

Quatre anys de formació professional dual a Espanya i Catalunya. Anàlisi conceptual i d'assoliment d'objectius

Eduard Requena Amadas
CCOO de Catalunya
erequena@ccoo.cat

Resum: Quatre anys després de la introducció de la formació professional dual a Espanya, cal fer un estudi detallat del model que s'ha dut a terme i avaluar l'assoliment d'objectius. L'article fa una anàlisi conceptual de la norma estatal i catalana i focalitza les dades existents en l'acompliment de quatre objectius. Els resultats mostren desajustos principalment en el diàleg social, la planificació estratègica, els estàndards de qualitat i en aspectes clau com la millora de la qualificació de la població jove i la transició escola-treball.

Paraules clau: formació professional dual; diàleg social; estàndards de qualitat; abandonament escolar prematur; nivell de qualificació; atur juvenil.

Four years of dual vocational training in Spain and Catalonia. Conceptual analysis and objectives compliance

Abstract: Four years after the introduction of Dual Vocational Training in Spain, requires a detailed study of the model developed and an assessment of the objectives achieved. This study provides a conceptual analysis of the Spanish and Catalan standards, and focused, with existing data, compliance with four objectives. The results show mismatches mainly in social dialogue, strategic planning, quality standards and in key issues such as improving qualification level of youth and school-work transition.

Keywords: dual vocational training; social dialogue; quality standards; early school leaving; qualification level; youth unemployment.

1. Plantejament del problema

La formació professional dual (FPD d'ara en endavant) constitueix una modalitat d'aprenentatge de referència en països centreeuropeus que combina les activitats d'ensenyament-aprenentatge al centre formatiu i a l'empresa, amb vinculació laboral, estàndards de qualitat i diàleg social, que s'ha mostrat eficaç per millorar la transició escola-treball, contenir l'abandonament escolar prematur (AEP d'ara en endavant), millorar el nivell de qualificació de les persones, reduir les taxes d'atur juvenil i apropar la formació de la població jove a les necessitats del teixit productiu. Aquest marc conceptual i aquests objectius suggereixen preguntar-nos: quins elements nuclears defineixen l'FPD al nostre territori?

Amb l'entrada en vigor a l'Estat espanyol del Reial decret 1529/2012, l'FPD va passar a formar part de l'agenda política i estratègica del Govern central i de les administracions educatives i laborals respectives al territori espanyol. Ara, quasi quatre anys més tard, ens podem preguntar: Respon l'FPD a uns objectius preestablerts?

En un horitzó proper, a Catalunya, s'establiran les bases normatives de l'FPD com a desplaçament de la Llei 10/2015. Cal, per tant, identificar quins elements recollits en la redacció afavoriran l'assoliment dels principals objectius que en els models de referència poden potenciar millores socials i econòmiques.

2. Quins elements nuclears defineixen la formació professional dual al nostre territori?

Organismes internacionals posen en valor reiteradament els models d'aprenentatge com a mesura per fer front a elements anteriorment esmentats (Comissió Europea¹; OCDE, 2016; OIT 2012; CEDEFOP, 2014). Respecte al terme aprenentatge, podem partir de la definició següent (CEDEFOP, 2014: 1): «learning that alternates between a workplace and an educational or training institution; part of formal education and training; on successful completion, learners acquire a qualification and receive an officially recognised certificate; apprentices usually have the status of employees and are paid for their work; ideally based on a contract or formal agreement between employer and learner, but sometimes, based on a contract with the education or training institution».

1 European Alliance for Apprenticeships. Declaration of the European Social Partners, the European Commission and the Lithuanian Presidency of the Council of the European Union. En línia: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>>.

Tenint en compte que al territori espanyol s'ha optat per l'FPD com aposta decidida de model d'aprenentatge, podem partir de la concepció següent (CEDEFOP, 2016b: 15):

dual VET is defined as a formal education and training programme in which learning takes place alternately at a workplace and an educational institution leading to an officially recognised vocational qualification. The term 'apprenticeship' (in the strict sense) applies to programmes in which, aside from the aforementioned characteristics, learners have the status of employees and are paid for their work and which normally feature a contractual relationship between the learner with the training enterprise.

Seguint en aquesta concepció i en referència a l'FPD, «el que la fa diferent respecte d'altres fórmules de formació en alternança és la intensitat i el control de la qualitat de la formació en el centre de treball» (Valiente i altres, 2014: 25), i «el diàleg entre empresaris, sindicats i govern» (ibídem: 45). De fet, «la participació dels actors col·lectius de l'empresa té efectes directes sobre el grau de legitimitat i acceptació de les reformes impulsades pel govern» (Abdel-Wahab, 2012).

En el terme més genèric d'aprenentatge s'estableix que els programes són de mitjà i llarg termini —fins a 4 anys— (Comissió Europea, 2013a) i és així com es fa viable, en termes econòmics, que la implicació de les empreses en una formació de qualitat tingui retorn econòmic i social. En aquest sentit, cal remarcar la importància dels termes cost-benefici (Bertelsmann, 2015b), cost-efectivitat (Bussines Europe, 2016) o ROI (acrònim anglès de return of inversion).

D'altra banda, en els models centreeuropeus es disposa d'un marc regulador sòlid, una governança tripartida, diàleg social, la definició clara dels rols dels actors i els forts estàndards de qualitat que s'han mostrat com a elements inherents a l'FPD (Valiente i altres, 2014; Comissió Europea, 2013a).

Que actualment en l'àmbit europeu «el nombre d'aprenents hagi seguit disminuint» (CES, 2015: 4), ens posa un exemple que aquests models no estan exempts de dificultats i «la participació dels governs mitjançant incentius econòmics en moments de recessió s'ha mostrat eficaç» (Juul i Jørgensen, 2011), «no recomanant-los de forma generalitzada i adreçats a empreses o sectors específics» (Brunello, 2009) per «evitar efectes interessats² i de substitució» (Comissió Europea, 2013a: 20).

Al dèficit de places formatives en període de recessió s'hi poden afegir altres dificultats com l'equitat en l'accés o l'equilibri adequat entre competències específiques i generals que permetin una projecció laboral a llarg termini (CES, 2015: 30-46).

² La Comissió Europea l'anomena «efecte arrossegament».

El tutor d'empresa (Bertelsmann, 2015c) i els formadors o docents (CEDE-FOP, 2016a) que intervenen s'han identificat com a figures clau del procés igualment com la cooperació principalment entre petites empreses en clau sectorial o territorial.

Sembla que hi ha un consens evident en el fet que «la transferència de models no s'ha d'entendre com a un simple procés de reproducció» (Bertelsmann, 2015a: 5) i per aquesta raó molta bibliografia s'ha esmerçat a localitzar els elements de valor i d'èxit que després s'hauran d'adaptar a la realitat del país o territori. Des del punt de vista global, sí que sembla que «un compromís envers d'un objectiu compartit de llarga durada entre les forces polítiques» (Stockman, 1999), ha de constituir l'inici d'una política educativa, formativa i laboral d'aquestes dimensions.

El present treball no aborda el creuament i l'anàlisi de tots els factors o dimensions que s'han mostrat com a rellevants en la literatura, analitza, en primer lloc, el marc conceptual i la implantació de l'FPD a Espanya i Catalunya, i, en segon lloc, si les primeres evidències demostren la bona direcció de les polítiques implementades d'acord amb uns objectius preestablerts.

2.1 Marc normatiu i implantació a l'Estat espanyol

L'RD 1529/2012 defineix la formació professional dual (FPD) al segon article, apartat 1, com «el conjunt de les accions i iniciatives formatives, mixtes d'ocupació i formació, que tenen per objecte la qualificació professional dels treballadors en 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».

Aquest reial decret continua en els següents apartats 2 i 3: «té la consideració de formació professional dual l'activitat formativa inherent als contractes de formació i aprenentatge que regula el capítol II del títol II» i «així mateix, tenen consideració de formació professional dual el projectes desenvolupats en l'àmbit del sistema educatiu que regula el títol III».

L'RD 1529/2012, que estableix les bases de l'FPD, genera una realitat molt complexa, ja que recull cinc modalitats de desenvolupament, en funció del paper que assumeixin els centres formatius i les empreses, i dues trajectòries formatives, la del sistema educatiu (amb una previsió per al curs 2016-2017 de 20.000³ alumnes), en la qual els joves poden cursar cicles formatius del sistema educatiu, i la del sistema laboral (des del 2012 s'han formalitzat més de 480.000 contractes

³ Nota de premsa. Méndez de Vigo: «La Formación Profesional es una de mis máximas prioridades políticas». <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2016/09/20160915_bertelsman.html>.

(CEOE, 2016)), en la qual la formació pot ser qualsevol que s'articuli amb el contracte per la formació i aprenentatge (CFA d'ara en endavant), per a joves de 16 a 30 anys, amb una durada d'entre 6 mesos i 3 anys i incentius de contractació per a les empreses que en facin ús (vegeu l'annex 1).

Concretament, l'itinerari del sistema educatiu no queda vinculat a un contracte laboral, ja que es pot dur a terme amb beca, la del sistema laboral té vinculació laboral però no hi ha garanties de finalització d'un itinerari formatiu que conduïxi a la qualificació professional i en ambdues la participació dels agents socials és insignificant.

Segons el compromís de cada comunitat autònoma, l'aplicació de la norma pot esdevenir FPD en el sentit més proper als models centreeuropeus, però alhora queda oberta a tenir interpretacions que esdevinguin pràctiques no laborals, de poc valor qualificant o allunyades de la resposta desitjada.

2.2 Marc normatiu i implantació a Catalunya

El Govern català va introduir l'FPD al sistema educatiu l'any 2012 amb la Resolució ENS/1204/2012⁴ com a desplegament del Decret 284/2011⁵. L'esmentada resolució distingeix dues opcions de formació en alternança:

- 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.
- 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 pels alumnes en la seva activitat que fa en condició de treballador assalariat, becari de formació o voluntari.

Els aspectes organitzatius⁶ i curriculars es detallen en el document anual de Gestió i organització dels centres que fa referència a formació professional en alternança (dual i simple) i al web <www.fpdual.cat/> que va actualitzant-ne els continguts.

A part de les xifres d'implantació esmentades anteriorment, no es disposa d'informació qualitativa, com ara, del nombre d'alumnes per famílies, dels qui

4 Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.

5 Decret 284/2011, d'1 de març, d'ordenació general de la formació professional inicial.

6 Documents per a l'organització i la gestió dels centres. Formació professional en alternança (dual i simple). <http://educacio.gencat.cat/documents/IPCNormativa/DOIGC/CUR_FP_alternanca.pdf>.

ho segueixen en contracte, beca o voluntariat ni de les modalitats diferenciades d'alternança simple o en formació dual.

A mode resum, els projectes que es duen a terme a Catalunya tenen una durada de dos cursos acadèmics, en els quals l'alternança s'inicia el segon any, sense vinculació laboral obligatòria; resta per regular la formació de tutors d'empresa regulada (ara són 4 hores presencials d'un total de 12 per utilitzar l'aplicació telemàtica de seguiment) i no hi ha consens de l'Administració amb les organitzacions sindicals i empresarials.

En l'aspecte curricular, el mínim d'hores de formació establertes en el títol amb participació de l'empresa és del 33%, com assenyala l'RD 1529/2012, amb la particularitat que cada hora curricular es converteix en dues d'estada a l'empresa (en un cicle formatiu de 2.000 hores són un mínim de 660 hores, que a l'empresa esdevindran 1.320 hores d'estada).

Actualment són els tutors del centre educatiu/formatiu els que, sense una dedicació horària estipulada, cerquen empreses i les informen d'aquesta opció. Els centres tampoc disposen de figures de coordinació per a aquests projectes.

La redacció de la Llei 10/2015 pot suposar un avenç qualitatiu respecte de les experiències dutes a terme des del 2012. Abans de la finalització de l'any 2017 està prevista⁷ la regulació dels drets i deures en pràctiques i aprenentatge recollits en termes generals en els articles 35, 36 i 37.

Els aspectes destacables de la Llei 10/2015 en referència als termes aprenentatge i FPD (vegeu annex 2) i respecte del marc de desenvolupament previst es comenten a continuació:

- Governança: establerta en la Comissió Rectora que resta adscrita al Departament de Presidència no és tripartida en proporcions (60% Administració, 20% organitzacions sindicals més representatives i 20% per a les organitzacions empresarials més representatives). Queda oberta la possibilitat d'incloure les cambres de comerç i l'Administració local en el 60% de l'Administració.
- Criteris generals: els estableix la Comissió Rectora i els executa l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals.
- Norma bàsica: RD 1529/2012
- Diàleg social: a la Comissió Rectora, al Consell de Formació i Qualificació Professionals amb caràcter no vinculant, als consells sectorials i territorials per establir, als consells de formació i empresa dels centres

⁷ Apartat 4.7 de l'Acord de Govern GOV/143/2015, d'1 de setembre, pel qual s'aprova el calendari de desplegament de la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals.

formatius i a la representació legal de les treballadores i treballadors dels centres de treball en cas de contracte laboral.

- Finançament: no s'estipula.
- Conceptualització: l'article 2 defineix el concepte d'aprenentatge des d'una perspectiva integrada (educativa i laboral), en el qual s'inclou el terme dual, al llarg de la redacció de la llei hi ha una certa distribució d'associació de termes d'aprenentatge i dual d'una banda i de pràctiques i alternança de l'altra.
- Millora qualitativa: suficiència i qualitat de les places (d'alternança i dual), perfil que ha d'establir segons el reglament del tutor d'empresa amb tasques d'acollida, instrucció, supervisió i coordinació, estàndards de qualitat, detecció de necessitats, planificació, seguiment i avaluació que permetin adequar l'oferta de dual a les necessitats de formació i qualificació de les persones i del teixit empresarial.
- Aspectes clau: compromisos de formació i treball efectiu, queda pendent establir el tipus de vinculació de l'aprenent i l'empresa en dual, promoure la participació de l'Administració local i les cambres de comerç per fomentar una xarxa sectorial i territorial de supervisió i col·laboració qualitativa (idoneïtat d'empreses, acolliment d'alumnes, formació de tutories d'empresa i centre formatiu, etc.).

2.3 Darreres dades d'implantació i de projecció

Després de quatre anys, la informació respecte a la implantació de l'FPD és mínima, tot i que l'article 34.2 esmenta que els dos ministeris implicats en col·laboració amb les comunitats autònomes (CCAA) han d'establir els «mecanismes de recollida i tractament de la informació obtinguda un cop desenvolupats i implantats els projectes» per al seguiment i avaluació establerts en els articles 16, 24, 25 i 34.

En tot cas, les darreres dades destacables (SGOFP, 2014) que mostren els dos itineraris, educatiu i laboral són:

Que de les modalitats b i d recollides a l'RD 1529/2012 més utilitzades són les de formació amb participació de l'empresa (28%) i formació compartida entre el centre de formació i l'empresa (57%).

El predomini dels cicles formatius de grau superior (CFGS) amb el 72% de l'alumnat en front dels cicles formatius de grau mitjà (CFGM) amb el 28%, que es concentra en les famílies professionals de Fabricació Mecànica (21%), Electricitat i Electrònica (13%), Instal·lació i Manteniment (11%) i Administració i Gestió (10%). Aquestes 4 famílies sumen el 55% del total.

Respecte a la distribució entre CFGM i CFGS al web interactiu del Departament d'Ensenyament ⁸, es poden conèixer els projectes d'FPD del sistema educatiu en referència al curs 2015-2016 separats per nivell d'etapa, família i cicle formatiu. No es pot consultar el nombre d'alumnes per titulació però, com a consideració global i aproximada (vegeu annex 3), els projectes resten bastant distribuïts entre famílies amb un pes majoritari de CFGS (59%) respecte a CFGM (41%).

Amb dades de la nota de premsa més recent del Ministeri⁹ d'Educació, Ciència i Esport (MECD) o, aparegudes en mitjans de comunicació,¹⁰ es pot dir que en el curs 2015-2016 van participar en els programes del sistema educatiu 15.304 alumnes i 5.665 empreses. Catalunya va ser la comunitat amb més implantació, amb 5.040 alumnes i 1.050 empreses.

El Govern central ha previst assolir els 100.000 alumnes en la propera legislatura i el Govern català ha afirmat¹¹ que per a l'any 2025 vol que un terç de l'alumnat segueixi l'FPD.

Actualment hi ha uns 800.000 alumnes (1,9% en FPD) i 140.000 alumnes (3,6% en FPD) a Espanya i Catalunya respectivament que cursen cicles formatius del sistema educatiu.

3. Respon la formació professional dual a uns objectius preestablerts?

En aquest apartat es confrontaran les dades disponibles des dels àmbits educatius i laborals, en l'àmbit estatal i a Catalunya amb quatre objectius ja exposats amb anterioritat i que s'han considerats bàsics i fonamentals per justificar la reforma que suposa la formació professional dual (FPD). Els objectius són quatre: reduir l'abandonament escolar prematur (AEP), millorar el nivell de qualificació de les persones, reduir les taxes d'atur juvenil i apropar la formació de la població jove a les necessitats del teixit productiu. Aquests objectius es recullen en gran part de la normativa de les diferents comunitats autònomes (Marhuenda, 2015: 7).

8 <<https://aplicacions.ensenyament.gencat.cat/pls/apex/f?p=2013003:1:0::NO:::>>.

9 Nota de premsa. Méndez de Vigo: «El objetivo para la próxima legislatura es alcanzar las 100.000 plazas de FP dual». <<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2016/02/20160203-fp.html>>.

10 Diari digital *El Mundo*. «¿Podemos importar el modelo de Formación Profesional dual alemán?». <<http://www.elmundo.es/economia/2016/09/19/57da5439e5fdeac7398b45f9.html>>.

11 Diari digital *Europapress*. «Mas prevé que la plazas de FP dual supongan un tercio de la oferta en 10 años». <<http://www.europapress.es/catalunya/noticia-mas-preve-plazas-fp-dual-supongan-tercio-oferta-diez-anos-20150625105126.html>>.

3.1 Reduir l'AEP

L'AEP¹² «es refereix a les persones d'entre 18 i 24 anys que compleixen les condicions següents: en primer lloc, el nivell més alt d'educació o formació que han assolit correspon als codis 0, 1 o 2 (menys que primària, primària i primera etapa d'educació secundària) de la classificació CINE-2011 (ISCED)¹³ i, en segon lloc, han declarat que no han rebut cap educació o formació en les quatre setmanes precedents a l'entrevista». No s'ha de confondre, per tant, amb el concepte de fracàs escolar, que queda definit com a percentatge d'alumnes que no obtenen el graduat d'ensenyament obligatori, o secundària curta, a l'edat que correspondria.

Amb les darreres dades disponibles, les taxes d'AEP a Espanya i Catalunya estan aproximadament 10 i 8 punts, respectivament, per sobre de la mitjana de la Unió Europea (vegeu taula 1). A la taula 2 es pot veure l'evolució de la taxa d'AEP a l'Estat espanyol en funció de l'obtenció de l'ensenyament secundari obligatori (ESO) o de si aquests joves estan aturats o ocupats. Es pot contrastar en la mateixa taula que en el mateix període 2008-2014 l'escolarització entre els 16 i 24 anys va augmentar en un 15,6% davant la manca de perspectives laborals (vegeu taula 3).

Taula 1: Comparativa de taxes d'AEP (%) el 2015. Objectiu UE 2020 del 10%, objectiu per a Espanya i Catalunya del 15% atès el seu elevat punt de partida

	Homes	Dones	Total
<i>Catalunya</i>	21,8	15,8	18,9
<i>Espanya</i>	24,3	16,1	20,3
<i>Zona euro</i>	13,2	9,8	11,6
<i>Unió Europa</i>	12,3	9,5	10,9

Font: Idescat

Taula 2: Relació de l'abandonament escolar prematur (en %) amb l'ocupació dels joves i l'escolarització entre 2008 i 2014 a l'Estat espanyol

Concepte	2008	2014	2008-2014
<i>AEP</i>	31.7	21.9	-9.8
<i>Amb ESO</i>	17.6	11.5	-6.1
<i>Sense ESO</i>	14.1	10.4	-3.7
<i>Escarització 16-24</i>	48.2	63.8	15.6
<i>AEP aturats</i>	11.7	14.4	2.7
<i>AEP ocupats</i>	20	7.5	-12.5

Font: MECD i elaboració pròpia

12 Definició d'AEP segons l'Idescat: <<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8508>>.

13 <<http://www.idescat.cat/Classif/Classif?TC=4&V0=4&V1=125>>.

**Taula 3: Evolució de la taxa d'atur 2008-2016,
per a menors de 25 anys, en % de població activa**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Δ 08-16
UE28	15,3	20,1	21,8	21,9	23,5	24,2	23,5	21,3	19,3	4,0
Catalunya	21,1	36,9	39,1	43,8	50,4	50,2	47,1	42,3	35,3	14,2
Espanya	21,8	37,8	42,1	46,7	53,2	57,5	55,6	51,6	47,0	25,2
Grècia	27,0	24,5	29,4	43,3	55,4	57,9	56,5	51,7	50,7	23,7
Portugal	21,9	24,7	27,3	28,7	36,1	40,6	36,4	32,8	31,6	9,7

Font: Eurostat/Idescat i elaboració pròpia

El Ministeri d'Educació Ciència i Esport (MECD) ha atribuït el descens a l'FPD¹⁴ entre d'altres polítiques educatives impulsades. Per la seva part, el Departament d'Ensenyament ha fet afirmacions en el darrer any com aquestes: «la taxa d'abandonament dels alumnes que cursen formació professional (FP) és un concepte com a tal inexistent¹⁵», «almenys el 15% dels alumnes d'FP de grau mitjà deixen els estudis sense acabar el primer curs¹⁶» i «una mica més de la meitat dels que continuen estudiant es treuen el títol».

Les respectives administracions sovint centren els esforços en l'objectiu d'augmentar la taxa de graduats a l'ESO, quan la manca de graduació no és la principal causa d'AEP, ja que la majoria dels alumnes que no continuen els estudis postobligatoris, té l'ESO (vegeu taula 2). Les fluctuacions de l'AEP en els darrers anys tenen una explicació en termes sociolaborals (CCOO, 2016a).

El «retorn al sistema educatiu possiblement degut a l'impacte de la crisi» (Save the Children, 2016: 20) pot convertir-se en un repte de gran importància respecte a la implantació i l'èxit de programes d'alternança, aprenentatge o FPD.

Amb les dades disponibles (SGOFP, 2014) d'implantació de l'FPD, si el 72% de l'alumnat es concentra en els cicles formatius de grau superior (CFGS) en front del 28% d'alumnes en cicles formatius de grau mitjà (CFGM), es pot dir que no tan sols no té afectació en l'AEP per la poca implantació (1,9% a l'Estat espanyol i 3,6% a Catalunya), sinó que, si es focalitza en els CFGS i principalment per a l'alumnat amb millor rendiment acadèmic (Marhuenda, 2015: 23),

14 Nota de premsa. «El abandono escolar temprano se sitúa por primera vez en la historia por debajo del 20%». <<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2016/01/20160128-abandono.html>>

15 Sala de premsa Generalitat de Catalunya. «Ensenyament considera que caricaturitzar l'FP per fer campanya electoral sindical no ajuda a la dignificació d'aquests estudis». <http://premsa.gencat.cat/pres_fsfp/AppJava/notaprensavw/280370/ca/ensenyament-considera-caricaturitzar-lfp-fer-campanya-electoral-sindical-ajuda-dignificacio-daquests-estudis.do>

16 Diari digital 324. «Almenys el 15% dels alumnes d'FP de grau mitjà deixen els estudis sense acabar el primer curs». <<http://www.ccma.cat/324/almenys-el-15-dels-alumnes-dfp-de-grau-mitja-deixen-els-estudis-sense-acabar-el-primer-curs/noticia/2685699/>>

pot ser un element poc contributiu en la millora d'aquesta taxa, perquè ja a l'any 2014 més del 50% d'alumnes als CFGM tenen vint anys o més (vegeu taula 3¹⁷). A la taula 4 es poden identificar els blocs majoritaris d'edat en els CFGS als quals anirien destinats els 72% dels programes de FPD des del punt de vista estatal o el 59% a Catalunya i com el bloc de 23 anys o més ha guanyat quasi un 12% de pes global en aquests estudis.

Taula 4: Distribució d'edats als CFGM en %.
Evolutiu entre l'any 2007 i el 2014

Edat en anys	16	17	18	19	20 o més
Curs 07-08	5,30	20,90	25,40	17,40	31,00
Curs 13-14	3,27	12,33	17,99	15,04	51,36

Font: MECD i elaboració pròpia

Taula 5: Distribució d'edats als CFGS en %.
Evolutiu entre l'any 2007 i el 2014

Edat en anys	18	19	20	21	22	23 o més
Curs 07-08	7,60	16,80	18,10	14,70	10,40	32,30
Curs 13-14	5,18	12,16	14,68	13,40	10,55	44,02

Font: MECD i elaboració pròpia

D'altra banda, i tenint en compte l'itinerari formatiu que regula el RD1529/2012 relacionat amb el contracte de formació i aprenentatge (CFA), atesos els més de 480.000 contractes formalitzats des del 2012 (CEOE, 2016), podria constituir una bona opció per a la qualificació del jovent en la franja d'AEP si anés vinculada a la finalització de l'ESO, de títols de cicles formatius, certificats de professionalitat o acreditacions parcials que potenciessin itineraris formatius complets, amb compromisos de qualificació per part d'aprenents i empresaris. Hi ha d'altres factors que condicionen l'impacte en l'AEP (CCOO, 2015) del CFA, com ara:

El 2007 un 74% d'aquests contractes van tenir lloc entre els 16 i 24 anys quan el 2014 la participació d'aquest col·lectiu es va reduir en un 57%.

La majoria tenien una durada de 6 mesos o un any.

La contractació de persones amb titulació superior va augmentar en el període de 2007-2014 en un 343%; les que no superen el nivell de primària representen un 153% i les que superen l'ESO i inicien CFGM disminueix un 3%.

¹⁷ Dades extretes mitjançant consulta interactiva del web del MECD: <<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>>.

3.2 Millorar el nivell de qualificació de les persones

En aquest apartat analitzarem en primer lloc el nivell de qualificació de la població adulta per després contrastar-lo amb la població jove, ja que constitueixen dues realitats diferenciades.

Respecte a la població adulta, queda reflectit (MECD, 2015) un cop més el nivell polaritzat en forma de rellotge de sorra (15-64 anys, vegeu la taula 5), dades que també es reproduïxen en el territori català (CSASE, 2016).

Taula 6: Nivell de formació de la població adulta

2014	<i>Secundària obligatòria, infantil o primària</i>	<i>Secundària postobligatòria</i>	<i>Terciària o equivalent</i>
OCDE	23,6%	42,7%	33,6%
UE	21,7%	46,6%	31,7%
<i>Espanya</i>	43,4%	21,9%	34,7%
<i>Catalunya</i>	43,5%	22,6%	33,9%

Font: OCDE i elaboració pròpia

Però aquesta polarització s'agreuja en els estudis postobligatoris amb orientació professional (vegeu taula 6). Per això hem de retrocedir a les dades disponibles de 2014 (MECD, 2014), en què es diferencia l'orientació formativa dins de la secundària postobligatòria.

Taula 7: Nivell de formació de la població adulta, nivell mitjà amb orientació general i professional

2012	<i>Orientació general</i>	<i>Orientació de formació professional</i>
OCDE	12%	33%
<i>Espanya</i>	14%	9%

Font: OCDE i elaboració pròpia

Un evolutiu de la situació a Catalunya (vegeu taula 7), per nivell de qualificació de la població de entre 16 i 64 anys, mostra una certa millora respecte al nivell terciari, però en el nivell intermedi la baixa qualificació persisteix.

Taula 8: Evolució del nivell de formació de la població entre 16 i 64 anys el 2015 a Catalunya

	<i>Secundària obligatòria, infantil o primària</i>	<i>Secundària postobligatòria</i>	<i>Terciària o equivalent</i>
2010	47,3%	23,8%	28,8%
2015	42%	23,5%	34,5%

Font: Departament d'Ensenyament

Si observem el nivell formatiu assolit per la població jove d'entre 20 i 24 anys, es pot apreciar una millora substancial tot i els grans reptes originats per la baixa continuïtat formativa.

Taula 9: Nivell de formació de la població de 20 a 24 anys

2015	<i>Secundària obligatòria, infantil o primària</i>	<i>Secundària postobligatòria</i>	<i>Terciària o equivalent</i>
UE	17,4%	65,5%	17,1%
Espanya	32,1%	46,7%	21,2%
Catalunya	27,6%	47,1%	25,3%

Font: CSASE, 2016 i elaboració pròpia

L'objectiu dels programes de FPD ha d'estar focalitzat a fomentar la continuïtat entre els ensenyaments obligatoris i postobligatoris de caràcter professionalitzador; així s'aborda la doble problemàtica: AEP i augment de qualificació intermèdia. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que l'itinerari acadèmic encara és majoritari, ja que actualment «l'oferta de Batxillerat duplica la de CFGM» (Save the Children, 2016: 20) tot i les previsions que «dos terços del creixement global d'ocupació a la Unió Europea (UE25) es produeixen a la categoria de tècnics i professionals associats» (OCDE, 2016: 11).

Cal, doncs, diferenciar entre una població jove amb un nivell de qualificació molt més elevat que l'adulta que comparteixen elevades taxes d'atur estructural i subgrups amb baixa o molt baixa qualificació.

Per tant, els actuals programes de FPD del sistema educatiu es focalitzen en etapes i franges d'edat superiors i encara tenen molt poca incidència pel percentatge d'implantació. En el cas de l'itinerari laboral del RD1529/2012, tampoc contribueix a resoldre les mancances prioritàries de qualificació de la població jove com s'ha esmentat en l'apartat 3.1.

3.3 Reduir les taxes d'atur juvenil

Un dels objectius de l'FPD respecte a l'atur juvenil és facilitar la transició escola-treball amb garanties d'inserció laboral un cop finalitzats els programes.

Pel que fa a la inserció laboral (Generalitat de Catalunya, 2015a):

es considera que hi ha inserció laboral en el període analitzat quan s'observa l'existència d'ocupació en algun moment del període analitzat, bé perquè es localitza un contracte que s'inicia amb posterioritat a la finalització dels estudis, bé perquè s'està afiliat a la Seguretat Social. El primer contacte detectat determina el moment al qual s'imputa la inserció.

Davant la manca de dades que relacionin la inserció laboral amb l'FPD, podem fer les següents consideracions amb els projectes desenvolupats al sistema educatiu i amb alguna aproximació ja existent:

L'estudi (Generalitat de Catalunya, 2015b) elaborat segons una enquesta anual dels tutors dels centres d'FP del sistema educatiu (FP inicial) estima la inserció laboral de la primera promoció (590 alumnes) en FPD en el 59%. Segons aquest estudi, la inserció laboral de CFGM i de CFGS és del 39,1% i 53,3% respectivament (la mitjana en l'FP inicial és del 45,9%) i també incideix que la continuïtat educativa dels alumnes que han seguit projectes de FPD queda 6 punts per sota respecte a la mitjana del 47,51% que sí que ho fa. El tant per cent d'inserció s'hauria de ponderar en funció del pes majoritari dels CFGS (si així fos en nombre d'alumnat) en els projectes duts a terme.

Segons les dades d'implantació (SGOFP, 2014) per les famílies professionals comentades anteriorment, la distribució principal era de Fabricació Mecànica (21%), Electricitat i Electrònica (13%), Instal·lació i Manteniment (11%) i Administració i Gestió (10%). Aquestes famílies sumen el 55% del total, amb el pes del 72% en projectes de FPD de CFGS.

La informació per famílies professionals donada pel MECD (2016) confirma que Fabricació Mecànica i Electricitat i Electrònica concentren més del 45% d'ofertes de treball el 2012, però el fet que aquestes famílies només contribueixin en un 8% de titulats del total de cicles formatius sembla que mostra un desajust estructural de l'oferta formativa.

A l'annex 3 i en referència als projectes de FPD a Catalunya podem veure que de les 7 famílies professionals que aglutinen el 46% dels projectes només Instal·lació i Manteniment està entre les 6 famílies amb més inserció laboral.

Hi ha factors com l'abandonament als cicles formatius, el desajust entre l'ocupació i els estudis realitzats i la qualitat de l'ocupació que també impacten en les

perspectives de la inserció. Un estudi de CCOO de Catalunya¹⁸ comptabilitza que només el 3% dels alumnes de CFGM trobaria ocupació estable i relacionada amb els seus estudis.

En el sentit qualitatiu de l'ocupació, cal valorar amb preocupació que només un 2% dels CFA el 2014 (CCOO, 2015) s'han convertit en contractes indefinits, quan a Alemanya els aprenents/es que continuen a l'empresa després de la formació és del 57%.

Com a xifra de context, i des del 2012, a Catalunya s'ha reduït¹⁹ en 8.462 joves l'ocupació en la franja d'edat de menors de 30 anys.

3.4 Apropar la formació de la població jove a les necessitats del teixit productiu

En aquest apartat es prenen com a punt de partida dos idees: la primera respecte que a «Espanya sobra qualificació i el que manca és treball digne»,²⁰ i la segona en referència que el desajust entre la formació rebuda i les necessitats de les empreses fan que «el mercat de treball no pugui absorbir al gran nombre de persones amb molt baixa qualificació» (MECD, 2016) i que aquest fet constitueixi un fre al desenvolupament empresarial.

Respecte a la primera afirmació, cal diferenciar entre el nivell de qualificació de la població adulta i població jove. Si bé en l'apartat 3.2, se situava l'enorme excés de persones amb baixa qualificació i el dèficit en el nivell intermedi especialment d'orientació professional, és una realitat que entre la població adulta i la d'entre 20 i 24 anys hi ha una diferència molt considerable favorable a la jove (vegeu taula 8).

Respecte a la segona idea, i partint que les empreses espanyoles i catalanes esdevinguin de forma efectiva en subjectes qualificants, s'hauran d'observar més evidències:

Diferències en el teixit empresarial: a Espanya les microempreses (fins a 9 treballadors/es) generen un 40,1% de l'ocupació mentre que Alemanya ho fan en un 19,1% (Echeverría, 2016).

Formació permanent: la participació de la població en formació permanent és del 8% a Catalunya i el 10% a Espanya. La mitjana de la UE és del 11% i a Suïssa és del 32% (CSASE, 2016).

18 Nota de premsa. Federació d'Educació de CCOO de Catalunya. <<http://fp.ccoo.cat/2016/01/un-de-cada-35-alumnes-dfp-de-grau-mitja.html>>.

19 Nota de premsa. Acció Jove de CCOO de Catalunya. <<http://www.ccoo.cat/noticia/199078/ccoo-denuncia-que-continua-la-destruccio-docupacio-juvenil#.V-i91vRYBHE>>.

20 Diari electrònic *El País*. <http://elpais.com/elpais/2016/09/05/opinion/1473067365_939212.html?id_externo_rsoc=TW_CC>.

Participació de les empreses en formació: el 2015 només el 24,4% de les empreses potencialment beneficiàries a Catalunya (la mitjana estatal és del 30,3%) van dur a terme formació bonificada²¹ (32,9% de taxa de cobertura dels treballadors/es). La taxa de participació de les microempreses (que suposen el 87,3% del teixit empresarial) baixa al 19,2%. Només es va utilitzar un 65,3% del crèdit disponible.

Perfil de les persones formades a les empreses: prenent la mateixa font que al punt anterior (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016), el perfil majoritari de les persones que reben formació a les empreses es correspon en un 39,6% de participants amb estudis postobligatoris i un 26% amb estudis universitaris. La cobertura en població jove de 16 a 25 anys és del 6% aproximadament.

Negociació col·lectiva: el 44,9% dels acords sectorials a Catalunya inclouen clàusules referents a FP i només un 15,9% en referència a l'adaptació al Sistema Nacional de Qualificacions (CRL, 2016).

Sobrequalificació: Espanya té un 14% de persones assalariades en ocupacions elementals quan la mitjana de l'OCDE és del 8% (Valiente i Capsada, 2015) i un 35% en ocupacions qualificades (deu punts menys que l'OCDE), es calcula que a Catalunya hi ha 462.657 persones (el 17,7% de la població assalariada) que tenen un nivell formatiu superior al que requereixen les seves ocupacions (CCOO, 2016b).

4. Disseny i metodologia

Després de quatre anys de desenvolupament dels projectes d'FPD, la manca de dades i informes de les respectives administracions provoca un desconeixement global de l'impacte en els que haurien de ser els principals objectius d'aquesta reforma.

El disseny del treball ha consistit a contrastar aspectes de definició nuclear del concepte d'FPD en els models de referència centreeuropeus en front dels definits o desenvolupats en el marc estatal i català, i, d'altra banda, establir quatre objectius fonamentals per concloure si l'enfocament actual els dona resposta.

Respecte a l'impacte concret, s'han recollit les darreres dades de implantació global a l'Estat espanyol i concretes de Catalunya en els àmbits educatius i laborals per agrupar-les i analitzar-les segons l'impacte en cada objectiu.

21 Formació bonificada: Las acciones formativas que las empresas llevan a cabo para sus trabajadores se financian a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, lo que posibilita que las empresas realicen cursos dirigidos a satisfacer las necesidades de formación reales y específicas de sus trabajadores. Así mismo, los trabajadores pueden asistir a cursos de formación para la obtención de una titulación o acreditación oficial, pudiendo la empresa bonificarse por los costes salariales de estos trabajadores durante el tiempo que se ausenten de su puesto de trabajo (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016).

5. Resultats i conclusions

El present treball s'ha estructurat en dos blocs: l'anàlisi dels elements nuclears definitoris de l'FPD en el marc normatiu estatal i català, i si les primeres dades disponibles indiquen un cert grau d'assoliment o d'enfocament adequat d'acord amb uns objectius que queden majoritàriament recollits en la norma estatal i de les CCAA (Marhuenda, 2015: 7).

Respecte d'aquests dos blocs, en primer lloc es defineixen els principals resultats i s'exposen les conclusions.

5.1 Principals resultats

A. Respecte als elements nuclears definitoris:

- El diàleg social: consens i participació entre administració, sindicats, i patronals en tots els nivells i marcs establerts.
- La planificació estratègica: sectorial i territorial, per famílies professionals, per tipologia i dimensió de les empreses, per nivells de qualificació, fonamentada en la negociació col·lectiva, amb objectius preestablerts i avaluable i d'acord amb una prospecció de necessitats present i futura.
- La vinculació laboral: mitjançant contractació que permeti drets i deures dels aprenents/treballadors i les aprenentes/treballadores.
- Els estàndards de qualitat: avaluació dels aprenentatges, requisits dels centres educatius/formatius i de les empreses, equilibri de competències generals i específiques i transparència en la informació i en l'avaluació.
- La durada dels programes: permetent que les empreses recuperin la inversió realitzada en formació de l'aprenent mitjançant el treball efectiu (cost-benefici o ROI) així com la finalització d'un itinerari formatiu conduent a una qualificació professional.
- El finançament: compromís de les diferents parts, l'aprenent aporta treball efectiu, l'empresari inverteix en formació a l'empresa d'un possible membre de la seva plantilla i l'administració bonifica i incentiva de forma estratègica i crea capes intermèdies de coordinació i suport.
- La figura dels tutors: reglamentació de la seva formació/capacitació i de les tasques objectives que s'han de dur a terme per garantir un aprenentatge qualitatiu.
- Accés de l'alumnat: respecte a qui fa la selecció o quins criteris es tenen en compte per a l'accés a aquests programes.

B. Els principals objectius recollits en la normativa de desplegament al territori espanyol són (Marhuenda, 2015: 7):

- ✦ B.1 Reduir l'AEP: afavorir la transició entre estudis obligatoris i postobligatoris de caràcter professionalitzador i graduar-se.
- ✦ B.2 Millorar el nivell de qualificació: afavorir l'increment de la qualificació professional postobligatòria o de nivell intermedi de la població jove.
- ✦ B.3 Reduir taxes d'atur juvenil: fomentar la contractació de joves entre 16 i 30 anys i principalment en la franja de 16 a 24 anys que tenen més dificultats de transició educativolaboral.
- ✦ B.4 Apropar la formació del jovent a les necessitats del teixit productiu: com les empreses participen en formació, esdevenen subjectes qualificants, contribueixen als tres objectius anteriors i a la millora social i econòmica.

La taula 10 resumeix els resultats segons els blocs A i B:

Taula 10: Quadre resum de síntesi de resultats

		<i>Marc estatal del sistema educatiu</i>	<i>Marc català del sistema educatiu</i>	<i>Sistema laboral estatal i català</i>		
A	Elements nuclears definitoris	Diàleg social	Inexistent en cas de no-contractació		Informació a la representació legal de les treballadores i treballadors	
		Planificació estratègica	Inexistent			
		Vinculació laboral	Beca o contracte	Beca, contracte o voluntariat	Contracte per la formació i aprenentatge (CFA)	
		Estàndards de qualitat	No s'han desenvolupat			
		Durada dels programes	En general l'FPD es du a terme al segon curs d'un cicle formatiu		De 6 mesos a 3 anys	
		Finançament	L'Administració bonifica els CFA o ofereix les seves estructures educatives i laborals al servei dels projectes, l'aprenent aporta treball efectiu i les empreses cobreixen despeses de gestió i segons la seva estructura formativa imparteixen formació, o té lloc als centres educatius/formatius acreditats. Si els programes són curts (6 mesos o un any), l'equilibri cost-benefici és difícil d'assumir. S'ha de tenir en compte el greu context de reducció pressupostària generalitzada en educació i formació.			
		Figura dels tutors	No està regulada			
	Accés de l'alumnat	El centre educatiu/formatiu proposa en base a les qualificacions de l'alumne		L'empresa contracta i decideix formació necessària i durada		

B.1	Reduir AEP	Es focalitza en titulacions superiors a CFGM i en cap cas es preveu l'obtenció de l'ESO com a part dels programes.	
B.2	Millorar qualificació	No en la franja amb més necessitat (CFGM).	No en les franges necessitades. Possibilitat que la formació es redueixi al catàleg d'especialitats formatives o determinada per les empreses.
B.3	Reduir taxes d'atur juvenil	No en la franja amb més necessitat (16-24). Molt poca contractació esdevé indefinida.	
B.4	Apropar la formació de la població jove a les necessitats del teixit productiu	Les empreses participen poc en la formació bonificada i s'infrutilitzen els fons disponibles. Existeix risc de places per a les quals l'aprenent resti sobrequalificat. El teixit empresarial és majoritàriament de dimensió micro, cosa que dificulta les possibilitats de participació. La negociació col·lectiva és feble en les clàusules de formació. El context de crisi no afavoreix la creació de places d'aprenentatge. Els col·lectius destinataris de la formació bonificada resten allunyats de la població jove amb baixa o nul·la qualificació.	

Font: elaboració pròpia.

5.2 Conclusions

Dels resultats anteriors se'n deriven les següents conclusions:

5.2.1 Apartats conceptuals i de planificació estratègica

L'FPD implementada al nostre territori no respon a elements bàsics com concerciació i diàleg social, vinculació laboral, estàndards de qualitat i objectius preestablerts i avaluable. En un context de crisi, les places d'aprenentatge esdevenen escasses, cosa que requereix un creixement planificat en sectors, territoris i empreses amb capacitat formadora i qualificant.

5.2.2 Desajust d'objectius

La via laboral pot no conduir a una qualificació ni itinerari formatiu real i l'educativa no té vinculació laboral. Davant les elevades taxes d'atur i de població jove altament qualificada, les empreses seleccionen el millor perfil i la població jove més vulnerable en resta exclosa. Ambdues no garanteixen cap millora qualitativa en la inserció laboral o qualificant respecte al model de CFGM i CFGS tradicional que disposa «d'una oferta insuficient» (Saenz i altres, 2010, extreta de Save the Children, 2016: 20).

5.2.3 *Risc d'especialització*

Els organismes internacionals recomanen programes d'aprenentatge de durada mitja i llarga (fins a quatre anys), cosa que possibilita: la qualificació de l'aprenent, la menor especialització a les tasques d'una empresa concreta (basant-se en un equilibri de competències específiques i generals) i l'establiment de paràmetres de cost-benefici que permetin la implicació de l'empresa en la formació en termes qualitatius. L'elevat nombre d'ocupacions elementals i la sobrequalificació existent són obstacles de l'aprenentatge qualitatiu i la conservació de les competències professionals del capital humà.

5.2.4 *Manca de coordinació entre les administracions implicades*

El contingut de l'RD1529/2012 deixa de banda la visió estratègica i coordinada enunciada a la Llei 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i la formació professional, i inclou, a més, possibilitats no qualificants o no conduents a una qualificació recollida en el Catàleg nacional de qualificacions professionals (CNQP). Aquest context evidencia una manca de coordinació entre les administracions generadora de confusió i obstacles a les persones i empreses destinatàries i gran diversitat d'interpretacions de la norma per a l'assoliment d'uns objectius preestablerts.

5.2.5 *El repte de les pimes*

El teixit empresarial, i de forma accentuada en la petita i microempresa, participa poc en la formació bonificada. Aquest microteixit s'ha de coordinar i cooperar per mancomunar serveis, per exemple: tutors i tutores d'empresa, itineraris formatius dels aprenents i aprenentes en diverses empreses i formació conjunta per als seus treballadors i treballadores.

5.2.6 *La negociació col·lectiva*

Pot ser una eina molt potent, legitimada pel diàleg social, per atendre necessitats reals de formació i qualificació de sectors i empreses, però recull encara poques clàusules, ateses altres prioritats com són el manteniment de l'ocupació i els salaris. Les successives reformes laborals han impactat negativament i han generat més precarietat, debilitant la negociació col·lectiva i deixant de banda aspectes de valor afegit i de futur com la formació al llarg de la vida.

5.2.7 *Sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament*

La manca d'un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament impacta negativament en el valor de la formació professional deixant-la com a se-

gona opció i de xarxa de contenció de l'AEP. A l'FP calen les millors aptituds i capacitats com en qualsevol altra etapa. Aquest sistema és clau per fer de pont entre l'etapa obligatòria i postobligatòria i articular un aprenentatge al llarg de la vida que faciliti les transicions laborals i formatives de les persones.

5.2.8 Nivells d'inversió i finançament

En un context de greu disminució d'inversions públiques i privades cal assolir els nivells d'inversió pública dels països de referència europea així com fer partícips a d'altres actors. Hi ha disponibles fons de la quota d'FP, del Fons Social Europeu, dels pressupostos generals de l'estat i de cada comunitat autònoma que s'han de coordinar. Les bonificacions generalitzades del contracte de formació i aprenentatge poden utilitzar-se per a la substitució i temporalitat com a enemics de l'ocupació de qualitat i dels itineraris formatius qualificants.

5.2.9 Oportunitat a Catalunya

El desplegament normatiu a Catalunya pot oferir possibilitats de millora si es focalitzen els objectius amb consens, de forma coresponsable i des d'una visió social i econòmica conjunta. Cal deixar de banda el creixement quantitatiu i prioritzar en un model adaptat a la realitat catalana amb previsions de creixement qualitatiu, sostenible i de valor afegit.

5.2.10 Altres models són possibles

Amb anterioritat a la crisi financera, els CFGM i CFGS gaudien d'una elevada inserció laboral i la relació dels alumnes amb l'empresa es duia a terme mitjançant les pràctiques en empresa (FCT). Aquest ha estat, doncs, un model que ha funcionat mentre s'ha generat ocupació. Ara cal mesurar les possibilitats reals d'implantació d'alternança sense reconeixement acadèmic o d'FPD amb mòduls o títols d'especialització²², un cop finalitzats els títols d'FP de l'àmbit educatiu o els certificats de professionalitat de l'àmbit laboral (o amb itineraris que combinin els dos àmbits), de forma estratègica, consensuada, progressiva i qualitativa. Poden coexistir l'FCT, l'alternança i l'FPD però no es pot donar un nom al que no és perquè existeix el risc de devaluar les polítiques i com a efecte fer-ho amb l'FP amb l'impacte amb el capital humà i el creixement del teixit empresarial que això implica.

22 Vegeu l'article 12.2 del Decret 14/2016, de 2 de febrer, de modificació del Decret pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu del País Basc. <<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/decreto/decreto-142016-de-2-de-febrero-de-modificacion-del-decreto-por-el-que-se-establece-la-ordenacion-general-de-la-formacion-profesional-del-sistema-educativo/>>.

6. Bibliografía

- ABDEL-WAHAB, Mohamed (2012). «Rethinking apprenticeship training in the British constructions industry.» *Journal of Education & Training*, 64(2): 145-154. En línea: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13636820.2011.622450>>.
- BERTELSMANN STIFTUNG (2015a). «El Sistema Dual en Alemania. Es posible transferir el modelo al extranjero». En línea: <<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/el-sistema-dual-en-alemania-es-posible-transferir-el-modelo-al-extranjero/>>.
- (2015b). «Un modelo rentable para las empresas? Estudio simulación coste-beneficio.» En línea: <<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/la-fp-dual-en-espana-un-modelo-rentable-para-las-empresas-1/>>.
- (2015c). «El tutor de empresa. Monográfico.» En línea: <<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/monografico-el-tutor-de-empresa/>>.
- BRUNELLO, Giorgio (2009). «The effect of economic downturns on apprenticeship and initial workplace training: a review of the evidence.» En línea: <<ftp.iza.org/dp4326.pdf>>.
- BUSINESS EUROPE (2016). *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes*. En línea: <<https://www.bussinesseurope.eu/publications/cost-effectiveness-apprenticeship-schemes-making-case-apprenticeships>>.
- CEDEFOP (2014). *Developing apprenticeship. Briefing note*. En línea: <www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf>.
- (2016a). *Nota informativa. Desarrollo profesional de profesores i formadores de FP. Una garantía de calidad en la FP*. En línea: <http://www.cedefop.europa.eu/files/9112_es.pdf>.
- (2016b). *Governance and financing of apprenticeships*. En línea: <www.cedefop.europa.eu/files/5553_en.pdf>.
- CEOE (2016). «Formación profesional dual en España: pensando en el futuro». *III Congreso de Formación Profesional*, organizado por la Asociación de Centros de Formación Profesional. En línea: <<http://www.ceoformacion.es/formacion-profesional-dual-en-espana-pensando-en-el-futuro/>>.
- CES (2015). *Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional. Propuesta de los sindicatos europeos*. En línea: <https://www.forem.es/assets/files/20160607_Circular_17_Anexo_3_Marco_europeo_de_calidad_para_el_aprendizaje.pdf>.

- COMISSIÓ EUROPEA (2012). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. En línia: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en>>.
- (2013a). *Programas de aprendizaje y formación en la UE27: Factores clave de éxito*. En línia: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=es>>.
- CCOO (2015). *Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Informe. El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. En línia: <http://www.andalucia.ccoo.es/webextremadura/Areas:FOREM_Extremadura:910260--El_fraude_en_los_Contratos_de_Formacion_y_aprendizaje_en_Extremadura>.
- (2016a). *Ha de ser l'FP un instrument de reducció de l'abandonament? Dossier de premsa de la Federació d'Educació de CCOO Catalunya*. En línia: <<http://fp.ccoo.cat/2016/06/informe-sobre-la-formacio-professional.html>>.
- (2016b). *Mercat de treball, llars i desprotecció social*. En línia: <<http://www.ccoo.cat/noticia/203452/mercat-de-treball-llars-i-desproteccio-social-informe-de-ccoo-de-catalunya#.V-kjbfRYBHE>>
- CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA [CRL] (2016). *Butlletí del mapa de la negociació col·lectiva*. En línia: <http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/butlleti-del-mapa-de-la-negociacio-collectiva-a-catalunya/>
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU [CSASE] (2016). *Generalitat de Catalunya. Indicadors del Sistema Educatiu. Primer Trimestre de 2016*. En línia: <<http://csda.gencat.cat/ca/detall/Sistema-dIndicadors>>.
- ECHVERRÍA, Benito (2016). «Transferencia del sistema de FP Dual a España». *Revista de Investigación Educativa*, 34(2): 295-314. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.2.249341> En línia: <<http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/249341/194991>>.
- FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2016). *Formación en las empresas*. Cataluña.
- GENERALITAT DE CATALUNYA (2015a). *Anàlisi longitudinal de la inserció laboral de la formació professional inicial: 5 anys de seguiment. Cursos acadèmics 2004-05 a 2010-11*. En línia: <http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/insercio_laboral/arxius/Analisi-longitudinal-insercio-laboral-FPI-versio-publicada.pdf>.
- (2015b). *Inserció laboral dels ensenyaments professionals*. En línia: <<http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/altres-estadistiques/insercio-laboral/>>

- JUUL, Ida i JØRGENSEN, Christian Helms (2011). «Challenges for the dual system and occupational self-governance in Denmark». *Journal of vocational educations and training*, 63(3): 289-303. En línia: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13636820.2011.560393?src=recsys&journalCode=rjve20>>.
- Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya. En línia: <http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=696840&language=ca_ES>.
- MARHUENDA, Fernando i altres (2015). *La implantación de la formación profesional dual en España. Certezas e incertidumbres*. Universitat de València d'Estudis Generals (UVEG). En línia: <<http://www.fapaginerdelosrios.org/index.php?m=FP&op2=descargar&did=1479>>.
- MECD (2014). *Panorama de la Educación, Indicadores de la OCDE 2014*. En línia: <<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama-de-la-educacion-2014informe-espanol-05-sep-.pdf?documentId=0901e72b81a722ac>>.
- (2015). *Panorama de la Educación, Indicadores de la OCDE 2015*. En línia: <<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/panorama-de-la-educacion-2015.-informe-espanol.pdf?documentId=0901e72b81ee9fa3>>.
- (2016). *Inserción laboral de la FP y previsiones del mercado laboral en España*. En línia: <<http://www.todofp.es/todofp/orientacion-profesional/busca-empleo-entrenate/mercado-laboral/La-FP-y-el-mercado-laboral/insercion-laboral.html>>.
- OCDE (2016). *Competencias más allá de la escuela*. En línia: <<http://www.oecd.org/edu/competencias-mas-alla-de-la-escuela-9789264230804-es.htm>>.
- OIT (2012). *Overview of apprenticeships systems and issues: ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*. En línia: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf>.
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual s'estableix el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. En línia: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846>.
- SAVE DE CHILDREN (2016). *Los principios de un Sistema Educativo que no deje a nadie atrás*. En línia: <https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/los_principios_de_un_sistema_educatico_que_no_deje_a_nadie_atras.pdf>.
- STOCKMANN, Reinhard (1999). «The implementation of dual vocational training structures in developing countries. *International journal of sociology*», 29

(2): 29-65. En línia: <http://www.jstor.org/stable/20628558?seq=1#page_scan_tab_contents>.

SUBDIRECCION GENERAL DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL [SGOFP] (2014). *Seguimiento de proyectos de formación profesional dual: Curso 2013-2014*. En línia: <<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/datos-fpdual-2013-14.pdf>>

VALIENTE, Oscar i altres (2014). *Un model de formació professional dual per a Catalunya. Reptes en el disseny i implementació de la reforma*. Fundació Jaume Bofill. En línia: <www.fbofill.cat/sites/default/files/607.pdf>.

VALIENTE, Oscar i CAPSADA, Queralt (2015). *Els reptes en matèria de competències de la població adulta. Una comparativa internacional a partir de les dades PIAAC*. Fundació Jaume Bofill. En línia: <<http://www.fbofill.cat/publicacions/els-reptes-en-materia-de-competencies-de-la-poblacio-adulta>>.

Annexos

Annex 1. Aspectes de la contractació per a la formació i l'aprenentatge²³

Requisits dels treballadors:

- Que no tinguin qualificació per a un contracte en pràctiques.
- Entre 16 i 25 anys (menors de 30 anys fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15%).
- Sense límit d'edat per a persones amb discapacitat, col·lectius d'exclusió social en empreses d'inserció i alumnes d'escoles taller, cases d'ofici, tallers d'ocupació i programes d'ocupació-formació.

Durada: Mínim 1 any - màxim 3 anys (mínim 6 mesos per conveni col·lectiu).

Salari: No inferior al salari mínim interprofessional (SMI).

Incentius per a l'empresa:

- Reducció de les quotes empresarials al 100% per a empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per a empreses de més de 250 treballadors.
- *Finançament de la formació:*

Taula 11. Finançament de la formació: bonificacions en les quotes empresarials per un nombre d'hores equivalent als percentatges de la jornada laboral

Treballadors	Anys del contracte		
	1r any	2n any	3r any
En general	25%	15%	15%
Beneficiaris de la Garantia Juvenil	50%	25%	25%

Font: SEPE

- Bonificació addicional per finançar els costos de tutorització de l'empresa, amb una quantia màxima d'1,5 euros per alumne i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne. En empreses de menys de 5 treballadors la quantia màxima podrà ser de 2 euros per alumne i hora de tutoria.
- Modalitat presencial: els costos per hora/participant seran de 8 euros.
- Modalitat a distància/teleformació: els costos per hora/alumne són de 5 euros.

²³ <https://www.sepe.es/contenidos/ca/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html>.

- En el cas dels contractes els beneficiaris dels quals estiguin inclosos al sistema de garantia juvenil, l'import dels percentatges anteriors serà del 50% i el 25%, respectivament.
- Si es transforma en indefinits durant 3 anys: 1.500 € o 1.800 € per a dones

Beneficis per al treballador: Reducció del 100% de la quota del treballador, total protecció social, atur i qualificació professional.

Distribució entre activitat laboral i activitat formativa

La jornada laboral es distribuirà segons els percentatges següents:

Taula 12. Distribució de la jornada laboral

	<i>Activitat laboral</i>	<i>Activitat formativa</i>
1r any	75%	25%
2n any	85%	15%
3r any	85%	15%

Font: SEPE

Aspectes formatius

L'activitat laboral que el treballador du a terme a l'empresa haurà d'estar relacionada amb l'activitat formativa. L'objectiu de la formació és la qualificació professional de les persones treballadores.

- Títols de formació professional de grau mitjà o superior.
- Certificats de professionalitat de nivell 1, 2 i 3 de qualificació.

Hi podrà incloure formació complementària²⁴ que estigui inclosa en el Catàleg d'especialitats formatives. En el sistema de formació per a l'ocupació, es podrà impartir en modalitat presencial o teleformació als centres acreditats/inscrits. En el sistema educatiu es podrà impartir en modalitat presencial o a distància.

²⁴ Tenir en compte les consideracions de la Disposició transitòria segona del RD1529/2012: en els supòsits en què no existeixi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu que s'ha de realitzar, o centres formatius disponibles per impartir-la, l'activitat formativa pot definir-se en referència al fitxer d'especialitats formatives o constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Annex 2. Articulat que recull aspectes relacionats o diferenciadors de la formació professional dual respecte a les pràctiques, l'alternança i l'aprenentatge a la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals a Catalunya.

Articles: 2.i; 3.2.h; 6.2.d; 6.3.b; 9.d; 11.f; 11.s; 20.3.b; 21.1; 26.1; 26.2.c; 34.1.j; 36; 37; Disposició final cinquena.

Annex 3. Famílies professionals amb projectes d'FD a Catalunya per CFGM i CFGS (darrera actualització del web de consulta²⁵ 17/03/2016)

Taula 13. Famílies professionals amb projectes de formació professional dual a Catalunya per CFGM i CFGS

	<i>Família</i>	<i>GM</i>	<i>GS</i>	<i>Total¹</i>	<i>Inserció²</i>
1	Activitats Físiques i Esportives	0	5	5	
2	Administració i Gestió	2	2	4	
3	Agrària	2	2	4	
4	Arts Gràfiques	3	1	4	
5	Comerç i Màrqueting	3	5	8	
6	Edificació i Obra civil	0	2	2	
7	Electricitat i Electrònica	1	5	6	
8	Energia i Aigua	1	1	2	61%
9	Fabricació Mecànica	1	4	5	57%
10	Fusta, Moble i Suro	2	2	4	
11	Hoteleria i Turisme	2	4	6	
12	Imatge i So	0	1	1	
13	Imatge Personal	1	1	2	
14	Indústries Alimentàries	2	1	3	57%
15	Indústries Extractives	1	0	1	
16	Informàtica i Comunicacions	1	5	6	
17	Instal·lació i Manteniment	4	4	8	59%
18	Maritimopesquera	0	0	0	64%
19	Química	1	3	4	
20	Sanitat	3	3	6	

²⁵ <[https://aplicacions.ensenyament.gencat.cat/pls/apex/f?p=2013003:1:0::NO:::.](https://aplicacions.ensenyament.gencat.cat/pls/apex/f?p=2013003:1:0::NO:::)>

	<i>Família</i>	GM	GS	Total ¹	Inserció ²
21	Seguretat i Medi Ambient	3	3	6	
22	Serveis Socioculturals i a la Comunitat	1	3	4	
23	Textil, confecció i pell	3	1	4	56%
24	Transport i Manteniment de Vehicles	4	1	5	
	Total	41	59	100	

1 Entre les famílies professionals de Comerç i Màrqueting, Electricitat i Electrònica, Hoteleria i Turisme, Informàtica i Comunicacions, Instal·lació i Manteniment, Sanitat i Seguretat i Medi Ambient es concentra el 46%.

2 Sis famílies amb més inserció laboral (CCOO, 2016a).

Font: elaboració pròpia