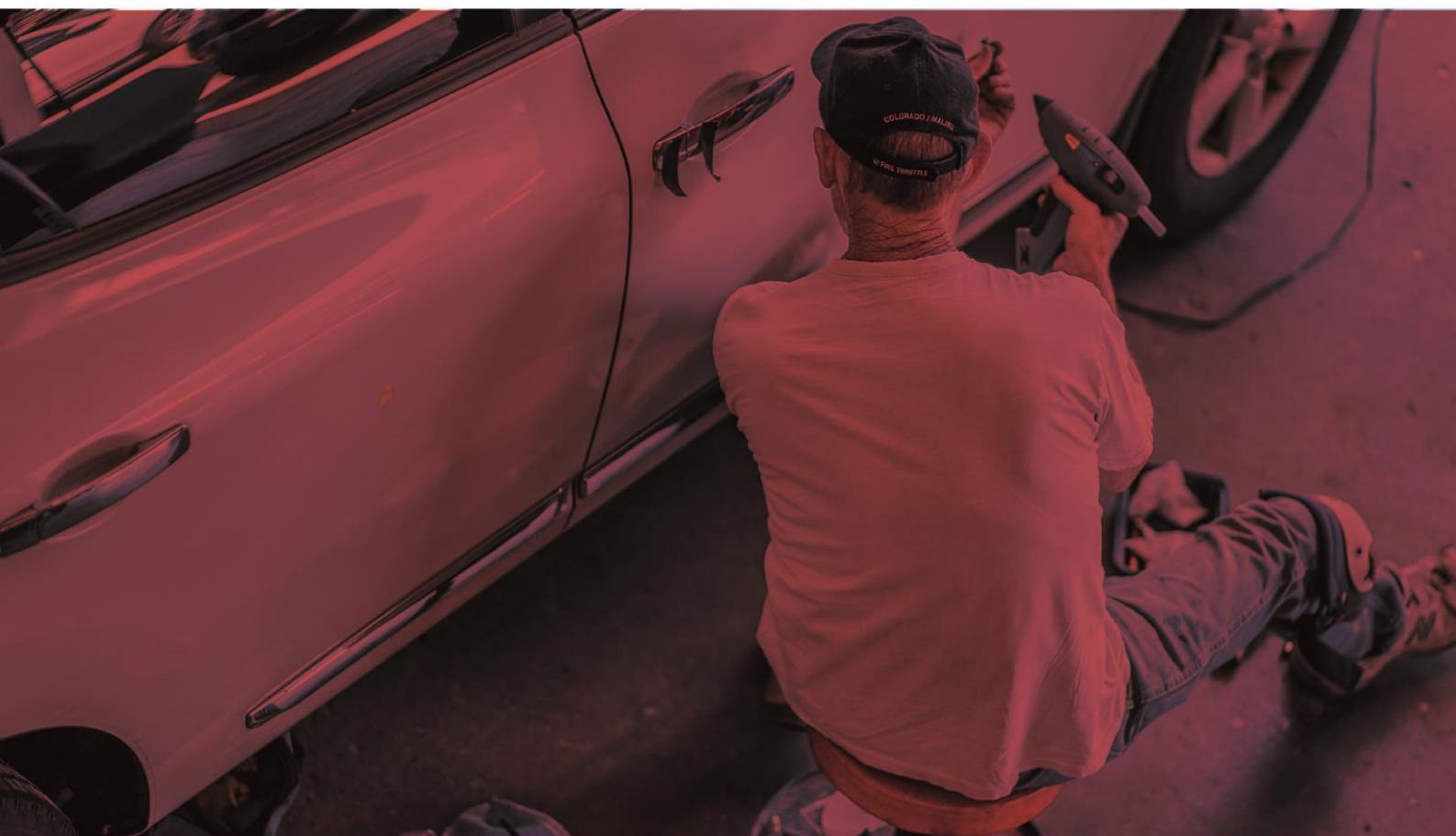


# Estudi de **LA FIGURA DE L'APRENENT**

Data: 31/01/2019

Programa Ocupació al Bages Industrial 2018-2020

Ajuntament de Manresa



## INDEX

Objectiu .....	pàg. 3
Metodologia .....	pàg. 3
Anàlisi i evolució de la figura de l'aprenent .....	pàg. 3
Resultats i conclusions .....	pàg. 8
Propostes de millora .....	pàg. 12

## Objectiu

L'objectiu d'aquest estudi ha estat recollir i analitzar les percepcions de les empreses del Bages entorn a les necessitats de incorporar la figura de l'aprenent a les seves organitzacions, que permetin definir unes recomanacions que permetin adequar aquesta figura a la realitat del mercat de treball actual i futur.

## Metodologia

Per tal d'assolir l'objectiu descrit anteriorment, s'ha treballat amb un grup d'empreses del sector industrial del Bages, analitzant els seus casos, experiències i bones pràctiques, així com consensuant les principals propostes de modificació del sistema, per tal d'avançar cap a models més flexibles i adaptables a les diferents situacions.

La recollida de dades s'ha portat a terme mitjançant una enquesta de dades quantitatives, que s'ha complementat amb l'anàlisi d'informació de caire més qualitativa, a través d'un grup de discussió amb pimes del sector metall, amb l'objectiu d'aprofundir en el context i problemàtiques que troben les empreses industrials en la seva participació en les iniciatives d'aprenentatge en els seus centres de treball. El grup de discussió ha permès aprofundir en algunes qüestions substancials per a la millora de les iniciatives d'aprenentatge formació professional com a via per a l'impuls del sistema productiu.

És a partir d'aquesta anàlisi i coneixement que es podran abordar noves propostes encaminades a alleugerir algunes de les principals problemàtiques i reptes d'aquest sector productiu.

## Anàlisi i evolució de la figura de l'aprenent

Una primera línia en iniciar aquest estudi s'ha centrat en la identificació de les diverses iniciatives de pràctiques i aprenentatge existents al Bages, per tal de delimitar quines millores institucionals i organitzatives seran necessàries per impulsar aquests processos i apropar-los a la realitat del mercat de treball del territori, i més concretament al sector del metall. S'han detectat una àmplia diversitat d'iniciatives amb formats i dinàmiques diferenciats, que permeten combinar experiències en el centre educatiu o formatiu i en l'empresa, d'entre les que les principals en les que participen les empreses quedarien agrupades en 3 tipologies:

- **Pràctiques formatives** que complementen un programa formatiu. Aquestes pràctiques tenen objectius formatius, durada variable i són de caràcter obligatori o opcional. Donada la naturalesa formativa d'aquestes pràctiques, la vinculació entre l'empresa i l'alumne és no laboral i s'estableix a través d'un conveni entre el centre docent i el centre de treball. Les més conegudes i utilitzades són les pràctiques formatives de formació professional, i les pràctiques acadèmiques del sistema universitari.

Pel que fa a les pràctiques per a l'obtenció d'un títol de Formació Professional, parlariem de pràctiques obligatòries i no remunerades. En aquest tipus d'iniciatives de pràctiques trobem tant les pràctiques del subsistema de formació professional inicial, conegudes com **FCT** (formació en centres de treball), com les del subsistema de formació professional per a l'ocupació, vinculades als Certificats de Professionalitat, amb una durada variable en funció de l'especialitat.

Les pràctiques universitàries externes, estan regulades pel RD 592/2014, de 11 de juliol, i pel RD 1791/2010, de 30 de desembre, segons el que s'estableixen dues modalitats de pràctiques universitàries externes: les curriculars i les extracurriculars. Les pràctiques curriculars són activitats acadèmiques reglades i tutelades, que formen part del Pla d'Estudis com una assignatura i tenen per tant caràcter obligatori. Les pràctiques extracurriculars són aquelles que els estudiants realitzen amb caràcter voluntari, durant el seu període formatiu, i que tot i tenir les mateixes finalitats que les curriculars, no estan incloses en els plans d'estudi, sense perjudici de la seva menció posterior en el Suplement Europeu al Títol. Les universitats poden establir una aportació econòmica que pagarà l'empresa a l'estudiant en concepte d'ajut a l'estudi.

- **Pràctiques no laborals**, regulades pel RD 1543/2011 i dirigides a joves en situació d'atur, d'entre 18 i 25 anys, en possessió d'un títol de formació professional, certificat de professionalitat o titulació universitària i que no tinguin una experiència superior a tres mesos en la mateixa activitat. L'objectiu d'aquestes pràctiques no laborals és incrementar les oportunitats d'ocupació de les persones joves, i facilitar el seu accés al mercat de treball, a l'ocupació i a l'adquisició de pràctiques laborals en un entorn real. L'administració competent per a la gestió d'aquestes pràctiques és el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Trobem així mateix altres iniciatives de pràctiques no laborals al territori dirigides a altres col·lectius, generalment participants d'una política activa d'ocupació, competència de l'Administració.

-**Formació Professional Dual**, La Formació Professional Dual (en endavant FP Dual), és una modalitat d'aprenentatge innovadora, basada en la formació de l'alumne-aprenent, que, amb un objectiu qualificador, combina la formació en el centre formatiu amb l'estada formativa a l'empresa, durant un mínim de 970 hores.

Si contextualitzem aquest model, observem que es tracta d'una evolució de la formació en alternança, impulsada per la resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, i el Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, que proposa un model de formació professional en alternança i dual, i que implica una major coordinació entre els centres formatius i les empreses, afavorint així un major ajust dels continguts acadèmics a les necessitats tècniques de les empreses, amb l'objectiu de donar resposta a la necessitat d'adequar la formació professional a les necessitats reals del mercat de treball.

La FP Dual és la modalitat de formació professional en què l'alumne esdevé aprenent, mitjançant l'estada formativa a l'empresa, on porta a terme tasques acordades entre aquesta i el centre formatiu. Es tracta doncs d'un itinerari formatiu que permetria recuperar l'antic model de l'aprenent industrial, que va desaparèixer durant la dècada dels 70.

En l'itinerari d'FP Dual identifiquem tres actors principals:

**-L'alumne** que compagina la formació a centre formatiu i a l'empresa, adquirint competències tècniques i transversals, que difícilment podria adquirir si no combinés la formació amb l'estada formativa a l'empresa. Això fa que l'alumne estigui motivat donat que veu la finalitat i aplicabilitat de les competències que formen part del itinerari formatiu en curs en un entorn empresarial real, reduint l'abandonament escolar i millorar tant la seva ocupabilitat com la qualitat en l'ocupació. Segons el darrer estudi de Inserció Laboral del departament d'Ensenyament, el nivell de inserció dels alumnes que han cursat FP Dual és del 70%.

**-El centre formatiu**, que complementa els continguts formatius amb els processos reals i les tecnologies actuals, gràcies a la contribució de l'empresa en l'acció formativa. La FP Dual permet als centres crear vincles amb les empreses, contribuint així a una millor relació i col·laboració entre l'àmbit educatiu/formatiu i l'àmbit empresarial. Cal dir així mateix, que els centres que participen en FP Dual gaudeixen d'un major reconeixement social.

**-Les empreses** troben en la modalitat d'FP Dual, l'oportunitat de recuperar la figura de l'aprenent, així com una possible solució a mig termini al desajust estructural entre oferta i demanda, accedint a professionals qualificats, a partir de l'experiència i coneixement directe de les competències i potencialitats de l'aprenent format amb els propis processos i valors, al mateix temps que es contribueix a la major professionalització del seu sector d'activitat.

L'organització de l'estada formativa s'acorda mitjançant un conveni de col·laboració entre el centre de formació i l'empresa. Així mateix, cada part una persona tutora, respectivament, que realitza el seguiment i coordinació de les activitats des de cadascun dels àmbits, i són considerades figures clau per a l'èxit de l'itinerari formatiu de l'alumne.

A Catalunya és obligatòria la remuneració de l'aprenent pel temps que està formant-se en l'empresa. Les modalitats de relació existents a Catalunya són principalment el contracte per a la formació i l'aprenentatge i la beca. En el cas de l'FP Dual en la formació professional per a l'ocupació, la relació entre empresa i aprenent ha de ser mitjançant contractació (contracte per a la formació i l'aprenentatge). En la formació professional inicial, es pot optar pel contracte o per la beca.

Els beneficis que representa l'FP Dual per a la preparació dels alumnes de formació professional i per a les empreses, són avui reconeguts per totes les parts interessades.

La legislació actual contempla i regula aquesta modalitat d'aprenentatge i a l'actualitat ja hi ha un bon nombre d'alumnes i d'empreses que els porten a la pràctica.

Les poques dades de les que es disposa a l'actualitat, permeten associar totes aquestes iniciatives amb una millora de l'ocupabilitat, facilitant la transició escola-empresa, així com a una millor adequació de la formació a les necessitats del teixit empresarial.

D'una banda, l'estudi "La formació professional dual en el sistema educatiu català" del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), indica que, en la mesura que ho permeten

les dades disponibles, es poden associar com a avantatges de l'FP dual dins del conjunt de l'FP inicial, els següents:

- 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.

El mateix estudi permet concloure que si bé l'FP Inicial es considera la formació professionalitzada del sistema educatiu, es pot afirmar que l'FP dual contribueix de manera més intensa a millorar la qualitat en l'ocupació dels joves. Així, amb dades corresponents als alumnes titulats durant el curs acadèmic 2015-16, 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 (27,3%). Així mateix, 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. Aquesta diferència pot explicar-se pel fet que els graduats d'FP dual ocupen llocs de treball del sector industrial més ben remunerats.

En la mateixa línia, l'informe del departament d'Educació "Inserció Laboral dels ensenyaments professionals 2018", permet constatar que la inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial: 65,12% vs. 55,10%.

Pel que fa a l'FP Dual del subsistema de la formació professional per a l'ocupació, les iniciatives són encara molt incipients i no es disposa de dades per a fer-ne una anàlisi.

L'Observatori de la PIMEC, presentava al maig de 2016 un informe que exposa les evidències del desajust entre la qualificació de la població i les competències necessàries per part de l'empresa (Estudi Formació i ocupació a Catalunya i comparativa amb alguns països europeus). Aquest informe, va posar de manifest el gap estructural en la relació entre les empreses i el sistema de formació professional.

Els agents socials de Catalunya, van consensuar en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2018-2020, la següent mesura el respecte: "La negociació col·lectiva hauria d'impulsar l'ús de la FP Dual com una eina de qualificació i de millora de l'ocupabilitat".

Per part de la patronal de pimes europea, SME UNITED, també s'ha abordat aquesta modalitat d'aprenentatge al centre de treball, com una qüestió estratègica:

"Les pimes no només s'han de veure des del punt de vista de la seva importància per al desenvolupament econòmic global, sinó que també tenen un paper central en la formació professional en el lloc de treball, tan rellevant per a la transició des de l'educació fins a l'ocupació i per assegurar una mà d'obra qualificada amb una formació avançada i reinserció, especialment en temps d'elevada taxa d'atur juvenil, escassetat d'habilitats i desajustos.

Les pimes pateixen una manca de personal qualificat a causa de la creixent incompatibilitat, a disminució i envelliment de la mà d'obra i una demanda canviant de mà d'obra. La majoria de les pimes requereixen qualificacions més altes i millors, basades en un bon equilibri de competències generals, tècniques i transversals. Aquestes habilitats són millor obtingudes mitjançant educació i formació professional (VET), aprenentatge basat en el treball, àmpliament proporcionada per les pimes. Un suport més fort a l'aprenentatge "en el treball", incloent-hi les habilitats digitals, reduiran la bretxa de les habilitats existents i garantirán una major ocupabilitat de treballadors.”

Finalment, en el marc de l'Estratègia Europa 2020, el Pla situa l'FP dual com una via efectiva per millorar la relació entre l'FP i la inserció laboral.

En aquest context, podem afirmar que el model d'aprenentatge en el centre de treball és clau per contribuir en la millora de l'ocupabilitat de les persones, així com en l'ajust entre les competències de les persones que cursen els estudis i les necessitats de les empreses. Per al desenvolupament d'algunes d'aquestes competències professionals es fa imprescindible la participació de les empreses en el procés formatiu, que a més d'altres beneficis associats, com la generació d'un major vincle de l'estudiant amb l'empresa, la integració en la cultura empresarial, i una clara millora de l'ocupabilitat, facilitarà la transició entre el món de l'escola i el del treball.

Cal abordar però les variables que actualment dificulten la implantació d'aquests models a les empreses, juntament amb la pròpia dificultat d'assumir els costos inherents de la formació dels aprenents, com ara la disponibilitat dels requisits necessaris de la FP Dual dintre les empreses, és dir, recursos humans i tècnics, sobretot si tenim en compte que el teixit productiu català està fortament caracteritzat per una alta presència de pimes, que representen més del 99,8% del total d'empreses, i d'entre les que més del 95% són microempreses i petites empreses.

## Resultats i conclusions

En aquest punt es resumeixen les respostes rebudes a través de les empreses participants en aquells ítems en què s'observa una major unanimitat i que, en conseqüència, es consideren temes a tenir en compte amb caràcter general.

*La majoria d'empreses del sector tenen dificultats per trobar, en el mercat de treball, professionals del perfil que necessiten.*

El grup de discussió amb les empreses ha partit del coneixement i condicions d'accés de la figura de l'aprenent a l'empresa, i ha permès confirmar que les empreses continuen trobant-se davant d'un mercat de demanda de persones amb formació professional, amb dèficit d'oferta de persones amb formació en les especialitats necessàries, constatant de nou el desajust entre oferta i demanda.

Les empreses coincideixen en la necessitat d'incorporar mà d'obra qualificada. Les ocupacions més demandades són les relacionades amb les famílies següents:

- Mecanització
- Soldadura
- Instal·lació mecànica
- Electricitat i electrònica

A banda d'aquestes famílies tècniques a les que es pot donar resposta a través del sistema de Formació Professional, i més específicament de l'FP Dual, es detecta també una important dificultat per a reclutar perfils d'enginyeria de la família industrial i informàtica, principalment.

Aquesta manca de perfils qualificats suposa limitacions que impedeixen la necessària adaptació de les empreses als reptes de futur i comprometen seriosament la seva capacitat de créixer, d'innovar i en definitiva, la seva competitivitat.

Les empreses veuen en l'FP Dual l'oportunitat de recuperar la figura de l'aprenent i anar formant als futurs tècnics, tema absolutament estratègic per a les empreses, tal i com s'ha comentat, per donar resposta a la necessitat de relleu generacional.

*L'empresa reclama recuperar la figura de l'aprenent però no hi ha suficients aprenents.*

Les empreses consideren que l'FP Dual permet en certa manera, recuperar l'antiga figura d'aquell aprenent que formant-se a l'empresa des de baix, anava adquirint els coneixements suficients per a créixer i consolidar-se en el seu lloc de treball com a treballador qualificat.

Per a l'empresa representa doncs l'oportunitat de recuperar l'antiga figura de l'aprenent, i per a l'alumne recuperar motivació a partir del contacte real amb el món laboral i noves possibilitats



per a desenvolupar les competències i habilitats socials i personals. Tot això requereix d'una entesa entre el centre educatiu/formatiu i el teixit industrial del territori.

Recuperar el model de l'aprenent al lloc de treball donaria resposta al problema de relleu generacional en els oficis del sector del metall, i permetria afrontar els reptes de futur de les empreses amb més garanties.

#### *L'empresa assumeix la formació, com a concepte.*

La majoria d'empreses han assumit que han d'assumir un rol formatiu per tal d'afrontar els reptes i dificultats actuals. El risc de que la persona marxi és considerat un condicionant major que preocupa a les empreses. Tanmateix, es manifesta una sensibilització entorn al retorn i beneficis que revertirà positivament en un futur per la competitivitat del sector el fet d'aportar més professionals qualificats.

Pel que fa a les competències tècniques que aporten els estudiants de formació professional en les especialitats vinculades al sector, si bé són també valorades, les empreses estan d'acord en que han d'assumir també un destacat rol en la formació d'aquestes competències per tal de donar resposta a la urgent necessitat de cobrir posicions vacants actuals i futures. Així mateix, sembla que si bé s'ha avançat en la preparació tècnica dels estudiants, el sistema formatiu i el que l'empresa necessita és encara distant.

#### *Les competències transversals són les més valorades per part de les empreses.*

En relació als aspectes que les empreses valoren més dels futurs candidats, totes coincideixen en que el primer és l'actitud, el compromís i la predisposició per aprendre, el que denominen competències transversals. De fet, les empreses consideren que si la persona té aquesta actitud i interès per aprendre, el temps d'aprenentatge es minimitza.

Altres competències de tipus transversal que apareixen com a importants per a les empreses, i difícils de trobar són la capacitat de lideratge, la gestió emocional, la coordinació, la creativitat o la presa de decisions, totes elles incloses en les anomenades competències d'humanitats, que al mateix temps són considerades el valor afegit que poden aportar les persones en la indústria 4.0.

#### *Per mantenir el teixit industrial necessitem un sistema de formació professional socialment reconegut i amb un sistema d'orientació coherent.*

Les empreses consideren que la font de molts dels problemes en matèria de persones amb qualificació recau en els estigmes que encara perduren entorn dels estudis de Formació Professional. En aquest sentit, creuen que el sistema hauria de fer una aposta decidida per posicionar l'FP en la posició que li pertoca, com una opció formativa de prestigi, amb una funció social i econòmica.

Es constata així mateix que per part de les empreses del sector metall, la formació professional compta amb el reconeixement del teixit empresarial.

*Existeixen dèficits en la programació d'algunes especialitats formatives prioritàries per al sector.*

Si bé, contràriament al que poden manifestar les empreses d'altres sectors i/o territoris, les empreses consideren que el handicap entre la tecnologia amb la que compten els centres de formació i el que disposen les empreses no és un problema important, basant-se en que si l'adquisició del coneixement tècnic s'ha assimilat adequadament, és fàcilment transferible a tecnologies més evolucionades, sí que troben a faltar un sistema de formació més modular que permeti conformar currículums mixtos, com ara mòduls de mecanització, amb mòduls d'electricitat i amb mòduls d'electrònica.

*Manca vincle entre el món de formatiu i el món empresarial.*

Un dels elements clau per a l'èxit d'aquestes iniciatives és la necessària coresponsabilitat que han de compartir tant el centre de formació com l'empresa, participants ambdós en l'activitat formativa, el que sens dubte requereix un major vincle entre el teixit empresarial i l'àmbit educatiu. Tanmateix, la realitat és que si bé les empreses que han participat en alguna experiència en FP Dual o en FCT, ja compten amb aquesta relació amb els centres del seu entorn, les que no ho han fet tenen un important desconeixement del sistema i veuen poc viable poder-hi participar.

*El model Dual no té prou en compte la realitat empresarial del territori.*

Si bé la FP Dual és percebuda com un bon recurs per a la preparació dels alumnes de formació professional, presenta també molts reptes en la seva aplicació, atenent a la diversitat i composició del teixit productiu del Bages, així com a les noves necessitats que comporten fenòmens com la digitalització. Davant d'això es fa imprescindible plantejar fórmules d'FP Dual que permetin abordar els obstacles que actualment dificulten la participació de la petita i microempresa en aquesta modalitat de formació, tan interessant pel nivell de competències específiques que pot assolir l'alumne en el seu aprenentatge. Ens referim als requisits que implica la participació activa de l'empresa, acollint, instruint i supervisant els alumnes, així com coordinant-se amb el personal docent del centre, dificulta la implicació de les petites empreses i, encara més, de les microempreses.

Així doncs, i tenint en compte que un dels objectius de la formació professional dual, és vincular els estudis de formació professional a l'activitat empresarial i reconèixer a l'empresa el seu rol formatiu, aquesta modalitat de formació professional té el risc de quedar circumscrit a les empreses grans.

La petita empresa s'enfronta, en línies generals, a les següents dificultats per adherir-se a la FP Dual:

- Les seves limitacions en recursos, que impedeixen la dedicació que suposa la tutorització dels alumnes i la coordinació amb el personal docent del centre de referència.
- La gestió administrativa que comporta.
- Els costos que comporta la formació i la retribució de l'alumne durant el període establert.

*Alguns requisits de la normativa laboral poden comprometre l'èxit de l'FP Dual en el sector metall.*

Les empreses que han participat en l'FP Dual posen de manifest algunes problemàtiques relatives a la normativa que dificulten la correcta adquisició de les competències tècniques de les persones estudiants.

Ens referim a la normativa que regula el treball dels menors d'edat (Decret de 26 de juliol de 1957), que regula una sèrie de 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, que no pot manipular cap eina ni màquina, limitant-se en la majoria d'activitats del sector del metall a mirar, el que és poc motivador i didàctic.

*El contracte per a la formació i l'aprenentatge no està dissenyat per a l'FP Dual*

Els requisits del contracte per a la formació i l'aprenentatge generen molta complexitat per a la seva formalització. Les empreses es troben amb que aquesta tipologia de contracte estableix limitacions com l'edat (de 16 a 25 anys) que en desincentiven la seva utilització.

Això explicaria per què actualment l'opció més utilitzada per les empreses és la beca, sobretot a partir de l'entrada en vigor de la reforma del contracte per a la formació i l'aprenentatge que va implicar, entre d'altres, el traspàs de les autoritzacions prèvies d'aquesta modalitat de contracte a les comunitats autònomes. Això va portar tant a les assessories laborals, com als propis centres educatius, a recomanar a les empreses optar per la beca, que té altres avantatges respecte del contracte com un cost inferior i menys restriccions pel que fa a horaris o a l'edat.

## Propostes de millora del sector\*

Impulsar vies de col·laboració entre els centres formatius i les empreses, per donar resposta a la necessitat d'ajustar millor l'oferta formativa professional i la demanda de l'entorn empresarial del Bages.

- Fomentar les competències transversals en els currículums formatius, com ara la creativitat, la innovació i els valors d'emprenedoria.
- Iniciar l'estada a l'empresa durant el primer any del cicle, que, si bé suposa un esforç major per part de les empreses en la formació, consideren que pot ser un element motivador per als alumnes, contribuint a la reducció del risc d'abandonament durant el primer curs, i per tant a una major garantia de comptar amb un nombre major de professionals qualificats en el sector. La distribució horària pot tenir un pes menor durant el primer any i incrementar-se durant el segon.
- Incrementar el nombre d'hores de l'estada formativa a l'empresa, garantint una adequada planificació i coordinació de les activitats formatives entre el centre de formació i empresa, per assegurar que siguin complementàries.
- Flexibilitzar els currículums formatius de manera àgil, a través d'una estructura modular que permeti una millor adaptació d'aquests a les necessitats del sector.
- Atenent a la inversió addicional en algunes activitats que requereixen uns requisits formatius més elevats, com són alguns dels propis del sector del metall, caldria plantejar la possibilitat d'allargar els cicles, si s'escau, fins a 3 anys.
- Establir els mecanismes d'orientació necessaris per tal que els estudiants coneguin des de ben aviat totes les opcions professionals i formatives. El sector empresarial podria participar en aquestes activitats, mitjançant visites als centres de treball o xerrades a les escoles i les famílies.
- Promoure iniciatives al territori que fomentin el prestigi i reconeixement de les qualificacions vinculades a les famílies de formació professional més demandades.
- Major suport i informació sobre aquestes iniciatives i els seus beneficis a les empreses del sector, i molt especialment a les petites i micro empreses.
- El model d'FP Dual hauria de comptar amb la flexibilitat suficient per adaptar-se tant a les activitats específiques del sector del metall que poden requerir d'un major temps en l'adquisició de determinades competències de tipus tècnic, com a les micro i petites empreses, que requereixen d'un suport administratiu i de coordinació que pot ser assumit per una tutoria mancomunada entre un grup d'empreses.

- Caldria fer una actualització de la normativa que regula el treball dels menors d'edat, com ara el Decret de 26 de juliol de 1957 (encara vigent en matèria de menors d'edat), introduint les modificacions laborals necessàries per garantir que la situació d'aprenentatge no es vegi limitada per aquestes.
- Modificar la regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge per tal d'adaptar-lo al model d'FP Dual, incorporant elements que permetin resoldre els requisits que dificulten la seva formalització (Limitació edat, autorització prèvia).

El repte que se'ns presenta gira entorn la necessitat de tendir cap a un model que impulsi, i més endavant consolidi, la participació de les empreses del territori, i especialment les pimes, en les polítiques de FP Dual, per tal de contribuir a la millor adequació de la formació als requeriments del sector del metall, fomentant així l'ocupabilitat de les persones i la competitivitat de les empreses.

*\*Les propostes presentades pel grup de treball amb les empreses han estat contrastades amb una persona experta en Relacions Laborals.*