en l'àmbit empresarial i socioinstitucional.
- 2) Grup de persones expertes.

Per ajudar a conceptualitzar les conclusions de l'informe, s'ha demanat la col·laboració d'una persona experta en la matèria, amb l'objectiu últim d'intentar destacar els aspectes de caràcter més propositiu que es puguin derivar d'aquest treball.



2.

Models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Conceptualització

El grup parteix de quatre grans preguntes per delimitar les qüestions objecte d'estudi:

1. Què és la *formació professional*?
2. Què són les *pràctiques*?
3. Què és l'*aprenentatge*?
4. Què és un *model* i una *iniciativa*?

Per respondre-les, s'ha analitzat la literatura d'ús més recurrent en aquest debat i, en especial, l'elaborada per la Comissió Europea (EC, 2012 i 2013).

2.1. Formació professional

La *formació professional* és una activitat pròpia de l'aprenentatge permanent (*lifelong learning*). D'aquesta manera, és una activitat que les persones poden dur a terme en qualsevol moment del seu cicle vital amb la finalitat de millorar els seus coneixements teòrics o pràctics, les seves destreses, competències i qualificacions per motius personals, socials i professionals (EC, 2013).

L'aprenentatge permanent s'associa a l'aprenentatge formal, no formal i informal amb efectes clarament

professionals. Amb tot, val a dir que el grup tècnic se centrarà sobretot en la formació que té lloc en entorns organitzats i estructurats i que es designa explícitament com a *formació*. Se centrarà en el tipus de formació professional que pressuposa intencionalitat per part de qui aprèn. Per regla general, dona lloc a una validació i certificació.

Més concretament, l'activitat d'aprenentatge que aborda el grup és la formació professional en l'àmbit educatiu —finalització de la secundària i formació professional inicial— i la formació per a l'ocupació i en el marc dels contractes i experiències laborals amb efectes formatius i no merament productius. Com s'ha indicat en la introducció, el grup no tractarà ni els models de pràctiques ni de l'aprenentatge del sistema universitari o d'altres (formació per a la ciutadania, idiomes, etc.).

En resum, la formació professional que s'analitza és l'activitat d'aprenentatge permanent formalitzada, intencionalment professionalitzadora i desenvolupada en l'àmbit educatiu no universitari, de la formació per a l'ocupació o de l'empresa i altres entitats.

Des d'una òptica socioinstitucional catalana, ens adreçem a la formació professional conceptualitzada segons la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals i la Llei orgànica 5/2002, de

19 de juny, de les qualificacions i la formació professional. Amb tot, ens centrem explícitament en la formació professional inicial i per a l'ocupació i les iniciatives de treball i formació (no universitària), i posem una atenció específica al rol formatiu de l'empresa i altres entitats.

2.2. Pràctiques

D'acord també amb les definicions comunitàries més referenciades en aquests debats (EC, 2013), les *pràctiques* són unes activitats de formació pràctica que l'alumnat de formació professional fa en empreses o altres centres de treball. Aquesta formació pràctica està prevista en un mòdul de caràcter obligatori, tant en els títols de formació professional del sistema educatiu com en els certificats de professionalitat de formació professional per a l'ocupació.

És una activitat destacable de formació en el món laboral (*traineeship*), juntament amb el format dels clàssics aprenents (*informal apprenticeship*), els interinatges (*internship*) i els aprenents (*apprenticeship*). Juntament amb l'aprenentatge, és el tipus d'activitat més destacable de formació a l'empresa (EC, 2013).

Els trets d'aquesta activitat es poden diferenciar en les diverses variables de la taula següent (EC, 2013)

Quadre 1. Les dimensions del concepte de *pràctiques*. Comissió Europea

1. Abast	Complement d'un programa educatiu o un CV individual.
2. Objectiu	Experiència en la pràctica documentada.
3. Nivell de qualificació	Les pràctiques formen part dels programes de tots els nivells del Marc Europeu de Qualificacions (European Qualifications Framework, EQF), habitualment de la preformació professional, l'educació superior i després de la graduació (de vegades obligatòria).
4. Contingut	Orientades a la feina o a la carrera professional, i a l'assoliment de coneixements, competències i destreses d'una ocupació o professió.
5. Aprenentatge al lloc de treball	Generalment completen la part formativa o es fan com un extra opcional.
6. Durada	Variable: curta o mitjana, generalment menys d'1 any.
7. Tipus de vinculació	Sovint a través d'un conveni entre l'empresa i l'escola, de vegades amb l'estatus de voluntariat o sense un estatus clarament definit.
8. Compensació	Remuneració variable, sovint sense compensació. Remuneració no regulada.
9. Governança	Sense regulació o amb una regulació molt parcial.
10. Actors implicats	Persones, empreses, estats i institucions educatives.

Font: Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners. *Brussel·les: Comissió Europea, 2013 (a).*

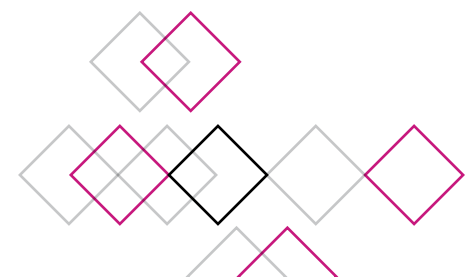
És una activitat preferent de formació a l'empresa en models «escolars» de formació professional, característics de països com França, Itàlia i Suècia.

A Catalunya aquestes experiències són regulades per la Llei 20/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals. Amb tot, com detallem en el punt 3 d'aquest document en analitzar el títol I d'aquesta llei, que defineix aquestes experiències, la noció de *pràctiques* dels documents de la Unió Europea permet considerar més situacions.

2.3. Aprenentatge

Segons la Comissió Europea (2013a), l'*aprenentatge* es pot definir com aquella activitat pràctica que els aprenents fan en empreses o altres centres de treball, quan cursen formació professional inicial o per a l'ocupació en modalitat d'alternança o amb formació dual. Pot tenir caràcter productiu i formatiu alhora.

Els trets d'aquesta activitat es poden diferenciar en les dimensions següents (EC, 2013).



Quadre 2. Les dimensions del concepte d'aprenentatge. Comissió Europea

1. Abast	Perfil de formació o qualificació professional.
2. Objectiu	Obtenció de la qualificació professional o el perfil professional (QP).
3. Nivell de qualificació	Generalment, el nivell 3-5 del Marc Europeu de Qualificacions (European Qualification Framework, EQF).*
4. Contingut	Assoliment del conjunt de coneixements, competències i destreses d'una ocupació.
5. Aprenentatge al lloc de treball	Igual d'important que la part formativa.
6. Durada	Determinada: de mitjana a llarga durada, generalment fins a 4 anys.
7. Tipus de vinculació	Estatut de persona treballadora, sovint com a aprenenta-treballadora o contractada.
8. Compensació	Segons la negociació col·lectiva o la que estableix la llei. Prestació per aprenentatge, que té en compte els costos nets i els beneficis per al treballador i l'empresa.
9. Governança	Fortament regulat, sovint sobre la base de la negociació tripartida.
10. Actors implicats	Sovint els agents socials i els proveïdors de formació.

* A Catalunya i Espanya equivalen als nivells que van de l'1 al 3 del Catàleg de qualificacions professionals vigent a Catalunya . Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners. Brussel·les: Comissió Europea, 2013 (a)

L'aprenentatge presenta concrecions territorials molt diverses. És una activitat preferent de formació a l'empresa als Estats Units d'Amèrica, el Japó i el Regne Unit, estats amb models de formació professional de mercat, que se situen a l'extrem oposat dels anomenats *models acadèmics*. El model «dual» centreeuropeu, que es troba a mig camí entre el model de mercat i l'acadèmic, se singularitza també per les accions d'aprenentatge.

A Catalunya aquestes experiències són regulades per la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals. Com detallem en el punt 3 d'aquest document en analitzar el títol I d'aquesta llei, que defineix aquestes experiències, la noció d'*aprenentatge* dels documents de la Unió Europea també permet considerar més situacions.

En especial, des d'aquesta documentació comunitària s'emfasitza el rol formatiu de les empreses i altres entitats i la seva gestió i regulació concertada amb els agents que les formen. De fet, la competitivitat i l'ocupabilitat depenen cada vegada més de les qualificacions, competències i destreses assolides en el desenvolupament de les tasques productives quotidianes i, d'aquesta manera, l'empresa adquireix en el context socioeconòmic actual un estatut encara més determinant d'ens formador i valoratiu dels treballadors.

Amb tot, el mercat del treball no és homogeni i les seves institucions gestionen de manera diversa la qualificació professional d'acord amb variables com les característiques del sector o el nivell formatiu dels treballadors.

2.4. Models i iniciatives

Els *models* fan referència a experiències perfilades, amb una lògica i reproducció distingible, i referents, ja que defineixen patrons que poden seguir altres persones. Les *iniciatives* es poden entendre com innovacions en un determinat àmbit.

- 1.** Elements comuns: són situacions amb l'objectiu bàsic i prioritari d'abordar de manera exemplar les pràctiques i l'aprenentatge a l'empresa.
- 2.** Elements diferenciadors: els *models* són experiències consolidades i les *iniciatives* són experiències noves o puntuals.

3.

Normativa, iniciatives polítiques i bones pràctiques sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya. Estat de la qüestió

Aquest apartat pretén definir el marc socioinstitucional dels models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya.

En primer lloc, es recull, de manera descriptiva, les principals normatives reguladores i iniciatives polítiques que expliquen el marc institucional i polític dels models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya.

En segon lloc, s'indiquen les principals experiències innovadores identificades per la literatura, i les dades sobre les clàusules d'interès regulades en la negociació col·lectiva i els contractes formatius a Catalunya.

3.1. Normativa reguladora i iniciatives polítiques sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional

La normativa i les iniciatives poden diferenciar-se en 2 classificacions, ja que els models d'aprenentatge i les pràctiques s'entenen a partir de determinants socioinstitucionals diversos. Una primera classificació ens duu a diferenciar, d'aquesta manera, dispositius provinents de la Unió Europea, Espanya i Catalunya. En segon lloc, es poden separar en funció de ser

originaris d'àmbits institucionals, d'una banda, del món educatiu o bé laboral i, de l'altra, transversals en aquests dos àmbits.

Abans de detallar aquestes normes i iniciatives, és convenient exposar que l'anàlisi de la regulació i les iniciatives polítiques entorn de les experiències d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional i la identificació de les experiències que comprenen, ha de partir de la premissa de l'existència de diferents marcs reguladors que tenen finalitats i incidència diferents.

En aquest sentit, cal tenir ben present les qüestions següents:

- 1.** Des d'una òptica socioinstitucional, els models de pràctiques i aprenentatge es defineixen tenint present un sistema més ampli, que comprèn institucions i dispositius diversos de formació i també de qualificació professional.
- 2.** Aquest sistema més ampli integrat de formació i qualificació professional neix i es reformula essencialment a partir d'iniciatives de la Unió Europea i, per consegüent, a partir de categories que poden estar lluny de les utilitzades en cada estat membre.
- 3.** Existeixen competències compartides entre les institucions estatals i catalanes en determinats àm-

bits, i de caràcter executiu en el camp autonòmic en d'altres.

- 4.** Hi ha marcs reguladors propis del món de l'educació i del treball que afecten les pràctiques i l'aprenentatge en la formació professional, que es defineixen a partir de processos i normes diferents de les del sistema de formació i qualificació professional, com són el mateix articulat de l'Estatut dels treballadors i el que estableixen els convenis col·lectius.
- 5.** Les normes no sempre defineixen de manera detallada les experiències d'aprenentatge i pràctiques i, fins i tot, poden dur a errors d'identificació i classificació.

Per això, és necessari tenir ben present els canvis normatius en aquests diferents terrenys per conèixer com es regulen les accions d'aprenentatge i pràctiques.

D'altra banda, hi ha normativa concreta dirigida a regular aquestes experiències de formació professional.

La majoria s'associa amb la formació en centres de treball i les experiències de «formació en alternança simple i dual» relacionades amb itineraris en curs d'aprenentatge estretament relacionats amb el sistema educatiu i, d'altra banda, amb les experiències de

formació professional impulsades directament o indirectament pel sistema de formació i qualificació professionals.

Finalment, en ocasions els casos concrets d'aprenentatge i les pràctiques van més enllà de les experiències que s'estan duent a terme en el marc dels sistemes educatius i d'altres iniciatives institucionalitzades. És el cas, per exemple, de la formació que es fa a l'empresa en col·laboració amb diferents tipus d'operadors privats en els models de formació professional de mercat abans esmentats, propis de països com el Japó, els EUA i el Regne Unit fins a cert punt.

L'annex detalla la principal normativa europea, estatal i autonòmica que permet definir la realitat socioinstitucional de caràcter transversal, i la concreta d'àmbit educatiu i laboral. Gràcies a les seves definicions, podem identificar els actors i processos que poden condicionar les experiències d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

Els punts següents detallen les principals normes a efectes de delimitar els models i les iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional que són més distintius des de l'òptica de la regulació socioinstitucional d'aquestes experiències.

a) Sistema de formació i qualificació professional segons la normativa estatal

Aquest sistema es troba regulat a partir de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i la formació professional i el seu desplegament.

El més destacable pel que fa a la identificació de les pràctiques d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional és la definició dels diferents actors, institucions, funcions i processos del sistema de formació i qualificació professional i la mateixa definició de la formació professional.

En aquest darrer sentit, «la *formació professional* comprèn el conjunt d'accions formatives que capaciten per al desenvolupament de les diverses professions, l'accés a l'ocupació i la participació activa en la vida social, cultural i econòmica».

Són, en concret, els ensenyaments propis de la formació professional inicial, les accions d'inserció i re-inserció dels treballadors i les accions orientades a la formació contínua de les empreses.

Val a dir que en les ofertes de formació professional, l'Administració general de l'Estat determinarà els títols i certificats de professionalitat que constituïran les ofer-

tes de formació professional que es refereixen al Catàleg nacional de qualificacions professionals espanyol (CNQP). Cal tenir present, però, que l'oferta formativa sostinguda per fons públics pot incloure accions no associades al CNQP.

Aquesta definició és la més àmplia i més rigorosa en termes analítics i de concreció per definir la *formació professional*. Amb tot, és una norma del 2002 i alguna terminologia hauria d'actualitzar-se per facilitar-ne la comprensió.

b) Sistema de formació i qualificació professional segons la normativa catalana

La recent Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals destaca, en aquest sentit, per una definició concreta de la *formació professional* i, així mateix, pels àmbits concrets de les *pràctiques* i l'*aprenentatge*. L'amplitud conceptual és especialment destacable d'aquesta regulació a efectes d'identificar les experiències associades a les iniciatives i models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Amb tot, en alguns aspectes és una mica vague, poc precisa.

Segons aquesta llei, a l'article 2, es defineix la *formació professional*: «a) el conjunt d'accions formatives que

capaciten per al desenvolupament qualificat de les diverses professions, l'accés a l'ocupació, la progressió professional i la participació activa en la vida social, cultural i econòmica. Inclou la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació».

Així mateix, defineix el concepte de *pràctiques* i *aprenentatge*:

1. «Pràctiques: les activitats de formació pràctica que els i les alumnes de formació professional fan en empreses o altres centres de treball. Aquesta formació pràctica està prevista amb un mòdul de caràcter obligatori, tant als títols de formació professional del sistema educatiu com als certificats de professionalitat de formació professional per a l'ocupació».
2. «Aprenentatge: l'activitat pràctica que els aprenents fan en empreses o altres centres de treball, quan cursen formació professional inicial o per a l'ocupació en modalitat d'alternança o amb formació dual. Pot tenir caràcter productiu o formatiu alhora».

En aquest darrer sentit, d'acord amb el preàmbul de la llei, la formació d'alternança o amb formació dual s'ha de definir segons el que estableix el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i

s'estableixen les bases de la formació professional dual.

D'acord amb aquestes definicions, hi ha una delimitació més estricta d'aquestes experiències en el marc normatiu català i espanyol respecte a les definicions de la Unió Europea, en què es basa l'objecte de reflexió d'aquest informe (vegeu l'apartat 2 de l'informe).

Amb tot, potser seria adient que aquesta regulació tingués aquestes característiques:

- 1.** Emfasitzés la rellevància de les accions de formació informal o no formal en l'aprenentatge al llarg de la vida laboral.
- 2.** Remarqués, també, la importància d'accions formatives de les empreses, essencialment de l'àmbit de la formació contínua, no condicionades del tot per les regulacions del sistema de formació i qualificació professional, com són, per exemple, els estudis propis impulsats per empreses o agents privats no reconeguts pel sistema de formació i qualificació professional, les accions de polítiques de recursos humans desenvolupades per les empreses i les regulacions sobre tots aquests aspectes fetes en el marc de la negociació col·lectiva.

- 3.** Destaqués la rellevància dels contractes formatius, d'inserció amb càrrega formativa i les pràctiques no laborals.

Val a dir que la disposició final cinquena de la llei catalana estableix: «El Govern, havent consultat els agents més representatius, ha de regular per decret els drets i deures de les persones en pràctiques i en aprenentatge i de les empreses que els acullen». En aquest sentit, ens trobem amb una normativa no acabada i que necessita més regulació.

Des d'una perspectiva analítica i més aclaridora, el desplegament de la llei potser hauria de centrar-se, d'entrada, a saber ben bé a què es fa referència quan s'aborden les pràctiques i els aprenentatges en la formació professional.

c) Formació en alternança en la formació professional inicial segons la normativa estatal

D'acord amb el Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu (art. 31), s'observen les normes següents:

- 1.** Es poden desenvolupar programes formatius en alternança en col·laboració amb empreses per

a aquelles persones que disposin d'un contracte de treball, un contracte per a la formació, una beca de formació en empreses o entitats públiques o la condició de persona voluntària d'acord amb la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

2. Per a l'aplicació del que estableix aquest article és necessària la subscripció d'un conveni entre l'empresa i l'Administració educativa, pel procediment que aquesta estableixi, i amb l'Administració laboral competent, quan ho prevegin les seves normes específiques, en el qual s'han de recollir, com a mínim, els aspectes següents:

- 1) La durada del programa. S'ha d'adaptar a les característiques pròpies de la formació compartida entre centre educatiu i empresa. S'ha de garantir que la durada total del programa i l'activitat docent que correspongui als centres permeti a l'alumnat adquirir els resultats d'aprenentatge continguts en els diferents mòduls professionals.
- 2) La participació dels treballadors en l'empresa que ha subscrit el conveni corresponent i la informació a la representació legal.

3. El programa ha de disposar d'un tutor al centre docent i un tutor a l'empresa. Tots els mòduls han de tenir assignat un professor responsable, enca-

rregat de la programació, supervisió de la formació, progrés i avaluació de l'alumnat.

4. En els casos de contracte per a la formació, s'ha de tenir en compte que, quan la persona treballadora contractada per a la formació no hagi finalitzat l'educació secundària obligatòria, la formació té com a objectiu prioritari l'obtenció del títol de graduat en educació secundària obligatòria.

5. La formació d'aquelles persones que disposin d'un contracte de treball s'ha de desenvolupar sense perjudici de les competències de l'Administració laboral en matèria de formació per a l'ocupació en relació amb la formació de demanda que estableixen els articles del 12 al 19 del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, com, per exemple:

- 1) El contingut dels programes de formació, les activitats que es desenvolupin i la forma d'avaluar el progrés de l'alumne.
- 2) L'abast del compromís formatiu que correspongui a l'empresa, així com la flexibilitat en l'activitat en aquesta perquè l'alumnat participant pugui cursar les activitats de formació que es realitzin al centre educatiu.

d) Formació professional dual general i en el sistema educatiu segons la normativa estatal

Aquesta regulació es troba al Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.

Aquest Reial decret defineix la *formació professional dual* de les maneres següents:

1. «Conjunt d'accions i iniciatives formatives, mixtes d'ocupació i formació, que tenen com a objectiu la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral en una empresa amb l'activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.»
2. «L'activitat formativa pròpia als contractes de formació i aprenentatge.»
3. «Els projectes desenvolupats en l'àmbit del sistema educatiu.»

Les modalitats de formació professional dual són:

1. Formació exclusiva al centre educatiu.

2. Formació amb participació de l'empresa (aporta espais, instal·lacions o persones expertes).

3. Formació a l'empresa (està acreditada/autoritzada) i al centre educatiu.

4. Centre de formació i empresa (està acreditada/autoritzada) coparticipen en la formació. L'empresa ha d'estar adscrita al centre educatiu.

5. Formació exclusiva a l'empresa (està acreditada/autoritzada). En el marc dels contractes per a la formació i l'aprenentatge.

La formació professional dual del sistema educatiu té les característiques següents:

1. Com a mínim un 33% de les hores de formació establertes al títol s'han de desenvolupar a les empreses.
2. La durada dels cicles formatius es pot ampliar a 3 anys.
3. L'avaluació resta en mans del centre, amb les aportacions del personal tutor d'empresa i tenint en compte les activitats desenvolupades a l'empresa.

4. L'alumnat pot estar becat per les empreses, institucions, fundacions o per les administracions.

Aquesta regulació, que la normativa catalana esmenta en el seu preàmbul com a referent, sembla diferenciar clarament la formació professional de la «formació professional dual» o tot el que fa referència a pràctiques i aprenentatge respecte a la consideració de l'empresa i les seves accions formatives pròpies com a marcs de consideració. Des d'aquesta regulació, sempre que no estiguin vinculades a la formació per a l'ocupació o a la professional inicial, s'han d'entendre com formació professional, però mai com iniciatives o models d'aprenentatge o pràctiques.

Com es pot advertir, aquesta lectura de la formació dual s'aproxima als models de pràctiques europeus, en què té un paper molt rellevant el sistema educatiu, més que no pas els models d'aprenentatge europeus, amb més protagonisme de l'empresa i els agents de les relacions laborals. Per descomptat, aquesta regulació sobre la formació dual i les pràctiques i els aprenentatges en la formació professional està lluny dels models anglosaxons.

En qualsevol cas, el concepte utilitzat pel Grup tècnic sobre models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge (dual) en la formació professional dista en aquest as-

pecte de la normativa estricta vigent al nostre estat i s'alinea amb les definicions més àmplies pròpies de la Unió Europea.

És a dir, tot i tenir en compte la normativa vigent en l'àmbit estatal i català, que emmarca, com no pot ser d'altra manera, les iniciatives que s'estan duent a terme en l'actualitat, el grup tècnic ha considerat oportú enfocar els seus treballs més enllà i aportar elements innovadors que poden informar sobre futurs models que es podrien implementar al nostre país.

e) Formació en alternança en la formació professional inicial segons la normativa catalana

La regulació d'aquesta qüestió es troba en la Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.

En aquest document hi ha una definició més concreta d'aquests conceptes, que diferencia entre *alternança simple* i *alternança amb formació dual*.

1. Alternança simple: «Combina el temps de formació al centre educatiu i el temps d'activitat dels alumnes a l'empresa, sense que comporti el reconeixement acadèmic del temps d'activitat a l'empresa».

2. Alternança amb formació dual: «Combina el temps de formació al centre educatiu i el temps d'activitat dels alumnes a l'empresa i comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat en la seva activitat, que realitzen en condició de persones assalariades, becàries de formació o voluntàries».

Així, doncs, el fenomen comú és l'alternança, amb la diferència que la simple no té reconeixement acadèmic i la que té formació dual sí que s'associa a aquest reconeixement.

f) Formació professional dual general i en el sistema educatiu segons la normativa catalana

Hi ha 2 normes específiques reguladores d'aquest àmbit a Catalunya.

La primera és la Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial (art. 1). Aquesta norma defineix la *formació en alternança amb formació dual* com la que combina el temps de formació al centre educatiu i el temps d'activitat dels alumnes a l'empresa i comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat en la seva activitat, que realitzen en condició de persones assalariades, becàries de formació o voluntàries.

La segona norma és la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art. 36). Les seves disposicions es poden resumir de la manera següent:

1. És la modalitat de formació professional que condueix a l'obtenció dels títols i dels certificats de professionalitat que combinen l'activitat formativa impartida al centre de formació amb els aprenentatges adquirits al centre de treball, avaluable i reconeguts, d'acord amb la corresponent autorització o acreditació i normativa reguladora.

2. L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya ha de vetllar perquè es garanteixi que, d'acord amb la normativa vigent, la formació professional dual es desenvolupa d'acord a certs aspectes:

- 1) L'aplicació de criteris de flexibilització per facilitar la col·laboració entre els centres de formació i les empreses i adaptar-se a les necessitats de qualificació professional.
- 2) Un pla d'activitat consensuat prèviament entre el centre de formació i l'empresa.
- 3) Un conveni de col·laboració entre la representació de la persona titular del centre de formació i el de l'empresa o entitat, en què s'han d'establir els compromisos de formació i de treball efectiu

i s'han d'expressar els mecanismes de coordinació entre el personal tutor d'empresa i el personal docent del centre.

4) La vinculació entre la persona aprenenta i l'empresa, formalitzada d'acord amb els criteris que estableixen l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya i la normativa vigent.

5) La supervisió d'una persona tutora de l'empresa, amb el perfil establert per reglament, que ha de fer les funcions d'acollida, instrucció, supervisió i coordinació amb el centre de formació i, conjuntament amb el personal docent del centre, d'avaluació. Pel que fa al col·lectiu de les persones amb discapacitat intel·lectual lleu o moderada, aquesta formació professional dual s'ha de fer, en qualsevol cas, amb el suport i els recursos humans necessaris. També s'ha d'establir per reglament el perfil de la persona tutora als centres de formació.

6) El seguiment general del desenvolupament dels programes des dels consells de formació i empresa.

7) La informació a la representació legal dels treballadors sobre el personal contractat, el contingut de l'activitat formativa i el lloc de treball que s'ha de desenvolupar, d'acord amb la normativa vigent.

g) Autorització d'impartir acció formativa conduent a un certificat de professionalitat segons la normativa estatal

Aquest tràmit es defineix al Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació en matèria de formació de demanda i el seu finançament, i se'n crea el corresponent sistema telemàtic, així com els fitxers de dades personals de titularitat del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

h) Autorització d'impartir acció formativa conduent a un certificat de professionalitat segons la normativa catalana

Aquesta qüestió s'aborda a l'Ordre EMO/186/2014, de 16 de juny, per la qual es regula el procediment d'autorització per a la impartició de les accions formatives conduents a l'obtenció de certificats de professionalitat no finançades amb fons públics, a Catalunya modificada per l'Ordre EMO/0311/2014, de 10 d'octubre.

La Generalitat, a través del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), publica aquesta ordre per impulsar les accions formatives de certificats de professionalitat no finançades amb fons públics realitzades per empreses i centres d'iniciativa privada a Catalunya.

i) Pràctiques no laborals a les empreses

D'acord amb el Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals a les empreses, s'orienta a facilitar la inserció i formació laboral de joves en situació d'atur, d'entre 18 i 25 anys, que estiguin en possessió d'un títol de formació professional, certificat de professionalitat o titulació universitària i que no tinguin una experiència superior a tres mesos en la mateixa activitat.

El SOC és l'administració competent per gestionar les subvencions vinculades a les pràctiques establertes al Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses.

El SOC pretén incrementar les oportunitats d'ocupació de les persones joves, i facilitar el seu accés al mercat de treball, a l'ocupació i a l'adquisició de pràctiques laborals en un entorn real.

Se subvencionarà com a màxim 3 euros per hora de pràctica no laboral en concepte de despesa derivada de les accions de tutoria i avaluació quan a data de la publicació de la convocatòria les persones joves contractades hagin treballat com a mínim un període de sis mesos ininterrompudament.

j) Contractes formatius

Aquestes fórmules contractuals es regulen essencialment a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors. Per a una anàlisi detallada, vegeu SEPE (2015).

1. Contracte en pràctiques

Descripció: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contrato_en_practicas.html

2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Descripció: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

k) Contracte a temps parcial amb vinculació formativa

Aquest tipus especial de contracte es regula al Reial decret llei 8/2014, de 4 de juliol, d'aprovació de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència.

Descripció: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CIndefinido/Paginas/VinculacionFormativa.aspx>

3.2. Bones pràctiques sobre models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

La documentació disponible sobre bones pràctiques presenta les característiques següents:

1. És essencialment descriptiva sobre casos concrets i l'elabora l'Administració o les grans empreses.
2. És de caràcter interpretatiu sobre grans tendències i prové del món acadèmic.
Podem diferenciar, en aquest sentit, tres grans blocs:
a) sobre aspectes referits a la governança general del sistema de formació i qualificació professional (CTESC, 2012; Rego, 2015 i Valiente, 2015); b) sobre la regulació específica de la negociació col·lectiva (Escardíbul, 2012), i c) sobre les experiències de polítiques de recursos humans a grans empreses (Club Excelencia en Sostenibilidad i BASF, 2015; Euler, 2013; Pin i d'altres, 2015).

Així, per exemple, cal destacar les experiències següents, impulsades per l'Administració, com a accions d'interès (CTESC, 2012):

1. Programa Noves Cases per a Nous Oficis (Ordre TRE/369/2010)

2. Programa Suma't (Ordre TRE/500/2010 i ordre TRE/522/2010)

3. Programes PQPI (Pla de transició al treball i formació i aprenentatge professional)

4. Treball als Barris (Ordre TRE/2495/2010)

5. Treball a les Set Comarques (Ordre TRE/2567/2010)

6. Projectes integrals (Ordre TRE/293/2010)

7. Programa Prepara (Reial decret 1/2011)

8. Projecte Impuls-Treball (Ordre TRE/2665/2010)

9. Programa Leonardo da Vinci – Motiva 3 (SOC)

10. Eurodissea (Assemblea de les Regions d'Europa) (SOC)

Cal destacar també el programa pilot Aprenent i Treballant, promogut pel SOC el 2014 (Ordre EMO/193/2014, de 23 de juny), que té com a objectiu la promoció de la formació dual amb certificats de professionalitat.

D'altra banda, hi ha un nombre de convenis creixent en-

tre el Departament d'Ensenyament i grans empreses per facilitar l'exercici de pràctiques en format de formació dual. Al web Empreses – FP dual es compilen aquestes experiències i la normativa que les regula: <http://ensenyament.gencat.cat/ca/arees-actuacio/empreses-fpdual/>

No es detecta documentació referida a les micro, petites i mitjanes empreses, ni sobre les diferències territorials i sectorials ni entre grups d'edat ni sobre trets socioeconòmics diversos.

En general, cal remarcar que falten anàlisis en clau DAFO (debilitats, amenaces, fortaleses i oportunitats) per a cada una de les iniciatives i models tipificats a l'anterior punt com a més prototípics i, en especial, sobre quins riscos presenten i les diverses accions que es poden emprendre per reduir-los o eliminar-los. Aquesta tasca, sense cap mena de dubte, haurà d'ocupar les entrevistes i grups de debat que es duran a terme en etapes posteriors al treball del grup tècnic.

Així mateix, no hi ha informació estadística que permeti radiografiar amb rigor aquestes qüestions a Catalunya.

Els apartats següents detallen la situació de dos àmbits que poden ser d'interès per conèixer la situació d'accions innovadores i d'interès sobre la matèria a Catalunya: les clàusules dels convenis col·lectius sectorials en matèria de formació professional i el perfil dels contractes formatius.

3.2.1. Bones pràctiques a la negociació col·lectiva a Catalunya. Identificació de convenis col·lectius sectorials registrats amb més clàusules referides a la regulació de la formació professional

D'acord amb l'explotació realitzada pel Grup tècnic del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya del Consell de Relacions Laborals dels fulls estadístics dels convenis col·lectius sectorials amb aplicació a Catalunya que es troben al Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social amb dades de l'1 d'abril del 2015, es pot analitzar la distribució de freqüències respecte als diferents blocs de clàusules associades a l'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional i, així mateix, fer una llista dels convenis que presenten un nombre més elevat de clàusules.

El full estadístic comprèn un qüestionari amb diferents temàtiques que són objecte de regulació per les esmentades clàusules. Per a la matèria que aquí ens ocupa, les preguntes són les detallades en el quadre següent.

Quadre 3. Qüestions al full estadístic de convenis col·lectius relacionades amb l'aprenentatge i pràctiques en la formació professional

6.3.9. S'han pactat clàusules relatives al contracte de treball en pràctiques?

6.3.9.1. Es determinen els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest tipus de contracte?

6.3.9.2. Es determina la duració del contracte en pràctiques dins dels límits establerts legalment?

6.3.9.3. Es pacten retribucions superiors a les mínimes previstes legalment?

6.3.10. S'han pactat clàusules relatives al contracte per a la formació?

6.3.10.1. Es limiten els llocs de treball que es poden ocupar amb aquest tipus de contracte?

6.3.10.2. S'estableix el nombre màxim de contractes per a la formació en funció de la mida de la plantilla?

6.3.10.3. Es determina la durada del contracte per a la formació, dintre dels límits establerts per l'ET?

6.3.10.4. Es pacta el temps i forma dedicats a la formació teòrica?

6.3.10.5. Es pacten retribucions més altes que les mínimes previstes legalment?

8.1. S'han pactat clàusules sobre formació professional?

8.1.1. Hi ha cursos de formació?

8.1.2. Hi ha permisos retribuïts per a la formació?

8.1.3. Els contractes estan vinculats amb processos de mobilitat o de promoció?

8.2. Es pacta la participació de la representació dels treballadors en la detecció de les necessitats formatives?

8.3. Es pacta l'adaptació al Sistema nacional de qualificacions?

D'acord amb la taula següent, la qual presenta el número d'acords col·lectius que regulen una determinada matèria, l'existència de pactes amb clàusules sobre formació professional és present en 102 acords, dada que suposa un 44 % dels convenis sectorials amb el seu full estadístic informat a REGCON del total de convenis sectorials amb aplicació a Catalunya, que sumen un total de 227. La regulació sobre el contracte en pràctiques defineix el 25,99 % dels acords, mentre que el contracte de formació ho fa en el 32,60 %. La participació de la representació legal dels treballadors a definir la formació professional, es troba en el 31,20 % de convenis sectorials. L'adaptació al sistema estatal de formació i qualificació professional es constata en el 15,86 % dels acords.

Taula 1. Convenis col·lectius que regulen clàusules associades a l'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya. Abril del 2015

Qüestions full estadístic	ABS	%
6.3.9. Contracte en pràctiques	59	25,99
6.3.9.1. Determinació llocs contractes de treball en pràctiques	17	7,49
6.3.9.2. Duració contracte de treball en pràctiques	28	12,33
6.3.9.3. Retribucions superiors a les mínimes previstes legalment	29	12,78
6.3.10. Contracte de formació	74	32,60
6.3.10.1. Límits llocs de treball contractes de formació	21	9,25
6.3.10.2. Determinació nombre contractes formació per mida plantilla	16	7,05
6.3.10.3. Duració contracte de formació	58	25,55
6.3.10.4. Temps i forma teoria contractes formació	33	14,54
6.3.10.5. Retribucions més altes que les previstes legalment contractes formació	31	13,66
8.1. Pacte clàusules formació professional	102	44,90
8.1.1. Cursos formació	78	34,36
8.1.2. Permisos retribuïts formació	68	29,96
8.1.3. Formació per mobilitat o promoció	38	16,74
8.2. Participació formació representació dels treballadors	71	31,28
8.3. Adaptació Sistema nacional de qualificacions	36	15,86
Total	227	100,00

L'exploració de dades del full estadístic a REGCON permet fer una llista dels convenis en funció del nombre de clàusules que tracten sobre una determinada qüestió. Els acords que presenten més clàusules reguladores sobre aquestes matèries són:

- 1.** El Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Barcelona. Regula 12 dels 16 ítems recollits al full estadístic, un 75% del total d'ítems esmentats.
- 2.** El Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.
- 3.** L'Acord estatal de formació contínua per al sector de la recuperació de residus i matèries primeres, secundàries o reciclades.
- 4.** L'Acord sectorial estatal de formació professional per a l'ocupació en les empreses del sector de producció audiovisual.
- 5.** El Conveni col·lectiu per al sector de conserves, semiconserves, fumats, cuits, assecats, elaborats, salaó, olis i farina de peixos i mariscos (estatal).
- 6.** El Conveni col·lectiu marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural.

Taula 2. Relació d'acords col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya que presenten un nombre més alt de clàusules sobre iniciatives i models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Abril del 2015

Codi	Denominació	Clàusules ABS	Clàusules %
08001025011994	Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Barcelona	12	75,00
79100125012014	Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya	12	75,00
99100055082011	Acord estatal de formació contínua per al sector de la recuperació de residus i matèries primeres, secundàries o reciclades	12	75,00
99100225082014	Acord sectorial estatal de formació professional per a l'ocupació en les empreses del sector de producció audiovisual	12	75,00
99001315011981	Conveni col·lectiu per al sector de conserves, semiconserves, fumats, cuits, assecats, elaborats, salaó, olis i farina de peixos i mariscos (estatal)	12	75,00
99100055012011	Conveni col·lectiu marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural	12	75,00
99004225011981	Conveni col·lectiu estatal per a les empreses de publicitat	11	68,75
25100025012013	Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida	11	68,75

43000105011994	Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona	11	68,75
08000735011994	Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona	11	68,75
79001525011999	Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya	11	68,75
99100145082012	Acord del 30 de maig del 2012 de les embarcacions de trànsit interior de ports	11	68,75
99016595012008	Conveni col·lectiu estatal d'empreses de repartiment sense direcció	11	68,75
25000355011994	Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida	10	62,50
79000285011994	Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya	10	62,50
08001295011994	Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m ² ; xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona	10	62,50
08001525012001	Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona	10	62,50
79100075012013	Conveni col·lectiu interprovincial d'oficines de farmàcia de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona	10	62,50

08000365011994	Conveni col·lectiu de treball del sector de càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona	10	62,50
99008665011994	Conveni col·lectiu estatal de lliurament domiciliari	10	62,50
25000395011993	Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida	9	56,25
43000405011993	Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona	9	56,25
99011445011900	Conveni col·lectiu general d'àmbit estatal per al sector d'aparcaments i garatges	9	56,25
99017255012008	Conveni col·lectiu estatal del sector dels serveis de prevenció aliens	9	56,25
79002175012004	Conveni col·lectiu de treball de les empreses emmagatzemadores dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç majorista i minorista de fruits secs de Barcelona, Girona i Lleida	9	56,25
Total		16	100,00

Font: Elaboració del Grup tècnic del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya a partir de REGCON (2015).

3.2.2. Contractes formatius a Catalunya

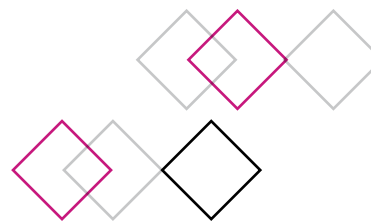
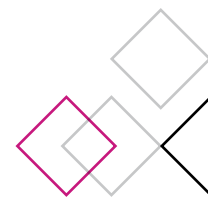
L'única informació estadística disponible sobre els contractes formatius a Catalunya és la facilitada per l'Observatori de Treball i Model Productiu (2016 i 2017).

L'any 2015 es van signar 11.117 contractes formatius, 7.517 dels quals van ser de formació i aprenentatge (68 %). Sobre el total de contractes, els formatius i els concrets de formació i aprenentatge van suposar el 0,4 % i el 0,3 %, respectivament, sobre el total de contractes firmats aquell any (2.731.815).

L'any 2016 vam assistir a una important reducció d'aquest format concret i protagonista dels contractes formatius: els contractes de formació i aprenentatge van suposar un total de 1.160 casos, un 42 % dels formatius (2.784). El total de contractes aquell any va ser de 2.986.558.

D'acord amb l'Observatori de Treball i Model Productiu (2016): «En comparació amb el 2015, s'han registrat increments en totes les modalitats contractuals, excepte en els contractes de formació (8.333 contractes menys; -75 %), fet que pot explicar-se per la finalització el 31 de desembre del 2015 del període transitori durant el qual es podien realitzar contractes de formació tot i no existir titulació de formació professio-

nal o certificat de professionalitat relacionats amb el lloc de treball i, per tant, a partir de l'1 de gener del 2016, aquests contractes es regeixen pel Reial decret 1529/2012 i l'Ordre ESS 2518/2013, de 26 de novembre». Les publicacions de l'Observatori de Treball i Model Productiu no detallen més aquesta informació ni en fan cap anàlisi explicativa.



4.

Recull de definicions en la normativa vigent de pràctiques, aprenentatge i formació professional dual

Es recullen les definicions de *pràctiques*, *aprenentatge* i *formació professional dual*, de la normativa vigent catalana i espanyola, tant de l'àmbit educatiu com laboral. Per facilitar una perspectiva més àmplia, s'hi inclouen també les que ha elaborat la Comissió Europea dels termes *pràctiques* i *aprenentatge*.

4.1. Pràctiques

Comissió Europea:

Es poden descriure com a pràctiques de treball (siguin com a part d'un pla d'estudis o no) les que inclouen un component educatiu o formatiu que està limitat en el temps. Permeten documentar l'experiència laboral pràctica com a part del CV individual i/o d'acord amb el que se sol·licita en els plans d'estudi o per guanyar pràctica en la feina per facilitar la transició de l'educació i la formació al mercat laboral. Són majoritàriament de curt a mitjà termini (de poques setmanes fins a 6 mesos, en alguns casos, 1 any) (EC, 2012).

Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu (art. 25):

Tots els cicles formatius han d'incloure un mòdul de formació en centres de treball que no tingui caràcter laboral.

Ordre ENS/241/2015, de 27 de juliol, de formació en centres de treball (art. 3):

La formació en centres de treball, per la seva condició de part integrant del currículum o del programa formatiu, en cap supòsit implica relació laboral o de servei retribuït entre l'alumne i l'empresa o entitat col·laboradora.

Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art. 2):

Les activitats de formació pràctica que els alumnes de formació professional fan en empreses o altres centres de treball. Aquesta formació pràctica està prevista amb un mòdul de caràcter obligatori, tant en els títols de formació professional del sistema educatiu com en els certificats de professionalitat de formació professional per l'ocupació.

Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art. 35.1):

La formació professional conduent a l'obtenció dels títols i certificats de professionalitat comprèn una activitat formativa, impartida íntegrament al centre de formació, i unes pràctiques formatives obligatòries en centres de treball que constitueixen una part avaluable i essencial per acreditar la superació de tots els programes.

4.2. Aprenentatge

Comissió Europea:

Els *esquemes d'aprenentatge* són aquelles formes de formació professional inicial que formalment combinen i alternen la formació a l'empresa (períodes d'experiència pràctica de treball) amb l'educació escolar (períodes de formació teòrica i pràctica en una escola o centre de formació), i la seva finalització condueix a certificacions de formació professional inicial reconegudes en l'àmbit nacional (EC, 2012).

Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per l'ocupació (art. 26):

La *formació en alternança* és la que té com a objectiu contribuir a l'adquisició de les competències professionals de l'ocupació mitjançant un procés mixt, d'ocupació i formació, que permet a la persona treballadora compatibilitzar l'aprenentatge formal amb la pràctica professional en el lloc de treball.

Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu (art. 31):

1. Es poden desenvolupar programes formatius en alternança en col·laboració amb empreses per a aquelles persones que disposin d'un contracte

de treball, un contracte per a la formació, una beca de formació en empreses o entitats públiques o la condició de persona voluntària d'acord amb la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

2. Per a l'aplicació del que estableix aquest article és necessària la subscripció d'un conveni entre l'empresa i l'Administració educativa, pel procediment que aquesta estableixi, i amb l'Administració laboral competent, quan ho prevegin les seves normes específiques, en el qual s'han de recollir, com a mínim, els aspectes següents:

1) La durada del programa. S'ha d'adaptar a les característiques pròpies de la formació compartida entre centre educatiu i empresa i s'ha de garantir que la durada total i l'activitat docent que correspon als centres permet a l'alumnat adquirir els resultats d'aprenentatge continguts en els diferents mòduls professionals.

2) La participació dels treballadors en l'empresa que ha subscrit el conveni corresponent i la informació a la representació legal.

3. El programa ha de disposar d'una persona tutora al centre docent i una tutora a l'empresa. Tots els mòduls han de tenir assignat un o una docent responsable, encarregat de la programació, supervisió de la formació, el progrés i l'avaluació de l'alumnat.

4. En els casos de contracte per a la formació, s'ha de tenir en compte que, quan la persona contractada per a la formació no hagi finalitzat l'educació secundària obligatòria, la formació té com a objectiu prioritari l'obtenció del títol de graduat en educació secundària obligatòria.

5. La formació d'aquelles persones que disposin d'un contracte de treball s'ha de desenvolupar sense perjudici de les competències de l'Administració laboral en matèria de formació per a l'ocupació en relació amb la formació de demanda que estableixen els articles del 12 al 19 del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, com, per exemple:

1) El contingut dels programes de formació, les activitats que es desenvolupin i la forma d'avaluar el progrés de l'alumne.

2) L'abast del compromís formatiu que correspongui a l'empresa, així com la flexibilitat de l'activitat en aquesta perquè l'alumnat participant pugui cursar les activitats de formació que es realitzin al centre educatiu.

Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art. 2):

És l'activitat pràctica que els aprenents fan en empreses o altres centres de treball, quan cursen formació

professional inicial o per a l'ocupació en modalitat d'alternança o amb formació dual. Pot tenir caràcter productiu o formatiu.

Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art 35.2):

Els programes de formació professional en alternança combinen l'activitat formativa impartida íntegrament al centre amb pràctiques addicionals a les pràctiques obligatòries, no necessàriament avaluables, al centre de treball.

Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial (art. 1):

Alternança simple: combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat dels alumnes en l'empresa, sense que comporti el reconeixement acadèmic del temps d'activitat a l'empresa.

4.3. Formació professional dual

Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual (art. 2):

Conjunt d'accions i iniciatives formatives, mixtes d'ocupació i formació, que tenen com a objectiu la

qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral en una empresa amb l'activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu. És l'activitat formativa inherent als contractes de formació i d'aprenentatge. Inclou els projectes desenvolupats en l'àmbit del sistema educatiu.

Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial (art. 1):

Alternança amb formació dual: combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat dels alumnes en l'empresa i comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat en la seva activitat, que realitzen en condició de treballadors assalariats, becaris de formació o voluntaris.

Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (art. 36):

És la modalitat de formació professional conduent a l'obtenció dels títols i dels certificats de professionalitat que combina l'activitat formativa impartida al centre de formació amb els aprenentatges adquirits al centre de treball, avaluables i reconeguts, d'acord amb la corresponent autorització o acreditació i normativa reguladora.

L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya ha de vetllar perquè es garanteixi

que, d'acord amb la normativa vigent, la formació professional dual es desenvolupa conforme als punts següents:

- 1.** L'aplicació de criteris de flexibilització per facilitar la col·laboració entre els centres de formació i les empreses i adaptar-se a les necessitats de qualificació professional.
- 2.** Un pla d'activitat consensuat prèviament entre el centre de formació i l'empresa.
- 3.** Un conveni de col·laboració entre la representació de la persona titular del centre de formació i la de l'empresa o entitat, en què s'han d'establir els compromisos de formació i de treball efectiu i s'han d'expressar els mecanismes de coordinació entre l'equip tutor de l'empresa i el personal docent del centre.
- 4.** La vinculació entre l'aprenent o aprenenta i l'empresa, formalitzada d'acord amb els criteris que estableixen l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya i la normativa vigent.
- 5.** La supervisió d'una persona tutora de l'empresa, amb el perfil establert per reglament, que ha de fer les funcions d'acollida, instrucció, supervisió i coor-

dinació amb el centre de formació i, conjuntament amb el personal docent del centre, d'avaluació. Pel que fa al col·lectiu de les persones amb discapacitat intel·lectual lleu o moderada, aquesta formació professional dual s'ha de fer, en qualsevol cas, amb el suport i els recursos humans necessaris. També s'ha d'establir per reglament el perfil de la persona tutora als centres de formació.

- 6.** El seguiment general del desenvolupament dels programes des dels consells de formació i empresa.
- 7.** La informació a la representació legal dels treballadors sobre el personal contractat, el contingut de l'activitat formativa i el lloc de treball que s'ha de desenvolupar, d'acord amb la normativa vigent.

5.

Entrevistes a persones expertes. Una aproximació qualitativa als escenaris futurs més convenients

Aquest capítol exposa els resultats de les entrevistes realitzades sobre els escenaris futurs més convenients a Catalunya de models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge en la formació professional. Les entrevistes van ser fetes en el darrer trimestre del 2015 i el primer del 2016.

D'acord amb la metodologia que estableix el grup tècnic, una vegada s'ha fet un resum i els membres del grup han pogut escoltar la totalitat de cada entrevista, el primer apartat presenta un quadre sinòptic de les principals valoracions de les persones entrevistades; el segon, exposa els elements que totes les entrevistes destaquen com a distintius en les experiències reals; en tercer lloc, s'indiquen els factors que poden ajudar a fomentar les accions d'aprenentatge d'acord amb les entrevistes, i finalment, s'exposen els factors apuntats pels agents membres del grup tècnic en el marc del debat sobre la informació facilitada per les persones entrevistades.

El grup parteix de la idea que la persona experta responsable de les conclusions de l'informe final ha de fer propostes d'actuació. Per això, aquest capítol es va redactar amb la voluntat de facilitar el treball conclusiu.

5.1. Principals valoracions

Quadre 4. Principals valoracions de les persones entrevistades. Desembre del 2015.

	Model ideal	Punts forts i febles entorn actual	Actors protagonistes del canvi
Eugenio Astigarraga (Facultat d'Humanitats i Ciències de l'Educació de la Universitat de Mondragón)	Hi ha diverses experiències individuals i combinacions interessants d'accions d'aprenentatge i pràctiques. Valora l'existència de nous projectes als centres educatius (citant casos del País Basc), amb empreses i centres tecnològics punters, tutors a l'empresa formats i participació dels agents socials.	El context presenta elements de tot tipus: —Negatius: poca autonomia de l'alumnat, pocs recursos empresarials i escasses passarel·les formatives i ocupacionals que ajudin a la formació permanent. —Positius: potenciació en l'actualitat de l'FP per l'Administració i més consciència del professorat en pro de la formació a l'empresa.	Rol bàsic de l'Administració. Cal un fort impuls des dels governs.

<p>Ricard Coma (Escola Pia Diputació)</p>	<p>Hi ha diverses experiències individuals i combinacions interessants d'accions d'aprenentatge i pràctiques. És especialment interessant el foment de l'aprenentatge (<i>formació dual</i>, en terminologia catalana) en cicles formatius de grau mitjà (CFGM). Això requereix un compromís clar i explícit de totes les parts implicades. Les iniciatives s'han de basar en la idea que les pràctiques i l'aprenentatge redueixen costos empresarials de selecció de personal. Calen també, i sobretot, estímuls a curt termini per implicar més empreses (p. e. certificats empreses participants).</p>	<p>El context presenta elements de tot tipus:</p> <ul style="list-style-type: none">— Elements positius: les pimes i amb tutorització competent a l'empresa, són les unitats productives més eficaces en les experiències pràctiques (estudi Pilar Pineda, UAB).— Elements negatius: alumnat poc madur i frustració de l'alumnat de CFGM per la baixa inserció laboral.	<p>Sobretot empreses i alumnat han d'entendre aquestes accions com a una inversió en capital humà.</p>
---	--	--	--

<p>Pilar Pineda (Universitat Autònoma de Barcelona)</p>	<p>Per experiència personal, només pot parlar dels models de pràctiques. S'han de guiar segons la màxima que són accions bàsiques per a la inversió en capital humà. Necessiten més recursos, agents protagonistes i metodologies formatives.</p>	<p>El context presenta més elements negatius: la crisi econòmica dificulta invertir en capital humà per aquesta via, i hi ha molt alumnat a CFGM sense vocació professional i amb mancances educatives importants.</p>	<p>L'Administració ha d'elaborar incentius que ajudin a la inversió empresarial en capital humà. Les empreses han de poder triar l'alumnat i apostar d'entrada per experiències poc ambicioses.</p>
<p>Mercè Chacón (Bankia)</p>	<p>Emfasitza la necessitat del foment de models d'aprenentatge per a tots els nivells de qualificació i on l'empresa tingui un rol formatiu igual que el centre educatiu. Cal, també, i sobretot, homogeneïtzar i simplificar els contractes de treball que permetin l'aprenentatge. Finalment, cal, també, millorar la xarxa de centres d'FP existents, en la línia p. e. del País Basc.</p>	<p>El context presenta més elements negatius, cal destacar els problemes sistèmics de planificació estratègica de l'FP, que afecta l'oferta d'estudis i l'orientació a l'alumnat.</p>	<p>Cal sobretot posar en pràctica la nova llei d'FP, a partir de lògiques dels sistemes productius i educatius, i no exclusivament polítiques.</p>

Francesc Roca (Ajuntament de Tarragona)	Sobretot és necessària la corresponsabilitat entre tots els agents implicats, i destaca que cal que s'entengui com una clara inversió per a l'empresa, cal evitar restriccions burocràtiques i hi ha d'haver una adequada estructura formativa a l'empresa.	El context presenta més elements negatius, sobretot pel fet d'haver-hi hagut males experiències que duen a regulacions desincentivadores.	Calen especialment canvis de cultura i recursos disponibles en l'àmbit de l'empresa, cal aclarir la normativa, calen canvis en les actuacions de les administracions responsables i cal donar més importància al territori per fomentar la proximitat i confiança.
Tomàs Segundo (Centre Integral de la Garrotxa)	És necessari un contacte molt directe amb les empreses, amb bones dotacions materials i econòmiques per fer-ho viable. L'empresa ha de manifestar la necessitat i interès a participar-hi.	Hi ha elements de tot tipus: — Elements negatius: durada i compensació de les estades formatives i diferents lectures dels agents implicats. — Elements positius: millora del prestigi de l'FP els darrers anys.	Cal elaborar polítiques adients per fer viables aquests models i exigències, per exemple, concretant més la nova llei d'FP a Catalunya.

<p>Òscar Valiente (Universitat de Glasgow)</p>	<p>Cal enfortir l'aprenentatge, és a dir, la formació a l'empresa, no la simple experiència en aquesta, per enfortir la transició de l'educació al mercat de treball, i amb l'existència d'estàndards de qualitat de tots els agents participants.</p>	<p>L'entorn presenta, sobretot, trets negatius. Cal destacar el fet que els agents socials han d'aclarir quins models particulars defensen per, posteriorment, consensuar un model possible comú; el teixit de les pimes pot dificultar en especial tenir uns recursos humans adequats per a tasques formatives.</p>	<p>Calen accions possibilistes i anar definint estàndards de qualitat. El Govern ha de fomentar una estructura administrativa i normativa única i les empreses han de sentir-se implicades en aquests projectes.</p>
--	--	--	--

5.2. Elements comuns a les entrevistes

L'apartat detalla els elements comuns a les entrevistes sobre la definició dels fenòmens, la seva descripció i, finalment, els factors per al foment de les pràctiques i els aprenentatges.

5.2.1. Definició

Hi ha un contínuum, no una clara diferenciació, entre el que suposa una experiència de pràctiques i una d'aprenentatge. Hi ha una gran diversitat d'experiències. És difícil parlar d'un únic model de pràctiques i/o aprenentatges.

5.2.2. Descripció

1. L'oferta formativa no respon a vegades a les necessitats del mercat de treball. Això duu a importants frustracions individuals i col·lectives.
2. Hi ha diversos graus d'èxit de les experiències de pràctiques i aprenentatge segons la mida de l'empresa: grans, més èxit perquè tenen més estructura; petites, més capacitat per a la proximitat en les seves relacions laborals.

3. Hi ha alumnat amb mancances formatives i sense vocació professional.

5.2.3. Factors per al bon foment de les pràctiques i l'aprenentatge

1. Cal impulsar l'orientació i la figura del tutor en l'ESO i en la formació professional.
2. S'ha d'impulsar la figura del tutor a l'empresa.
3. És necessària la presència dels agents socials pels seus coneixements, experiència i la confiança que donen a les parts.
4. Cal una clara implicació de les empreses per incrementar i consolidar aquestes experiències.
5. Cal desenvolupar la nova llei de formació i qualificació professional a Catalunya, sobretot concretant més els agents participants del sistema i les funcions encomanades a cada un.
6. Calen retorns a les empreses participants: incentius, reconeixement, etc. Aquest fet és més necessari en situacions de crisi, en les quals les empreses han d'afrontar més costos i deixar de banda estra-

tègies a llarg termini, com són les associades en la inversió en capital humà.

7. Cal apostar per experiències poc ambicioses, però sostenibles i referents. En cas contrari, podem assistir a frustracions que afectin negativament la imatge d'aquestes experiències.

8. Cal una corresponsabilitat explícita de tots els agents intervinents, essencialment de les empreses i l'alumnat.

9. La contractació remunerada dels aprenents millora els resultats en l'aprenentatge.

5.3. Factors per al foment de l'aprenentatge segons les persones entrevistades

A continuació s'indiquen els factors per al foment de l'aprenentatge i, entre parèntesis, les entrevistes que en fan referència i els expliquen amb més detall.

5.3.1. Sistema de formació i qualificació professional

1. Cal desenvolupar la nova llei de formació i qualificació professional a Catalunya, concretant més els agents participants del sistema i les funcions encomanades a cada un.

2. Cal una planificació estratègica de les funcions del sistema de formació i qualificació professional, d'entrada, a partir de millors diagnòstics sobre les necessitats formatives del mercat de treball (Chacón). Cal, sobretot, una oferta formativa adient a la demanda del mercat de treball i l'impuls d'accions d'orientació laboral (Chacón; Pineda).

3. Seria convenient que l'Administració tingués una estructura única per fomentar aquestes experiències.

4. Cal evitar restriccions burocràtiques: temps d'aprenentatge a l'empresa, diferenciació per tipus d'estudis, etc. (Roca; Chacón).

5. És necessari que hi hagi més presència dels agents socials en aquests processos (Roca; Segundo).

6. Les entitats intermèdies que ajudin a la creació d'accions han de tenir un pes fonamental, com també hi ha d'haver estructures mancomunades per facilitar, incentivar i difondre aquestes activitats a les micro i petites empreses.

7. Cal argumentar que són accions bàsiques per al creixement econòmic, no de responsabilitat social empresarial: reducció de costos en la selecció de personal (Coma; Chacón), inversió en capital humà (Coma; Chacón), etc.

8. És necessari el consens entre els agents socials sobre quin model d'aprenentatge volen impulsar (Valiente).

9. Cal impulsar el prestigi social de la formació professional (Chacón; Segundo; Valiente).

10. Cal, d'entrada, fer plans pilot amb empreses molt interessades (Valiente; Roca).

11. Cal partir d'accions sectorialitzades (Segundo; Roca).

12. És convenient partir d'accions territorialitzades: centralitat de la proximitat i la confiança que facilita el coneixement local (Segundo; Roca).

13. És adient definir estàndards de qualitat (Valiente).

14. Cal potenciar la formació dels tutors (Pineda).

5.3.2. Sistema productiu

1. S'ha d'impulsar la figura del tutor a l'empresa.

2. Cal dur a terme, d'entrada, experiències en empreses implicades.

3. La proximitat personal a les pimes assegura experiències de pràctiques i aprenentatges més enriquidores (Coma; Pineda).

4. Una presència més elevada dels agents socials garanteix un disseny de l'acció més adequat i, així mateix, genera més confiança entre les parts implicades.

5. Cal definir adequadament la figura de persona aprenenta en els convenis col·lectius sectorials (Valiente; Coma).

6. Cal una homogeneïtzació i simplificació dels contractes de treball associats a l'aprenentatge (Chacón).

5.3.3. Sistema educatiu / formatiu

1. Hi ha d'haver un volum de places que correspongui a les necessitats i possibilitats formatives de les empreses, i la selecció de l'alumnat en aprenentatge ha de ser feta per les mateixes empreses (Chacón; Valiente).
2. Cal prioritzar, d'entrada, accions per a l'alumnat més gran, més madur i més autònom (Astigarraga; Coma difereix en aquest punt i demana més aprenentatge per a l'alumnat més jove, perquè pugui ajudar-lo a conèixer millor el mercat laboral).
3. Cal més flexibilitat en la definició dels currículums educatius en les experiències d'aprenentatge (Chacón; Valiente).
4. El rol formatiu de l'empresa ha d'estar al mateix nivell que els centres educatius/formatius (Chacón).
5. S'han de fomentar les experiències d'aprenentatge en tots els cicles educatius i formatius (Chacón; Coma).
6. Cal tenir figures o funcions docents de prestigi amb dedicació a la gestió d'experiències d'aprenentatge (Pineda).

7. És convenient impulsar accions d'orientació laboral dins de l'àmbit educatiu (Chacón; Pineda).

5.4. Factors per al foment de l'aprenentatge segons els agents membres del grup tècnic

En el marc de les reunions realitzades per valorar la informació de les entrevistes, els agents membres del grup manifesten les seves valoracions sobre quins són els factors que expliquen l'èxit dels models d'aprenentatge.

En línies generals, hi ha un clar consens entorn del fet que l'èxit de les pràctiques i els aprenentatges depèn molt del context socioproductiu en què es duen a terme, sobretot del sector d'activitat.

Així mateix, la capacitat d'èxit de les experiències d'aprenentatge depèn molt de l'existència d'empreses interessades i d'un volum raonable d'alumnes candidats, que no superi el de les places disponibles.

En un terreny merament descriptiu, ha estat força comú considerar que els models d'aprenentatge es caracteritzen sempre per estar dirigits a obtenir una qualificació oficial; en les pràctiques, no. D'altra banda,

l'aprenentatge pretén sempre ensenyar competències de difícil adquisició en l'àmbit educatiu; les pràctiques, per contra, posen en joc generalment el que s'ha après en l'àmbit educatiu.

Les persones entrevistades destaquen també altres factors per entendre l'èxit de les experiències d'aprenentatge:

1. És interessant, sobretot, explorar més enllà de la llei. La llei marca uns mínims i s'han de trobar experiències d'èxit que millorin aquestes situacions de mínims.

2. El més determinant per a l'èxit de l'aprenentatge és la distància entre l'oferta de contingut formatiu del sistema educatiu i les necessitats efectives de qualificació que necessiten les empreses.

3. Les pràctiques i l'aprenentatge tenen més impacte en aquestes situacions:

1) Pràctiques: quan estan associades a nivells de qualificació baixos i estructures empresarials de micro i pimes (amb poca o escassa estructura formativa).

2) Aprenentatge: per a nivells més alts de qualificació i empreses grans (estructura formativa consolidada).

4. Els models més adequats d'aprenentatge es basen en les places disponibles que poden oferir les empreses. Són models que faciliten l'encaix entre l'oferta i la demanda.

5. La formació dual en l'àmbit de la gran empresa es fa essencialment per potenciar la cultura d'empresa. La gran empresa sembla que és el marc idoni per a l'aprenentatge de competències idiosincràtiques i de caràcter més organitzatiu, mentre que la petita i mitjana empresa, les de naturalesa més transversal i tècniques.

6. Hi ha possibles vies d'èxit destacades per la Comissió Europea:

1) Itineraris realitzats en el marc de les cadenes de valor de les grans empreses.

2) Itineraris formatius en un teixit productiu sectorial local en què s'aprenen diferents competències. Les petites i mitjanes empreses aquí en són les protagonistes.

7. Cal tenir present que la formació dual permet que l'empresa defineixi el 45 % del CV. Val a dir que sovint l'administració responsable de l'ensenyament és poc procliu a l'autonomia del món productiu a determinar el CV.

8. D'acord amb la normativa existent, la durada de les experiències és molt curta i restringeix la possible entrada a les pimes i el seu interès per aquests models de formació.

9. És molt adequat que hi hagi entitats intermèdies que ofereixin accions mancomunades que ajudin els agents implicats.

10. El foment de l'aprenentatge és una qüestió estratègica de creixement econòmic, i no de responsabilitat social empresarial, com així a vegades es pot fer creure.

11. Són factors també crítics l'existència d'estàndards de qualitat i, d'entre els més destacables, cal una bona definició en la negociació col·lectiva de la figura de l'aprenent.

12. És interessant modificar la durada i els continguts dels itineraris que porten a l'obtenció dels certificats de professionalitat.

13. Cal aprofitar l'estímul de la Unió Europea de tenir per al 2020 el 50 % de titulats en formació professional en el conjunt del mercat laboral. Cal, així, igualar Europa pel que fa a qualificacions i formació d'ocupacions.

14. Cal, també, pensar aquí en clau de flexiseguretat en la definició del procés d'aprenentatge.

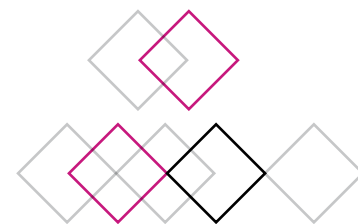
15. L'èxit depèn d'una bona orientació laboral

16. És indispensable la presència d'un tutor o tutora amb disponibilitat dins de l'empresa.

17. Segueix sent fonamental millorar la imatge de la formació professional.

18. És important la presència dels agents socials en aquests processos.

19. Cal desenvolupar la llei de formació i qualificació professional de Catalunya.



6.

Grup de debat amb agents institucionals i privats. Una aproximació qualitativa a les bones pràctiques

El 12 de juliol del 2016 el Consell de Relacions Laborals va organitzar el primer grup de debat: «Models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Anàlisi de bones pràctiques», amb l'objectiu de poder intercanviar experiències que permetessin reflexionar sobre la lògica d'actuació de casos entesos exemplars en el disseny d'itineraris d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

Més concretament, els objectius de la sessió van ser analitzar casos reals de foment de l'aprenentatge en l'àmbit de la formació professional a Catalunya que permetessin avançar en la formulació de propostes i recomanacions sobre models i iniciatives d'aprenentatge (*apprenticeship*) i pràctiques (*traineeship*) en la formació professional.

La tria d'entitats i empreses va ser feta abans per les organitzacions membres del grup tècnic sota la premissa de ser experiències que, en línies generals o en alguns dels seus aspectes, poguessin ser considerades exemplars i referents en el disseny i implementació d'activitats d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya.

6.1. Intervencions introductòries

La sessió es va iniciar amb la intervenció del director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, Enric Vinaixa, que va agrair la participació de les entitats assistents i la reiterada cooperació de les persones representants de les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FEPIME, FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya.

Segons Enric Vinaixa, l'activitat permet donar compliment als objectius del grup tècnic i, per extensió, de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals. D'aquesta manera, s'ha de valorar especialment disposar de testimonis reals i innovadors sobre aquestes activitats de formació en alternança, estratègiques per al país, i sobretot per fer-ho ajudant a aclarir el marc en què aquestes experiències es desenvolupen i tenir més eines per a la innovació.

El seminari va seguir amb la intervenció de la secretària general del Consell, M. Àngels Pujols. La secretària general va explicar els objectius del Grup tècnic de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Les seves finalitats són els mandats del pla de treball per a enguany de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral: 1) la detecció i anàlisi d'elements o variables presents en els diferents

models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional, tenint en compte la mida de l'empresa; 2) la proposta del paper dels agents socials i de l'Administració en l'elaboració dels models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional; 3) la identificació d'altres elements de valor per a futures iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional, i 4) l'elaboració de propostes de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

Francesc Gibert, tècnic del Consell de Relacions Laborals, va contextualitzar posteriorment la tasca del grup i va exposar la definició del concepte de *models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional* que havia estat acordada prèviament pels membres del grup tècnic.

En aquest sentit, va recordar que el grup tècnic parteix d'una triple hipòtesi, segons la qual les experiències en aquesta matèria, com les regulacions que les defineixen, són relativament noves; tot i la seva novetat, trobem una àmplia diversitat d'iniciatives, amb accions, agents i lògiques de funcionament del tot variades, i malgrat aquesta novetat i el perfil multidimensional, són distingibles casos que poden ser entesos com de bones pràctiques, és a dir, exemplars i referents per dissenyar accions futures.

Per això, des d'un punt de vista metodològic, el grup tècnic ha necessitat d'entrada definir la realitat diversa analitzada. Les definicions de la Comissió Europea han estat el marc conceptual utilitzat (EC, 2013). Les dimensions de cada concepte es troben recollides als quadres 1 i 2 d'aquest informe.

A banda d'aquest treball conceptual necessari, per al grup tècnic era d'especial importància detectar i conèixer casos de bones pràctiques en aquesta matèria. La sessió que aquí es resumeix s'entenia com bàsica per respondre a aquest objectiu metodològic.

A continuació, el seminari va adoptar un caràcter més pràctic amb la intervenció de les diferents entitats convidades, que van exposar les seves experiències, els punts forts i febles que implica l'adopció d'accions innovadores i van reflexionar sobre què és necessari per dissenyar itineraris d'aprenentatge i pràctiques d'èxit.

6.2. Intervencions de les entitats invitades

El coordinador de la formació professional de l'[Institut Bernat el Ferrer, de Molins de Rei](#), Juan Antonio Chaves, va exposar que la seva experiència es desenvolupa en el marc d'un institut petit, en el qual es fa ESO i

cicles formatius. La formació professional oferta és de tres famílies professionals: administració i gestió, informàtica i comunicacions i electricitat i electrònica.

L'institut participa en diferents projectes per millorar el seu servei, com són la mobilitat amb beques Erasmus, les normes de qualitat o el foment de l'ús de l'electricitat i l'electrònica en serveis d'exclusió social.

Volen apostar per la formació professional dual. Des de fa 3 anys, ofereixen pràctiques a les empreses, amb un total de 90 empreses actualment, la majoria pimes que poden fer oferta d'1 vacant o 2.

En el règim de formació dual, hi ha actualment vuit alumnes. En general, és 1 alumne per empresa al llarg de tot 1 any. Fer l'estada durant tot aquest període permet l'adaptació de l'alumne a la cultura de l'empresa i la seva millora en formació tècnica específica.

Per a Chaves, la formació dual permet una inserció laboral més bona, tal com s'ha produït en el 50% de l'alumnat. Així mateix, també millora la qualitat i reputació de la formació professional.

Per bé que la valoració sigui positiva, manifesta que hi ha aspectes negatius en la formació dual. El primer i més important és que el programa desenvolupat des

del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya s'ha dut a terme sense recursos. Per fer-lo efectiu, el professorat ha hagut de dedicar-hi el seu temps personal.

El segon element que cal destacar és la dificultat del professorat per assessorar les empreses pel que fa al tipus de contractació o vinculació més adient a les seves necessitats.

La tercera qüestió problemàtica és l'adaptació del currículum educatiu a les exigències de la formació dual, en especial, el volum d'hores que han de cursar els alumnes al centre i la gestió de la diversitat de calendaris i jornades de l'alumnat. El seu institut està fent un esforç molt notable d'adaptació, eximint l'alumnat d'hores a l'aula per poder-ne fer al centre de treball amb garanties. Considera, però, que el model de currículum educatiu s'hauria de dissenyar millor.

En quart lloc, molts alumnes manifesten que no volen estudiar i treballar tenint en compte les problemàtiques exposades anteriorment. Val a dir que a Alemanya l'alternança escola-treball no implica estar-se tot el dia estudiant o treballant, com aquí s'està fent. S'hauria de pensar en un altre model que permetés alternar millor la feina amb els estudis.

En cinquè lloc, el Departament d'Ensenyament ha elaborat una normativa molt estricta i canviant. Hi ha moltes iniciatives que es pensaven fer i finalment no s'han pogut dur a terme per aquestes qüestions normatives.

Finalment, indica que han trobat ajuda i una resposta molt positiva d'institucions com l'Ajuntament de Molins de Rei i la delegació de la Cambra de Comerç, Navegació i Indústria de Barcelona, tant per trobar empreses com per poder fer jornades de difusió dels beneficis de la formació dual.

El gerent de [Konig Control](#) de Molins de Rei, Carlos de la Fuente, va manifestar que l'experiència de la formació dual permet que l'alumnat rebi complements formatius als rebuts a l'institut, en especial, en matèria d'organització del treball, de les relacions personals que es generen en un entorn de treball i de les actituds més preuades.

Segons el seu parer, el model clàssic de pràctiques era molt menys interessant respecte al model de la formació dual perquè preveia un període d'estada a l'empresa que suposava una proporció molt elevada de dedicació de l'empresa respecte al temps de consolidació i gaudi del treball amb certa autonomia per l'alumnat.

La formació dual, a més a més, permet que un temps potencial de l'estada de l'alumnat sigui productiu per a l'empresa, cosa que ho converteix en una «ajuda» per a l'empresa. En el seu cas, l'alumne que han tingut en aquest règim, ara contractat en règim de contracte indefinit ordinari a temps parcial, fins i tot «s'ha pogut fer el seu lloc de treball».

Des del punt de vista de l'aprenentatge, el més important ha estat formar-lo en termes actitudinals més que no pas d'aptituds. El model clàssic de pràctiques en bona mesura només permet una mínima simulació del que s'ha après a l'escola i essencialment només permet incidir en competències tècniques, no actitudinals.

El vicepresident de l'[Associació de Decotelladors i Mecanitzadors de Catalunya \(ADECAT\)](#), Joaquim Esteba, va excusar d'entrada la no assistència a la jornada de l'actual president de l'associació, Jordi Farrés, que ha impulsat de manera ferma en els darrers temps els projectes de formació dual a l'entitat.

Les iniciatives d'alternança entre el món educatiu i formatiu i empresarial són estratègiques i la seva associació ha intentat desenvolupar-les des de fa 16 anys. Des del 2014, han pogut impulsar amb el Departament d'Ensenyament un nou grau superior en sistema dual en Fabricació Mecànica especialitzat en Decolletatge, impartit a l'Escola Industrial d'Arts i Oficis de Sabadell.

Joaquim Esteba exposa que és un sector de caràcter molt especialitzat amb maquinària molt sofisticada, on hi ha una problemàtica entre la maquinària existent als centres i la que tenen les empreses. Aquesta situació comporta que els estudiants tinguin un nivell de formació baix, que els impedeix posar en pràctica els coneixements adquirits durant la seva formació de forma totalment efectiva. Aquest és un fenomen històric i generalitzable a tot Catalunya, cosa que els situa molt lluny de països com Suïssa, Àustria, Alemanya o la península escandinava, on l'existència de centres amb maquinària puntera és la situació habitual.

Val a dir, així mateix, que el sector es troba condicionat per la mala reputació que segueixen tenint les feines del sector metal·lomecànic, tot i l'atur i el simple fet que ja no són «feines brutes» i que hi predominen les màquines de control numèric, gestionades informàticament.

També cal tenir present que molt professorat no coneix les innovacions tècniques i segueixen ensenyant el mateix que fa molts anys.

Les empreses no poden proveir els centres d'aquestes màquines perquè són caríssimes. Fa un temps els van deixar unes quantes màquines obsoletes perquè l'alumnat practiqués, però no és una solució òptima perquè no deixen de ser màquines ja superades: su-

posava un esforç docent immens per posar-se al dia i no era el que es requeria des d'unes empreses que ja havien substituït les màquines per unes altres de més modernes.

També es va intentar preparar un projecte audiovisual perquè l'alumnat conegués les màquines, si més no per vídeo. Costava uns 10.000 euros. No va tenir èxit, tot i que hauria pogut ser un sistema extrapolable a altres sectors amb maquinària complexa.

En línies generals, hi ha problemes per la manca de suport institucional i la dificultat de cooperació entre les empreses. Només una minoria d'empreses del sector volen participar en aquestes accions col·lectives.

Gràcies al nou cicle formatiu, es va poder formar, d'entrada, el professorat, visitant diverses empreses del sector i el territori, cosa que permetia exposar les diferents tècniques sectorials, amb la maquinària més moderna.

Ha finalitzat enguany la primera promoció amb sistema dual. 9 alumnes han pogut fer aquesta especialització, 8 dels quals ja estan treballant amb un contracte de treball.

Amb aquesta experiència, es pot constatar clarament que els nous treballadors formats tenen una visió molt

diferent de la realitat i, en especial, de les possibilitats d'ocupació en el sector. Amb tot, encara hi ha molts canvis culturals pendents, com és especialment ara la captació de dones que vulguin treballar en aquest sector.

Joaquim Esteba informa que per a la bona consecució del projecte va ser inestimable l'ajuda d'una consultora especialitzada i disposar de l'experiència de les iniciatives desenvolupades al País Basc.

Per al curs 2016-2017 el pla de formació es completarà amb la visita a proveïdors i clients («socis tècnics» de l'associació), com són els fabricants de màquines o els proveïdors d'olis.

Hi havia la intenció de poder enviar a la Biennial de la Màquina-eina de Bilbao els alumnes de la primera promoció, però la no disponibilitat de recursos econòmics va fer desestimar la proposta.

La directora de l'[Institut Cal·lípolis](#) de Tarragona, Boni García, va exposar que, juntament amb l'Institut Pere Martell, més centrat en professions industrials, són els instituts de formació professional més importants de Tarragona. El centre ofereix formació de serveis (sanitat, imatge personal, activitats fisicoesportives i esports). Té 1.312 alumnes i 100 docents. L'institut desenvolupa molts projectes per assegurar la qualitat educativa i l'ocupabilitat dels estudiants.

L'any 2014 van iniciar el projecte de formació en alternança, sota el pressupòsit de tenir més vinculació amb les empreses i millorar els resultats educatius de l'alumnat. S'entén en línies generals com un deure del centre, ja que les tendències educatives i formatives més innovadores aposten per aquesta via.

A més, al Tarragonès hi ha l'Institut Comte de Rius, en el sector de la química, capdavanter i referent de la formació dual. Tenint en compte aquesta experiència es va voler donar les mateixes oportunitats a l'alumnat de serveis.

En l'àmbit sanitari, sobre el qual el centre ofereix cicles de totes les professions menys les associades a pròtesis, hi ha el problema que és un sector molt regulat pel que fa a la contractació: es requereix la titulació per ser contractat i no contracten aprenents. El sector esportiu també té grans dificultats en aquesta qüestió perquè funciona molt a través de voluntariat.

L'institut va decidir iniciar el projecte en el sector de la imatge personal, on sí que hi havia històricament la figura de la persona aprenenta. Es va començar, en concret, amb la Direcció d'Estilisme i Perruqueria, on tot el grup feia formació professional dual.

El professorat va haver d'anar «porta a porta» per poder accedir a les empreses, tot i que el Gremi de Perru-

queries de Tarragona va fer difusió del projecte. Quan es va proposar signar el conveni amb el Departament, el gremi només tenia 12 empreses associades, però amb la feina del porta a porta se'n van aconseguir 35.

Actualment hi ha 50 empreses que han signat el conveni. Això no vol dir que totes puguin en qualsevol moment assumir alumnes, però és molt important tenir una gran borsa d'empreses per donar continuïtat al projecte.

Pel que fa referència a l'àmbit sanitari, es va contactar amb el col·legi de farmàcia i es va seguir també la tècnica de parlar directament amb les farmàcies.

S'ha graduat aquest juliol la primera promoció de formació professional dual al sector. Hi ha 25 farmàcies al conveni.

Considera complicat ampliar-ho a més cicles formatius. Hi ha moltes dificultats. Destaca la manca de coneixement del projecte i del model: cada tutor o coordinador ha d'explicar a l'empresa el model des de zero, a diferència d'Alemanya, per exemple, on el model està totalment implantat. Es tracta d'una cultura de formació professional, perquè allà cada empresa ho entén com una contribució a l'enriquiment de la professió. En canvi, a Catalunya les empreses no tenen present que han de tenir un rol formatiu.

Des de la seva perspectiva, no hi ha d'haver, però, un model únic de formació professional dual. No ho poden impulsar tots els sectors, empreses ni, fins i tot, instituts.

Cal, sobretot, tenir més recursos per millorar l'assessorament. Fins i tot les gestories truquen a l'institut per informar-se sobre el tipus de contracte i les condicions més adients.

El web de l'institut té en la icona de les FAQ respostes a aquestes qüestions. Es troben, així mateix, amb problemàtiques molt atípiques i de difícil gestió, com és el fet del no pagament de beques per les empreses o alumnes que no han estat donats d'alta a la seguretat social.

Un aspecte que cal millorar és el programa informàtic gestionat per la delegació de la Cambra de Comerç, Navegació i Indústria de Barcelona sobre les fitxes d'estada a les empreses, el qual és de difícil gestió per als operadors.

Les propostes de millora són les següents:

- 1.** Més suport de les institucions i també de les empreses i gremis.

- 2.** Més difusió de la formació professional dual.

- 3.** Informació als agents implicats, com les gestories.

- 4.** Més difusió de les experiències i ajudes a les pimes.

- 5.** Fer pedagogia des de les administracions fent contractacions laborals amb aquest tipus de contractes formatius.

El gerent de la [Farmàcia Bello](#) de Reus, Javier Bello, va explicar que la primera notícia que va tenir de la formació professional dual va ser a través de la professora de l'institut que li va demanar la col·laboració.

Considera que els professionals sanitaris han de ser responsables de la formació professionalitzadora. Quan s'ha volgut oferir pràctiques, a vegades, el sector ha tractat els aprenents com a mà d'obra gratuïta, i l'alumnat ho ha entès com un mer tràmit educatiu. D'aquí que l'absentisme i la passivitat siguin tòniques habituals.

Amb la formació dual considera que tot això està canviant. Gràcies al fet que permet més hores a l'empresa i dotar de més contingut l'experiència de l'alumnat a

l'empresa, la dual permet que l'alumne en pràctiques pugui integrar-se completament a una altra empresa de característiques similars quan acabi el cicle formatiu.

És important que l'estada a l'empresa sigui remunerada. Dona més sentit al fet que s'estigui fent una activitat de perfil laboral.

Considera positiu que l'institut faci certs filtres a l'hora de seleccionar l'alumnat que fa formació dual.

En el sector de les farmàcies és important tenir gent molt formada. És un negoci de proximitat i d'integració amb l'entorn i ha de donar un plus d'assessorament personal que les grans superfícies no donen.

Alerta també, però, de la sobrecàrrega de l'alumne quan està fent pràctiques i va a classe alhora. El gerent considera que sovint estan molt enfeinats.

Cal un millor disseny del currículum educatiu que integri les experiències de formació dual. Per exemple, no sempre l'alumnat ha cursat l'assignatura de farmacologia abans de fer pràctiques, condició necessària per tenir una òptima experiència de pràctiques.

El soci de [Bridge4Mobility](#), David Anton, va exposar l'experiència de la seva empresa, dedicada des del

2013 a la mobilitat laboral i educativa d'alumnat a Alemanya i ara també a Itàlia.

La seva activitat principal és la gestió de la selecció i el trasllat de joves catalans per fer formació dual a Alemanya. Aquest país té molta necessitat de mà d'obra. L'any passat van quedar 25.000 places per cobrir d'aprenents.

El 71 % dels joves a qui es dirigeix el servei tenen uns nivells educatius molt bàsics: ESO o cicles formatius de grau mitjà. La mitjana d'edat és de 22 anys. Són persones que no han trobat sortida professional. El 14 % han fet batxillerat.

Un dels seus projectes principals, Mobipro, finançat pel Govern alemany, suposa una estada de 3 anys al país germànic i permet guanyar 818 euros mensuals.

També tenen projectes amb el SOC i projectes privats per a empreses concretes. En els darrers temps ofereixen projectes per a professionals. Cal destacar també els projectes per gestionar el «retorn»: després d'una estada de 12-15 mesos a Alemanya, tornen a Catalunya assumint tasques encarregades per empreses alemanyes; són projectes sobretot associats a empreses de tecnologies de la informació i la comunicació (aplicacions SAP).

Darrerament s'ha presentat 1 projecte europeu que vol tractar les metodologies de convalidació de crèdits de formació professional entre els diferents estats de la Unió Europea.

D'acord amb la seva experiència, el model alemany de formació dual té èxit perquè presenta unes característiques força clares.

Hi ha 386 especialitats a Alemanya. Això concreta molt l'oferta i la demanda de professionals. L'oferta formativa la publica l'empresa i és l'empresa qui matricula a l'institut de formació professional el noi o la noia que s'ha interessat en l'empresa.

El temps es reparteix en dues terceres parts a l'empresa i una part a l'escola, durant una setmana, i amb alternança de setmanes; en determinats sectors, alternen mesos. Des del principi de l'experiència, l'alumnat està a l'empresa i al tercer any es pretén que sigui productiu.

A banda dels instituts i les empreses, el model se sustenta en els «centres de pràctiques», entitats que disposen de la maquinària més innovadora i poden fer projectes concrets.

El que és determinant de l'itinerari formatiu és l'examen final, que actua com una revàlida i és emesa per enti-

tats externes al centre educatiu i l'empresa.

El 2015 l'empresa va gestionar la mobilitat de 116 alumnes, i el 2016, de 300. Col·laboren amb ajuntaments de tot el territori català.

La seva actuació inclou la formació en nivell B1 d'alemany, que l'alumnat ha d'obtenir en uns 4 mesos, cosa que suposa un esforç important. També cal destacar el seguiment que es fa de l'alumne durant la seva estada a Alemanya. És fonamental incidir tant en les actituds dels alumnes com ajudar-los en la gestió de la llar i la vida quotidiana.

6.3. Debat

Una vegada les entitats van exposar les seves experiències, es va establir un debat entre les diferents persones assistents a la reunió.

Eva Gajardo, de la UGT de Catalunya, agraeix a totes les empreses la seva assistència. Manifesta també que li consta personalment l'esforç realitzat per l'Institut Cal·lípolis.

Pregunta a l'empresa König Control si l'alumne adquireix competències de naturalesa transversal que li per-

metin treballar en altres empreses del sector. L'empresa respon afirmativament.

Demana a Bridge4Mobility quants alumnes tornen d'Alemanya un cop finalitza la formació al país. L'empresa diu que encara no ho sap perquè van començar el 2013 i la trajectòria de formació professional dura tres anys i mig. Sí que poden afirmar que l'alumnat català té un rendiment superior a la mitjana de l'alemany.

Jesús Martín, de la UGT de Catalunya, pregunta si consideren viable tenir centres de pràctiques com els alemanys a Catalunya. Més concretament, vol saber si considera que cal més implicació empresarial.

Joaquim Esteba, de l'ADECAT, creu que és utòpic pensar en experiències com les alemanyes atès que no hi ha recursos suficients per impulsar-les i, sobretot, mantenir-les. Cal tenir present les plantilles i nòmines que s'han de pagar. Entén que la participació empresarial és indispensable i malauradament moltes empreses hi són reticents.

Considera que, en aquesta situació, és indispensable incrementar la qualitat de l'alumnat de la formació professional i apostar per la seva especialització.

Boni García, de l'Institut Cal·lípolis, ho considera fonamental, però cal tenir present que, almenys en el sector sanitari, és especialment costós disposar de maquinària de darrera generació.

Carlos de la Fuente, de Konig Control, entén que disposar d'aquestes eines és indispensable per seguir tenint un país industrial.

Salvador Seliva, de CCOO de Catalunya, vol manifestar el seu agraïment a l'esforç i les experiències presentades. Considera que les diferents exposicions posen de manifest que falten més recursos en la formació professional de l'Administració i les empreses.

Així mateix, és especialment important que les empreses tutoritzin de manera adequada els aprenents i aprenentes, i és bàsic el rol del tutor de l'empresa.

Finalment, entén que l'impuls de la formació professional és una condició necessària per potenciar un país industrial.

CCOO de Catalunya donarà tot el suport possible a accions que ajudin a aconseguir aquests objectius.

Josep Pascal, de FEPIME, creu que les organitzacions empresarials han de fer un esforç d'autocrítica perquè

han de ser els agents que ajudin a trobar empreses. Són entitats que participen en els consells socials dels instituts i en les principals xarxes institucionalitzades al territori, i potser han descuidat una mica aquesta funció. També entén com fonamental saber quins seran els recursos disponibles per poder exercir accions d'aquesta naturalesa.

Des del seu punt de vista, seria interessant implicar els fabricants de maquinària en aquests projectes. La Generalitat podria tenir-hi un rol important. Potser es poden fer convenis que assegurin uns preus de venda més baixos.

Iris Molina, de FOMENT, considera que, en efecte, falten recursos en certes ocasions, però cal tenir present que els recursos s'han d'utilitzar sovint de manera més eficient.

Sílvia Miró, de PIMEC, considera que cal identificar mecanismes de reconeixement de l'empresa com a agent formatiu. Aquest element és bàsic perquè es produeixi el necessari canvi cultural.

Norman Bauer, assessor sènior de Bridge4Mobility, expressa que potser seria interessant contactar amb la Fundació Bertelsmann, la qual vol impulsar una aliança entre els agents interessats en la formació professio-

nal, amb projectes molt innovadors i força recursos.

També es poden emprendre contactes amb centres tecnològics com la xarxa Eurecat, en què participa la Generalitat, que advoca per la transferència i no per la investigació bàsica.

Considera que a Alemanya ha estat fonamental institucionalitzar la formació dels formadors en entitats exclusivament dissenyades a aquests efectes.

Finalment, Bauer considera que la formació professional en el format dual, alemany o català, permet crear un fort vincle entre la persona treballadora i l'empresa i redueix les dinàmiques de captació de treballadors i treballadores formats per les empreses, fenomen que sembla bastant comú a Catalunya i que pot ser uns dels principals desincentius que tenen les empreses per formar personal.



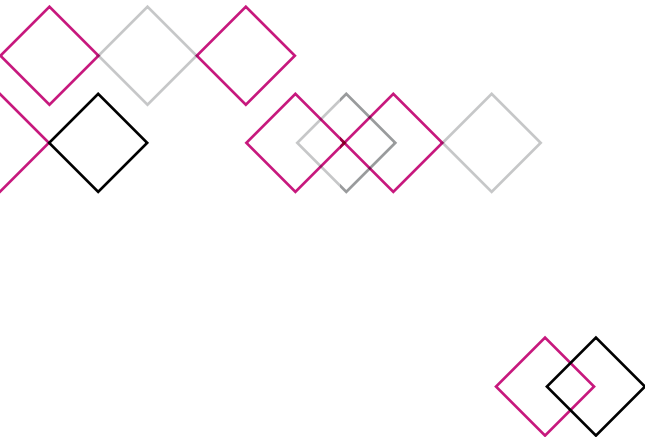


7.

Grup de debat amb persones expertes. Una aproximació qualitativa a les bones pràctiques i els referents de futur

El 20 de setembre del 2016 el Consell de Relacions Laborals va organitzar el segon grup de debat sobre «Models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Anàlisi de bones pràctiques», amb l'objectiu de poder conèixer i contrastar valoracions de persones expertes entorn dels elements explicatius dels itineraris d'èxit d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

Més concretament, la sessió volia respondre als interrogants següents:

- 1.** Quins trets defineixen els models i les iniciatives de pràctiques i aprenentatges a Catalunya?
 - 2.** Quins són els trets dels casos de bones pràctiques, referents, en aquesta matèria?
 - 3.** Quin són els actors que han d'intervenir en aquests models i iniciatives perquè siguin de qualitat?
 - 4.** Quin ha de ser el paper dels agents socials i de l'Administració laboral?
 - 5.** Quins altres elements de valor són necessaris per a futures iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional?
- 

La tria de persones expertes va ser feta per les organitzacions del grup tècnic sota la premissa de poder ser representatives de la diversitat de valoracions existents.

7.1. Intervenció introductòria

La sessió es va iniciar amb la intervenció de la secretària general del consell, M. Àngels Pujols, que va agrair la participació de les persones expertes i de les representants de les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FEPIME, FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya.

La secretària general va detallar els objectius i conceptualització del Grup tècnic de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals (vegeu l'apartat 6.1. i els quadres 1 i 2 del present informe).

Per a la metodologia de treball del grup tècnic, era d'especial importància conèixer i debatre les valoracions, a títol personal, de les persones expertes del país en aquesta matèria. La sessió que aquí es resumeix s'entén com bàsica per respondre a aquest objectiu metodològic. S'ha de valorar especialment, així, disposar de les opinions expertes sobre les activitats

de formació en alternança, estratègiques per al país, i poder-les debatre amb els agents socials i el Govern sobretot per ajudar a aclarir el marc en què aquestes experiències es desenvolupen i tenir més eines per a la innovació.

7.2. Intervencions de les persones expertes invitades

Núria Aymerich, secretària general del [Gremi de Fabricants de Sabadell](#), va exposar que la seva intervenció la faria a partir de la seva experiència professional i acadèmica en el camp de la formació per a professionals.

La seva experiència en formació empresarial de més de 25 anys i la seva responsabilitat com a directora de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC, Escola de Policia i Escola de Bombers i Protecció Civil de Catalunya) li han permès posar en pràctica el model de formació fonamentat en la gestió del coneixement.

Aquesta darrera experiència s'ha dirigit a un nombre molt elevat de professionals de la seguretat i de les emergències de Catalunya, per als quals la formació és un pilar molt important de la seva professió. Va recordar que Catalunya té 30.000 professionals de seguretat i emergències.

L'ISPC forma en les etapes formatives per ser policia i bomber/a, per promocionar, per especialitzar-se i fa la formació contínua al llarg de la vida.

Va destacar que la formació professionalitzadora ha de preveure tres aspectes fonamentals:

- 1.** El coneixement tècnic, que es pot adquirir en qual-sevol moment de la vida. És el que entenem com formació acadèmica, incloent-hi les pràctiques.
- 2.** La valoració de l'experiència adquirida de cada persona.
- 3.** El desenvolupament de les competències actitudinals.

Sovint, de les competències actitudinals se'n parla molt com a concepte, si bé s'hi dedica poc temps i s'hi aplica poca o cap metodologia, tot i que és un pilar fonamental de la formació dels professionals.

La formació dels professionals, ha de ser, doncs, prevista des d'una visió integral, i s'ha de fer amb l'aportació de les persones docents expertes, tant dels professionals en el camp de la matèria específica, com dels professionals de l'educació, especialistes en les metodologies que faciliten l'aprenentatge. Una bona formació no pot obviar ni els uns ni els altres.

Les tecnologies, com les plataformes digitals, poden esdevenir una eina aglutinadora i impulsora de l'aprenentatge. Cal posar, doncs, la importància a transmetre, compartir i crear coneixement, sense de deixar de treballar per desenvolupar les competències actitudinals.

Les línies d'actuació de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya a partir del 2011 s'han encaminat a un canvi de model formatiu, que ha recollit els conceptes esmentats. En definitiva ha passat d'un model clàssic de formació (transmissió de coneixements i pràctiques) a un model de gestió del coneixement, incloent-hi la formació per competències.

Aquest procés de canvi s'ha desenvolupat en un context difícil econòmicament i, tot i això, ha estat possible gràcies a donar molta importància al talent de les persones i a la seva motivació.

L'ISPC ha apostat per potenciar els actius més importants de les organitzacions: els professionals de la policia i els bombers i l'equip especialitzat en formació, amb amplis coneixements i dilatada experiència.

La formació es fonamenta en els valors de les organitzacions de la policia i dels bombers, i s'han fet sessions de formació a formadors per alinear la metodologia d'ensenyament, així com els valors i les competències

clau en què s'han de sustentar totes les matèries. S'han dissenyat i impartit programes amb metodologia per treballar les competències actitudinals.

Ha contribuït a assolir aquest objectiu la implantació d'una plataforma en línia en què hi ha una àmplia oferta formativa, fòrums de debat, espais de creació de continguts pels docents i altres opcions que permeten treballar i ampliar continguts al servei de tot l'alumnat i col·lectius professionals.

Tot el procés de disseny de la metodologia de formació, com a gestió de coneixement, ha estat possible per la suma de diversos factors, en què destaca com un dels principals crear espais de confiança i motivació de tots els que han format part del procés. Aquests espais s'han treballat metodològicament.

Actualment el pla de formació de l'institut s'inscriu, doncs, en un procés més ampli de gestió del coneixement. En especial, ha suposat garantir dinàmiques d'aprenentatge i ensenyament amb una forta interacció entre l'alumnat i el professorat (molts, policies i bombers).

A més, s'ha dissenyat un sistema d'avaluació que permeti objectivar al màxim la formació per competències i, especialment, les competències actitudinals.

Ha estat un projecte d'èxit i ha estat reconegut per diverses organitzacions acadèmiques de policia i de bombers tant nacionals com internacionals. D'aquesta manera, la ponent va afirmar que considera interessant donar-ho a conèixer a altres organitzacions.

Núria Aymerich es va posar a disposició del grup tècnic per detallar les idees exposades.

Antonio Córcoles, gerent de la [Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto](#), va presentar l'experiència de dos projectes de formació dual a Alemanya en què ha participat la fundació que dirigeix. Creu que és un cas pràctic d'interès per reflexionar sobre el canvi de model productiu i formatiu necessari que s'hauria de produir a Catalunya en l'actualitat.

Un dels projectes s'ha realitzat amb la Cambra de Comerç de Colònia en aquest municipi; l'altre, al municipi de Göttingen.

L'objectiu de cada un dels projectes era preparar 16 joves per aprendre oficis de neteja i manteniment. Per això, era necessari que obtinguessin competències lingüístiques d'alemany en un període de temps breu; en concret, de nivell B1.

D'aquesta experiència es pot col·legir que la formació dual al centre d'Europa, suposa aquests punts:

- 1.** Un disseny d'itineraris formatius tant a l'empresa com al centre de formació, en què la primera assumeix els més pràctics i el segon els de caràcter més teòric.
- 2.** De 3 a 4 dies a la setmana de formació a l'empresa.
- 3.** Un volum important de baixes: de generacions que comencen amb 13 alumnes, només 5 finalitzen tot el procés.

Els factors més determinants de l'èxit formatiu d'aquests processos són:

- 1.** La funció del tutor de l'empresa com a vetllador dels interessos de l'empresa i de l'alumnat, que no sempre han de coincidir.
- 2.** La relació entre empreses i alumne, que és contractual/laboral.
- 3.** La presència d'agents socials i econòmics en totes les fases del procés.
- 4.** La remuneració de l'alumnat, de 818 euros mensuals, suficient per viure a Alemanya.

Antonio Córcoles considera que és possible implantar un bon sistema de formació dual a Catalunya. Una adequada articulació del sistema requereix resoldre quin és la presència dels agents socials i econòmics. La configuració del Consell Català de la Formació Professional i la seva comissió rectora és una qüestió estratègica de primer ordre.

Segons el seu parer, és fonamental repensar com incorporem la negociació col·lectiva en aquest procés. Creu que hi ha dificultats tant des de la banda sindical com empresarial.

En aquest sentit, les dades del primer *Butlletí del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya*, publicat recentment pel Consell de Relacions Laborals, segons les quals un 46 % dels convenis regulen clàusules sobre formació professional, evidencien clarament que cal fer més esforços.

Antonio Córcoles es va posar també a disposició de totes les persones assistents per ampliar les idees plantejades.

Xavier Dalmau, director de l'àrea d'empresa de formació professional de [Jesuïtes Educació](#), va exposar la seva valoració d'acord amb l'experiència i la reflexió institucional de Jesuïtes Educació. En concret, amb els seus resultats en projectes de formació en centres de treball i de formació dual.

Jesuïtes Educació té una xarxa de 8 escoles, 7 de les quals, a l'àrea metropolitana de Barcelona, i 1 a Lleida: 4 d'aquests centres ofereixen cicles formatius de grau mitjà i superior, amb més de 40 títols i 3.000 alumnes.

Amb dades dels darrers anys, han realitzat més de 1.800 experiències de formació en centres de treball i 125 de formació dual.

D'acord amb Dalmau, la formació professional ha d'estar necessàriament vinculada al món de l'empresa: és una condició necessària per al seu èxit. S'aposta per la formació dual gràcies al nou marc regulador i, sobretot, també pels bons resultats que ha donat als països que l'han implantat. S'ha d'anar cap a una relació més estreta entre l'empresa i el centre educatiu.

Els projectes de formació al centre de treball suposen un baix volum d'hores a l'empresa (4 per setmana) i no estan relacionats amb l'avaluació del currículum educatiu, ja que només es valora si és apte. Aquestes iniciatives s'han de millorar, sobretot liberalitzant la quantitat d'hores que les empreses poden oferir als alumnes.

Pel que fa a la formació dual, l'alumnat tendeix a valorar d'entrada només el fet de cobrar, però a mesura que

avancen en l'experiència valoren el grau d'ocupabilitat i vincle amb l'empresa.

Des de l'òptica empresarial, es valora com a mecanisme de detectar talent per a la seva unitat productiva. Si no finalitza amb contractació, no es veu com un procés positiu. Així, doncs, les empreses no valoren que participin en la creació d'un planter per al sector. S'ha de fer més tasca pedagògica per evidenciar aquests efectes sectorials positius.

Quins són els factors d'èxit d'aquests processos? Considera que són els següents:

- 1.** L'empresa ha de poder escollir l'aprenent a partir d'una entrevista de feina. És un valor afegit molt important.
- 2.** Els agents socials han d'ajudar l'empresa a resoldre conflictes o dilemes que poden aparèixer, per exemple, fer acomiadaments i al mateix temps contractar aprenents.
- 3.** Les empreses presenten dificultats per invertir en formació i més en situació de crisi econòmica, per bé que necessàriament se sortirà de la crisi amb més formació.

4. El teixit productiu català, amb una forta presència de pimes, té dificultats per participar en processos de formació dual per la falta d'estructura. Cal reflexionar sobre com es pot ajudar aquest tipus d'empreses.

5. Cal prestigiar més la formació professional per atraure més alumnat; és necessari que tingui el mateix prestigi que els estudis universitaris.

6. L'alumne necessita que l'activitat sigui totalment significativa i integrar-se de manera plena a les relacions laborals a l'empresa, per exemple, assistint a rituals com els sopars de Nadal. Aquí és fonamental el paper de l'equip tutor de l'empresa.

7. S'ha de millorar el paper pedagògic de l'empresa, en especial, fent que participi de manera més activa i vinculant en l'avaluació —i amb una avaluació més justa i amb més exigència a l'alumnat— i en l'orientació professional.

Xavier Dalmau va manifestar finalment que pot respondre a qualsevol dubte o consideració de les persones assistents a l'acte.

Josep Francí, director de territori i qualificació professional de la [Cambra Oficial de Comerç, Indústria, Serveis i Navegació de Barcelona](#), va manifestar que

la ponència es basa a partir, essencialment, de la seva experiència professional en la institució que treballa. La Cambra de Comerç de Barcelona ha desenvolupat els darrers anys quatre grans línies d'actuació relacionades amb les pràctiques i l'aprenentatge: a) la gestió de pràctiques a les empreses en el marc de projecte de formació al centre de treball; b) estudis d'inserció de les persones titulades en la formació professional (des del 2007); c) ajuda en la definició i coordinació de més de 20 projectes de formació dual d'empreses de la seva demarcació territorial d'actuació, i d) 2 actuacions en el marc dels programes de Garantia Juvenil dels darrers 2 anys.

Des dels anys 80, el debat sobre el sistema de formació professional ha girat més al voltant de qüestions macro, associades al finançament o a la governabilitat, que no pas sobre què passava en l'àmbit micro, en la vida quotidiana dels centres formatius, el professorat i les persones usuàries del sistema. Per descomptat, hi ha hagut avenços molt importants, però el terreny del dia a dia requereix actuacions noves i millors.

En bona mesura, aquesta dinàmica s'explica per la certa bonança econòmica. Una vegada s'entra en la situació actual de crisi i redefinició del model econòmic, el sistema formatiu ha d'emprendre grans canvis en tots nivells. Cal destacar l'impacte de la globalització

econòmica i la consegüent destrucció de molts llocs de treball de perfil poc qualificat, com també l'existència de més contingents de persones amb alts nivells formatius que sovint no encaixen amb les necessitats del sistema productiu.

Val a dir, però, que hi segueix havent factors estructurals crítics, com són la manca d'un volum important de treballadors amb qualificacions intermèdies i un teixit productiu amb predomini de les pimes, empreses que tenen menys necessitat de perfils laborals amb formació professional.

El canvi ha de ser de gran magnitud i cal incidir en elements de l'estructura socioeconòmica del país.

El nou model ha de donar molt protagonisme als centres formatius: on la formació es concreta i es desenvolupa. Serà molt important aprofitar les oportunitats que ofereixen les noves tecnologies i emprendre noves iniciatives, com ja ho fa l'Institut Obert de Catalunya.

És necessari formular de manera solvent les demandes de les empreses i, en especial, de les petites i mitjanes empreses. Val a dir que presenten estructures febles i és del tot convenient que actuïn amb altres empreses del sector i el territori per poder exercir amb garanties la seva funció d'empresa formadora.

En darrer terme, la clau és desenvolupar projectes comuns entre empreses i centres de formació. Hi ha diferents casos de bones pràctiques. En línies generals, mostren els punts forts i punts febles d'aquests processos indicats pel ponent Xavier Dalmau.

Finalment, va manifestar que tots els agents que intervenen en l'actualitat són necessaris per a la reformulació del nou model. Atès el repte que planteja, creu que serà fàcil trobar l'equilibri que vertebrï aquest nou format.

Ariadna Rector, directora del [Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya](#), va exposar que argumentava la seva intervenció d'acord amb la seva experiència professional, estretament associada a les polítiques actives d'ocupació i, especialment, a la formació per a l'ocupació.

Segons Rector, hi ha 3 grans processos que defineixen les pràctiques i aprenentatges a l'empresa en el marc de les polítiques de millora de la formació professionalitzadora.

El primer és el contracte formatiu, últim esglaó de les polítiques actives per a l'ocupació. Considera que és una gran eina si se'n fa un bon ús. Malauradament, per la seva formulació, no obliga que estigui vinculat a una

determinada especialitat formativa, i això pot facilitar que sovint s'utilitzi més aviat com un recurs de reducció de costos empresarials.

El segon és les pràctiques a les empreses. Suposa aplicar els coneixements apresos. Són presents en gairebé tota formació que finalitza amb un títol o un certificat de professionalitat. Tenen un gran defecte: l'escassa durada, al voltant del 15 % o 20 % del temps de dedicació a la formació al centre educatiu. És necessari que se n'incrementi el volum d'hores. A banda de la millora del contingut formatiu, sobretot perquè les empreses puguin tenir un cert retorn productiu i puguin captar futures persones en plantilla.

És també important conèixer més les lògiques i necessitats de les empreses i dels centres formatius per saber ben bé què es vol.

És molt necessari, també, ser molt creatiu. Això és especialment important perquè en determinades empreses i sectors la formació dual no és viable.

La tercera via és justament la formació dual en la formació ocupacional. En la formació per a l'ocupació, només permet l'ús del contracte de formació i aprenentatge. Té menys opcions d'impuls i consolidació perquè no permet l'altra via de la qual gaudeix la for-

mació inicial, és a dir, la fórmula del conveni entre empresa i centre formatiu.

És molt important per al futur d'un nou model formatiu tenir un projecte clar de serveis ocupacionals i formatius per a la ciutadania.

Per a una bona definició del model, s'ha d'emfasitzar que l'experiència en l'àmbit laboral permet que una formació motivada en raons personals pugui ser valorada en clau de sortida professional. Així mateix, la relació entre el centre educatiu i l'empresa ha de ser necessàriament molt estreta.

De cara a crear un nou model de formació professional, la situació catalana actual destaca per diversos punts forts i febles.

El teixit productiu té empreses més petites que les dels països on ha triomfat la formació dual.

Hi ha una cultura del bé comú escassa i negativa. Això s'ha de revertir per poder activar dinàmiques necessàries de *win-win*.

També hi ha un excés de regulació. En bona mesura, nascuda per la desconfiança en situacions particulars, cosa que genera que el sistema tingui molt poca flexibilitat.

Un gran inconvenient és la constant «amença» de la integració. Cal un sol model i que es tanqui en breu. Segons el seu parer, creu que cal que s'integrin, però no s'ha de barrejar formació inicial i per a l'ocupació.

És indispensable, així mateix, prestigiar la formació professional. Estima que s'ha de fer una bona campanya de màrqueting, que ajudi a fer visible i valorar més aquest tipus d'itinerari formatiu i laboral.

És molt positiu que hi hagi diferents formats de centre educatiu i formatiu. És un clar factor per estimular la creativitat.

És també molt important que els principals agents econòmics i socials es trobin i participin en diferents marcs institucionals. Això permet que siguin escoltats.

Finalment, cal pensar més enllà dels condicionants de la situació de crisi econòmica i plantejar un model estable i sostenible.

Guillem Salvans, cap de projecte sènior i responsable territorial de Catalunya de la [Fundació Bertelsmann](#), va estructurar la seva intervenció en 5 grans punts.

En primer lloc, considera determinant entendre la formació professional dual com una activitat que no ha de tenir

una finalitat productiva en el món de l'empresa i que molt menys ha d'esdevenir una via per reduir costos. S'ha de parlar d'aprenentatges, d'empreses formadores, etc.

La formació professional dual, en segon lloc, s'ha de prestar amb qualitat. No fer-ho té uns costos enormes per al seu impuls i pervivència.

És molt important una bona orientació a les empreses i els treballadors-estudiants entorn del que és la formació dual. Els agents socials han de ser actors estratègics per millorar l'orientació. Avui dia, de fet, hi ha molts cicles formatius amb dual i amb clares sortides professionals que tenen moltes dificultats per trobar alumnat.

La defensa d'un sistema de qualitat ha de descartar de manera categòrica lectures de l'alternança empresa – centre educatiu que no són adequades. Per exemple, hi ha cursos de 2 anys que advoquen per un primer any d'estudi al centre formatiu i un segon any a l'empresa. La vivència a l'empresa i al centre s'ha d'integrar i retroalimentar-se.

L'acreditació i el reconeixement de les tasques del tutor de l'empresa és clau per a una millora de la qualitat del sistema. Fa falta formació específica per a aquestes tasques, així com retorns i incentius econòmics o de reconeixement al tutor de l'organització.

És inevitable un reciclatge constant del professorat, que necessàriament també ha de basar-se en estades a les empreses formadores.

Per a la millor difusió del sistema i l'orientació a les empreses i els estudiants, els agents d'un nivell intermedi, no condicionats per interessos concrets, que assegurin un rol neutral i objectiu, hi tenen un rol estratègic. Per a l'extensió desitjada d'un sistema de formació professional dual és bàsic crear una xarxa intermèdia i neutral (sense interessos, per exemple, en el camp de la formació professional inicial o continuada), que expliqui les possibilitats que ofereix la formació professional a les empreses, i, en el cas de les pimes, que les organitzi per tirar endavant els seus primers projectes de formació professional dual. Les cambres de comerç a Alemanya compleixen essencialment aquestes funcions. Aquí potser les poden assumir les cambres i els agents socials.

Cal més control de la qualitat de l'ensenyament-aprenentatge en el lloc de treball. Sovint s'opta per criteris i indicadors quantitius i es descuiden altres aspectes molt importants, com, per exemple, el seguiment de l'alumnat durant el procés formatiu a l'empresa.

La recerca sobre aquesta matèria és escassa, a excepció dels estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona

sobre la inserció professional en la formació professional inicial. Per planificar millor, és de vital importància conèixer els itineraris laborals i formatius de tot l'alumnat una vegada finalitzen les formacions reglades.

Les empreses han de poder seleccionar els futurs aprenents. Aquest punt és molt estratègic. Molts projectes frustrats s'expliquen per aquest fet.

Finalment, no hi haurà una millora de la qualitat sense recursos específics per a la persona responsable de la coordinació de la formació dual als centres formatius.

Com a tercer gran bloc de reflexió, Salvans destaca la necessitat d'accions de cooperació entre els agents implicats en tot el sistema.

La realitat del teixit productiu català, amb un pes tan important de petites i mitjanes empreses, demana sobretot accions col·lectives, en formats similars als clústers, per impulsar projectes de formació dual. La Fundació Bertelsmann publicarà un llibre a finals d'any en què s'explicaran experiències d'èxit en el nostre entorn més pròxim.

En quart lloc, adoptar una perspectiva sectorial en la formulació de projectes és una condició necessària per a una millora sistèmica. En altres paraules, cal donar

veu i garantir el lideratge als agents sectorials perquè són, en darrer terme, els que coneixen més els condicionants bàsics de tota formació.

Aquest canvi de perspectiva ha d'anar acompanyat de més bones eines d'informació i detecció de necessitats de qualificació. Avui dia és fàcil, per exemple, fent ús d'eines com les enquestes en línia.

Finalment, com a cinquè i últim bloc de reflexions, planteja crear o enfortir determinats incentius sistèmics. D'entrada, cal tenir present que els costos salarials són elements poc importants perquè les empreses s'engresquin en projectes de formació dual. Són més importants els relacionats amb la gestió dels convenis, la dedicació dels tutors, la mobilitat dels aprenents en diferents centres de treball o els costos de parar i engegar màquines. Així es constata en diversos estudis realitzats als països capdavanters en aquesta matèria, com és el cas de Suïssa.

Aquests costos s'han d'analitzar en cada context i situació i les administracions públiques els han de tenir molt presents.

Per al cas concret de les pimes, potser cal considerar mesures que sí que poden ajudar en els costos salarials. En especial, calen ajudes específiques per a em-

preses emergents que volen fer ús d'aprenents, com així es detecta en moltes ocasions.

Salvans va concloure la seva intervenció manifestant que cal posar la joventut en el punt de mira i deixar els interessos d'altres grups d'interès en un pla secundari. La gent jove gaudeix amb la formació professional dual. A més a més, és un tema no especialment conflictiu. L'acord entre les diferents parts implicades ha de ser factible.

7.3. Debat

Una vegada les persones expertes van exposar les seves experiències, es va establir un debat.

Sílvia Miró, de PIMEC, va agrair a totes les empreses la seva assistència. Va destacar que s'abordés la situació de les pimes amb especial sensibilitat i, en especial, de les micropimes.

És molt important obtenir recursos per ajudar aquest perfil d'empreses. L'interrogant bàsic és com es pot fer.

És també molt convenient consolidar i estructurar aquests projectes, qüestió que necessàriament ha de dur a professionalitzar el sector corresponent i, en es-

pecial, a fomentar els perfils de qualificacions intermèdies en el mercat de treball.

Iris Molina, de FOMENT, va remarcar la voluntat de les empreses a professionalitzar el sector. A banda de l'adequat marc jurídic i els recursos econòmics, un recent viatge a Stuttgart per conèixer la realitat alemanya de la formació dual li ha permès constatar que el que és bàsic per garantir l'èxit del model és plantejar-lo com un projecte comú del sector d'activitat. Coincideix així del tot amb les apreciacions fetes abans per Xavier Dalmau.

D'altra banda, cal una reflexió estratègica sobre el paper de les empreses en el sistema de formació i qualificació professional. Fins ara, han tingut un rol més aviat anecdòtic. És necessari revertir aquesta situació per aconseguir tenir un model adient. Les empreses han de tenir un rol central en la definició i implementació del sistema de formació dual.

Eva Gajardo, de la UGT de Catalunya, va exposar que els agents socials han d'estar presents en totes les fases del procés, atès que poden garantir el suport als treballadors.

Va manifestar també que els joves han de superar la «síndrome la bata blanca»: els estudis universitaris i les

formacions elevades no són garanties d'èxit individual i social. Advoca per la defensa de les «bates blaves», com a distintiu de les feines de formació i qualificacions intermèdies del mercat laboral i garantia d'èxit socioprofessional.

Jesús Martín, de la UGT de Catalunya, va referir-se als efectes de la reconversió cap a la indústria 4.0: dels 7 milions de llocs de treball que es destruiran només se'n podran crear 2 milions, d'alta qualificació. Per tant, es perdran 5 milions de llocs de treball de baixa qualificació.

Així mateix, és indispensable integrar els diferents tipus de formació: la inicial, per a l'ocupació, la universitària i la que es duu a terme al llarg de la vida professional. En aquest sentit, és fonamental desenvolupar la recent llei de formació i qualificació professional, en especial, el rol dels centres integrats.

Eduard Requena, de CCOO, va exposar que ens trobem en un moment idoni per impulsar un nou model de formació professional.

Serà fonamental tancar un model de manera definitiva i endegar les tasques més operatives i estratègiques amb el màxim consens possible.

Un aspecte del tot necessari és, també, tenir informació de l'evolució dels projectes de formació dual una vegada han passat quatre anys del seu inici. Se segueix tenint un alt abandonament escolar i falten treballadors per a llocs de treball de qualificacions intermèdies.

Cal millorar de manera molt notable l'orientació i el seguiment professional de l'alumnat.

El model de formació professional a Catalunya segueix presentant problemes importants en matèria de coordinació entre la formació professional inicial i la formació per a l'ocupació.

Eduard Requena va demanar també més corresponsabilitat de les parts implicades. No és positiu, per exemple, que un agent com la Fundació Bertelsmann només treballi amb FOMENT. Seria també interessant que les empreses optessin més pels contractes laborals, asseguraria més transparència de les iniciatives d'aprenentatge i que l'empresa optés clarament per tenir un rol formatiu.

En línies generals, s'han d'evitar els objectius només basats en criteris quantitius —aconseguir 100.000 alumnes en un temps determinat— i cal centrar-se en qüestions més qualitatives i quotidianes.

Tots els canvis necessitaran modificacions del tipus de model productiu que caracteritza el país, on les estratègies de negoci a curt termini i de reducció de costos, juntament amb una inequívoca sobrequalificació dels col·lectius més joves, fan difícil la implantació de processos d'aprenentatge d'èxit.

Josep Pascal, de FEPIME, va reconèixer d'entrada la tasca del Servei d'Ocupació de Catalunya en els darrers temps, que ha suposat un nombre més alt de programes i donar més protagonisme als agents socials.

Va destacar, en la línia de la presentació de Núria Aymerich, la centralitat de treballar aspectes relacionats amb els valors i, en especial, dels joves. La raó no és altra que el fet que un nombre no petit de joves tenen una lectura negativa dels processos d'aprenentatge.

Guillem Salvans va manifestar que a Alemanya són els mateixos estudiants els que busquen empreses i centres educatius per cursar estudis de formació professional dual. Va apuntar també que en els darrers temps està tenint força problemes per donar entrada als nois i noies que no poden optar a una plaça d'una empresa, així com pel fet que cada vegada més joves opten per fer estudis universitaris.

Va exposar també que a Alemanya els agents socials tenen un paper molt important en la resolució dels conflictes que es produeixen, participant en comissions de mediació.

Salvans va reiterar que és molt important abordar de manera sistemàtica la qüestió dels costos empresarials i els incentius externs que es poden aportar per fer més viables les experiències d'empreses formadores. En qualsevol cas, a Catalunya hi ha una situació força equilibrada pel que fa als costos i beneficis que afecten les diferents parts implicades.

És molt important aproximar-se a la qüestió des d'una perspectiva sectorial. De fet, hi ha clústers relacionats amb el sector químic de Tarragona o el decolletatge que han tingut un notable èxit en el desenvolupament d'aquestes iniciatives.

Salvans va indicar també que a Alemanya hi ha moltes pimes que participen en aquestes dinàmiques gràcies a la cooperació entre elles, sobretot a efectes de reduir costos d'organització i d'ajudes a la tutorització en l'àmbit de l'empresa.

Ariadna Rectoret va plantejar que els casos d'èxit a Catalunya depenen molt de la voluntat de les parts. Sembla fonamental canviar el model productiu i fer

campanyes de màrqueting per atraure els joves vers les tasques i ocupacions pròpies de les qualificacions intermèdies. Això s'ha fet en altres països, per exemple, subvencionant sèries de televisió amb protagonistes que tenen aquests oficis.

Antonio Córcoles va exposar que cal adaptar el sistema formatiu a la globalització econòmica. Cal millorar la dada del 25 % de les empreses que s'acullen a bonificacions de formació per a l'ocupació, i caldrà, sobretot, canviar un model de relacions laborals basat en la reducció de costos salarials.

Núria Aymerich va destacar que és clau tenir una metodologia pedagògica clara per poder passar d'un simple sistema de formació al necessari marc de gestió del coneixement, com així es va produir a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

És bàsic tenir present que les actituds són el que és veritablement difícil en el desenvolupament d'aquestes dinàmiques. En especial, saber qui sóc i com m'alineo amb l'organització. Avui dia, sobretot, és molt important treballar la capacitat d'adaptabilitat dels treballadors.

També és d'especial importància saber aplicar i transmetre els valors de l'organització en els diferents es-

glaons jeràrquics, així com plantejar objectius i avaluacions en funció de l'assoliment de competències. El personal docent i el tutor de l'empresa han de ser figures molt importants en aquest sentit.

Josep Francí va exposar que és molt necessari que la formació professional formi part de la política econòmica del país i, en especial, de les polítiques industrials.

Hi ha figures intermèdies diverses entre els models purs de pràctiques i aprenentatge i totes poden tenir el seu sentit en determinades situacions i moments.

Juntament amb la dimensió sectorial, va remarcar, finalment, que la territorial també és fonamental per dissenyar i assegurar l'èxit d'aquests processos. La negociació col·lectiva és bàsica, ja que integra les dues perspectives en les seves accions reguladores.

8.

Conclusions de l'informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional i propostes a càrrec de Lola López Robles, economista i professora de formació professional

Aquestes conclusions aborden la documentació encarregada al Grup tècnic de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional per la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals a Catalunya a fi d'assolir els objectius següents:

- 1.** La detecció i anàlisi d'elements o variables presents en els diferents models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques de la formació professional tenint en compte la dimensió de l'empresa.
- 2.** La proposta del paper dels agents socials i de l'Administració en l'elaboració de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.
- 3.** La identificació d'altres elements de valor per a futures iniciatives d'aprenentatge i pràctiques de la formació professional.
- 4.** L'elaboració de propostes de models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques de la formació professional.

Per portar a terme aquesta investigació es plantegen 3 etapes:

1. En la primera etapa, s'aborda la conceptualització dels models de pràctiques i aprenentatge i es fa l'anàlisi dels diferents models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge en la formació professional. A més, es concreten la normativa estatal, l'autonòmica i les clàusules dels convenis col·lectius per conèixer els convenis sectorials més innovadors.

2. En la segona, es fa una roda d'entrevistes amb persones expertes per validar la informació de la primera etapa, interpretar-la i millorar-la, si escau.

3. En la tercera, es fan grups de debat tant en les bones pràctiques com en els grups de persones expertes.

El treball de conclusions s'ha dividit en les mateixes parts que l'informe de base de l'estudi. En sintetitza el contingut i aporta propostes de millora.

8.1. Conceptualització i anàlisi dels models de pràctiques i formació

Per delimitar el contingut que cal tractar, s'analitza la doctrina i la normativa que hi ha al voltant de les preguntes següents:

1. Què és la *formació professional*?
2. Què són les *pràctiques*? i l'*aprenentatge*?
3. Què és un *model* i una *iniciativa*?

Un cop s'ha donat resposta a les qüestions plantejades, centrem l'estudi en la formació professional formal, concretament, l'anomenada *formació professional inicial i per a l'ocupació*. Tot i així, cal remarcar la importància de la formació professional entenent-la com un aprenentatge permanent al llarg de la vida, seguint la literatura europea (*lifelong learning*) i sense oblidar la repercussió i el valor afegit que aporten al sistema altres formes d'aprenentatge, com ara la formació no formal i la informal.

Per conceptualitzar l'objecte d'estudi, i un cop analitzades les diferents accepcions del concepte de *pràctiques* i del d'*aprenentatge*, tot i que a Catalunya les experiències d'aprenentatge als centres de treball estan regulades per la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, es proposa treballar amb la dimensió més àmplia d'aquests conceptes que defineix la Comissió Europea i que exposem en els quadres 1 i 2 d'aquest informe.

En el mateix sentit i amb el mateix propòsit es descriu el que és un *model* i una *iniciativa* i se n'exposen les di-

ferències, basant-se en les definicions comunitàries (EC, 2013 a i b).

Aquest estudi pretén analitzar tant els models com les iniciatives d'aprenentatge des de diferents mirades, donant veu tant als agents socials com a les iniciatives i bones pràctiques dutes a terme en el nostre territori.

Aquests models de formació es troben implementats en diversos països, com ara el concepte de *pràctiques*, que és una activitat preferent de formació a l'empresa en models de formació professional de països com França, Itàlia i Suècia, i el *d'aprenentatge*, que és una activitat preferent de formació als Estats Units d'Amèrica, el Japó i el Regne Unit, països amb models professionals de mercats contraposats als models acadèmics.

El model dual d'aprenentatge centreeuropeu, que inspira el que s'està impartint a Catalunya, es caracteritza per la formació a l'empresa amb accions d'aprenentatge.

Concretament, per formalitzar les relacions entre centres formatius i l'empresa hi ha una varietat d'instruments. D'una banda, disposem dels contractes formatius utilitzats en les relacions laborals en el mercat de treball, els contractes de pràctiques (que requereixen una titulació acabada) i, de l'altra, els contractes de formació i aprenentatge, on la part de formació ha d'ocupar un 25 %

del temps com a mínim. Aquests contractes són remunerats en funció del temps de treball efectiu i la relació contractual s'enquadra dintre de les relacions laborals.

Per regular la relació entre el centre formatiu i l'empresa de l'anomenada *formació en centres de treball* (FCT), s'utilitza un conveni de col·laboració entre el centre formatiu i el centre de treball. Aquestes pràctiques no són qualificables des del punt de vista formatiu ni remunerades, però sí que són obligatòries per obtenir la titulació del cicle formatiu.

Aquests tipus de relacions són considerades relacions no laborals.

A criteri de l'autora de les conclusions, s'ha d'apostar amb fermesa per una relació contractual laboral que doni a l'alumnat la condició de persona treballadora. Aquesta opció crea més compromís tant per l'empresa com per l'alumne, i dona avantatges tant a les empreses, amb bonificacions, com a l'alumne, que se sent més integrat en la plantilla.

Així mateix, seria bo informar a l'alumnat de la diferent normativa que regula el contracte de treball. Aquests tipus de relacions entre escola i empresa s'haurien de definir de manera específica en els convenis col·lectius, concretant el tipus de relació i les vicissituds de la rela-

ció laboral. Aportar la informació i la transparència necessàries per augmentar la confiança de tots els agents que intervenen en el sistema és una mesura senzilla que dona rigor i serietat a les relacions de treball.

D'acord amb el treball del grup tècnic, «cal destacar l'èmfasi en la documentació comunitària en el rol formatiu de les empreses i altres entitats, amb una gestió i regulació concertada amb els agents socials que en formen part. Segons la Comissió Europea (Comissió Europea, 2009 i 2010), la competitivitat i l'ocupabilitat depenen cada vegada més de les qualificacions i les competències assolides en les tasques productives quotidianes. Tot i així, no podem obviar la singularitat del mercat de treball, caracteritzat per sectors econòmics amb característiques específiques i regulacions pròpies que dificulten una reglamentació única i la implantació dels models i iniciatives d'aprenentatge».

Per això sorgeix una proposta d'abast general anomenada canvi cultural, que manifesta la importància de vincular la formació professional a la competitivitat de l'economia catalana i el fet de no associar-la a una via secundària, com ha estat fins ara. Aquest fet pot afavorir la implicació de tots els agents en projectes concrets i innovadors.

En l'apartat següent, s'examina l'estat de la qüestió fent una mirada als models implementats en altres països.

8.2. Estat de la qüestió: definició del marc socioinstitucional dels models a Catalunya

Per tenir en compte el marc socioinstitucional a Catalunya, s'ha fet un recull de la normativa reguladora i les iniciatives que afecten els models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya.

Es remarquen les experiències innovadores identificades com a tals i s'aporten dades sobre les clàusules que apareixen en la negociació col·lectiva.

Un cop analitzades aquestes qüestions, podem afirmar, tal com demostra l'estudi, les següents tesis.

L'existència d'un marc socioinstitucional plural, amb recomanacions procedents de la Unió Europea, Espanya i Catalunya, a causa de l'existència de competències compartides en l'àmbit normatiu i l'executiu.

La formació professional a Catalunya està desenvolupada per dues administracions, d'una banda, tenim la formació inicial regulada per l'Administració educativa i, de l'altra, la formació per a l'ocupació i altres subsistemes regulats per l'Administració laboral, com són la formació ocupacional i contínua.

Hi ha marcs reguladors propis del món del treball i n'hi ha de propis del món de l'educació: normes com ara l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius, juntament amb normativa concreta que pretén regular les experiències de formació professional associada a la formació en centres de treball, com ara, la formació en alternança simple i dual i les experiències de formació professional impulsades pel sistema de formació i qualificació professional.

Fent una ullada al quadre (annexat) de l'informe sobre normativa i iniciatives polítiques sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional, ens adonem de la complexitat normativa existent i de les dificultats operatives amb què les entitats es poden trobar a l'hora d'emprendre projectes singulars.

És necessària la coordinació de tot el sistema de formació per facilitar, entre d'altres, l'acreditació de competències i la millora de la governança. Aquesta ha de ser una prioritat de les administracions.

D'altra banda, aquesta coordinació en l'àmbit local entre l'Administració educativa, l'Administració laboral, els centres formatius i les empreses sí que ha estat possible. S'han de crear passarel·les entre tots els implicats per dinamitzar la formació professional i afavorir el sistema productiu.

De tota l'anàlisi normativa, el grup tècnic emfasitza que la lectura de la nostra regulació sobre les pràctiques i l'aprenentatge en la formació dual s'allunya dels models anglosaxons i s'apropa al model centreeuropeu, en què el sistema educatiu té un paper rellevant.

Per concloure aquest apartat, cal remarcar les bones pràctiques sobre models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya.

Així, per exemple, es destaquen les experiències següents, impulsades per l'Administració, com a accions d'interès (CTESC, 2012):

1. Programa Noves Cases per a Nous Oficis (Ordre TRE/369/2010)
2. Programa Suma't (Ordre TRE/500/2010 i Ordre TRE/522/2010)
3. Programes PQPI (Pla de transició al treball i formació i aprenentatge professional)
4. Projecte Treball als Barris (Resolució TRE/2495/2010)
5. Projecte Treball a les Set Comarques (Resolució TRE/2567/2010)

6. Projectes integrals (Ordre TRE/293/2010)
7. Programa Prepara (RDL 1/2011)
8. Projecte Impuls-Treball (Ordre TRE/2665/2010)
9. Programa Leonardo da Vinci – Motiva 3 (SOC)
10. Eurodissea (Assemblea de les Regions d'Europa) (SOC)

Cal destacar, també, el programa pilot Aprenent i Treballant, promogut pel SOC el 2014 (Ordre EMO/193/2014, de 23 de juny), que té com a objectiu la promoció de la formació dual amb certificats de professionalitat.

Cal posar en relleu els casos d'èxit en l'aplicació de la formació dual a través de convenis de col·laboració entre el centre formatiu i l'empresa en diversos sectors, com ara el de la informàtica i telecomunicacions, la química, la indústria alimentària, la fabricació mecànica, les instal·lacions i manteniment... La majoria de sectors estan relacionats amb el sector industrial.

Falta resoldre els obstacles que presenten altres sectors amb professions més reglades (com ara la sanitat) i sectors més atomitzats, en què aquesta relació con-

tractual entre l'alumnat i l'empresa no és del tot viable. Una possible alternativa pot ser l'associació de diverses empreses per compartir la figura del tutor de l'empresa.

Aquesta figura compartida del tutor de l'empresa també és aplicable als espais de cotreball (coworking), on solen coexistir i col·laborar empreses emergents (start-up), professionals independents, microempreses... En entorns amb aquestes característiques d'associació també és possible impulsar la figura del tutor de l'empresa que, a més a més, ajuda a crear sinergies entre els equips de treball de cada empresa.

Sembla clar que s'han d'incentivar les micro i petites empreses si volem que incorporin el rol formatiu en la seva organització. El canvi de cultura al qual es fa referència en les propostes també va en aquest sentit; cal fer recerca i aplicar accions motivadores perquè la societat aposti per invertir en recursos humans, que sens dubte han de ser la clau d'èxit de qualsevol negoci.

Tot i així, l'informe del grup tècnic manifesta diverses opinions: «No es detecta documentació referida a les micro, petites i mitjanes empreses, ni sobre les previsibles diferències territorials i sectorials a Catalunya ni tampoc sobre els diferents grups d'edats ni trets socioeconòmics. [...] Així mateix, no hi ha informació estadística que permeti radiografiar amb rigor la situació general

sobre aquestes qüestions a Catalunya».

Com a punt final de l'estat de la qüestió, es fa una anàlisi de les bones pràctiques en la negociació col·lectiva, en què s'identifiquen les clàusules referides a la regulació de la formació professional en els convenis col·lectius.

Aquesta recerca és especialment interessant, atès que posa de manifest els acords adoptats per empreses i sindicats en matèria formativa, tant quantitativament (nombre de pactes) com pel que fa a la informació de contingut. Ens assenyala que hi ha un llarg camí per recórrer.

Per donar oportunitats a tothom, en un país que aposta pel progrés, la creativitat i la innovació, s'ha de garantir la difusió i la publicitat necessària dels acords socials, siguin de l'àmbit que siguin.

Els quadres i taules d'aquest informe sobre les clàusules associades a l'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya preveuen les qüestions analitzades i investigades, i presenten les conclusions següents:

1. Els pactes amb clàusules sobre formació professional a Catalunya suposen el 44 % d'un total de 227.

2. La regulació sobre el contracte de pràctiques defineix un 25,99 % dels acords.

3. La regulació del contracte de formació defineix un 32,60 % dels acords.

4. La participació de la representació legal dels treballadors a definir la formació professional és d'un 31,20 %.

Cal destacar els acords col·lectius sectorials amb més clàusules reguladores, tal com podem observar en la taula 2 (*Relació d'acords col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya que presenten un nombre més alt de clàusules sobre iniciatives i models d'aprenentatge i pràctiques de la formació professional. Abril del 2015*). Els acords que presenten més clàusules reguladores són:

1. El Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Barcelona.

2. El Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

3. L'Acord estatal de formació contínua per al sector de la recuperació de residus i matèries primeres, secundàries o reciclades.

4. L'Acord sectorial estatal de formació professional per a l'ocupació en les empreses del sector de producció audiovisual.

5. Conveni col·lectiu per al sector de conserves, semiconserves, fumats, cuits, assecats, elaborats, salaó, olis i farina de peixos i mariscos.

6. Conveni col·lectiu marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural.

Utilitzar els convenis col·lectius com a instruments reguladors de les relacions laborals permet informar de manera acurada les parts de les relacions laborals. És bo per a l'entorn específic regular aquestes qüestions i, mitjançant les clàusules dels convenis, suplir en especial la desinformació que pot tenir la persona treballadora sobre el sector al qual s'incorpora.

De totes aquestes qüestions d'estudi se n'extrau una proposta de millora general del sistema formatiu.

Per millorar el prestigi i la qualitat de la formació professional, la paraula clau és *consens*. S'ha de garantir un alt nivell de consens en tot el que es refereix a polítiques que afecten l'educació en general i, en particular, el sistema integrat de formació i qualificació professionals.

Actualment, els instituts que imparteixen cicles formatius han de conviure amb 3 lleis orgàniques d'educació diferents (LOE, LOGSE, LOMCE) i tota la normativa associada al desplegament d'aquestes lleis; no és complicat veure el desplegament normatiu que en teoria és necessari per facilitar l'ensenyament (sense dubtar de la necessitat de regulació) i és obvi que, a la pràctica quotidiana, ha presentat més inconvenients que avantatges.

L'objectiu de tots els agents implicats ha de ser millorar, prestigiar i facilitar la formació a Catalunya, i fer que contribueixi a millorar la competitivitat del sistema productiu i a minimitzar les desigualtats socials, per donar resposta a totes les persones que els canvis en el mercat han deixat fora del circuit de treball.

Si volem tenir un sistema formatiu de qualitat i que sigui referent en el disseny d'aquest sistema hi han de participar tots els agents implicats i ha de ser possible un consens ampli.

Aquesta reflexió també és vàlida per a la regulació dels diferents marcs que comprèn el sistema de formació i qualificació professional i, en especial, el marc laboral.

8.3. Informe sobre les entrevistes. Possibles escenaris futurs de models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge de la formació professional a Catalunya

De l'anàlisi de les entrevistes dutes a terme pel grup tècnic, en concretem els punts forts i els febles detectats per les persones entrevistades en relació amb els models i les iniciatives implementades a Catalunya i les mesures proposades per millorar la formació professional:

Quadre 5. Punts forts i febles models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge implementades a Catalunya. Entrevistes a persones expertes

Punts forts	Punts febles
<ul style="list-style-type: none">• El paper de l'Administració per potenciar la formació professional els darrers anys.• Més consciència del professorat en la importància de la formació a l'empresa.• Les pimes es veuen com a unitats de producció eficaces per fer les pràctiques amb tutorització.• Millora del prestigi de la formació professional.	<ul style="list-style-type: none">• Alumnat amb escassa autonomia, poc madur i frustrat per la baixa inserció laboral, amb poca vocació i una orientació poc eficaç.• L'alumnat de grau mitjà presenta mancances educatives.• Escasses passarel·les formatives o ocupacionals per a la formació permanent.• Poca inversió en capital humà.• Falta de planificació estratègica d'oferta d'estudis i orientació.• Regulacions desincentivadores.• Consens d'un model que funcioni.• El teixit de les pimes amb departaments de recursos humans petits. Dificultat per encaixar la figura del tutor amb formació pedagògica adequada.

Sobre les mesures proposades per les persones entrevistades, concloem que la majoria d'aquests coincideixen en el rol bàsic que ha de tenir l'Administració com a impulsora de la formació professional. Compartim aquesta mesura, així com les que esmentem a continuació:

- 1.** Cal posar en marxa la nova llei de formació professional a partir de lògiques del sistema productiu-formatiu i no per interès polític.
- 2.** S'han d'aportar incentius a ajudar aquesta inversió en capital humà.
- 3.** Cal remarcar el paper dels agents socials promotors del canvi cultural que necessita el país amb normatives afavoridores d'una cultura empresarial professionalitzada i del canvi de paradigma per cobrir les necessitats del mercat productiu i ser capaços com a país de crear una classe professional ambaixadora del nostre territori.
- 4.** Cal destacar el paper fonamental del territori per impulsar projectes innovadors i possibles, i adaptar la formació a les necessitats de l'entorn específic.
- 5.** S'han de definir estàndards de qualitat. El Govern ha de fomentar una estructura administrativa i una normativa que faciliti accions i consolidi projectes.

6. Les empreses s'han de conscienciar de la inversió en capital humà, s'han d'implicar en el seu nou paper d'agent formatiu cabdal per a la modernització i la formació del nostre alumnat i població treballadora.

Segons les valoracions de les persones entrevistades sobre el model ideal de formació professional a Catalunya recollides en el document de treball, s'extrauen aquestes recomanacions:

- 1.** Cal potenciar nous projectes amb centres punters en tecnologia que facin un canvi de cultura empresarial.
- 2.** S'ha de fomentar la cultura dual als cicles formatius de grau mitjà (GM).
- 3.** Cal oferir estímuls a empreses perquè facin una tasca formativa.
- 4.** Cal conscienciar l'empresa de la inversió en recursos humans.
- 5.** S'ha de vetllar perquè el rol formatiu de l'empresa sigui igual que el del centre, i s'han d'homogeneïtzar i simplificar els contractes de treball.
- 6.** Cal millorar la xarxa de centres de formació professional (model del País Basc).

7. Cal corresponsabilitzar tots els agents implicats; s'ha d'evitar la burocràcia i hi ha d'haver una bona estructura formativa.

8. S'ha de contactar amb empreses capdavanteres i ben dotades que siguin el motor de canvi.

9. Cal establir uns estàndards de qualitat per a tots els agents i enfortir el rol formatiu.

8.4. Primer grup de debat sobre iniciatives i models d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya. Bones pràctiques

Les entitats invitades van exposar les seves experiències innovadores, i van fer una valoració dels punts forts i els febles de l'experiència viscuda i van aportar propostes de millora. El quadre següent tracta de sintetitzar i concretar els punts rellevants assenyalats per les entitats invitades.

Quadre 6. Punts forts i febles models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge implementades a Catalunya. Grups de debat

Punts forts	Punts febles
<ul style="list-style-type: none">• L'impuls de projectes concrets i engrescadors crea sinergies positives entre les parts implicades.• L'Administració local i les cambres amb predisposició fan possible superar els obstacles.• La formació a l'empresa ajuda a adquirir altres competències transversals a part de les competències tècniques.• L'alumne productiu també aporta a l'empresa certa productivitat a curt i mitjà termini.• Permet incidir en competències actitudinals de l'alumnat; els canvis són molt evidents en poc temps.• L'estada ha de ser remunerada per donar consistència, rigor i efectivitat a la formació tècnica.	<ul style="list-style-type: none">• L'Administració hi posa pocs recursos.• Problemes per adaptar el model curricular educatiu a la realitat.• L'aprenentatge no és útil ni està actualitzat.• El currículum atén les necessitats formatives de l'escola (i no les de l'alumnat).• La passarel·la entre escola i empresa no funciona del tot.• La poca inversió en maquinària als instituts dona una baixa formació en tecnologia capdavantera i ens fa ser poc competitius respecte als països de l'entorn com Suïssa, Àustria i Alemanya.• Fa falta innovació, que ha de proporcionar l'Administració; com la videotecnologia.• Manca de suport institucional.• Poques empreses participants; dificultat de trobar empreses col·laboradores.• Hi ha sectors molt regulats pel que fa a la contractació, com ara el de la sanitat, de la mateixa manera que l'esportiu, que funciona per voluntariat.• Falta informació per implementar el model en tot el territori.• L'alumne va sobrecarregat.• Els cicles de grau mitjà tenen una baixa qualificació.

8.4.1. Elements clau

Aquestes iniciatives de bones pràctiques han ajudat a concretar elements clau per definir un bon model per a la formació professional a Catalunya:

1. L'impuls de projectes comuns entre empreses i centres crea sinergies positives entre les parts implicades.
2. Els rols dels agents socials és un aspecte bàsic, entesos com a entitats intermediàries i facilitadores per superar els obstacles i afavorir l'intercanvi d'informació.
3. L'empresa és un factor clau i cal que s'impliqui en la formació professional i hi inverteixi. S'ha d'adaptar al procés d'aprenentatge i ha d'apostar per la inversió en recursos humans i en talent, i pel retorn d'aquesta inversió a l'empresa i a la societat en termes de competitivitat i innovació.

8.4.2. Estratègies per minimitzar els punts febles

Aquestes iniciatives de bones pràctiques han ajudat a concretar elements clau per definir un bon model per a la formació professional a Catalunya:

1. L'Administració ha d'establir mecanismes per a l'adaptabilitat del currículum, per donar una formació que encaixi amb les necessitats de l'empresa i el sector, com a via per oferir un aprenentatge útil i de qualitat.
2. Cal invertir en sectors clau de la indústria catalana per tenir una bona formació en tecnologia capdavantera i poder competir amb els països de l'entorn.
3. Cal implicar les institucions en la formació professional i donar suport al sistema, implementant un sistema de comunicació i informació eficaç arreu del territori.
4. S'han de promoure iniciatives que facin atractiu el sistema i donin un impuls a la formació professionalitzadora. L'aprenentatge remunerat de l'estada a l'empresa és una bona mesura per atraure i fomentar el sistema.
5. L'impuls de centres de formació que siguin referents en la formació de personal qualificat ajuda a augmentar el prestigi de la formació professional i a consolidar el model en el territori.
6. Cal millorar el pas de l'escola a l'empresa. El traspass d'informació i experiències ha de ser continu. S'ha de fugir dels plans formatius que separen el

temps de l'escola i el temps de l'empresa. La retroacció (feedback) constant és una millora per a tota la comunitat educativa i es pot dur a terme amb horaris racionals per evitar la sobrecàrrega de l'alumne.

7. Si hem de tenir una formació professional competitiva, el repte és millorar la formació de l'educació secundària i evitar l'abandonament escolar prematur. L'element clau és enfortir la base del sistema i el tècnic de grau mitjà amb una bona orientació, informació i acompanyament (hem de destinar recursos allà on calgui per enfortir les etapes de formació més problemàtiques i que necessiten més acompanyament).

8.4.3. Persones expertes

Pel que fa a les intervencions i els debats de les persones expertes, és interessant assenyalar algunes propostes de les persones que han intervingut en la ponència i en el debat posterior. Així, d'acord amb l'informe del grup tècnic, «cal destacar la proposta d'implementar una formació integral que compti amb tots els professionals en formació, tant de competències tècniques com de competències actitudinals».

Es proposa formar amb el model de gestió del coneixement (knowledge management), un concepte que

s'aplica a les organitzacions amb la finalitat de transferir el coneixement des del lloc on es genera fins al lloc on s'aplica, desenvolupant les competències necessàries per compartir i utilitzar el coneixement entre tots els membres de l'organització. Es remarca la necessitat de crear espais de confiança i motivació amb un bon mètode d'avaluació que doni prestigi al sistema.

Subscriuim tota la proposta i remarcuem la importància de la formació en competències transversals, l'educació en valors, la intel·ligència emocional i l'actitud com a eines fonamentals en la formació al llarg de la vida.

En defensa del model d'èxit alemany, es destaca com una de les claus de l'èxit la figura del tutor de l'empresa, que vetlla pels interessos de l'empresa i de l'alumnat.

Efectivament, al llarg de l'estudi gairebé tots els ponents han destacat la importància de la figura de l'acció tutorial de l'empresa com a element clau perquè l'engranatge entre centre formatiu i empresa funcioni. Per tant, les seves competències han d'estar ben definides, així com les habilitats formadores i educatives.

El tutor del centre de treball ha de mantenir una estreta col·laboració amb la del centre educatiu per poder fer una avaluació que doni garanties i perquè l'acció tuto-

rial sigui reconeguda i valorada pel mercat de treball.

El model alemany comporta una relació contractual, motivadora de l'aprenentatge, en què la presència dels agents socials i econòmics és bàsica per al bon funcionament del sistema, sense oblidar la negociació col·lectiva.

Cal remarcar que les experiències dutes a Catalunya amb el model dual (que té semblances amb el model alemany) posen de manifest que la relació contractual és atractiva i incita l'alumnat a optar per aquesta formació. Tot i així, la negociació col·lectiva encara preveu poques clàusules que facin referència a aquesta situació.

Els propers anys s'haurà de fer un esforç de totes les parts implicades per crear acords i donar transparència i credibilitat al sistema.

Una altra proposta plantejada és facilitar més hores de formació al centre de treball, a expenses de les del centre educatiu o formatiu, però de manera equilibrada.

En aquest cas, si s'implanta el model dual, les hores de formació a l'empresa són suficients per adquirir, juntament amb el centre formatiu, la competència tècnica

exigida. Tot i així, el model d'alternança simple continuarà complementant el dual mentre no hi hagi el teixit empresarial idoni per dur a terme amb èxit aquest model d'aprenentatge.

Es necessiten empreses que facin inversions en formació i la implicació de tots els agents, tant socials com econòmics. La dificultat és el teixit productiu català poc industrialitzat format majoritàriament per pimes.

Es posa de manifest la manca de qualificacions intermèdies i el teixit productiu poc industrialitzat. S'emfasitza el fet de donar protagonisme als centres formatius, dotar-los de noves tecnologies i ajudar a crear noves iniciatives (Club Prospectiva, 2014).

Cal destacar com a idea innovadora l'associació d'empreses per prestar la formació. Aquesta mesura minimitzaria les mancances que hi ha pel fet de tenir un teixit productiu poc industrialitzat format majoritàriament per pimes i afavoriria la formació compartida, que donaria oxigen al sistema per al seu creixement i consolidació (tal com s'ha comentat a l'apartat *Estat de la qüestió*).

Subscriuim les aportacions de la resta de ponents, tal com remarcarem en els punts següents i en les propostes sol·licitades pel grup tècnic.

8.5. Propostes de millora

8.5.1. Impuls d'un canvi cultural

Tal com s'ha especificat al llarg de l'estudi, és necessari un canvi de paradigma. La formació professional, que és el tema que ens ha dut fins aquí, com a pilar bàsic d'una societat desenvolupada, ja està immersa en aquest camí. Aquesta afirmació la podem contrastar amb la simple observació dels canvis del nostre entorn: projectes innovadors realitzats, els centres que impulsen noves metodologies d'aprenentatge i les empreses que s'hi han implicat i que són les primeres defensores del sistema. Tot això ha vingut amb diferents canvis, com són els tecnològics produïts en la societat, que han posat a l'abast de tothom noves eines de recerca, de comunicació i informació.

Aquestes eines fan possible la internacionalització del coneixement i noves formes d'adquirir competències; és evident, doncs, que la formació professional ha de liderar aquest canvi sense més dilacions.

Disposem d'un sistema amb estructures de centres de formació arreu del territori que ha de contribuir a la millora de la qualificació i el desenvolupament integral de les persones. Aquesta millora de competències té una implicació directa en la competitivitat d'una economia

i, més concretament, associar la formació professional amb la competitivitat de l'economia catalana és la cultura empresarial que ha de liderar el canvi.

Perquè el canvi cultural no perdi embranzida, és necessària la conscienciació de tots els membres de la comunitat i la implicació dels agents socials i econòmics; en definitiva, cal que tots els estaments afavoreixin aquest canvi.

8.5.2. Integració amb garanties

En un món de canvis i adaptació constants, la normativa que envolta el sistema ha de ser capaç d'adaptar-s'hi, facilitar la cooperació i agilitzar les possibles relacions entre la col·lectivitat, i, també, habilitar mecanismes d'anàlisi, valoració i control de les mesures acordades.

A Catalunya tenim com a marc normatiu la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, i els agents més representatius en reclamen el desplegament. Per a la bona evolució del sistema de formació professional, s'ha d'establir una estructura organitzativa coordinada i estable en què prenguin part tots els agents implicats en el desenvolupament de la formació (administracions educativa i laboral, centres formatius, agents socials, empreses i cambres de comerç).

La integració que demana el sistema potser no serà operativa a curt termini; per assolir les exigències que ens demana la societat en el segle XXI necessitem mecanismes que donin agilitat i flexibilitat al sistema (tenint present que els canvis en el món de la formació es manifesten amb lentitud). Crear passarel·les de cooperació i dispositius que millorin el flux d'informació entre les diferents branques és del tot imprescindible per dinamitzar la formació i fer front a les expectatives de futur.

Una de les passarel·les aplicades per fer un sistema més flexible i àgil és assimilar els certificats de professionalitat a una unitat formativa del títol del cicle formatiu, és a dir, si es té un certificat de professionalitat (que acredita una competència) no cal cursar la part del cicle formatiu que acrediti la mateixa competència. Fins aquí, tot és desitjable i de manual.

Ara bé, aquesta correspondència s'ha de dur a terme amb plenes garanties. S'ha de ser molt curós. És a dir, si validem el coneixement, les capacitats i les competències obtinguts per dos organismes diferents, s'han de concretar uns criteris d'avaluació que han de ser supervisats per una institució governamental que doni credibilitat al sistema i pugui garantir l'equitat del que s'acredita.

La societat és especialment sensible als *inputs* que rep del sistema educatiu. Una mesura inadequada pot comportar conseqüències nefastes per al país, com s'ha demostrat amb les conseqüències negatives que va tenir l'aplicació de Llei general d'educació (LGE) del 1970 per a la formació professional i que encara avui en dia porta cua per poder explicar el desprestigi que ha sofert la formació professional.

El mercat de treball actual valora les certificacions que acrediten una competència per exercir una professió, com ara els títols universitaris i els de formació professional. A les ofertes de treball es tendeix a valorar els títols del sistema educatiu com a referents destacats. Si acceptem aquesta situació, els diferents itineraris formatius haurien d'ajudar a aconseguir les credencials demanades per les ofertes d'ocupació, que actualment són les titulacions de formació professional.

Sigui com sigui, la correspondència entre la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació s'ha de fer amb molta cura i amb plenes garanties en els aspectes clau (avaluació, supervisió, professorat qualificat) per evitar, a mitjà i llarg termini, una percepció social negativa de les certificacions de les formacions professional, inicial, ocupacional i contínua. En darrer terme, cal que els certificats de professionalitat siguin integrats i valorats.

8.5.3. Acostament de l'oferta a la demanda

Aquesta proposta requereix que tant els proveïdors de formació (oferta formativa) com la demanda d'ocupació estiguin connectats i interrelacionats. La planificació de l'oferta formativa i l'actualització dels continguts per adaptar la formació als requeriments del mercat de treball no es poden dur a terme sense una estructura organitzativa coordinada i estable, en què participin tots els agents implicats (administracions educativa i laboral, centres formatius, agents socials, empreses i cambres).

Ser capaços d'estimular projectes conjunts entre empreses o associacions d'empreses i centres que imparteixen la formació és una bona manera d'apropar els dos mons, i un bon mecanisme d'ajust entre oferta i demanda.

Tot i aquest apropament tan necessari, hem de ser capaços d'incorporar al disseny curricular les competències transversals i la formació en valors, que doni, amb les competències tècniques i un alt coneixement del sector, una qualificació professional amb el valor afegit que l'empresa necessita per ser competitiva.

La participació dels agents socials en el disseny i la regulació dels programes de formació, com passa en

la formació dual a Alemanya, poden facilitar la relació amb l'empresa.

8.5.4. Prestigi de la formació professional i atracció d'alumnes

El sistema de formació professional ha de ser capaç d'atraure més joves cap a les diferents opcions de la formació professional per equilibrar el nivell de qualificació de la formació en relació amb la demanda de treball.

Una alta i bona inserció laboral en les activitats objecte de la formació ajuda a augmentar el prestigi de la formació i, com a conseqüència, exerceix una atracció cap a aquests estudis. Les pràctiques en empreses dels cicles formatius (FCT) que es van implementar de manera obligatòria amb la LOGSE, en què la majoria d'alumnes eren contractats per la mateixa empresa on havien fet les pràctiques, van contribuir a millorar la imatge d'aquests estudis i veure'n els avantatges. Tot i així, la tendència cap als estudis de batxillerat segueix tenint una proporció mitjana de 60-40, però l'alumnat de batxillerat ha tendit a disminuir i es confirma que cada vegada hi ha més equilibri entre les dues opcions. La formació dual lligada a un contracte formatiu i a una remuneració pot provocar aquesta atracció i reafirmar

aquest canvi de tendència. La internacionalització de la formació i de les empreses catalanes, juntament amb l'aprofitament dels programes europeus, afavorirà el prestigi i la qualificació de la formació professional.

Un altre punt feble del sistema és el baix nivell formatiu de l'alumnat de grau mitjà d'algunes famílies professionals i l'alt abandonament d'aquests estudis. Tot i que s'està fent un seguiment de l'abandonament i hi ha programes de Garantia Juvenil que estan ajudant a pal·liar la situació, les mesures no són del tot efectives.

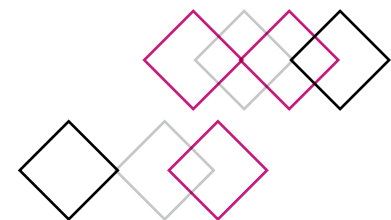
El sistema ha d'apostar per promoure una orientació professional i laboral, i destinar recursos allà on hi ha més dificultats d'aprenentatge. Els punts clau, tal com aconsella Europa, són informar i orientar, però hem d'anar més enllà i acompanyar fent un seguiment de l'efectivitat d'aquesta orientació.

El sistema ha de ser capaç de diagnosticar la problemàtica al més aviat possible, donar pautes, establir protocols, minimitzar el risc d'abandonament i vetllar pel bon funcionament de tota la formació, i per això necessitem la implicació de tota la comunitat educativa i laboral, de les famílies, de les empreses i dels agents socials.

Per finalitzar, cal remarcar algunes mesures específiques, com ara enfortir la xarxa de la formació professional a Catalunya i promoure els centres integrats de formació professional.

Moltes d'aquestes mesures han de ser liderades per l'equip directiu del centre, que ha de tenir formació, implicació i lideratge pedagògic per dur a terme els projectes de centre, fer participar la comunitat educativa i il·lusionar-la.

Perquè tot sigui possible, necessitem que la classe política arribi a acords de país que situïn les persones per sobre d'interessos partidistes i, si no és demanar massa, que il·lusionin el país per tirar endavant.



—I FORO ALIANZA PARA LA FP DUAL. «*La formación profesional dual en España: cooperar para formar*» [transparències, mimeo]. Mallorca: 2015.

—BCN CONSULTORES. *Estudi d'avaluació del valor aportat a la formació pels convenis de col·laboració amb institucions i empreses*. Barcelona: Consell Català de Formació Professional, 2010.

—BUSINESS EUROPE. *Creating opportunities for youth. How to improve the quality and image of apprenticeships*. Brussel·les: 2012.

—CLUB EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD I BASF. *Guía práctica para la implantación de metodologías de formación profesional dual en la empresa*. Barcelona, Madrid: 2015.

—CLUB PROSPECTIVA. *Els reptes de la formació professional a Catalunya*. Barcelona: Col·legi d'Economistes de Catalunya, 2014.

—COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ LABORAL. *Contractes de formació i aprenentatge gener-març 2015 i abril-juny 2015*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral, 2015.

—COMISSIÓ EUROPEA. *New skills for new jobs: action now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission* [en línia]. Brussel·les: 2009a.

—*Lifelong learning programme (LLP)* [en línia]. Brussel·les: 2009b. <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm>

—*Apprenticeship supply in the member states of the European Union*. Final report, Brussel·les: 2012.

—*Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners*. Brussel·les: 2013a.

—*Technical annexes apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners*. Brussel·les: 2013b.

—COMISSIÓ EUROPEA, G-20; ORGANITZACIÓ DE COOPERACIÓ I DESENVOLUPAMENT. «*Quality apprenticeships for giving youth a better start in the labour market*» [conferència]. París, OECD Conference Centre [9 d'abril del 2014].

—CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Informe sobre l'accés i la inserció del jove al mercat de treball a Catalunya*. Barcelona: 2012.

—D’ALEPH. *Estudi de bones pràctiques en matèria de formació professional i suport a les empreses*. Barcelona: Consell Català de Formació Professional, 2010.

—ESCARDÍBUL, O. (i altres). *Formació professionalitzadora i la negociació col·lectiva. Un estudi del marc jurídic i l’anàlisi de vuit convenis col·lectius*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2012.

—EULER, D. *El sistema dual en Alemanya. Es posible transferir el modelo al extranjero?*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2013.

—G-20 TASKFORCE ON EMPLOYMENT. *Key elements of quality apprenticeships*. Guadalajara: G20, 2012.

—IMANOVATION. «Spain» [esborrany]. 2015.

—IMANOVATION. «Synthesis report. Germany, Austria, Switzerland, Denmark, Netherlands» [esborrany]. 2015.

—OBSERVATORI DE TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *Fitxers de seguiment de la contractació laboral 2015 i 2016*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral: 2016.

—OBSERVATORI DE TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *Balanç de la Contractació Laboral 2016*, Barcelona: 2017.

—ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Overview of apprenticeship systems and issues and contribution to the G-20 Taskforce on Employment*. Gènova: 2014.

—Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems. Nova Delhi: 2014.

—PIN, J. (i altres). *La formación profesional dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*. Navarra: IESE, 2015.

—REGO, L. (i altres). «Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español». *Revista Espanyola de Educació Comparada*, núm. 25, 2015.

—SERVEI PÚBLIC D’OCUPACIÓ (SEPE). *Guía de contratación laboral* [en línia]. Madrid: 2015. <http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf>

—VALIENTE, O. (coord.). *Un model de formació professional dual per a Catalunya? Reptes en el disseny i implementació de la reforma*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill, 2014.

Normativa i iniciatives polítiques sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional

UNIÓ EUROPEA

- Recomanació del Parlament Europeu i del Consell, del 18 de desembre del 2006, sobre les competències clau per a l'aprenentatge permanent.
- Marc europeu de qualificacions per a l'aprenentatge permanent (2008).
- Sistema europeu de crèdits per a l'educació i la formació professional (2009).
- Marc de referència europeu per a la qualitat de l'educació i la formació professional (2010).
- Recomanació del Consell de la Unió Europea, del 20 de desembre del 2012, sobre la validació de l'aprenentatge formal i no formal.
- Comunicació de la Comissió Europea - Europa 2020.
- Confederació Europea de Sindicats, Business Europe, UEAPME, CEEP: «Cap a una visió compartida d'aprenentatge». Declaració conjunta dels interlocutors socials europeus (30 de maig del 2016).

ESPANYA

A) NORMES I INICIATIVES TRANSVERSALS

- Constitució Espanyola (art. 27, 35, 40 i 149).
- Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i la formació professional
- Llei 2/2011, de 4 de març, d'economia sostenible.

- Reial decret legislatiu 1/2011, d'1 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'auditoria de comptes.
- Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals i la normativa de cotització de pràctiques (RD1493/2011).
- Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i estableix les bases per a la formació professional dual.
- Reial decret llei 8/2014, de 4 de juliol, d'aprovació de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència.
- Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i estableix les bases per a la formació professional dual.
- Ordre ESS/41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifiquen l'Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual, i l'Ordre TAS/718/2008, de 7 de març, per la qual es desplega el Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta, i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament.

B) NORMES I INICIATIVES PROVINENTS DE L'ÀMBIT EDUCATIU

- Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol, del dret a l'educació.
- Llei orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa (LOMCE).
- Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu.

C) NORMES I INICIATIVES PROVINENTS DE L'ÀMBIT LABORAL

- Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació.
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.
- Estatut dels Treballadors (articles 4.2, 11, 12, 13, 15, 18, 23, 46, 50, 52 i 64),
- Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.
- Reial decret 395/2007, de 23 de març, per al qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.
- Reial decret 34/2008, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat.
- Reial decret 1675/2010, de 10 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 34/2008, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat i els reials decrets pels quals s'estableixen els certificats de professionalitat durant la seva aplicació.
- Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció d'atur.
- Reial decret llei 14/2011, de 16 de setembre, pel qual s'autoritza ampliar l'edat de permanència a la situació d'actiu fins als 65 anys.
- Reial decret 189/2013, de 15 de març, pel qual es modifica el Reial decret 34/2008, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat.

— Ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol, per la qual es desplega parcialment el Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació en matèria de formació de demanda i el seu finançament, i es crea el corresponent sistema telemàtic, així com els fitxers de dades personals de titularitat del Servei Públic d'Ocupació estatal.

— Ordre TAS 718/2008, de 7 de març, per la qual es desenvolupa el Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per l'ocupació.

— Acords nacionals de formació.

— Acords interconfederals de negociació col·lectiva.

— Convenis estatutaris sectorials estatals i d'empresa.

CATALUNYA

A) NORMES I INICIATIVES TRANSVERSALS

— Estatut d'Autonomia (articles 21, 25, 131 i 170).

— Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificacions professionals.

— Conflicte positiu de competència davant el Tribunal Constitucional interposat pel Govern de la Generalitat de Catalunya contra el Reial decret espanyol 1529/2012 (gener del 2013).

— Pla de Govern 2013-2016.

— III Pla general de la formació professional a Catalunya 2013-2016.

B) NORMES I INICIATIVES PROVINENTS DE L'ÀMBIT EDUCATIU

— Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació.

- Decret 284/2011, d'1 de març, pel qual s'estableix l'ordenació de la formació professional inicial.
- Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.
- Resolució ENS/1102/2014, de 21 de maig, per la qual s'estableixen els programes de formació i inserció per al curs 2014-2015.
- Resolució ENS/534/2015, de 18 de març, per la qual es fa publicitat dels centres que, en el curs acadèmic 2014-2015, duen a terme formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.
- Ordre ENS/241/2015, de 27 de juliol, de formació en centres de treball

C) NORMES I INICIATIVES PROVINENTS DE L'ÀMBIT LABORAL

- Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Pla general d'ocupació de Catalunya – Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020.
- Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació de Catalunya (PDPO) 2014-2016.
- Programa d'ocupació juvenil a Catalunya. Garantia Juvenil 2014-2020 (acord de Govern).
- Pla d'actuació 2015. Programa d'ocupació juvenil a Catalunya (acord de Govern, annex 2).
- Bases per a l'estratègia d'ocupació juvenil a Catalunya. Garantia Juvenil 2014-2020.
- Decret 182/2010, de 23 de novembre, d'ordenació de la formació professional per a l'ocupació de Catalunya.
- Ordre EMO/186/2014, de 16 de juny, per la qual es regula el procediment d'autorització per a la impartició de les accions formatives conduents a l'obtenció de certificats de professionalitat no finançades amb fons públics, a Catalunya modificada per l'Ordre EMO/0311/2014, de 10 d'octubre.

- Ordre EMO/260/2015, de 17 d'agost, per la qual s'aproven les bases per a la concessió de subvencions per a la realització d'accions de formació d'oferta en àrees prioritàries adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015 (FOAP 2015).
- Ordre EMO/193/2014, de 23 de juny, per la qual s'aproven les bases reguladores del programa pilot de formació professional Aprenent i Treballant del Servei d'Ocupació de Catalunya, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2014.
- Ordre EMO/225/2014, de 22 de juliol, per la qual s'estableixen les bases reguladores dels ajuts destinats al programa de suport als territoris amb més necessitats de reequilibri territorial i social: projecte Treball als Barris, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2014.
- Resolució EMO/758/2015, de 17 d'abril, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2015 per a la concessió de subvencions destinades al programa de suport als territoris amb més necessitats de reequilibri territorial i social: projecte Treball als Barris.
- Ordre EMO/258/2014, de 5 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades als programes de suport al desenvolupament local, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2014.
- Resolució EMO/744/2015, de 16 d'abril, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2015 per a la concessió de subvencions destinades als programes de suport al desenvolupament local.
- Ordre EMO/256/2015, de 5 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització del programa Fem Ocupació per a Joves, i se n'obre la convocatòria per al col·lectiu de persones joves de la Garantia Juvenil per a l'any 2015 i la convocatòria anticipada per al 2016.
- Ordre EMO/203/2015, d'1 de juliol, per la qual es modifiquen les bases de l'Ordre EMO/185/2014, de 13 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores del programa Forma i Insereix, i se n'obre la convocatòria de la línia 1, adreçada a empreses, per al 2015.

— Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al programa de formació amb compromís de contractació gestionat per entitats de formació, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.

— Ordre EMO/196/2015, de 22 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions per compensar les despeses derivades de les accions de tutoria i avaluació de les persones joves que han realitzat pràctiques no laborals amb compromís de contractació regulades al Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.

— Ordre EMO/251/2014, de 4 d'agost, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions del programa d'experiència professional per a l'ocupació juvenil a Catalunya Joves per l'Ocupació, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2014 i la convocatòria anticipada per a l'any 2015.

— Ordre EMO/218/2015, de 16 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, i se n'obre la convocatòria del 2015.

— Ordre EMO/380/2014, de 19 de desembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al finançament d'un programa específic d'accions formatives en llengües estrangeres i en tecnologies de la informació i la comunicació, adreçat a persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, i se n'obre la convocatòria anticipada del 2015.

— Ordre EMO/322/2015, de 14 d'octubre, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al finançament dels projectes singulars destinats a persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.

— Ordre EMO/319/2015, de 14 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al finançament de programes integrals, que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.

- Ordre EMO/204/2015, de 23 de juny, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del programa Treball i Formació adreçat a persones en situació d'atur que hagin exhaurit la prestació i/o el subsidi per desocupació, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.
- Ordre EMO/315/2015, de 7 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al Programa de projectes innovadors i experimentals, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.
- Ordre EMO/332/2015, de 26 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al finançament del programa TLN Mobilicat, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.
- Resolució EMO/2839/2015, de 26 de novembre, per la qual es fa publicitat a la concessió de subvencions públiques per compensar les despeses derivades de les accions de tutoria i avaluació de les persones joves que han realitzat pràctiques no laborals amb compromís de contractació regulades al Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, per a l'any 2015.
- Ordre EMO/369/2015, de 21 de desembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions per compensar la despesa de les pràctiques en empreses de les persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil, en el marc del Programa d'experiències professionals, i se n'obre la convocatòria per a l'any 2015.
- Acord de diàleg social permanent.
- Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Acord de mesures d'ocupació juvenil del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Acord interprofessional de Catalunya 2011-2014.
- Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017.

