

La formació professional dual en el sistema educatiu català

Resum executiu



Treball

Formació

Col·lecció Estudis i Informes. Número 46

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIU CATALÀ

INFORME

aprovat pel Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social en la sessió
extraordinària del dia 14 de setembre del 2017.



Ponent

Ramon Bonastre

Director

Xavier Riudor

Gestora

Marta Olivella

Autors

Eva Miñarro
Marta Olivella
Xavier Riudor

Membres del grup de treball

Yésika Aguilar
Eva Gajardo
Lourdes Esteban
Francesc Gibert, en representació del Consell de Relacions Laborals
Sílvia Miró
Iris Molina
Eduard Requena

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

Barcelona, 2017



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència Creative Commons del tipus reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreça Internet: ctesc.gencat.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 978-84-393-9585-0 (obra completa)

Imatge:

“puzzle cooperación juntos conexión partido” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

“Negocios de fotografía” creada per Javi_indy - Freepik.com / llicència gratuïta amb atribució a l'autor

“industrial security logistic work clothes” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

Barcelona, setembre de 2017

RESUM EXECUTIU

Principals resultats

L'informe

En l'àmbit europeu conviuen diverses aproximacions conceptuals de la formació professional (FP) dual. Una de les aportacions amb més consens és la del Centre Europeu pel Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP), que la defineix en sentit ampli, com aquella educació formal on l'aprenentatge es desenvolupa de manera alternativa en el lloc de treball i en la institució educativa i que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment (CEDEFOP, 2016). Així mateix, defineix *apprenticeship* o aprenentatge (en sentit estRICTE) com un programa formatiu que a més de complir les característiques generals de l'FP dual, la persona aprenent té l'estatus d'empleada i rep una retribució per la seva feina, generalment sota l'empareda d'un contracte entre la persona aprenent i l'empresa formadora.

Si bé l'FP dual és una modalitat d'aprenentatge consolidada en països centreeuropeus com Alemanya, Suïssa i Àustria, a Catalunya es va implantar per primer cop el curs 2012-2013, si bé les primeres experiències pilot daten de l'any 2008. La Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments d'FP inicial organitza "un nou model de formació en alternança", emprant l'expressió del preàmbul, articulada amb convenis de col·laboració amb les empreses i entitats on es duu a terme la formació i els centres educatius.

Aquestes experiències formatives poden articular-se en dues modalitats: d'una banda, en *alternança simple*, que combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat de l'alumnat a l'empresa sense que comporti el reconeixement acadèmic del temps a l'empresa. I de l'altra, l'*alternança amb formació dual*, en la qual el temps d'activitat a l'empresa comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat.

La promoció 2014-2016 el 95,8% de l'alumnat va fer un programa d'FP en alternança dual i el 4,2% restant, en alternança simple. En aquesta promoció el vincle jurídic entre l'alumnat i l'empresa va ser el 52,3% dels casos una beca i el 47,7% restant, un contracte de treball. Any rere any el pes de la beca ha crescut i representa el 81,0% el curs 2016-2017.

També l'any 2012 el Govern central va regular l'FP dual de l'àmbit educatiu i laboral mitjançant 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 l'FP dual, que ha permès la implantació d'aquesta modalitat formativa a tot l'Estat.

En aquest context i amb les tres primeres promocions titulades (2012-2014, 2013-2015 i 2014-2016), el CTEEC a iniciativa pròpia ha decidit fer una anàlisi d'aquest desplegament inicial amb la finalitat de detectar els punts de millora i proposar-ne solucions. El CTEEC considera que el desenvolupament de l'FP dual previst per la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificacions professionals pot ser un bon moment per consensuar i introduir les millores que es proposen.

Així mateix i en la mesura que ho permeten les dades disponibles, es pretén contrastar els avantatges que s'associen a l'FP dual dins del conjunt de l'FP inicial. A grans trets, aquests són:

- La millora de l'ocupabilitat dels joves
- La reducció de l'atur juvenil

- La reducció de l'abandonament escolar prematur
- La millora de la relació entre els centres formatius i les empreses en l'àmbit de la formació de les persones.

Així mateix, l'FP dual beneficia a les empreses en tant que contribueix a la millora de la qualificació dels recursos humans, atès que facilita la selecció i la captació de persones amb talent i permet adequar la formació a les necessitats reals de l'empresa.

Ara bé, cal destacar que l'anàlisi realitzada ha estat limitada per la quantitat i la qualitat de les dades disponibles que ens ha facilitat el Departament d'Ensenyament. D'una banda, no es disposa de la mateixa informació per les tres promocions d'alumnes i de l'altra, cal tenir en compte que les fonts primàries d'informació només permeten fer una anàlisi estadística descriptiva limitada, ateses les condicions en què les dades s'han recollit i gravat per ser explotades.

A partir d'aquesta informació, per bé que insuficient, s'ha contrastat la hipòtesi de partida. És a dir, que l'FP dual té una sèrie d'avantatges en comparació amb el conjunt de l'FP inicial. Així, si bé l'FP inicial es considera la formació professionalitzadora del sistema educatiu, es pot afirmar que l'FP dual contribueix de manera més intensa a millorar l'ocupabilitat dels joves.

En aquest sentit, les dades analitzades a l'informe mostren com el 96,5% de l'alumnat d'FP dual està satisfet amb el programa i que el 81,7% de l'alumnat d'FP dual de la promoció 2014-2016 considera en un grau alt o molt alt que la modalitat de formació professional dual l'ajudarà a entrar al mercat laboral. D'igual manera, a partir de la informació sobre la inserció laboral dels titulats en FP del curs 2014-2015 (darrera dada disponible), es constata com la inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial: 70,0% vs. 51,1%. De manera paral·lela, el convenciment que l'FP dual ha millorat l'ocupabilitat dels titulats (el 92,9%) és superior al de l'FP inicial (el 79,9%).

Atès el pes reduït de l'FP dual dins el conjunt de l'FP inicial (el 4,3% el curs 2015-2016), no pot tenir un efecte significatiu sobre la reducció de la taxa d'atur, si bé les dades disponibles permeten afirmar que l'FP dual contribueix positivament al seu descens, en facilitar la inserció laboral de les persones que la cursen.

Així mateix, la relació entre l'FP dual i la reducció de l'abandonament escolar prematur no és clara a partir de la informació disponible. Malgrat això, les dades mostren que el percentatge de titulats d'FP dual que continua estudiant (el 21,6%) és més baix que el del conjunt de l'FP inicial (el 38,0%). Aquesta menor continuïtat educativa pot venir motivada precisament per la inserció laboral més elevada que presenta aquesta modalitat formativa, fet que pot resultar un al·licient pels joves en risc d'abandonament escolar prematur.

Les condicions laborals dels titulats d'FP dual també divergeixen lleugerament de les dels graduats en el conjunt de l'FP inicial, tant pel que fa al pes de la contractació indefinida, com el tipus de jornada i la retribució. Així, tot i que la majoria dels contractes dels titulats d'FP dual són temporals (el 58,7%), la contractació indefinida dels graduats en FP dual és del 37,0%, 10 punts percentuals per sobre de la del conjunt de l'FP inicial el darrer curs (27,3%).

D'altra banda, tres de cada quatre contractes (el 76,7%) de graduats en FP dual són a temps complet, més de 21 punts percentuals per damunt dels de l'FP general (el 55,3%). Per últim, cal destacar que en el cas de l'FP dual el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de 1.200 €. En canvi, en el conjunt de l'FP inicial només arriben a aquest interval el 17,9% i el 27,0% dels titulats, respectivament. Possiblement aquesta diferència s'explica pel fet que els graduats d'FP dual ocupen llocs de treball del sector industrial més ben remunerats.

El darrer avantatge comparatiu de l'FP dual és que contribueix en major mesura a millorar la relació entre el centre formatiu i l'empresa en l'àmbit de la formació de les persones. Tal com es recull a l'informe, la posada en funcionament de les experiències d'FP dual comporta la relació directa entre els centres de formació i les empreses o entitats on l'alumnat fa l'estada formativa.

Els instruments formals per articular aquesta relació són els convenis de col·laboració i els acords formatius individuals per a cada estada. A més d'aquests instruments, en la implantació de l'FP dual intervenen una sèrie d'agents, les funcions dels quals es detallen en l'informe abastament (vegeu el capítol 4). Entre aquests agents destaquen la persona que fa la tutoria de centre i la que fa la tutoria d'empresa, que han de mantenir una relació estreta i constant al llarg de l'experiència formativa, tant pel que fa als aspectes organitzatius com pedagògics.

D'altra banda, atesa la valoració general positiva de les empreses també es pot considerar que l'FP dual ha contribuït a incrementar la qualificació dels recursos humans de les empreses i ha afavorit la selecció i la captació de persones amb talent, tot facilitant una adequació més gran de la formació a les necessitats de l'empresa i millorant el vincle entre aquesta i els centres de formació. El resultat final ha estat la creació de sinèrgies i una relació cooperativa que pot afavorir altres actuacions, com ara l'ús de les instal·lacions de l'empresa per l'alumnat i el professorat, l'assessorament tècnic o la formació del professorat per part de persones expertes de l'empresa, estades formatives del professorat a les empreses així com la possibilitat d'impartir formació en entorn laboral.

La descripció del procés d'implantació que se segueix per posar en marxa una experiència d'FP dual, els rols que assumeix cada agent i les dades quantitatives disponibles sobre el procés, ha permès identificar una sèrie de punts forts i febles. Gran part de les consideracions i recomanacions consensuades pels membres del CTESC i que s'adjunten a continuació, es fonamenten en aquesta anàlisi.

La major part dels punts forts es basen en la seva potencialitat d'adaptar-se a les necessitats dels centres de formació i de les empreses, certs elements de flexibilitat, així com en la seva relació positiva amb la inserció laboral i l'ocupabilitat de l'alumnat participant. L'enfortiment de la relació entre el món educatiu i productiu, en les esferes comentades, també es considera un punt fort a potenciar.

Malgrat això, hi ha una sèrie d'elements susceptibles de millora: la necessària integració en la governança del sistema d'altres actors, com ara els agents socials més representatius, així com la necessària coordinació entre els departaments competents en matèria educativa i laboral. Altres punts febles detectats refereixen a qüestions organitzatives: la necessitat de simplificar els tràmits administratius, els instruments de gestió de l'FP dual i el tractament dels grups heterogenis, així com la necessitat de disposar de recursos humans i econòmics específics.

El desplegament de la Llei de formació i qualificació professionals és també un dels elements que millora apuntats. En paral·lel, es constata la necessitat de proporcionar formació pedagògica a les persones que fan la tutoria d'empresa, així com dotar de més espais de participació a les empreses en alguna de les fases clau, com ara la concreció de les activitats formatives a l'empresa o la selecció de l'alumnat que farà l'estada. Per últim, s'insisteix en la necessitat d'expandir l'FP dual i incorporar-hi les empreses petites i mitjanes.

Les dades

Atès que aquest és el primer informe amb dades sobre la implantació inicial de l'FP dual en el sistema educatiu català, a continuació es destaquen algunes de les principals dades analitzades:

- La formació en alternança a Catalunya és fonamentalment dual (95,8%).
- La inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial, el 70,0% i el

51,1% respectivament el curs 2014-2015.

- El 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer en dual.
- La majoria dels cicles formatius en dual són del sector serveis (58,6%) si bé el pes dels cicles industrials (38,4%) supera el del conjunt de l'FP inicial (25,5%).
- L'alumnat matriculat a l'FP dual ha passat de 590 el curs 2012-2013 a 5.075 el curs 2015-2016, en el que representa el 4,3% del conjunt de l'FP inicial.
- Tres de cada quatre alumnes (el 74,7%) matriculats a l'FP dual fan l'estada formativa a l'empresa.
- L'alumnat graduat en FP dual ha passat de 160 el curs 2012-2013 a 943 el darrer curs amb dades disponibles (2014-2015).
- Més d'un de cada tres instituts (el 36,4%) ha fet dual el curs 2015-2016.
- El pes dels instituts públics en els projectes d'FP dual és superior al del conjunt de l'FP inicial, el 76,2% i 56,6% respectivament. Tanmateix, la participació dels centres privats ha augmentat, en passar del 18,8% la promoció 2012-2014 al 23,8% la 2014-2016.
- L'1% de les empreses catalanes amb persones assalariades i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més persones treballadores han participat en l'FP dual el darrer curs.
- El 54% de les empreses que col·laboren amb l'FP dual són mitjanes, amb plantilles d'entre 11 i 200 persones. Amb tot, les empreses grans (de més de 200) tenen un pes més alt que en el conjunt de l'FP inicial (24% vs. 6%).
- En la promoció 2014-2016 el 52,3% dels casos el vincle jurídic entre l'aprenent/a i l'empresa és una beca, sent en el 47,7% restant, un contracte de treball. Any rere any el pes de la beca ha crescut i arriba al 81,0% el curs 2016-2017.
- Respecte de les dues primeres promocions, la mitjana del salari brut dels aprenents/es en proporció a la jornada de treball efectiva amb un contracte de treball ha augmentat la promoció 2014-2016 i se situa en els 549,2 euros. En canvi, la gratificació mitjana de les persones aprenents amb beca ha minvat i en la promoció 2014-2016 se situa en els 326,4 euros.

Consideracions i recomanacions

Al llarg d'aquest apartat es fan un seguit de consideracions i recomanacions per tal d'establir un futur model d'FP dual a Catalunya. L'exposició es divideix en tres apartats. En primer lloc, s'apunten alguns elements en relació amb el model d'FP dual a Catalunya i la seva governança. A continuació, les reflexions se centren en la seva organització i implantació. I per últim, el CTEESC es posiciona davant l'expansió de l'FP dual a tot el territori.

El model d'FP dual a Catalunya i la seva governança

Cap un model propi d'FP dual a Catalunya

La posada en marxa de l'FP dual a Catalunya té la voluntat de construir una FP més útil tant per a les empreses com per a la ciutadania. Com ha quedat reflectit en l'informe, l'FP dual pot contribuir a millorar l'ocupació dels joves i alhora facilitar la transició del món formatiu al laboral. Pretén ser una eina important per lluitar contra l'atur juvenil, un problema estructural tant del mercat de treball català com també d'una part important dels països de la Unió Europea. A més, l'FP dual pot convertir-se en una estratègia d'innovació pedagògica dins d'una economia del coneixement.

Tot i així, hi ha diversos elements a tenir present. Un primer repte és millorar els nivells d'inversió i finançament. En un context de disminució d'inversions públiques i privades cal assolir els nivells d'inversió pública dels països de referència europea així com fer participants a 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.

En segon lloc, cal un esforç per millorar la conceptualització i la planificació estratègica. L'FP dual implantada no respon a una sèrie d'elements bàsics que recomanen diferents institucions, com la Comissió Europea, o els agents socials europeus en els darrers acords assolits, com ara el fet que l'FP dual a Catalunya no respongui a un procés de concertació i diàleg social. Altres elements que manquen són l'aposta per establir un vincle laboral amb l'aprenent, pel reconeixement dels aprenentatges adquirits a l'empresa o l'establiment d'estàndards de qualitat i objectius preestablerts i avaluable, entre d'altres. En un context de crisi, les places d'aprenentatge esdevenen escasses, aspecte que requereix un creixement planificat en sectors, territoris i empreses amb capacitat formadora i qualificant.

Per tal de disposar d'un model propi d'FP dual a Catalunya seria recomanable que aquest es dotés d'una governança coliderada pels departaments competents en matèria d'educació, formació i treball i comptés amb la participació formal en el govern dels agents socials més representatius de Catalunya.

El model d'FP dual hauria de ser únic quant a la seva estructura o configuració i alhora dinàmic per adaptar-se a les diferents realitats del teixit productiu. Tal com defineix el CEDEFOP en el seu informe *Governance and financing of apprenticeships* (CEDEFOP, 2016):

“L'FP dual es defineix com un programa formal d'educació i formació on l'aprenentatge es porta a terme alternativament en un lloc de treball i en la institució educativa que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment. El terme 'aprenentatge' (en el sentit estricte) s'aplica als programes en què, a més de les característiques abans esmentades, l'alumnat té la condició d'empleat i se'l retribueix pel seu treball i que normalment compta amb una relació contractual entre l'alumnat i l'empresa.”

De forma complementària al model d'FP dual, podran coexistir altres figures de les quals caldrà mesurar les possibilitats d'implementació o millora, com són l'alternança sense reconeixement acadèmic, la Formació en Centres de Treball (FCT) o d'altres tipologies de pràctiques, aprenentatges, etc., que en el futur es puguin definir.

En aquest sentit, el CTESC recomana

1. Apostar fermament per desenvolupar un model de qualitat d'FP dual amb visió integrada, ja que facilita la transició del món educatiu al món laboral, amb les inversions que es requereixin.
2. Impulsar un Acord Social Marc per l'FP dual a Catalunya de concertació bipartida entre organitzacions empresarials i sindicals, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de Catalunya, i que es traslladi a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.
3. Concretar el model d'FP dual on es defineixin els objectius a assolir, tant quantitius com qualitius, amb la participació i el consens dels agents socials i de l'administració educativa i laboral.
4. Promoure elements facilitadors i noves iniciatives organitzatives que introdueixin major flexibilitat al model, per tal de promoure la participació de les empreses, i especialment les micro i petites empreses, tenint en compte l'heterogeneïtat del sector productiu i del territori.
5. Posar en marxa iniciatives que impulsin els vincles entre centres i empreses del seu entorn, dotant als centres de major autonomia organitzativa i de gestió per poder adaptar l'oferta formativa a les necessitats del teixit empresarial específic, així com una gestió més enfocada cap al mercat de treball.

La governança en l'FP dual

L'FP dual requereix un model de governança adequat per gestionar la complexitat d'un projecte formatiu que necessita la complicitat del món laboral i educatiu. Per tant, és cabdal construir una estructura sòlida que doni cabuda als diferents actors clau, per tal que participin en la presa de decisions amb els consegüents beneficis en la implantació i expansió de l'FP dual. A l'informe s'ha fet esment dels rols del Departament d'Ensenyament, els centres formatius amb especial incís sobre la tutoria de centre, les empreses, amb referència especial a la tutoria d'empresa, i l'alumnat. L'experiència catalana no reconeix formalment el paper dels agents socials, fet que caldria corregir.

Igualment, les experiències d'FP dual que s'han dut a terme evidencien una manca de coordinació entre les administracions, la qual cosa genera confusió i dificultats a les persones i empreses destinatàries.

El desplegament normatiu a Catalunya pot oferir possibilitats de millora si es focalitzen els objectius amb consens, de forma corresponsable i des d'una visió social i econòmica conjunta. No només és important el creixement quantitatiu, sinó que també cal prioritzar un model adaptat a la realitat catalana amb previsions de creixement qualitatiu, sostenible i de valor afegit.

L'assumpció per part de l'empresa del seu rol com a agent formador és un element clau per garantir l'èxit de l'FP dual. Aquest rol també ha de ser reconegut per la resta d'actors del sistema. Tot plegat, requereix un canvi de cultura dels actors, del sistema i del sector productiu.

En aquest sentit, el CTEESC recomana

6. Incorporar els agents socials més representatius en la governança i el desenvolupament del model d'FP dual.
7. Desplegar de manera immediata la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals i els òrgans de govern que aquesta preveu. Aquest desplegament s'ha de fer de manera coordinada la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
8. La comissió rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el Consell de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya haurien de ser els organismes que permetin posar al voltant d'una taula les diferents parts interessades (*stakeholders*) en el procés de participació de la presa de decisions.
9. Definir el model de concertació del sistema d'FP dual territorialment i sectorial, garantint la coordinació dels consells territorials i sectorials.

La valoració de l'FP dual per part de l'alumnat, les empreses i els centres formatius

Les dades disponibles sobre la valoració de l'FP dual del sistema educatiu són força positives. El 96,5% dels alumnes d'FP dual de la darrera promoció, el 91,2% de les empreses i el 83,8% dels centres de formació es mostrava o molt o bastant satisfet. A més, el 88,9% de les empreses estaven bastant o molt satisfetes amb la formació amb la qual arriba l'alumnat a l'empresa. Tot i així, es constata una manca significativa de dades consolidades al voltant de l'avaluació de l'FP dual.

El CTEESC recomana

10. Aportar informació sistematitzada de l'FP dual, en un format de dades obertes, per tal de disposar d'un conjunt d'indicadors que permetin fer un seguiment dels objectius a assolir.
11. Disposar de forma actualitzada d'un mapa territorialitzat d'implantació de l'FP dual, per nombre d'alumnes i famílies professionals que es confronti amb les necessitats d'ocupació dels sectors productius.

12. Encarregar una avaluació de l'FP dual a l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (IVÀLUA), atès que aquest informe és una primera aproximació per conèixer les experiències de l'FP dual a Catalunya.

Per un 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 segona opció i de xarxa de contenció de l'abandonament escolar prematur. 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 la postobligatòria i articular un aprenentatge al llarg de la vida que faciliti les transicions laborals i formatives de les persones.

D'igual manera, cal tenir present que existeix un important biaix de gènere en les famílies professionals d'FP en general i que probablement l'FP dual reproduceix.

El CTESC recomana

13. Establir un sistema integrat d'orientació professional que situï les necessitats, les aptituds, els interessos i les potencialitats de la persona en el centre del sistema i les del mercat de treball en l'origen i destí de les accions formatives. Aquest sistema ha de comptar amb la participació activa dels agents socials.
14. Aquest sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament ha de constituir un suport estructural per a garantir l'èxit educatiu, formatiu, d'inserció al mercat de treball i de desenvolupament personal i social de les persones per a fer front a les transicions formatives i laborals al llarg de la vida, cada cop més freqüents. A més, hauria de coordinar i harmonitzar els serveis des d'una perspectiva integrada, amb la consegüent millora d'eficàcia i eficiència.
15. Promoure la participació de les famílies en el sistema per fomentar la corresponsabilitat i la codecisió. D'igual manera, impulsar plans de comunicació a la societat en conjunt per a incidir, per exemple, en els estereotips de gènere o el valor dels estudis d'FP.
16. Impulsar mecanismes, recursos, figures i mesures d'acompanyament a les persones dins del sistema integrat d'informació i orientació per a garantir l'atenció individualitzada continuada i l'assoliment dels potencials itineraris iniciats. En el cas de l'FP dual, l'acompanyament donaria continuïtat als processos d'orientació iniciats a l'etapa obligatòria i contribuiria a la reducció de les taxes d'abandonament escolar prematur.
17. Desenvolupar un model obert i inclusiu d'FP dual que elimini qualsevol tipus de barrera per continuar amb l'itinerari formatiu de l'estudiant, bé sigui cap a altres modalitats de formació professional o cap a estudis universitaris.

L'FP dual i la inserció laboral

Un dels objectius prioritaris de l'FP dual ha de ser un grau d'inserció laboral més alt que el conjunt de l'FP inicial. El potencial d'inserció laboral que aporta l'FP dual queda clarament palès en la percepció de l'alumnat: el 81,7% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 considera que aquesta modalitat l'ajudarà a la seva entrada al mercat laboral. És una percepció que es confirma amb les dades d'inserció laboral disponibles.

Pel curs 2014-2015, la inserció laboral dels titulats d'FP dual és més alta que al conjunt de l'FP inicial, el 70% i el 51,1%, respectivament. A més, el lloc de treball ocupat s'adequa amb la formació cursada en el 90,6% dels casos, el pes de la contractació indefinida se situa gairebé 10 punts percentuals per sobre del conjunt de l'FP inicial i els contractes a temps complet representen el 76,7% del total, 21 punts per sobre del conjunt de l'FP inicial. Tot i que pot explicar-se en part, per un pes més gran dels llocs de treball en el sector industrial, la retribució dels graduats d'aquesta modalitat és més alta que la del total de titulats d'FP: el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de

1.200 € mensuals, mentre que al conjunt de l'FP inicial només arriba a aquest interval el 17,9% i el 27,0% dels titulats, respectivament.

Tot i així, la implantació incipient i la disponibilitat de places d'aprenentatge fa que la participació en els programes quedi reduïda, en termes generals, a poques persones d'un grup – classe. Aquest fet pot limitar les oportunitats de fer FP dual a l'alumnat que ja tenia majors possibilitats de transició al mercat de treball i excloure al que per motius acadèmics o socioeconòmics seguirà sense optar als beneficis potencials d'aquesta modalitat formativa com són, entre d'altres, evitar l'abandonament escolar prematur i l'atur juvenil estructural.

La vinculació laboral també és un factor determinant segons les recomanacions dels organismes internacionals¹ per fer viable, en termes econòmics, que la implicació de les empreses en la formació tingui retorn econòmic i incideixi de forma determinant en la inserció laboral dels i les joves. En aquest sentit cal remarcar la importància dels termes cost – benefici,² cost – efectivitat³ o ROI (acrònim anglès de *return of inversion*).

El CTESC recomana

18. Fer visible per a l'alumnat les potencialitats de l'FP dual, i especialment, les oportunitats d'inserció laboral en les empreses del territori i del sector.
19. Implantar un sistema permanent de prospecció de les necessitats actuals i futures de professionals per sectors i territoris, així com les competències associades a aquestes, en el curt, mitjà i llarg termini, tal com preveu la Llei 10/2015 de formació i qualificació professionals. Aquest sistema hauria de disposar d'una dotació suficient d'eines d'anàlisi i d'equips de prospecció i de relació amb les empreses, així com d'una plataforma de gestió del coneixement que permeti compartir informació entre tots els agents implicats en el procés.

Organització i implantació

Les finalitats a l'hora d'implementar l'FP dual

Les resolucions EDU/2769/2008 i ENS/1204/2012 indiquen algunes de les finalitats perseguides pel Govern a l'hora d'implantar l'FP dual a Catalunya. Els objectius inicials eren afavorir la matrícula en alguns cicles formatius, com ara els industrials, apostant per la figura de l'aprenent, així com potenciar la qualificació professional de les persones al llarg de la vida. A partir de la Resolució ENS/1204/2012 es busca configurar de manera progressiva un model d'FP dual, basat en un procés simultani, integrat i coordinat de formació i treball, en el centre formatiu i l'empresa.

D'igual manera, es busca millorar la formació, la qualificació i el desenvolupament personal dels joves que inicien la seva professionalització en un camp determinat, així com establir una vinculació i una corresponsabilitat més grans entre els centres d'FP i les empreses en el procés formatiu i de qualificació de les persones aprenents. Per últim, es pretén que l'FP dual esdevingui una via per incorporar-se al mercat de treball per a aquelles persones que finalitzen l'ensenyament general.

El CTESC recomana

20. Millorar la informació sobre l'oferta d'FP dual, les seves finalitats i característiques, tant la que es facilita en els processos d'informació i orientació, així com durant la matriculació de l'alumnat.

¹ Cedefop (2016), Ecorys, IES i IRS (2013).

² Wolter i Mühlemann (2015).

³ UEAPME, Business Europe i CEEP (2016).

21. Per assolir les seves finalitats l'FP dual ha de disposar d'alumnat suficient, fet que en determinades branques industrials no succeeix. Per aquest motiu cal treballar per prestigiar aquesta modalitat de formació i per donar a conèixer les seves possibilitats professionals, com ara a través de l'orientació acadèmica i professional.

Responsabilitat de la implantació, modalitats i destinataris

Actualment, els centres formatius són els responsables de la implantació efectiva de l'FP dual. Les dades confirmen un major pes dels centres públics, el 76,2% del total de l'FP dual. Tot i així, el pes dels centres privats ha crescut al llarg dels anys des de la seva introducció.

La Resolució ENS/1204/2012 regula les dues modalitats de formació en alternança, la simple i la dual. La primera es considera com una modalitat transitòria i de fet, la seva presència és residual, només el 4,2% de la formació en alternança és simple.

Pràcticament no hi ha grups homogenis que facin FP dual i un de cada quatre matriculats no va fer l'estada formativa a l'empresa. Aquest fet s'explica entre altres motius, per un desajust entre l'oferta i la demanda en el mercat de treball d'algunes famílies professionals, una manca d'ofertes d'estada a l'empresa, perquè una part dels alumnes ja treballen o perquè no compleixen els requisits establerts. Aquesta manca d'homogeneïtat genera dificultats de gestió i docència als centres formatius. El repte és important: cal garantir l'homogeneïtat dels aprenentatges assolits per l'alumnat, no només entre els que fan dual i els que no la fan, sinó també entre els alumnes que fan dual en diferents empreses, atès que els aprenentatges que fan poden no ser els mateixos.

El CTESC recomana

22. Millorar la gestió i organització dels grups heterogenis (on no tot l'alumnat fa dual), tant des del punt de vista d'assoliment dels coneixements com de gestió del grup classe. A més d'una dotació més gran de recursos (personal, dedicació...) per optimitzar-ne la gestió, seria recomanable que un cop finalitzada l'estada a l'empresa, es fes un període formatiu, bé en el centre o en una institució intermèdia per complementar les qualificacions i així assegurar que els coneixements assolits per tot l'alumnat fossin homogenis.
23. Apostar per la modalitat d'FP en alternança simple com a una alternativa efectiva per a algunes empreses, atès que és una via d'assoliment dels conceptes apresos en el centre formatiu i la pràctica adquirida al lloc de treball.
24. Consensuar en la negociació col·lectiva sectorial els plans de formació i la forma més eficient de distribució de les activitats a realitzar durant el període d'aprenentatge.

Recursos econòmics específics

Cal tenir en compte que el Departament d'Ensenyament no disposa de cap partida pressupostària específica i regular per al funcionament de l'FP dual. Fins a l'actualitat, l'assignació de recursos als centres depèn de la seva oferta formativa. quan els centres han ofert places en FP dual en cicles que ja funcionaven no han rebut cap dotació addicional i per tant, s'ha implementat amb els recursos humans i materials disponibles. En canvi, els centres que han implantat cicles addicionals, plantejats amb model dual des de l'inici, amb acords amb empreses, han rebut dotació del professorat i d'equipaments necessaris.

En aquest sentit, el CTESC recomana

25. Establir un pressupost propi per a la implantació específica de l'FP dual.

26. Establir una partida específica del pressupost dedicat a fomentar la innovació dins d'aquesta modalitat, com pot ser el finançament de programes pilot o el foment de bones pràctiques.

Durada i contingut de la formació

Els organismes internacionals recomanen programes d'aprenentatge de durada mitjana i llarga (fins a quatre anys), fet que possibilita la qualificació de l'aprenent, l'especialització menor 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.

El CTESC recomana

27. Flexibilitzar i agilitar les adaptacions curriculars, atès que és un element clau per incrementar l'interès de les empreses per aquesta modalitat formativa. Per exemple, que es pugui afegir un nou contingut al currículum si se'n detecta la necessitat.
28. Fomentar cicles formatius en FP dual de durada de 3 o 4 anys, que contemplin la possibilitat de dobles titulacions, títols d'especialització o combinació de certificats de professionalitat i títols.
29. Actualitzar la normativa que regula el treball dels menors d'edat, com ara el Decret de 26 de juliol de 1957 pel qual es regulen els treballs prohibits a la dona i als menors d'edat (encara vigent en matèria de menors d'edat). Les restriccions establertes des de la perspectiva de riscos laborals dificulten l'accés a les estades formatives dels joves menors de 18 anys, la qual cosa afecta especialment l'alumnat dels CFGM.
30. Incloure en l'FP dual la formació per a l'emprenedoria i l'economia social, com una possible via per afavorir la inserció laboral. En concret, aquesta formació es podria desenvolupar sota esquemes d'optativitat i a la vegada, preveure la constitució d'equips de professionals orientats a fer emergir les iniciatives emprenedores de l'alumnat sobre la base de tres pilars: els coneixements, la comercialització i la gestió. Les estades formatives podrien incorporar competències en intraemprenedoria.
31. Reforçar competències relacionades amb els idiomes, la tecnologia i la informàtica, així com les competències transversals com ara la capacitat analítica o l'adaptació als canvis, sense oblidar les competències clau de l'aprenentatge permanent.

Instruments de gestió de l'FP dual

En la gestió del dia a dia de l'FP dual agafa força rellevància el qBID, la plataforma de gestió creada per desenvolupar l'FCT i al qual tenen accés els agents implicats actualment en l'FP dual del sistema educatiu. Aquesta plataforma permet el seguiment, la gestió documental i la recollida de les valoracions de les qualificacions. La millora del qBID és un dels aspectes comuns de les propostes de millora de l'alumnat, els centres formatius i les empreses.

El CTESC recomana

32. Simplificar i agilitar els procediments relacionats amb l'FP dual, tant pel que fa a les empreses com als centres formatius.
33. Adequar el qBID com a eina de gestió de l'FP dual que utilitzen el centre, les empreses i l'alumnat, per tal que sigui una eina d'ús més senzill i intuïtiu.
34. Caldria replantejar aquesta plataforma com una via de comunicació entre tots els actors implicats, superant la visió de gestió acadèmica i amb la participació activa dels agents socials.

Suport i seguiment en l'aprenentatge

Un dels reptes de l'FP dual és el suport i seguiment en l'aprenentatge, especialment important en un context on l'alumnat distribueix la seva presència entre el centre formatiu i l'empresa. El rol de la tutoria de centre amb una visió global de l'itinerari de l'alumnat és cabdal. Aquest apartat acapara el segon grup més important de propostes de millora per part de l'alumnat.

El CTESC recomana

35. Millorar el suport que el centre facilita a l'alumnat, especialment pel que fa a la supervisió dels mòduls en dual, les activitats que es fan al centre de treball, les hores de feina i el lloc de treball que l'estudiant ocupa.
36. Informar de manera exhaustiva a l'alumnat sobre les principals característiques de l'FP dual, especialment, pel que fa a la selecció de l'alumnat, les activitats a fer al centre de treball, els horaris lectius i de treball, les condicions laborals, la retribució i l'avaluació.
37. Garantir la formació contínua del professorat dels centres de formació, per exemple a través de les estades a empreses.

Selecció de l'alumnat

El Departament d'Ensenyament estableix que la selecció de l'alumnat per fer l'estada formativa a l'empresa ha de tenir un component formatiu per a l'alumnat i que els criteris d'assignació siguin públics i coneguts per aquest. En conseqüència, els centres estableixen de manera unilateral i/o amb la participació de les empreses els criteris de selecció de l'alumnat que farà l'estada formativa a l'empresa. Quan el procés de selecció és compartit, s'aconsegueix un millor encaix entre l'alumnat i l'empresa, la relació entre els diferents agents millora i facilita la futura incorporació professional de l'aprenent a l'empresa. De fet, el pes dels criteris fixats conjuntament amb l'empresa és del 42,1%, seguit dels determinats pel centre (el 24,1%) i els de les empreses (el 19,9%). En general, l'FP dual es configura com una mena de "premi" per als millors.

El CTESC recomana

38. Garantir la participació activa de les empreses en el procés de selecció de l'alumnat.

Estada formativa a l'empresa

L'estada formativa a l'empresa és un dels elements distintius de l'FP dual. Aquest procés requereix la màxima informació i transparència, que ha d'anar destinada a tot el personal de l'empresa i, en concret, a la representació legal dels treballadors i treballadores. Les característiques d'aquesta estada es detallen en el conveni de col·laboració que signen el centre formatiu i l'empresa. A més d'aquest conveni, el Departament exigeix la signatura d'acords formatius individuals, que formalitzen l'estada en alternança de l'aprenent i que han d'estar signats per les tres parts: els centres, l'empresa i l'alumnat.

L'estada a l'empresa pot venir condicionada per l'àmbit geogràfic on s'ubica l'empresa així com la seva dimensió. De fet, les empreses grans solen tenir un departament específic per organitzar aquestes experiències, persones que fan la tutoria d'empresa a temps complet, la figura de l'instructor, mecanismes per implicar tota la plantilla i per garantir la rotació de l'alumnat per l'empresa, entre d'altres. És un escenari ben diferent per a les PIMES, amb menys capacitat i menys recursos per destinar a la formació. Aquest canvi d'escenari s'observa especialment en les persones que fan la tutoria d'empresa, les quals han de compatibilitzar les seves tasques laborals amb les formatives.

Pel que fa al vincle jurídic entre l'alumnat i l'empresa, l'informe constata una tendència creixent de l'ús de la beca en comparació amb el contracte, que arriba a suposar el 81% dels casos el curs 2016-2017. En podríem destacar dos motius: les dificultats administratives del que suposa gestionar un contracte laboral d'una banda, i de l'altra els costos econòmics, en termes retributius i de cotització de la Seguretat Social, que són inferiors en el cas de la beca.

Sens dubte, és un àmbit a considerar si atenem el nombre considerable de propostes de millora aportades pels centres, les empreses i l'alumnat.

En aquest àmbit el CTEESC recomana

39. Afavorir la relació laboral de l'alumnat treballador en l'FP dual de manera que s'estableixi el contracte laboral com a element comú a tot l'alumnat, en contraposició a la beca.
40. Disposar d'un contracte més adequat, atès que el contracte de formació i aprenentatge genera molta complexitat per la seva formalització.
41. Amb la finalitat d'implicar l'alumnat, incrementar el seu compromís i assolir un bon resultat formatiu, fora bo que les activitats planificades tinguessin les següents característiques:
 - a) Que proporcionin les màximes oportunitats de millora de la qualificació i d'experiència professional, així com les més properes a la realitat laboral com sigui possible.
 - b) Si el pla de formació ho requereix, garantir, si s'escau, la rotació en diferents llocs de treball de l'empresa, per enriquir l'experiència professional de l'alumnat.
42. Que durant tot l'itinerari d'aprenentatge es garanteixi l'alternança entre el centre de formació i l'empresa, sota criteris de racionalització i conciliació.
43. Que les tutories de centre i d'empresa vetllin per evitar tasques de poc valor per a l'aprenentatge.
44. Facilitar la mobilitat de l'alumnat, a través d'ajuts als desplaçaments i a l'allotjament.

Tutoria d'empresa

La tutoria d'empresa es considera l'element clau que fa que l'FP dual sigui una experiència d'èxit per a l'alumnat que opta per aquesta modalitat.

La tutoria d'empresa ha de fer front al repte de compaginar les tasques laborals amb la tasca formativa de l'alumnat. El 74% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 està molt o bastant satisfet amb aquesta figura. Tot i així, el 12% no ho està.

La persona tutora d'empresa ha de rebre una formació bàsica inicial impartida pels centres (12 hores, de les quals quatre són presencials). Tot i això, el 6,5% de les empreses afirma que la o les persones tutores de la seva organització no n'han rebuda. Aquesta formació i la seva organització són els ítems sobre els què les empreses, comparativament, mostren una satisfacció més baixa, entre un 7,9% i un 9,9% es mostren insatisfetes i un 14,1% ni satisfetes ni insatisfetes. A més, es converteix en el segon àmbit amb més propostes de millora.

Cal destacar que les persones tutores d'empresa no reben cap compensació addicional per la tasca realitzada, la qual cosa fa suposar que tenen una certa predisposició vers la formació i que veuen en aquesta activitat una motivació i reconeixement personal.

Atesa la seva importància, el CTEESC recomana

45. Definir i establir, per reglament i amb el consens dels agents socials, els requisits i recursos necessaris per portar a terme les tasques adscrites a la tutoria d'empresa.
46. Millorar la formació que reben les persones tutores d'empresa a partir dels següents elements:
 - a) En la mesura que sigui possible, prioritzar que s'imparteixi durant l'horari laboral, per tal que sigui més acceptada.
 - b) Incrementar la visibilitat de l'Administració o dels departaments implicats en la formació, factor que afavoriria el seu reconeixement social, sense detriment de la participació dels centres i les persones tutores de centre.
 - c) Fer la formació abans que l'alumnat faci l'estada formativa a l'empresa.
 - d) Sempre que sigui possible, incrementar les hores de formació.
 - e) En el temari formatiu, incloure continguts de caràcter pedagògic així com de gestió i avaluació.
 - f) Elaborar una guia o manual entre els actors implicats i els agents socials i distribuir-lo com una eina útil per facilitar la funció formadora, de gestió i d'avaluació de les persones que fan la tutoria d'empresa.
47. Facilitar el treball que realitzen les persones tutores d'empresa i dels centres formatius en el sentit de disposar del temps suficient per a poder realitzar les seves tasques de tutoria amb total capacitat, com per exemple, establint una ràtio màxima d'alumnes per tutoria.

Avaluació dels aprenentatges

L'avaluació dels aprenentatges és una tasca mancomunada entre la tutoria d'empresa, de centre i l'equip docent del centre formatiu. Amb tot, la tutoria de centre adquireix un rol principal. Per poder fer correctament aquesta tasca requereix disposar d'hores suficients de dedicació.

En aquest àmbit, el CTESC recomana

48. Establir els criteris d'avaluació contínua de les competències adquirides a l'empresa. Aquests criteris s'haurien de definir de manera conjunta amb els departaments implicats, els centres i les empreses. El resultat d'aquest procés contribuiria a enfortir la relació pedagògica entre el centre i l'empresa.
49. Que l'avaluació de l'alumnat per part de la tutoria d'empresa tingui caràcter vinculant o una ponderació específica en l'avaluació definitiva.
50. Valorar la possibilitat de fer, de manera general, una avaluació formal dels aprenentatges adquirits un cop acabada l'estada a l'empresa, una responsabilitat que hauria de ser compartida entre l'empresa i el centre formatiu. A banda de mesurar l'assoliment general dels objectius, permetria avaluar les competències transversals i les competències específiques de l'alumnat consolidades durant l'estada formativa.

Relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu

La millora de la relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu és cabdal pel bon funcionament de l'FP dual. De fet, el principal gruix de propostes de millora per part de l'alumnat, dels centres formatius i de les empreses es refereix a aquest punt. L'instrument formal per articular aquest vincle és el conveni de col·laboració, amb la corresponent comissió de seguiment.

El CTESC recomana

51. Definir de manera consensuada entre l'Administració i els agents socials els criteris d'homologació de les

empreses que participin en experiències d'FP dual.

52. Fomentar la relació entre el centre de formació i l'empresa de manera que es millori la coordinació, tutorització, seguiment i avaluació de l'alumnat que participa en l'FP dual.
53. Que la coordinació entre el centre i l'empresa vetlli per una distribució adequada de les càrregues de treball de l'alumnat al llarg de tot el procés formatiu: classes, pràctiques, reunions, deures, treballs i exàmens.
54. Que els centres formatius que desenvolupin FP dual o que optin a fer-ho disposin de recursos i estructures organitzatives actualitzades a la col·laboració creixent amb l'empresa (FP dual, alternança simple, pràctiques, innovació, empenedoria, entre d'altres possibilitats). Les figures estructurals de coordinació amb l'empresa i de tutoria han de tenir una dedicació en l'horari lectiu i un reconeixement (amb mèrits per la promoció professional i complements salarials) que incentivin la responsabilitat assumida, amplii les possibilitats d'extensió i creixement, garanteixin estàndards de màxima qualitat, fomentin la formació i actualització permanent i constitueixin requisits bàsics per a fer front als vincles potencials i necessaris amb el teixit productiu.

L'acompanyament de l'Administració als centres

Actualment, el suport que presta el Departament d'Ensenyament als centres és segurament un dels aspectes en els quals es pot aprofundir més, atès que és l'ítem pitjor valorat pels centres formatius, tot i que el 75% n'està satisfet. El segon grup més important de propostes de millora per part dels centres fa referència a aquest apartat.

El CTESC recomana

55. Proporcionar suport jurídic en la negociació i assessorament laboral a les empreses, especialment pel que fa a la contractació laboral.
56. Proporcionar instruments per fer el seguiment real de l'estada formativa de l'alumnat a l'empresa.
57. Potenciar la xarxa de centres d'FP dual, amb l'objectiu de compartir experiències, bones pràctiques i afavorir la comunicació dels actors implicats.

L'expansió de l'FP dual a Catalunya

Implantació encara incipient de l'FP dual

El CTESC considera que si es vol que l'FP dual tingui un impacte real sobre el sistema d'FP, el seu pes proporcional dins del conjunt de l'FP ha de ser important, tant pel que fa al volum total de joves que forma, com al conjunt d'empreses que hi participa. Ara per ara, les dades encara són baixes: l'alumnat d'FP dual representa el 4,3% del total de l'FP.

L'FP dual encara és una realitat força incipient dins de l'oferta formativa d'FP a Catalunya. La majoria de centres no ofereix aquesta possibilitat (només una mica més de la tercera part d'instituts ha fet FP dual i 1 de cada 5 grups l'ofereixen). En aquests primers anys, la posada en marxa d'aquesta modalitat formativa ha estat bàsicament en mans dels instituts públics. Tot i així, en les darreres promocions s'observa una participació creixent dels centres privats.

Ara bé, també és cert que el 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer sota aquesta modalitat en algun punt del territori. Al contrari del que es podia percebre, actualment la majoria de cicles formatius d'FP dual són del sector serveis (58,6%), mentre que els cicles industrials representen el 38,4% del total de cicles oferts. Tot i així, el pes dels cicles industrials supera al del con-

junt de l'FP. D'altra banda, els cicles formatius d'FP dual estan més repartits en el territori, no tan concentrats a la delegació de Barcelona, si es compara amb el total de cicles d'FP.

De tota manera, cal tenir present que l'FP dual ha d'obeir sempre a unes demandes inicials, que poden ser les necessitats de les empreses i dels sectors, les necessitats del territori i les necessitats de les persones.

El CTESC recomana

58. Potenciar, apropar i donar a conèixer l'FP dual com a modalitat de formació i aprenentatge idònia per a la transició del món educatiu al món laboral, dirigida tant al sector productiu com a l'alumnat i a la societat en general. En aquest sentit, les institucions intermèdies (organitzacions empresarials, associacions, gremis, organitzacions sindicals, cambres de comerç i altres institucions vinculades al món de l'FP) tenen un paper fonamental i poden contribuir de manera eficaç a difondre-la.
59. Establir incentius estratègics, a partir del diàleg social, per impulsar la participació de determinats sectors productius en l'FP dual, especialment en sectors en creixement. Aquests incentius podrien estar relacionats, per exemple, amb les despeses d'aturada de màquines per facilitar l'aprenentatge o amb les hores dedicades a la formació de les persones que fan la tutoria d'empresa. D'altra banda, també seria recomanable preveure ajuts en períodes de crisi, amb una menor demanda d'aprenents/tes.
60. Fer visibles els beneficis de l'FP dual, tant per a l'alumnat, les empreses com per als centres formatius, així com valorar el retorn econòmic i social d'aquesta iniciativa de formació i aprenentatge.
61. Promoure iniciatives que fomentin el prestigi i reconeixement de la qualificació de l'FP tant en l'àmbit educatiu com laboral, com a via per fomentar alhora una major implantació de l'FP dual.
62. Promoure la major participació, en l'FP dual, del gènere que estigui menys representat en les famílies professionals.
63. Implantar mecanismes perquè l'edat no sigui un impediment per cursar l'FP dual, atès que aquesta hauria de permetre la requalificació i inserció laboral de les persones al llarg de la vida.
64. Cal adequar l'oferta d'FP dual a la demanda tant del sector productiu com de l'alumnat, en totes aquelles famílies professionals i titulacions en les què, per les característiques del currículum formatiu, sigui possible.

Aconseguir un major nombre d'empreses implicades

Sens dubte, per poder fer créixer l'FP dual, cal disposar d'un major nombre d'empreses implicades. Hi ha un marge considerable, atès que l'1% de les empreses amb assalariats i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més treballadors ha participat en l'FP dual durant el curs 2015-2016. Tot i així, el nombre d'empreses que han participat ha crescut notablement, s'ha passat del 645 empreses del curs 2014-2015 a les 2.500 del curs 2015-2016, possiblement per la implicació d'empreses amb plantilles més reduïdes, especialment petites empreses.

La recerca d'aquestes empreses la duen a terme els centres, sovint amb dificultats per trobar-ne, atesa la manca de temps i recursos disponibles i perquè encara es desconeix les característiques d'aquesta modalitat per una part important del món empresarial. Alguns centres recorren als agents socials per tal que informin a les empreses sobre l'FP dual.

Amb l'objectiu de millorar l'atractiu de l'FP dual a les empreses, el CTESC recomana

65. Fomentar la incorporació de persones aprenents a les empreses mitjançant compromisos i clàusules en la negociació col·lectiva.

66. Promoure una cultura de la formació a través de campanyes dirigides a les empreses i estratègies de reconeixement per a les empreses participants.
67. Que el sistema es doti d'un servei de captació d'empreses amb coordinació dels agents socials que de manera directa i/o a través dels centres formatius permeti detectar empreses potencials a incorporar-se com a agents formadors arreu de Catalunya. Aquest servei podria elaborar estratègies i instruments de comunicació del servei per subratllar els punts forts de participar com a agent actiu en l'FP dual.

Incorporació de les micro i petites empreses a l'FP dual

L'expansió de l'FP dual a Catalunya passa necessàriament per a la incorporació de les PIMES com a agents formadors, atesa la realitat del teixit empresarial del país. Tal com s'ha indicat anteriorment, les PIMES tenen menys capacitat i menys recursos per destinar a l'FP dual.

És per això que el CTESC considera necessari proporcionar-los un tractament específic. Una via a treballar és la cooperació entre empreses. Aquesta opció permet reduir costos, proporciona formació transversal més àmplia a l'alumnat i afavoreix l'aprenentatge mutu, en el cas que pertanyin a la mateixa cadena de valor i/o no estan en competència directa en el mercat.

És remarcable el cas alemany amb quatre tipologies de col·laboració formativa: empresa principal i associada, formació per encàrrec, consorci de formació i associació de formació (Fundació Bertelsmann, 2017).⁴ Els quatre models s'adapten a diverses situacions de la realitat empresarial d'aquell país. A casa nostra, també disposem d'experiències exitoses com és el Grau Superior de Programació de la Producció en Fabricació Mecànica especialitat Decolletatge a iniciativa de l'Associació de decolletadors i mecanitzadors de Catalunya (ADECAT).⁵

En sentit contrari, els principals frens estan relacionats amb la por de perdre avantatges competitius, amb els costos organitzatius i de gestió i amb algunes limitacions normatives.

En aquest sentit, el CTESC recomana

68. Dissenyar mecanismes de suport i acompanyament, així com incentivar la coordinació i cooperació de les micro i petites empreses per mancomunar serveis, com ara la tutoria d'empresa, els itineraris formatius dels aprenents i aprenentes en diverses empreses i formació conjunta per als seus treballadors i treballadores.
69. El sistema hauria d'impulsar i organitzar vies de cooperació entre les pimes, com ara l'externalització de part de la formació, un servei de recerca d'empreses per fer formació col·laborativa i establint recursos i incentius financers, especialment per a crear noves places d'FP dual col·laboratives.
70. Buscar les vies per superar les reticències a col·laborar amb altres empreses, com són els contractes de confidencialitat.
71. Caldria fer un seguit d'adaptacions del marc jurídic per tal de facilitar les estades formatives d'una mateixa

⁴ De manera molt sintètica, la modalitat *Empresa principal i associada* comporta que una empresa firma com a "empresa principal" el contracte de formació i es responsabilitza del programa, però compta amb la col·laboració d'una o més empreses en l'execució del currículum previst en l'estada formativa. Em la *Formació per encàrrec*, el cost de la formació és a càrrec de l'empresa, la qual signa el contracte de formació que es fa en una entitat proveïdora de formació. El *Consorci de formació* és una associació entre diverses empreses amb l'objectiu de formar la persona aprenent de manera rotatòria. La càrrega formativa es distribueix de manera equitativa entre les empreses participants, mentre que el contracte de formació correspon a l'empresa d'origen que assumeix tot el salari. Per últim, en la modalitat d'*Associació de formació*, és l'associació qui paga el salari de l'aprenent/a i, a més, també assumeix la càrrega organitzativa.

⁵ Destaca pel lideratge d'aquesta petita associació empresarial. El rol de l'ADECAT és de visió, de promoció de l'adaptació curricular i de difusió del projecte. Un dels elements més innovadors de l'experiència és que per garantir una homogeneïtzació de l'aprenentatge i per tal de formar professionals que rebin l'aprenentatge que satisfaci les necessitats de tot el sector, no només de l'empresa amb qui té el vincle jurídic, es decideix que una part d'aquesta formació sigui assumida pels socis tècnics. D'aquesta manera, tots els aprenents i aprenentes, en determinades franges de l'estada formativa, es reuneixen en les instal·lacions dels socis tècnics on reben la mateixa formació sobre maquinària, eines, etc.

persona aprenent en diferents empreses. Una opció a analitzar seria modificar la regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge per tal que preveïés aquesta possibilitat i donar així cobertura jurídica a la realització de l'estada formativa en diferents empreses.