

ikei

La figura del "Aprendiz" en la Unión Europea- Principales resultados Estudio Europeo

Iñigo Isusi

Madrid, 5 Noviembre 2012





INDICE

1. Introducción
2. Visión general de los sistemas de aprendices en la Unión Europea
3. Ventajas de los sistemas basados en aprendices
4. Algunos elementos críticos y problemas con los sistemas de aprendices
5. Ejemplos recientes de políticas públicas relacionadas con los sistemas de aprendices
6. Algunas reflexiones desde la óptica española

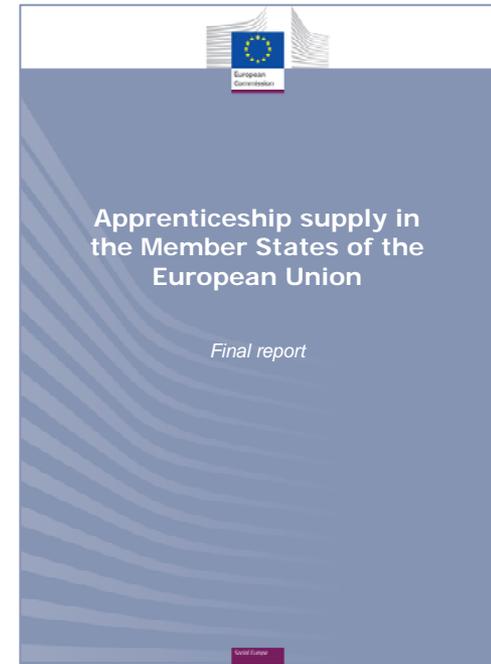
1. INTRODUCCION

Caracterización general del estudio

- Estudio encargado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la **Comisión Europea**
- Elaborado por **Ikei Research and Consultancy**, en 2011
- Contexto general de elevado paro juvenil en la Unión Europea y especialmente en algunos Estados Miembros

Objetivo del estudio →

- Dar una **visión general** de los diferentes sistemas de Aprendizices existentes en los diversos Estados Miembros de la Unión Europea
- Analizar la **efectividad** de estos sistemas para elevar la **empleabilidad** de los jóvenes y la **transición escuela-trabajo** en la Unión Europea
- Dar **recomendaciones** para mejorar el funcionamiento y la efectividad de este tipo de sistemas



1. INTRODUCCION

Concepto de aprendiz

- En la Unión Europea **no existe** una **definición única** y comúnmente aceptada de lo que es un aprendiz.
- En el contexto del estudio, hemos optado por una **definición amplia**

➔ Se define un Sistema de Aprendices como todas aquellas formas de **Formación profesional Inicial** que formalmente **combinan períodos formativos en empresas con períodos formativos en la escuela**, y que conducen en caso de ser realizados exitosamente a la obtención de un certificado de Formación Profesional inicial reconocido.



2. VISION GENERAL DE LOS SISTEMAS DE APRENDICES EN LA UNION EUROPEA

Gran variedad de Sistemas de Aprendices en los Estados Miembros de la UE

Contratos vs. Acuerdos/convenios



- Contrato de trabajo: El aprendiz como un trabajador
- Acuerdos/convenios: El aprendiz como un estudiante

Partes involucradas



- El contrato se firma entre la empresa y el estudiante/aprendiz.
- El contrato o convenio se firma entre el centro formativo y la empresa/asociación empresarial.

Contenidos



- Contratos empresa-estudiante: comienzo y duración de la formación, actividades formativas y productivas a realizar; condiciones de trabajo, remuneraciones,...
- Convenios escuela-empresa: Forma y duración de las prácticas, planes formativos, evaluación del período de prácticas, etc

Remuneración



- Si existe una relación laboral: las empresas que forman están obligadas a pagar un salario
- Si no existe una relación laboral: los estudiantes pueden recibir algún tipo de compensación monetaria

2. VISION GENERAL DE LOS SISTEMAS DE APRENDICES EN LA UNION EUROPEA

Sistemas de aprendices predominantemente basados en la Formación en Empresas (Sistemas Duales) vs. Sistemas Predominantemente Escolares (basados en formación en la escuela)

SISTEMAS DUALES

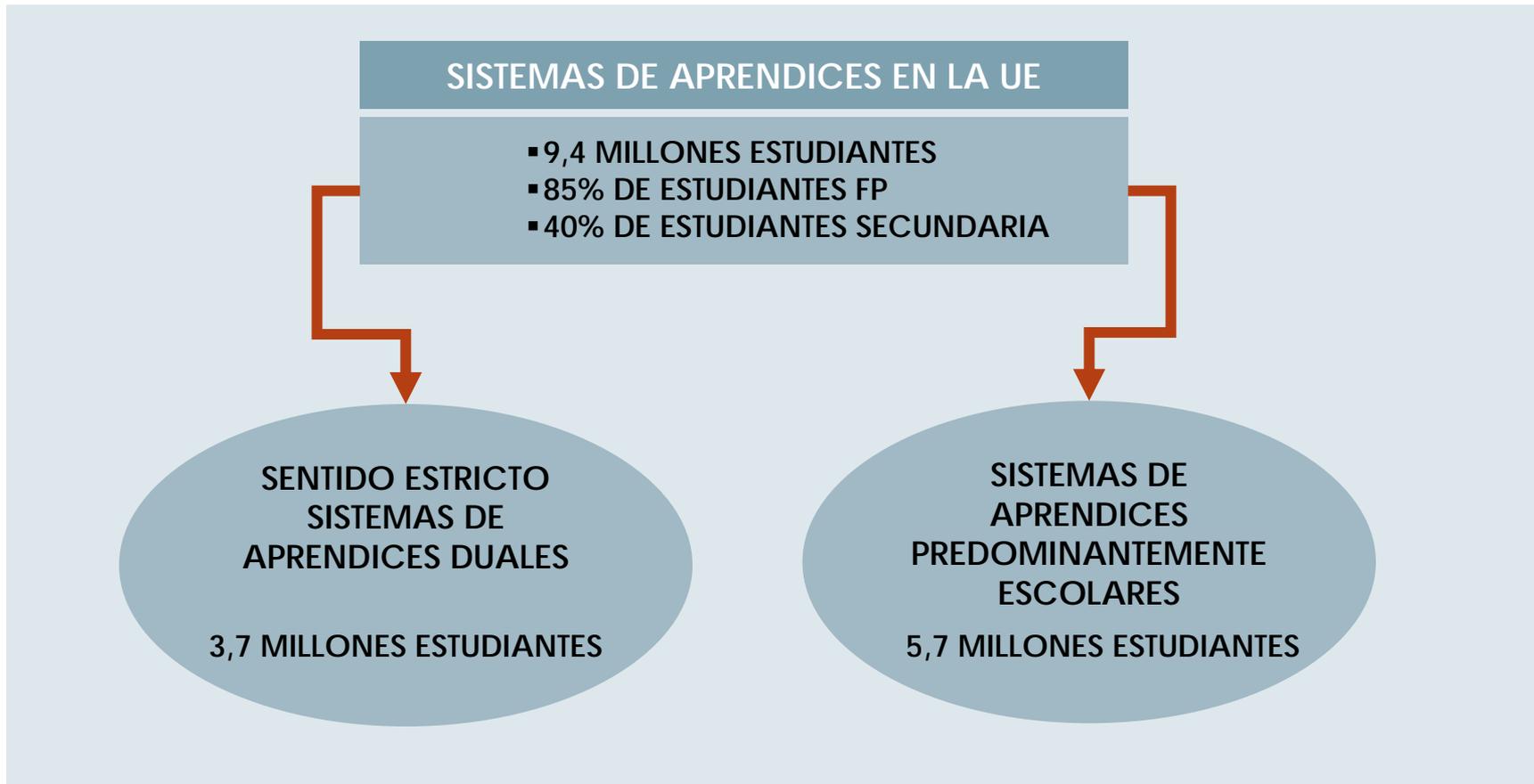
- Formación en las empresas > 60%
- Empresas ofertan puestos de aprendiz
- Estudiantes buscan plazas en las empresas
- Contrato de trabajo: Empresa-Aprendiz
- Aprendiz = Empleado
- Elevada participación de las empresas en la financiación
- Los Aprendices reciben un salario
- Las empresas definen/siguen planes formativos

PREDOMINANTEMENTE ESCOLARES

- Formación en la escuela > 70%
- Los centros formativos y los estudiantes buscan empresas donde hacer las prácticas
- Convenios formativos: Escuela-Empresa
- Aprendiz = Estudiante
- El sector público o los estudiantes como fuente principal de financiación
- Los Aprendices "pueden" recibir algún tipo de compensación económica
- Las escuelas establecen los planes formativos

2. VISION GENERAL DE LOS SISTEMAS DE APRENDICES EN LA UNION EUROPEA

Estimaciones sobre el número de aprendices en Europa



2. VISION GENERAL DE LOS SISTEMAS DE APRENDICES EN LA UNION EUROPEA

Los sistemas de aprendices en sentido amplio muy extendidos en Europa

- **Gran variedad de Sistemas de FP** entre los Estados Miembros.
- **En todos los Estados Miembros**, existen sistemas en los que la formación en las empresas juega un papel.
- En una gran parte de Estados Miembros, existen **Sistemas de Formación con un fuerte peso de las empresas**
 - ➔ Formación dual en sentido estricto.
- En la mayor parte de los casos, **los sistemas duales coexisten con sistemas predominantemente escolares**
- En algunos países existen sistemas de aprendices a **nivel terciario (ISCED 5B)**.

Existence of apprenticeship-type schemes according to their nature (company vs. school based) in the EU-27 countries

COUNTRY	Apprenticeship-type schemes at Upper secondary level		Apprenticeship-type schemes at Tertiary level
	Mainly company based schemes	Mainly school based schemes	
Austria	X	X	X
Belgium	X	X	
Bulgaria	X	X	
Cyprus	X	X	X
Czech Republic		X	X
Denmark	X		X
Estonia	X		
Finland	X	X	X
France	X	X	
Germany	X	X	X
Greece	X		
Hungary	X	X	X
Ireland	X	X	
Italy	X	X	
Latvia	X	X	X
Lithuania	X	X	
Luxembourg	X	X	
Malta	X	X	
Netherlands	X	X	X
Poland		X	X
Portugal	X	X	
Romania	X		
Slovak Republic	X		X
Slovenia	X		X
Spain		X	X
Sweden	X	X	
United Kingdom	X	X	X

Source: Own elaboration.

2. VISION GENERAL DE LOS SISTEMAS DE APRENDICES EN LA UNION EUROPEA

Distribución de la formación en el centro de trabajo y en la escuela en 9 estados miembros

País	% Formación en la empresa	% Formación en la escuela	
Dinamarca	66%-90%	10%-35%	En bloques de 5-10 semanas
Estonia	66%	33%	Flexibilidad en el tiempo
Francia	66%	33%	2-3 semanas en la empresa/ 1 semana en escuela
Alemania	60%	40%	1-2 días/semana
Polonia	4-6 semanas (verano)	Todo el año académico	
Eslovaquia	>=60%	<=40%	1-2 días/semana
España	20%-30%	70%-80%	Al final del ciclo formativo
Países Bajos	>=60%	<=40%	1-2 días/semana
Reino Unido	<=70%	>=30%	1 día/semana

3. VENTAJAS DE LOS SISTEMAS BASADOS EN APRENDICES

Ventajas para los estudiantes

- **Los estudiantes adquieren un conocimiento (más o menos) profundo de la realidad y del día a día de una ocupación/profesión**
 - Los estudiantes adquieren conocimientos y experiencia profesional de primera mano y relativa a los equipamientos y tecnologías utilizadas, los métodos de trabajo y las condiciones de trabajo existentes, etc.
 - Los estudiantes desarrollan habilidades no estrictamente profesionales pero claves de una manera eficiente y realista (trabajo en equipo, respeto a superiores, habilidades comunicativas, respeto a las normas, ...)
- **Los estudiantes se hacen visibles para los empleadores, cara a una futura oferta de empleo**
- **Incentivos financieros para los estudiantes en algunos países (salarios).**

3. VENTAJAS DE LOS SISTEMAS BASADOS EN APRENDICES

Ventajas económicas y sociales para las empresas

- **Los sistemas de aprendizaje facilitan la decisión de "reclutamiento" de nuevos trabajadores:**
 - El trabajo/prácticas en la empresa facilita que los empleadores y los estudiantes se conozcan mutuamente en situaciones laborales "reales" → Los empleadores tienen más elementos de valoración (más allá del currículum o recomendaciones) a la hora de contratar a un nuevo trabajador joven
- **"Aportes productivos": los estudiantes/aprendices realizan trabajos en la empresa, generando valor y producción (especialmente países con sistemas duales).**
- **Los estudiantes/aprendices a veces traen nuevos conocimientos y perspectivas a las empresas (i.e. TICs) → Muy importante para las empresas más pequeñas.**
- **Mayor perfil social de las empresas que acogen a estudiantes en prácticas/formación**

3. VENTAJAS DE LOS SISTEMAS BASADOS EN APRENDICES

Ventajas para el conjunto de la economía

- Los sistemas basados en aprendices facilitan:

- Una más rápida y mejor transición escuela-trabajo de los aprendices y estudiantes

- Un mejor emparejamiento entre el sistema formativo y las necesidades reales de las empresas (especialmente en aquellos países con sistemas duales).

- Posible razón (entre otras muchas) a las menores tasas de paro juvenil?

Youth unemployment rates (15-24 years old) by Member States, 2010



Source: Eurostat.

4. ALGUNOS ELEMENTOS CRITICOS Y PROBLEMAS CON LOS SISTEMAS DE APRENDICES

¿BENEFICIOS TRANSITORIOS?

- Rápida transición Escuela-Empleo para los estudiantes, pero los efectos sobre el salario y la promoción en el medio/largo plazo son menos claros.

LIMITADA TRANSFERIBILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDOS

- Los conocimientos y habilidades específicamente aprendidos en las empresas pueden ser muy específicos de cada empresa
 - ➔ la formación en la escuela permite una base de conocimientos generales y profesionales más amplia, facilitando la movilidad posterior de los estudiantes (en el mismo o en otro sector)

DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE LA FORMACION RECIBIDA

- La formación recibida en las empresas por los aprendices no es igualmente valorada
 - ➔ las empresas más grandes son mejor valoradas como formadoras por los estudiantes.

4. ALGUNOS ELEMENTOS CRITICOS Y PROBLEMAS CON LOS SISTEMAS DE APRENDICES

IMPORTANTES DIFERENCIAS EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Especialmente en los sistemas duales, las empresas eligen a los estudiantes que van a realizar su período de aprendiz
 - ➔ Dificultades de acceso para algunos grupos:
 - Estudiantes con bajos niveles académicos
 - Estudiantes procedentes de minorías étnicas o procedentes de la inmigración
 - Mujeres, especialmente en algunos sectores de actividad

PROBLEMAS LIGADOS CON EL ABANDONO ESCOLAR

- Los estudios profesionales sufren en general de mayores tasas de abandono escolar prematuro que los estudios generales.
- Problema muy extendido en todos los países
 - ➔ En algunos países alcanza hasta un 25- 30% de los estudiantes

EFFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA

- Incremento en el número de estudiantes que optan por FP
 - ➔ Sin embargo, descenso en la oferta de puestos formativos ofertados por las empresas
- Menores recursos públicos
- Incremento en el número de profesionales con experiencia que intentan acceder a un trabajo como aprendiz.

4. ALGUNOS ELEMENTOS CRITICOS Y PROBLEMAS CON LOS SISTEMAS DE APRENDICES

NO TODAS LAS EMPRESAS QUE PUEDEN PARTICIPAN EN LOS SISTEMAS DE APRENDICES LO HACEN

- Elevados costes derivados de la realización de actividades formativas y posibles riesgos inherentes derivados de aceptar aprendices.
- Falta de instalaciones, equipamiento y personal apropiado para impartir esta formación.
- Bajo nivel de los estudiantes en comparación con los requerimientos esperados por parte de las empresas (deficiencias en la formación, temas disciplinares, falta de candidatos interesantes, ...).

¿LOS APRENDICES COMO UNA FUENTE DE TRABAJO BARATO?

- Diferentes perspectivas según los países
- Preocupación principal por parte de los sindicatos
- Mayor probabilidad en sectores/empresas intensivas en mano de obra, con sueldos bajos, bajos niveles de afiliación sindical y donde los procesos productivos son "relativamente" simples y pueden ser aprendidos rápidamente
- Incremento del problema con la crisis
- Existencia de programas e iniciativas políticas destinadas a prevenir este tipo de prácticas fraudulentas

5. EJEMPLOS RECIENTES DE POLITICAS PUBLICAS RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS DE APRENDICES

- Incentivos a las empresas para fomentar su oferta de plazas formativas
- Simplificación de procedimientos administrativos
- Sistemas de información on-line (cruzamiento oferta y demanda de puestos formativos)
- Asistencia para estudiantes en empresas con dificultades económicas
- Mejora en el acceso a oportunidades formativas en empresas de estudiantes con bajos niveles académicos/atención a estudiantes de grupos desfavorecidos
- Atención al problema del abandono escolar prematuro (facilitar segundas oportunidades, retención de estudiantes, etc)
- Mejoras en el progreso de los estudiantes hacia grados superiores → formación terciaria dual
- Internacionalización de los estudiantes y la oferta formativa
- Actividades de Formación continua para profesores y formadores en empresas
- Estandarización de los exámenes y los contenidos formativos
- Mejora en las actividades de orientación a los estudiantes hacia la FP en general

6. ALGUNAS REFLEXIONES DESDE LA OPTICA ESPAÑOLA

- Los sistemas formativos basados en aprendices son muy diferentes entre los distintos Estados Miembros → Cada país debe encontrar su camino
- España está desarrollando en los últimos 25-30 años un modelo propio. Mejoremos incrementalmente lo que tenemos y no tratemos de introducir "ciegamente" modelos de otros países distintos al nuestro. Mejoras incrementales en:
 - El tiempo dedicado al módulo FCT → Incrementarlo?
 - Flexibilidad en el período de FCT?
 - Incrementar los incentivos para que las empresas participen en los módulos de FCT, especialmente en estos tiempos convulsos y difíciles
 - Mejorar la formación de los recursos humanos de las empresas que tratan con los estudiantes en la FCT (tutores)

6. ALGUNAS REFLEXIONES DESDE LA OPTICA ESPAÑOLA

- **Mejorar la percepción que existe en España de la FP, para no sólo incrementar el número de estudiantes que atrae sino también su calidad**

→ Mejora de los sistemas de orientación escolar

- **Mejorar la adaptación continua de los currículums y las asignaturas a las necesidades de las empresas**

→ Mejorar la participación de las empresas y otros agentes sociales en el diseño de los currículums

- **Mejorar la internacionalización de los estudios (prácticas en otros países, formación en idiomas, etc)**

- **Mejorar los itinerarios de transición hacia niveles formativos mayores**

- **Introducir proyectos pilotos de formación dual en empresas/sectores especialmente grandes o predispuestos**

- **No olvidarnos de la formación en la escuela**

→ Aprender a "aprender" en un contexto de formación a lo largo de la vida

MUCHAS GRACIAS iii

iisusi@ikei.es

www.ikei.es