

**Generalitzar la Formació Professional DUAL:
Punt de trobada entre empreses que necessiten professionals i persones que necessiten una
feina de qualitat**

COMUNICACIÓ

El fet que les empreses no trobin les persones professionals que necessiten és una situació cada vegada més generalitzada, especialment en sectors estratègics com el digital o l'industrial; i, en definitiva, en la majoria de perfils associats a oficis professionals.

Un exemple d'aquesta mancança és el cas de les empreses instal·ladors que, segons un estudi de FEGICAT¹ estarien en disposició de contractar de forma immediata a 18.000 treballadors/res qualificats i que, de cara a assolir els objectius de la 'ProenCAT 2050' indiquen que els caldria incorporar al mercat laboral 6.000 professionals a l'any fins 2050. Un altre exemple és el sector digital on, segons un informe de la Fundació Mobile World Capital², es constata que l'escassetat del mercat de treball digital és 5 vegades superior al conjunt del mercat laboral: la relació de treballadors/res disponibles per cada oferta de treball és de 14, quan és de 70 pel conjunt de les ofertes.

A aquest context cal afegir que la creació de llocs de treball es pronostica que sigui per reposició de molts d'aquests perfils d'oficis professionals i que, en aquest cas, tampoc s'hi troben els professionals necessaris. En professions com les vinculades a la fabricació mecànica, la fusteria, al construcció, la cuina, xapa i pintura, i molts altres.

Davant d'aquesta realitat la formació professional dual es postula com una de les receptes perquè les empreses puguin formar el talent que no troben al mercat de treball. Un dels reclams de la formació dual seria, doncs: 'Si no trobes les professionals que busques: forma-les'.

Tanmateix, l'experiència ens demostra que hi ha diferents barreres que han dificultat, fins ara, la generalització d'aquesta pràctica i, per tant, donen explicació a la baixa utilització del contracte de formació en alternança -que és el que està previst que s'utilitzi per a la formació dual-. D'entrada està el desconeixement de la formació professional i del contracte de formació en alternança. Un desconeixement que no només atribuïm a les empreses sinó també a les seves gestories. La complexitat associada a la construcció d'aquesta modalitat, especialment la necessitat de col·laborar amb un centre de formació professional acreditat per a la coordinació de la formació inherent al contracte, en molts casos ha allunyat aquesta modalitat del ventall de contractes amb els quals compten habitualment. Ni el fet que la formació estigui subvencionada a 8€/h, ni les compensacions a les empreses per la tutoria, ni la bonificació del contracte, ni els incentius de més 1.500€ durant tres anys per la conversió a indefinit... han aconseguit compensar les dificultats. Unes dificultats de coordinació amb els centres de formació que es veuen accentuades quan es tracta de micropimes i professionals autònoms/es.

Una vegada obtinguda la comprensió sobre la modalitat contractual i valorada positivament la seva viabilitat a nivell operatiu, conjuntament amb els centres de formació, encara queda però una barrera, en aquets cas més conceptual: la por a la fuga del talent. Les empreses sovint manifesten el risc que la persona marxi de l'empresa una vegada ja han fet la inversió en la seva qualificació i una vegada han invertit en superar els estadis temporals on ha estat menys

¹ ANÀLISI DEL SECTOR. DESEQUILIBRI DEL MERCAT LABORAL I NECESSITAT DE PROFESSIONALS QUALIFICATS PER DONAR RESPOSTA ALS REPTES QUE REPRESENTA LA CRISI CLIMÀTICA. FEGICAT, 2022.

² Digital Talent Overview 2024. Fundació Mobile World Capital, 2024.

productiva. Per aquest motiu és tan important, especialment en els sectors on manquen professionals, que la cooperació amb la formació dual sigui concebuda a nivell sectorial.

Així doncs, la modalitat dels contractes de formació en alternança és absolutament testimonial en el conjunt de la contractació a Catalunya (amb prou feines arriben als 3.000 contractes anuals; un 0,1% del total). Contràriament, aquesta és una de les poques modalitats de contractació de durada determinada que s'ha mantingut després de la darrera reforma laboral del 2021, i que conté interessants elements d'incentiu i bonificació.

El contracte formatiu està regulat a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors/res com a 'contracte de formació en alternança'. Determina, entre d'altres aspectes, que només es pot subscriure amb persones que no tinguin la qualificació relacionada amb la formació; pels nivells 1 i 2 només es pot subscriure amb persones menors de 30 anys (excepte que sigui en el marc d'una política activa d'ocupació); tindrà una durada d'entre 3 mesos i un any; la formació estarà regulada mitjançant un acord formatiu; hi haurà un tutor/a del centre i un altre de l'empresa; i que el treball efectiu no podrà superar el 65% el primer any i el 85% el segon.

De cara a fomentar l'ús de la contractació dual el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya ha apostat, des del 2021, per la creació d'una política activa d'ocupació que inclou aquesta modalitat de contractació (FPO DUAL).

En el programa, a més dels joves sense qualificació, hi poden participar també persones en risc d'exclusió social, persones amb resolució favorable d'arrelament per formació, majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada, persones amb discapacitat intel·lectual o trastorn mental i dones en situació de violència masclista. En el moment d'iniciar el programa han d'estar inscrites a l'oficina de Treball i en situació d'atur, i han de complir tots els requisits legals per poder formalitzar un contacte de treball en el moment de la contractació.

Inclou subvencions per a la formació, la contractació i pel servei d'acompanyament i orientació. De fet, està dissenyat de forma que intervinguin tres rols, que poden ser duts a terme per entitats diferents o per la mateixa entitat. 'L'entitat impulsora', que és la que realitza la sol·licitud i assumeix el servei de seguiment i orientació a les persones (donant suport a la seva relació amb el projecte formatiu i la seva estada a les empreses); 'l'agent formador' que assumeix la prestació del servei de formació professional, que en tots els casos implica una formació de certificat de professionalitat, malgrat hi pot haver formació complementària; i 'l'agent contractant', que són les empreses que efectuen els contractes. En la segona edició del programa (2022), dels 94 projectes executats, en 51 casos l'agent impulsor i formador era el mateix (destacant la presència de centres amb alta especialització sectorial i ens locals), en 26 casos un mateix agent assumia tots els rols (destacant grans fundacions amb provisió de serveis), en 13 casos tots els agents eren diferents (destacant associacions especialitzades col·lectius objecte de la convocatòria) i en 4 casos l'agent impulsor i contractant eren el mateix (destacant la participació d'ens locals).

Aquest programa ha tingut una extraordinària recepció per part de les empreses, els centres de formació i les entitats impulsores que fan possible aquest nexa entre formació, empresa i destinataris del programa. De fet, el primer any es va destinar un pressupost de 17M€, amb un total de 61 projectes atorgats, 1.033 persones joves participants i 275 empreses contractants; el segon any es van destinar 25 M€, amb un total de 95 projectes atorgats, 1.607 persones joves participants i 585 empreses contractants; i en la darrera convocatòria en execució, de 33 M€, ens trobem amb un total de 86 projectes, que suposaran més de 1.600 participants i 459 empreses. Aquets 2024 s'ha promogut una convocatòria de 38 M€. Val a dir que, tot i que aquets nivell d'atorgaments, el nivell de sol·licituds de les darreres edicions superen els 50M€.

Val a dir que el programa de FPO DUAL va suposar més d'un 60% de tots els contractes de formació en alternança que es van fer a Catalunya l'any 2023.

En aquests moments es pot afirmar doncs que el programa de FPO DUAL s'està constituint en un programa tractor de la dual, reafirmant la missió de 'foment' que és inherent a les subvencions públiques. Mitjançant les subvencions a la contractació està fent que les empreses superin les principals barreres exposades anteriorment, i que fins ara els impediien participar en l'esquema de formació en alternança: les seves gestories s'interessen per aquesta modalitat de contractació i perden la por a la fuga de talent així com als costos associats a la seva contribució a l'aprenentatge de la persona.

Tanmateix, aquesta facultat tractora està clarament limitada al pressupost. I en aquest punt neix precisament l'interès de replantejar la convocatòria, amb l'objectiu que es converteixi veritablement en un desencadenant de la modalitat dual en el sistema empresarial de Catalunya.

Aquest mes d'octubre de 2024 s'ha rebut la primera avaluació de les dues primeres edicions del programa de la FPO DUAL (edicions 2021 i 2022)³, i és el moment de reconstruir el programa per maximitzar l'impacte i millorar la seva eficàcia i eficiència.

Les conclusions de l'estudi es fan al voltant dels aspectes estructurals del programa. Sobre el perfil de les persones participants es constata la participació de persones amb baixes qualificacions malgrat es posa de manifest que encara hi ha una baixa participació de dones, de col·lectius vulnerables, de sectors amb elevades demandes laborals i s'aprecia una certa concentració territorial a la demarcació de Barcelona.

Quant al disseny del programa es constata una alta satisfacció amb el programa, tant per part de les persones com de les empreses, tot i que es posa de relleu la necessitat que les persones participants tinguin ja prèviament les habilitats transversals necessàries per als llocs de treball i un major nivell de compromís amb l'acció formativa. A més, es presenta la necessitat que el temps entre la sol·licitud del projecte i el seu inici siguin més àgils i que siguin més viables les substitucions.

Quant a la implementació del programa es conclou que ha estat reeixida, tot i que es pot reforçar la participació de les oficines en la derivació al programa, millorar la comunicació cap a les empreses -de cara a la seva participació al programa-, prevenir les baixes i millorar el coneixement sobre el dia a dia de l'estada a les empreses.

³ SOC-AVALUA: Formació professional ocupacional dual (FPO dual) 2021-2022. NTT DATA, 2024.

En relació al resultat es conclou que el Programa compleix exitosament l'objectiu de millorar les competències professionals de les persones participants, fet que contribueix també a millorar la seva futura capacitat d'inserció laboral. Això també es reflecteix en l'elevat nivell de satisfacció dels diferents agents implicats en el Programa, valorant molt positivament l'eficiència d'aquesta política pública en la consecució dels seus objectius. Tanmateix insta a promoure accions per fer front a reptes vinculats a la motivació i compromís de les persones destinatàries, durant l'estada a l'empresa, per exemple la millora de la puntualitat. I exposa que aquest fet s'hauria de realitzar com a part del treball de les accions d'orientació.

Quant a l'impacte del programa, malgrat no inclou un anàlisi contrafactual, es conclou la seva eficàcia pel que fa referència a la inserció laboral i a la continuïtat formativa.

És en aquets context que es fa necessari reconceptualitzar i millorar el programa de FPO DUAL, amb l'objectiu esmentat de familiaritzar les empreses de Catalunya amb la formació professional i fomentar a l'ús del contracte de formació en alternança.

A més, cal afegir-hi la importància que tindrà l'entrada en vigor del nou model de Formació Professional, definit en la nova llei orgànica 3/2022 i desplegat a través del recent RD 659/23; que converteix tota la formació professional en modalitat dual i crea la modalitat intensiva, que es durà a terme a través dels contractes de formació en alternança.

De cara a la reforma del programa, i més enllà de diferents millores que caldrà emprendre com a resultat de l'avaluació, hi ha tres transformacions conceptuals que poden ser transcendents.

Per un costat, i de cara a maximitzar i ampliar el seu impacte, hi ha la necessitat de reconsiderar el nivell de subvencionabilitat de la mesura. En aquests moments el cost unitari per persona és de 16.000 €/participant, i el fet que s'assumeixi el total del cost del contracte (amb una subvenció de 1.197,66 euros mensuals per a compensar el 65% de la dedicació laboral) provoca que sigui altament interessant per a les empreses. Tanmateix, caldria replantejar si efectivament és necessari aquesta subvenció per a tots els casos. Atenent a l'elevat interès de la convocatòria probablement els nivells de subvenció podrien ser inferiors i es seguiria mantenint l'interès de les empreses en participar-hi. En aquets sentit es podrien definir diferents nivells de subvencionabilitat en base a les dificultats del col·lectiu en cada cas, del nivell estratègic del sector i, probablement, de les característiques de l'empresa i del projecte de DUAL. En definitiva, l'objectiu de la política és la inserció laboral de les persones, desitjablement en les empreses que participen al projecte, motiu pel qual la garantia d'un compromís d'inserció podria ser també un element essencial per determinar el nivell de subvencionabilitat.

Per l'altra costat, si les regles de subvencionabilitat estan ben proporcionades, i requereixen doncs d'una confecció més elaborada i col·laborativa dels projectes, es podria plantejar un model de concurrència no competitiva amb un termini de sol·licituds obert, que no impliqui la situació actual en la qual la política de 'first arrived, first served' fa que el pressupost s'esgoti en dos dies, amb independència de la qualitat i l'oportunitat dels projectes. Aquesta reforma facilitaria també la concepció de la DUAL més com a un servei ocupacional amb caràcter fix, i no tant com un programa puntual en el temps.

Finalment, una altra reforma que acabaria de guiar l'objectiu de generalitzar la DUAL fora que la convocatòria comptés amb diferents línies, adequadament dimensionades a les necessitats, segons els territoris i els sectors estratègics.

Quant a l'execució del programa, i en aquest cas des de la perspectiva de les persones participants, tot indica que cal reforçar i millorar la preparació per a que la relació laboral sigui exitosa. Aquesta millora passa per l'orientació i per oferir més formació en competències transversals però també perquè la DUAL s'ofereixi a persones que ja hagin superat una etapa formativa 'prelaboral'. En aquest sentit, tindria sentit concebre la derivació a la DUAL com a un servei per a persones que han participat amb èxit en programes del SOC com el Noves Oportunitats, Singulars o FOAP; reforçant la seva prescripció per part de les oficines de treball.

En definitiva, el programa de la FOP DUAL s'hauria de reconstruir per constituir veritablement un desencadenant dels genuïns contractes de formació en alternança. De forma que, sense necessitat d'una subvenció, progressivament es despertí l'interès de les empreses en aquesta modalitat contractual per reclutar nous i noves professionals.

Certament, el model del teixit empresarial català – compostat per una gran quantitat de micropimes i professionals autònoms/mes- i la complexitat dels processos associats a la planificació i seguiment de la formació professional es mantindran com a barreres pel desplegament de la dual, com s'ha comentat. I és en aquest punt que el desplegament de la formació professional dual s'ha de veure reforçat per la consolidació de les futures figures dels 'organismes intermedis', previstes en la recent normativa reguladora de la formació professional- Aquests organismes són figures que cal crear per facilitar la connexió entre centres de formació i empreses, de cara promoure i coordinar les estades en empreses. La resposta pot venir a través del disseny d'un línia de regulació i finançament d'aquests organismes, entre els quals tindran especial rellevància gremis i associacions empresarials i sectorials.

Miquel Carrión
Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional
30 de novembre de 2024