

BUSINESSEUROPE



# CREAR OPORTUNIDADES PARA LOS JÓVENES

## CÓMO MEJORAR LA CALIDAD Y LA IMAGEN DE LAS PRÁCTICAS EN EL MEDIO LABORAL

Marzo de 2012

*Original en inglés. Versión española realizada por la Delegación de CEOE ante la Unión Europea (Bruselas).*

[WWW.BUSINESSEUROPE.EU](http://WWW.BUSINESSEUROPE.EU)



## ¿QUIÉNES SOMOS?

BUSINESSEUROPE está compuesta por 41 Federaciones empresariales procedentes de 35 países europeos, que trabajan conjuntamente para lograr más crecimiento y competitividad en Europa.

BUSINESSEUROPE representa a más de 20 millones de empresas de todos los tamaños en todos los sectores de actividad.

## INDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> -----	<b>1</b>
<b>NUESTRAS DOCE RECOMENDACIONES PRINCIPALES</b> -----	<b>2</b>
<b>1 CONTEXTO ACTUAL</b> -----	<b>3</b>
<b>2 NUESTRO PUNTO DE PARTIDA</b> -----	<b>6</b>
<b>3 EL DILEMA DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN INICIAL (EFPI)</b> -----	<b>8</b>
<b>4 ¿POR QUÉ EL APRENDIZAJE DUAL?</b> -----	<b>10</b>
<b>5 RECOMENDACIONES DE BUSINESSEUROPE</b> -----	<b>14</b>
<b>CONCLUSIÓN</b> -----	<b>19</b>
<b>ANEXO: SISTEMAS DE PRÁCTICAS EN LA UE</b>	

Para más información:  
Departamento de Asuntos Sociales  
Maxime Cerutti, Director  
Tel.: 0032(0)22376532 / Fax: 0032(0)22311445  
E-mail: e.denis@businessseurope.eu



## RESUMEN EJECUTIVO

En septiembre de 2011, BUSINESSEUROPE publicó el informe “Poner Europa a Trabajar”, que incluye un apartado específico titulado “La paradoja de la juventud”. En el mismo se advierte de que, pese a que los jóvenes de hoy en día están más preparados que nunca, los actuales niveles de desempleo juvenil representan un riesgo sistémico, además de una enorme pérdida para las economías y sociedades europeas.

Europa debe actuar para facilitar a los jóvenes la transición entre la escuela y el mundo laboral. Algo que ha de realizarse a través de una disminución de las rigideces del mercado de trabajo y el estímulo de la creación de empleo. Al mismo tiempo, es preciso reducir los desfases existentes entre la oferta y la demanda de cualificaciones.

Desde una perspectiva empresarial, el punto de partida es la necesidad de contar con un sistema educativo eficaz para lograr un buen funcionamiento del mercado de trabajo. Por tanto, se han de promover más sinergias entre el sistema educativo y el entorno empresarial a todos los niveles. No obstante y en términos generales, asegurar que los alumnos acaban la educación primaria y secundaria con las competencias adecuadas para continuar formándose es responsabilidad de los gobiernos.

En el presente informe hemos optado por centrar la atención en cómo mejorar la calidad y la imagen de las prácticas en el medio laboral (prácticas, en adelante), con el fin de que las mismas sean una opción atractiva para los jóvenes. La razón es que la evidencia muestra que unos sistemas de prácticas que funcionan correctamente contribuyen a la competitividad empresarial. Además, los mismos están normalmente vinculados a unos niveles bajos de paro juvenil.

Los sistemas de prácticas de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) presentan una gran diversidad. En algunos países, existen modelos duales capaces de atraer a jóvenes talentos porque ofrecen unas perspectivas de trabajo atractivas y potencialmente rentables. Dos de las claves de este éxito son la permeabilidad entre los diferentes sistemas educacionales y la institucionalización efectiva de la cooperación entre los actores concernidos más relevantes.

Sin embargo, en algunos países de la UE se han de introducir mejoras en los modelos vigentes, debido a que, entre otros motivos, las prácticas no constituyen una opción atrayente para las empresas, la imagen de los aprendices es negativa para una parte de la opinión pública o el sistema educativo no ofrece las competencias básicas que las empresas precisan.

Teniendo en cuenta esta diversidad, la cuestión es cómo ampliar las prácticas en el marco de la formación profesional. En este sentido, establecer un objetivo europeo de carácter cuantitativo, sin indicar los medios disponibles para alcanzarlo, no constituiría un enfoque adecuado. Se precisa una estrategia integrada a nivel europeo a favor de la formación y aprendizaje prácticos, que apoye a aquellos Estados miembros que así lo deseen a desarrollar sistemas eficientes de formación profesional dual. Para ello, hemos identificado un total de 12 recomendaciones principales.

## NUESTRAS DOCE RECOMENDACIONES PRINCIPALES

---

### A LA UNIÓN EUROPEA

- 1** Dirigir una parte de las asignaciones presupuestarias del Fondo Social Europeo y del programa “Erasmus para Todos” a la financiación inicial de la implantación/reforma de los sistemas nacionales de formación dual.
- 2** Asegurar financiación para las actividades transfronterizas de formación que desarrollen las organizaciones empresariales, con vistas a incrementar su participación en el establecimiento de los sistemas duales de formación.
- 3** Apoyar la celebración de campañas europeas y nacionales de sensibilización, con el fin de cambiar la percepción de la formación profesional, también en el marco del proceso de Copenhague.
- 4** Organizar, de manera regular, un foro de debate para supervisar la estrategia europea a favor de las prácticas, con la participación de las principales partes interesadas, tanto a nivel europeo como nacional.

### A LOS ESTADOS MIEMBROS

- 5** Proporcionar un sistema general de educación primaria y secundaria eficiente, que prepare a los alumnos adecuadamente para que puedan acceder a los sistemas de prácticas en el medio laboral.
- 6** Establecer las condiciones generales apropiadas para el desarrollo de modelos duales de formación, de acuerdo con los respectivos sistemas de relaciones laborales y mediante la cooperación con las instituciones educativas y del mercado de trabajo.
- 7** Integrar el aprendizaje basado en prácticas en los sistemas educativos. Una significativa parte de la educación, que deberá ser definida a nivel nacional, se ha de llevar a cabo en las empresas conforme a unos programas formativos claros.

### A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

- 8** Participar en la gobernanza de los sistemas duales de formación profesional y contribuir al diseño del currículo formativo, así como a la adaptación en el tiempo de los mismos. Este es un factor importante para asegurar una adecuada correspondencia con las necesidades del mercado laboral, evitando, al mismo tiempo, la imposición a las empresas de una carga burocrática innecesaria.
- 9** Informar y motivar a las empresas a involucrarse en los sistemas de formación dual, asesorándolas y facilitando la cooperación entre ellas.

### A LAS EMPRESAS

- 10** Asegurar una formación de alta calidad, que sea potencialmente rentable y proporcione oportunidades de carrera a los jóvenes, a través de, principalmente, unos instructores/tutores suficientemente capacitados para transferir los conocimientos adecuados.
- 11** Firmar un contrato con el aprendiz que incluya una descripción clara de las tareas a desarrollar, así como de las condiciones de trabajo aplicables.
- 12** Animar a los trabajadores a que compartan su experiencia como antiguos aprendices siempre que ello sea posible, para promocionar las prácticas entre los jóvenes.



## I. CONTEXTO ACTUAL

---

El acceso a una mano de obra cualificada es una cuestión central de las estrategias competitivas de las empresas. Además, representa una condición susceptible de determinar la decisión de una empresa sobre el posible traslado de la producción a un determinado país. En consecuencia, una mano de obra que no sólo cuente con las competencias apropiadas, sino que éstas sean cada vez mejores, es muy importante para atraer inversiones, asegurar el crecimiento y el empleo y, por tanto, garantizar la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

En comparación con otras regiones del mundo, en las últimas décadas las empresas europeas se han beneficiado de una mano de obra en cantidad suficiente y bien formada.

Sin embargo, en la actualidad algunas economías emergentes, como China e India, están realizando fuertes inversiones en educación; mientras que en Europa ciertos factores internos amenazan el acceso de las empresas a una mano de obra cualificada y suficiente.

Si no se emprende ninguna acción que invierta esta tendencia, la misma podría conducir a, por un lado, un deterioro adicional de la posición competitiva de Europa en el mundo y, por otro, un declive de su atractivo como destino de inversiones extranjeras. Dos factores que son clave para lograr un crecimiento sostenible y proteger el empleo en Europa.

### 1 ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO

Las actuales previsiones demográficas muestran los enormes desafíos que ha de afrontar Europa, si quiere mantener el crecimiento y los estándares de vida alcanzados. El cambio de la estructura demográfica se traducirá en un envejecimiento considerable de la población en los próximos años.

En 2014 la población en edad de trabajar (20-64 años) empezará a decaer. En 2020 se espera que el declive se sitúe en alrededor de 3 millones de personas y se acelere en los años siguientes. Hacia 2050, se prevé que el número de personas en edad de trabajar descienda en unos 40 millones y el colectivo de más de 65 años aumente en, aproximadamente, 60 millones.

En este contexto, es más importante que nunca liberar el potencial de la población más joven en edad de trabajar, tanto femenina como masculina, con el fin de asegurar que las empresas encuentran el personal cualificado que necesitan para ser innovadoras y competitivas.

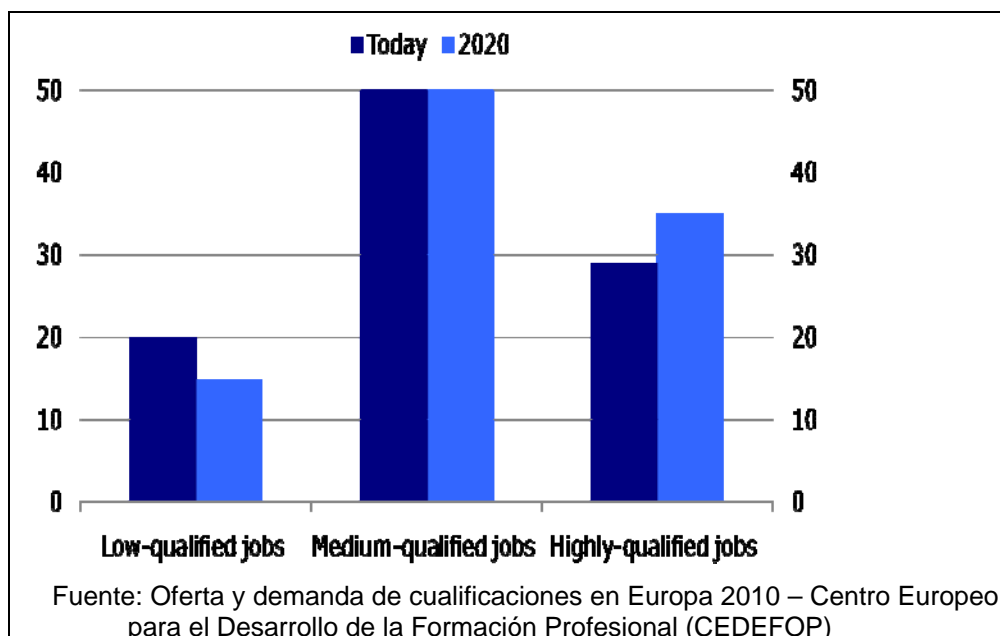
### 2 NECESIDADES FUTURAS DE CUALIFICACIONES

En una perspectiva de futuro, está previsto que la demanda de cualificaciones medias y altas aumente.

Entre 2010 y 2020, se estima que el porcentaje de empleos que requieren cualificaciones de alto nivel se incrementará de un 29% en 2010 a un 35% en 2020, aproximadamente.



Por su parte, la proporción de puestos de trabajo destinados a trabajadores de cualificación media seguirá siendo muy significativa (alrededor de un 50%).



Por el contrario, está previsto que los empleos dirigidos a trabajadores de baja cualificación de un 20% hasta menos de un 15%, en ese mismo periodo.

En otras palabras, la demanda de puestos de trabajo que exigen un mayor nivel de decrecerá. En cualquier caso y siguiendo la tendencia actual, la demanda de trabajadores con formación profesional, que constituye el núcleo de la fuerza de trabajo en Europa, continuará siendo alta.

En este sentido, los observatorios y/o los consejos de cualificaciones, incluido a nivel europeo, pueden ser útiles para detectar las futuras oportunidades del mercado laboral.

### 3 DESFASE DE CUALIFICACIONES

La tasa de paro en la Unión Europea se sitúa actualmente en un 10,1%<sup>1</sup>, lo que significa que más de 24 millones de hombres y mujeres están en situación de desempleo.

Al mismo tiempo, en el primer trimestre de 2011 se registraron 2,2 millones de vacantes en la Unión Europea. Más de un millón en Alemania y más de 450.000 en Reino Unido.

La explicación de estas cifras contradictorias viene dada por un claro desfase entre la oferta y la demanda de cualificaciones. El hecho de que, a menudo, no exista correspondencia entre las salidas que ofrecen los sistemas educativos con las necesidades del mercado laboral contribuye al desempleo, en particular entre la población más joven. Además, la limitada propensión de los trabajadores a cambiar y trabajar fuera de su país supone un factor agravante de la situación actual.

<sup>1</sup> De acuerdo con los datos publicados por Eurostat el 1 de marzo de 2012.



## 4 DESEMPLEO JUVENIL

Antes de la crisis, muchos países tenían niveles altos de paro juvenil, lo que evidencia la existencia de problemas estructurales previos.

La crisis ha golpeado a la gente joven de un modo particularmente fuerte, en especial en dichos países. Una de las consecuencias ha sido que la transición de los jóvenes desde el mundo educativo hacia el mercado laboral se ha ido haciendo cada vez más difícil.

En Europa más de cinco millones de jóvenes menores de 25 años están en situación de desempleo. El índice de paro juvenil en la UE, que ha alcanzado el 22,4%<sup>2</sup>, es dos veces más alto que el correspondiente a la totalidad de la población en edad de trabajar y cerca del triple de la tasa de paro de la población activa adulta. En España y Grecia, el desempleo juvenil ha alcanzado casi el 50%.

Para empeorar las cosas, si añadimos los jóvenes que están fuera del sistema educativo a aquéllos que están en desempleo, el número total asciende a 7,5 millones de personas jóvenes que ni estudian ni trabajan. Esta proporción aumentó de un 10,8% en 2008 a un 12,8% en 2010 en la Unión Europea. En Bulgaria, Estonia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Rumania, Eslovaquia y España alrededor de un 14% de los jóvenes ya no están estudiando ni trabajan (todavía).

Esta situación es simplemente inaceptable.

El desempleo juvenil es uno de los problemas más acuciantes de Europa. Corremos el riesgo de perder a una generación, abocándola a la exclusión social. Si este riesgo se materializa, las economías europeas quedarían seriamente dañadas, porque los efectos de una generación perdida perjudicarían nuestro potencial de innovación y de competitividad durante las próximas décadas.

Por tanto, ante la crisis y el envejecimiento poblacional, la integración de los jóvenes en el mercado laboral es uno de los problemas más urgentes que Europa ha de resolver, si quiere ser una región próspera en el futuro.

---

<sup>2</sup> De acuerdo con los datos publicados por Eurostat el 1 de marzo de 2012.



## II. NUESTRO PUNTO DE PARTIDA

---

### 1 LA AGENDA DE LA UE EN MATERIA DE JUVENTUD

Los objetivos de la Estrategia Europa 2020 van dirigidos a dos categorías de jóvenes:

- ⇒ **Jóvenes con graves dificultades:** El objetivo es reducir el número de abandonos escolares en un 10% en 2020.
- ⇒ **Jóvenes con una alta formación:** La finalidad es incrementar el número de jóvenes graduados en educación superior hasta un 40% en 2020.

Además, el 30 de enero de 2012 el Consejo Europeo acordó acelerar los esfuerzos para promover la primera experiencia laboral y la participación en el mercado laboral, asegurándose de que, al poco tiempo de finalizar el periodo educativo, los jóvenes reciben una oferta de empleo de calidad, de formación o de prácticas.

Las empresas comparten el objetivo de aumentar el número de prácticas, siempre que ello sea posible y en colaboración con el sistema educativo.

Sorprendentemente, la Estrategia Europa 2020 es menos explícita en cuanto a las acciones a desarrollar para el 50% de los jóvenes que han terminado la enseñanza secundaria, pero no obtienen un título de un nivel de educación superior. Por tanto, existe margen de maniobra para que la UE actúe para promocionar el acceso de la mayoría de la población joven a una educación que conlleve oportunidades laborales.

El mundo empresarial europeo hace un llamamiento a favor de un nuevo esfuerzo europeo con vistas a asegurar la respuesta a las necesidades de las empresas, en términos de empleos de media y alta cualificación en los próximos diez años. La formación profesional y las prácticas deberían estar en el centro de este nuevo esfuerzo europeo.

### 2 EL INTERÉS EMPRESARIAL EN LA CALIDAD Y EFICIENCIA DE LA EDUCACIÓN INICIAL

Las empresas conciben la educación inicial bien como una responsabilidad gubernamental, bien como una responsabilidad compartida con el mundo empresarial.

En todos los Estados miembros, el acceso a una mano de obra suficiente y cualificada es uno de los principales desafíos que, en los próximos años, han de afrontar tanto las empresas como los propios Gobiernos.

Dado que una mano de obra cualificada constituye un factor de competitividad, en algunos países las empresas se hacen cargo de una parte significativa de los costes educacionales, en especial en el marco de la educación y formación profesional. Por ejemplo, en Alemania, las empresas invierten en el sistema dual de formación profesional alrededor de 24 millones de euros al año.

A cambio de esta inversión, las empresas esperan que el sistema sea viable y consistente. Las empresas deben tener la capacidad de contar con las cualificaciones



adquiridas por los jóvenes a través tanto del sistema general educativo, como de las prácticas. Se requiere establecer un marco apropiado para el desarrollo de la educación y formación profesionales. Sin embargo, el marco vigente en bastantes países no presenta las condiciones adecuadas.

No obstante, los sistemas de prácticas no pueden resolver, por si solos, los problemas derivados del fracaso a la hora de obtener las competencias básicas o de elegir el itinerario correcto a seguir a lo largo del periodo educativo. Las empresas compiten por el talento y buscan siempre a los mejores candidatos. Tanto éstas como los servicios educativos necesitan trabajar conjuntamente para desarrollar programas efectivos que permitan a los jóvenes con escasa cualificación acceder a las oportunidades de formación.

En cualquier caso, y con el fin de respaldar los esfuerzos que está realizando el mundo empresarial, los sistemas de enseñanza obligatoria deberían garantizar que las competencias básicas adquiridas son suficientes. No obstante, es preciso aclarar que la agenda para implantar o mejorar los sistemas de prácticas no es una agenda social sobre el abandono escolar.

Las competencias y habilidades profesionales son tan importantes como las académicas. Ambas son necesarias para un buen funcionamiento del mercado laboral. Además, el principio de adquirir experiencia en la empresa es también relevante en el contexto de la educación superior.



### III. EL DILEMA DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL (EFPI)

---

El dilema de la EFPI comienza en la escuela primaria. Los jóvenes tienen una percepción negativa de la misma y no están familiarizados con las oportunidades reales que los diferentes itinerarios formativos ofrecen.

En muchos países los jóvenes que optan por la EFPI son, frecuentemente, aquéllos que no tienen las cualificaciones necesarias para cursar niveles superiores de la enseñanza secundaria. Esta circunstancia es problemática porque las empresas precisan personas con formación profesional de nivel medio y superior.

En otras palabras, el dilema reside en el hecho de que los sistemas de Educación y Formación Profesional Inicial deben englobar tanto a los jóvenes de menor cualificación, así como a aquéllos con altas capacidades intelectuales.

#### 1 LA EFPI SUFRE UNA IMAGEN PÚBLICA NEGATIVA

La imagen negativa de la Educación y Formación Profesional Inicial es un desafío importante, en particular en algunos países.

El proceso de Copenhague, lanzado en 2002, va dirigido a aumentar la calidad y el atractivo de la educación y formación profesional. Más recientemente, en el Comunicado de Brujas de 2010 relativo a una cooperación europea reforzada en este ámbito, se identificaron las siguientes prioridades acción:

- ⇒ Aumentar la calidad y competencia del profesorado.
- ⇒ Impulsar las actividades prácticas y proporcionar una información y orientación de alta calidad, que permita al alumno y su entorno familiar más directo conocer las opciones profesionales, así como las posibilidades de carrera.
- ⇒ Asegurar que el currículo escolar integra las competencias claves, además de los medios adecuados de evaluación de resultados.
- ⇒ Planificar actividades de enseñanza y aprendizaje que refuercen el desarrollo de competencias para gestionar la carrera profesional.
- ⇒ Ofrecer a los alumnos el acceso a un equipamiento técnico, unos materiales y unas infraestructuras adecuados y actualizados.
- ⇒ Supervisar la transición de los titulados en formación profesional hacia el mercado laboral o etapas superiores de formación.

Pese a estos esfuerzos, la imagen de la educación y formación profesional continúa siendo negativa para parte de la opinión pública.



## 2 ABORDAR LA IMAGEN NEGATIVA DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de atraer a los jóvenes, la calidad de la formación en los centros educativos y en las empresas ha de cumplir los estándares más altos. Los sistemas de prácticas que funcionan adecuadamente son aquéllos que ofrecen buenas perspectivas en términos de remuneración y oportunidades de carrera.

De manera paralela, es necesario asegurar una imagen más positiva de la formación profesional en la Unión Europea, propiciando un cambio en la opinión pública.

Un buen ejemplo es Alemania, donde el sistema dual goza de buena reputación y atrae a un amplio abanico de alumnos con diferentes niveles de formación, según hayan completado el primer ciclo de enseñanza secundaria (Hauptschulabschluss), el intermedio (Realschulabschluss) o el superior (Abitur).

Otro ejemplo es la creación de clubs de antiguos aprendices, como el “club del aprendizaje” en Francia, los cuales ayudan a tomar conciencia de las perspectivas de carrera que se abren con la realización de prácticas.

En este sentido, mientras los sistemas de EFP no respondan a las diferentes necesidades de los jóvenes, será difícil modificar la percepción negativa de los mismos.

Hay un prerequisite que debe cumplirse porque afecta a toda la gente joven. La educación primaria ha de ser organizada de tal manera que asegure que los alumnos obtienen las cualificaciones necesarias para completar las siguientes etapas educativas. Se trata de una responsabilidad exclusiva de los Gobiernos y es una precondition para la oferta de prácticas por parte de las empresas.

Un elemento crucial a tener en cuenta es la cooperación entre las instituciones educativas y el mundo empresarial, para favorecer la permeabilidad de los currículos formativos. Se ha de posibilitar el paso a un nivel de educación superior a partir de la EFP inicial, para asegurar que los jóvenes no consideran ésta última como un callejón sin salida. El desarrollo de la EFP de grado medio y superior es esencial para atraer a los mejores alumnos hacia esta modalidad de educación y formación.

Por ultimo, animar a los jóvenes a crear su propia empresa es asimismo un factor importante para lograr más crecimiento y empleo. Para garantizar que una mayor proporción de planes de negocio se traduzca en creación de empresas duraderas, sería útil diseñar los sistemas de EFP de tal manera que permitan a los jóvenes emprendedores adquirir experiencia basada en la realidad empresarial. La iniciativa de la Comisión Europea “Erasmus para jóvenes emprendedores” es un ejemplo de buenas prácticas en este sentido y constituye un punto de partida sobre el que los países podrían avanzar, dentro de sus respectivos sistemas de EFP.



## IV. ¿POR QUÉ UN APRENDIZAJE DUAL?

### 1 ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE APRENDIZAJE DUAL?

En los sistemas de aprendizaje dual, una significativa parte de la educación tiene lugar en la empresa. El principio clave es alternar el aprendizaje teórico en la escuela, con el práctico, trabajando en una empresa.

En los sistemas duales de éxito, ambos aprendizajes están estrechamente vinculados y sintonizados entre sí, gracias a la fuerte implicación de las empresas/empleadores en los mismos.

Sin embargo, la mayoría de los países de la UE tienen sistemas donde el tiempo que pasan los jóvenes en una empresa es insuficiente o incluso inexistente. Una persona joven no es capaz de obtener los beneficios de un sistema dual cuando dedica menos de la mitad del año escolar a adquirir experiencia práctica en una empresa

Varios países cuentan con el citado sistema dual, principalmente Alemania, Austria, Suiza, Dinamarca y Holanda (para más información, véase el cuadro que figura en anexo).

### 2 APRENDIZAJE DUAL – UNA PERSPECTIVA PROFESIONAL BENEFICIOSA PARA LA JUVENTUD, LA SOCIEDAD Y LAS EMPRESAS

Las ventajas de los sistemas de aprendizaje dual son numerosas:

#### En general

- ⇒ Respuesta a la demanda.
- ⇒ Transición fluida al mercado laboral.
- ⇒ Altas tasas de empleo.
- ⇒ Movilidad en el mercado laboral.
- ⇒ Combinación entre la educación y las necesidades del mercado laboral.
- ⇒ Promoción de la cooperación entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo.
- ⇒ Calidad para continuar la formación.
- ⇒ Aumento del valor añadido de la inversión en educación.
- ⇒ Muchos centros educativos están situados cerca de los núcleos urbanos. El aprendizaje en medio laboral contribuye a la movilidad geográfica de los jóvenes, apoyando con ello al desarrollo regional.

#### Para los jóvenes

- ⇒ La educación es más atractiva y aprenden mejor, al combinar la teoría con el aprendizaje práctico.
- ⇒ Las prácticas representan una oportunidad de obtener una remuneración mientras se aprende.



- ⇒ Los jóvenes adquieren no solo competencias teóricas y prácticas, sino también habilidades sociales, porque aprenden a ser independientes. Muchos jóvenes se convierten en innovadores y en empresarios.
- ⇒ Ofrece a los jóvenes una experiencia laboral muy valiosa a la hora de buscar el primer empleo, tanto en la empresa en la que han realizado las prácticas, como en otra diferente. Y ello también para los grupos desfavorecidos, como los jóvenes inmigrantes.
- ⇒ Los jóvenes alcanzan las cualificaciones que necesitan para lograr carreras profesionales satisfactorias y bien remuneradas.

### Para las empresas

- ⇒ Mantienen a su equipo humano bien formado, sobre la base de requisitos prácticos.
- ⇒ Las empresas y sus trabajadores se acostumbran a poner en práctica la formación e integrar a los nuevos compañeros, constatando la importancia del aprendizaje.
- ⇒ Si los centros de educación profesional están bien equipados y tienen la calidad necesaria, la gente joven está en disposición de aportar a las empresas el know-how más reciente.
- ⇒ Emplear a jóvenes en prácticas es una fuente única de reclutamiento para las empresas y los antiguos aprendices/becarios constituyen un acervo de competencias muy útil, incluso para todo un sector;
- ⇒ Los aprendices contribuyen a la producción y a la marcha de la empresa, con un nuevo ímpetu.

## 3 EL APRENDIZAJE DUAL COMO INSTRUMENTO PERMEABLE

Principalmente, los sistemas duales refuerzan la permeabilidad e intercambio de conocimientos de cuatro maneras:

- ⇒ Respondiendo a las necesidades del mercado laboral: Los aprendices aportan a la empresa su conocimiento académico y a la escuela su formación práctica. Este proceso conduce a una optimización de la empleabilidad de los jóvenes y de la capacidad de respuesta de las instituciones educativas a las exigencias del mercado de trabajo. La calidad de los formadores, tanto en las empresas como en las escuelas, es esencial para garantizar una transferencia fluida del conocimiento entre la empresa y la escuela, a través de aprendiz.
- ⇒ Contribuyendo a la competitividad de las industrias: Después de las prácticas, los aprendices se benefician de un alto nivel de empleabilidad. Tanto si permanecen en la misma empresa como si cambian a otra, tienen más probabilidades de encontrar su primer empleo antes que el resto de jóvenes, incluidos aquellos con una titulación de enseñanza superior en áreas donde existe una excesiva oferta de mano de obra. Por otra parte, los ex-aprendices de las grandes empresas son muy atractivos para las PYME de un determinado sector y viceversa. Como resultado, la movilidad de los ex-aprendices entre empresas de un mismo sector fortalece las redes industriales a lo largo de toda la cadena de suministro, lo que, a su vez, contribuye a la competitividad. No obstante, los antiguos aprendices también cambian de sector.



- ⇒ Acercando la realidad empresarial a profesores y formadores: De hecho, los profesores y formadores tienen que trabajar en colaboración con el instructor o tutor de la empresa, con el fin de que la formación práctica se adapte a los objetivos educativos establecidos. Para ello, han de realizar un seguimiento regular de los resultados del trabajo desempeñado por el aprendiz.
- ⇒ Obteniendo buenos resultados en la educación terciaria: Los sistemas duales no han de estar reservados solo a las primeras etapas de la formación secundaria, que dan lugar a los primeros niveles de cualificación. La razón es que los aprendices que entran en la Universidad muy a menudo tienen éxito porque han adquirido un sentido práctico del aprendizaje.

## 4 DIVERSIDAD DE SISTEMAS

Pese a sus numerosas ventajas, el aprendizaje dual no ha alcanzado su máximo potencial. Aunque se practica en varios Estados miembros, la cantidad de tiempo que se pasa en una empresa y el contenido de la educación varía mucho de un país a otro.

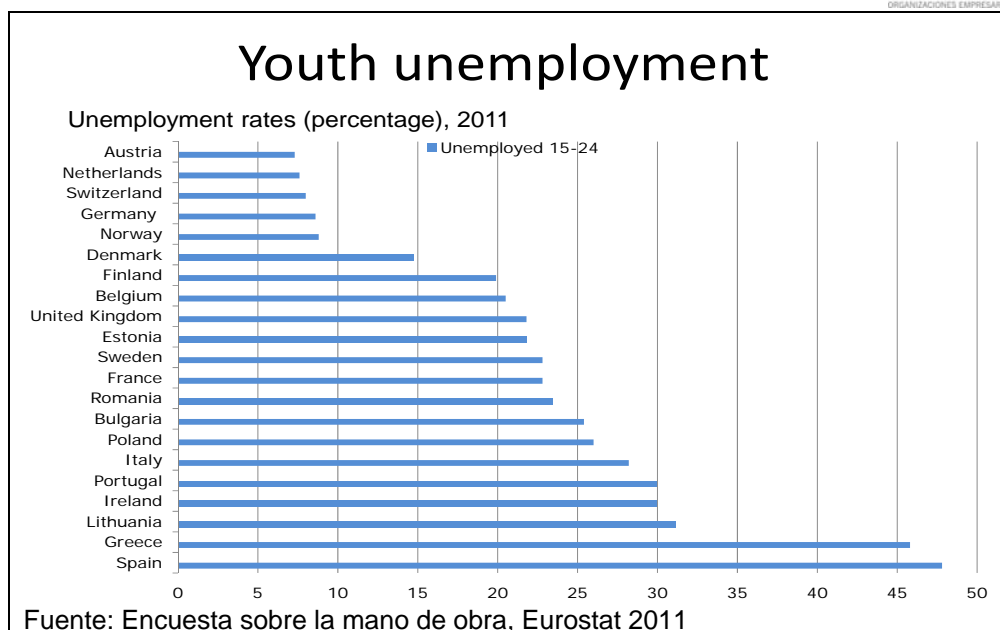
En este apartado hemos tratado de clasificar los diferentes enfoques de la formación profesional en tres categorías, aunque los mismos presentan amplias variantes internas.

**Países con sistemas duales consolidados: por ejemplo, Austria, Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Noruega y Suiza.**

A través del impulso proporcionado por un diálogo social fructífero, dichos países han establecido a lo largo del tiempo unos sistemas eficientes de aprendizaje dual. Esto ha contribuido a los buenos resultados que presentan en términos de empleo juvenil.

El denominador común es la puesta en práctica de una formación profesional basada en el trabajo, donde los alumnos alternan el tiempo lectivo entre la escuela y la empresa. Una gran parte de la educación que reciben se da en el lugar de trabajo, es decir, aprendiendo en una empresa. Se suscribe un contrato entre la ésta y el aprendiz y las empresas están muy involucradas en el funcionamiento del sistema dual en general (i.e. participación en la elaboración de los currículos formativos y asunción de una fuerte responsabilidad financiera y organizacional). Inspirados en estos ejemplos de éxito, algunos países, como Francia, han reforzado sus prioridades en materia de prácticas.

Además, todo parece apuntar a la existencia de una correlación entre la implementación de un modelo dual, donde los jóvenes adquieren gran parte de su educación trabajando en una empresa, y un bajo nivel de paro juvenil.



Una de las explicaciones de dicha correlación puede ser que el enfoque dual de la formación representa un itinerario de carrera seguro para la gente joven. Por ejemplo, en Dinamarca los jóvenes que han realizado prácticas son normalmente los primeros en ser contratados, por delante de los graduados que no han adquirido una experiencia en el medio laboral.

Las empresas prefieren incorporar a personas jóvenes con experiencia profesional que han sido formadas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

**Otros países con sistemas duales: i.e. República Checa, Francia, Hungría, Irlanda, Polonia y Reino Unido.**

En estos países, la gente joven también tiene la oportunidad de realizar prácticas en una empresa. Sin embargo, las prácticas no están tan extendidas como en los mencionados Estados miembros donde los sistemas de formación dual están más consolidados. A ello hay que añadir que el tiempo que los alumnos pasan en las empresas es menor y los vínculos entre éstas y las escuelas están menos desarrollados.

**Desafíos y obstáculos que afrontan los países con sistemas duales poco desarrollados o inexistentes: i.e. Chipre, Grecia, Italia, Letonia, Portugal y Rumania.**

Muchos Estados miembros han adoptado la recomendación de la Unión Europea para generalizar un enfoque de la formación profesional basado en el aprendizaje práctico. Sin embargo, el establecimiento de un sistema dual es complicado debido a los costes iniciales, entre otras razones.

Por ejemplo, la existencia de un tejido empresarial consistente principalmente en micro, pequeñas y medianas empresas puede requerir el apoyo financiero y organizacional, con vistas a diseñar y poner en marcha las estructuras apropiadas.

En estos países predominan los sistemas de formación profesional fundamentados en el aprendizaje en el centro escolar, con un escaso contacto con las empresas.



## **V. RECOMENDACIONES DE BUSINESSEUROPE**

---

Con el fin de contribuir al éxito de la “Iniciativa Oportunidades para la Juventud”, publicada por la Comisión Europea el 20 de diciembre de 2011 y refrendada por el Consejo de la UE, el objetivo de BUSINESSEUROPE es poner de manifiesto las perspectivas que el mundo empresarial tiene sobre lo que se puede hacer para enfatizar y expandir las prácticas en el medio laboral en la UE.

En particular, BUSINESSEUROPE busca asesorar a la Comisión Europea en cómo aprovechar mejor las oportunidades de financiación que ofrece la UE para, en el interés de los jóvenes, implantar sistemas efectivos de aprendizaje dual en todos los Estados miembros.

Además, las empresas, y las organizaciones que las representan, están dispuestas a involucrarse más en el desarrollo de los sistemas de prácticas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y los gobiernos.

Para ello, en este apartado, se identifican los rasgos comunes de los sistemas eficaces de prácticas, teniendo en cuenta la función que al respecto desempeñan tanto las empresas como las organizaciones empresariales. El objetivo es ayudar a todos los Estados miembros a encontrar formas rentables de introducir modelos eficientes y autosuficientes.

Por último, y con el fin de que la educación y formación profesional sea más atractiva para la gente joven, se precisan más esfuerzos para aumentar la calidad de la misma y mejorar la imagen de las prácticas en la opinión pública.

### **1 ¿QUÉ PUEDE HACER LA UE?**

La Comisión Europea propuso que los fondos estructurales y de cohesión sean utilizados para apoyar las reformas esenciales que permitan alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020. En paralelo, varios Estados miembros han incluido en sus respectivos Programas Nacionales de Reforma, que son elaborados en el marco de la Estrategia Europa 2020, la introducción de mejoras en los sistemas educativos, incluida la implantación de un modelo dual.

En junio de 2011, la Comisión Europea realizó recomendaciones específicas sobre empleo juvenil a 11 Estados miembros. En la mayoría de los casos, la Comisión resaltó la necesidad de mejorar el acceso y la calidad de la educación y formación profesional, incluidos los sistemas de prácticas.

Más recientemente, el 30 de enero de 2012, el Consejo Europeo respaldó la iniciativa de la Comisión sobre la organización de visitas a los ocho países de la UE cuya tasa de paro juvenil está por encima del 30% e iniciar un diálogo reforzado con aquellos otros cuyo desempleo juvenil se sitúa en el 20%.

La dificultad adicional a la que se enfrentan algunos de dichos países es el acceso a la financiación necesaria para cubrir los costes iniciales vinculados al establecimiento de la



formación dual. En este sentido, podrían valorar la introducción reformas, si supieran que el presupuesto de la UE abre la posibilidad de financiar parte de dichos costes iniciales.

La Comisión planteó incrementar el presupuesto asignado a educación, formación y juventud, así como al Fondo Social Europeo (FSE) en el periodo 2014-2020. BUSINESSEUROPE da la bienvenida a esta medida, si los fondos se usan de una manera eficaz.

Una manera adecuada de asegurar un alto rendimiento de la inversión consistiría en dirigir una parte de los recursos asignados al Fondo Social Europeo y al programa “Erasmus para todos” (dedicado a la educación, la formación, la juventud y el deporte) a la expansión gradual del aprendizaje dual en la educación y formación profesional. En el marco del Comité del FSE, BUSINESSEUROPE propondrá adaptar el proyecto de Reglamento del FSE en esta dirección. Asimismo, realizará una propuesta para asignar el 17% de los fondos disponibles con cargo al citado programa “Erasmus para todos” a este mismo objetivo.

Igualmente, los fondos de la UE deberían financiar parcialmente los mencionados costes iniciales del establecimiento o reforma de los sistemas duales de formación a nivel nacional, regional o sectorial, de acuerdo con los Programas Nacionales de Reforma. El objetivo debería ser la implantación de sistemas autosuficientes, de manera que los fondos europeos sean utilizados como capital inicial y no como un vehículo de financiación a largo plazo. Por último, para demostrar la viabilidad del modelo dual en un determinado Estado miembro, se podría otorgar prioridad a la financiación de proyectos pilotos, dentro de los programas operacionales del FSE.

Con el fin de asegurar que la voluntad de los Estados miembros para desarrollar la formación dual cuenta con los incentivos necesarios, la financiación inicial con cargo a fondos europeos debería ir dirigida a:

- ⇒ Instaurar, reformar y/o expandir los sistemas de aprendizaje dual para hacerlos más atractivos para las empresas.
- ⇒ Promover el intercambio de buenas prácticas o asegurar financiación para la realización de actividades transnacionales de formación por parte de las organizaciones empresariales a nivel nacional, regional o sectorial.
- ⇒ Apoyar a los interlocutores sociales/organizaciones empresariales para incrementar su participación en la implantación de los sistemas duales.
- ⇒ Promover el espíritu empresarial entre los jóvenes.
- ⇒ Invertir en el equipamiento de los centros de educación y formación profesional.
- ⇒ Asegurar una formación de alta calidad para los profesores en los centros educativos y para los instructores/tutores en las empresas.
- ⇒ Apoyar las inversiones de las empresas en la infraestructura dedicada a la formación.
- ⇒ Facilitar servicios logísticos a los jóvenes en prácticas (transporte entre el domicilio, la escuela y la empresa o alojamiento, por ejemplo)
- ⇒ Apoyar campañas nacionales y europeas para cambiar la imagen de la educación y formación profesional.
- ⇒ Establecer sistemas de prácticas en las Instituciones de la UE.
- ⇒ Promover el conocimiento de diferentes lenguas y mejorar el dominio de las mismas.



## 2 ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS ESTADOS MIEMBROS?

Los Gobiernos nacionales, regionales y locales desempeñan una labor muy significativa. En especial, tienen que fijar unas condiciones adecuadas para el funcionamiento y el desarrollo óptimos de los mismos, entre ellas la existencia de un marco legislativo apropiado y una colaboración institucionalizada entre los principales actores concernidos. Las empresas necesitan un sistema en el que puedan confiar a la hora de valorar las cualificaciones de los trabajadores y que permita, al mismo tiempo, adaptar los currículos formativos a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Por su parte, los servicios públicos de empleo deberían desplegar unas políticas activas más eficaces para la juventud. BUSINESSEUROPE apoya ampliamente el objetivo de la UE de proporcionar a los jóvenes, en los pocos meses siguientes a la finalización del periodo educativo, una oferta de empleo de calidad, formación continua, un contrato de aprendizaje o un curso de formación. Para conseguirlo, es preciso contar con unos servicios más eficientes y estrechamente vinculados al mercado laboral. Un elemento importante a tener en cuenta es el fortalecimiento de la cooperación con los actores privados y sin ánimo de lucro, para prestar unos servicios más personalizados y mejor enfocados hacia los jóvenes.

Una vez establecidas las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de los sistemas duales, las empresas precisan un marco estable a largo plazo.

Los Estados miembros deberían cumplir la mayoría de los siguientes requisitos, a fin de recibir financiación europea para establecer, reformar o desarrollar sus sistemas de aprendizaje dual:

- ⇒ Proporcionar un sistema general de educación primaria y secundaria que sea eficaz y que prepare a los alumnos convenientemente, de manera que obtengan las competencias clave y puedan acceder a los programas de prácticas. Además, es importante asegurar que los servicios de orientación profesional se prestan en colaboración con las empresas.
- ⇒ Integrar en los sistemas educativos el aprendizaje basado en la experiencia laboral. Una parte significativa de la educación, que deberá ser definida a nivel nacional, ha de realizarse en la empresa con arreglo a un currículo formativo claro, que determine la formación a seguir. A este respecto, la distribución del tiempo entre la escuela y la empresa que impera en Alemania ha demostrado ser eficiente. En concreto, los aprendices pasan 3 días a la semana en la empresa y 2 días en el centro escolar.
- ⇒ Apoyo a la función que cumplen las organizaciones empresariales para responder a las necesidades de las empresas, en particular las micro, pequeñas y medianas empresas.
- ⇒ Cooperar estrechamente con los empleadores/interlocutores sociales en el establecimiento de la formación dual (por ejemplo, en la redacción de los currículos nacionales), para garantizar que la misma responde a las necesidades del mercado laboral.
- ⇒ Animar a las empresas que están dispuestas a formar a gente joven y asegurarse de que son capaces de ofrecer la formación adecuada.



- ⇒ Revisar el marco reglamentario vigente para suprimir las cargas innecesarias, en consulta con las principales partes interesadas, entre ellas las organizaciones empresariales.
- ⇒ Desarrollar alianzas entre grandes y pequeñas empresas del mismo sector. Estas últimas pueden formar aprendices con el apoyo de las grandes y el aprendiz puede encontrar trabajo más fácilmente en una empresa del sector.
- ⇒ Gestionar el sistema de tal modo que permita a la gente joven establecer vínculos entre los centros de trabajo y las instituciones educativas, garantizando así una cooperación estrecha y las sinergias entre ambas partes.
- ⇒ Desarrollar, en colaboración con los principales actores concernidos, itinerarios formativos para profesiones/ocupaciones a nivel nacional, procesos de certificación de los módulos completados y de examen al final del periodo de prácticas.
- ⇒ Introducir fórmulas contractuales flexibles y fiables, que combinen la formación teórica con el aprendizaje práctico en la empresa.
- ⇒ Educar a los profesores/formadores y apoyar la formación de los instructores o tutores en las empresas.
- ⇒ Promover el espíritu empresarial.
- ⇒ Potenciar el conocimiento de diferentes idiomas y mejorar el dominio de los mismos.
- ⇒ Realizar inversiones en tecnología y equipamiento de los centros de educación y formación profesional.
- ⇒ Apoyar las inversiones de las empresas en la infraestructura dedicada a la formación.
- ⇒ Facilitar la logística ofrecida a los aprendices (transporte al lugar del trabajo o alojamiento, por ejemplo).
- ⇒ Adoptar las medidas apropiadas para reforzar el atractivo de la FP para las mujeres, en particular en los países con escasez de aprendices.

### **3 ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y LAS EMPRESAS?**

El logro de unos sistemas de aprendizaje dual eficaces requiere que las empresas y las organizaciones empresariales asuman responsabilidad en la educación de los jóvenes.

#### **Las organizaciones empresariales**

- ⇒ Involucrarse en el establecimiento y funcionamiento del sistema dual, por ejemplo, colaborando en la redacción y adaptación de los currículos formativos.
- ⇒ Informar y motivar a las empresas a participar en el sistema dual, asesorándolas y facilitando la colaboración entre ellas.
- ⇒ Difundir información sobre oportunidades de formación/prácticas, orientación profesional, etc.
- ⇒ Cooperar con los centros escolares para informar a los alumnos.

#### **Las empresas**

- ⇒ Respetar las condiciones acordadas para los jóvenes en prácticas.
- ⇒ Asegurar la calidad a través de la firma de un contrato con el aprendiz, que incluya una descripción clara de las tareas encomendadas y de las condiciones de trabajo.



Para ello, se ha de asegurar que las empresas tienen tiempo suficiente que dedicar al aprendizaje.

- ⇒ Ser reconocidas como empresas capaces de formar a jóvenes.
- ⇒ Formar a los instructores/tutores (Lehrmeister, en Alemania; Maître d'apprentissage, en Francia).
- ⇒ Alentar a los trabajadores a compartir su experiencia como antiguos aprendices siempre que ello sea posible, para promover las prácticas entre los jóvenes.

BUSINESSEUROPE está a favor de la creación de un programa europeo de formación, cuyo objetivo sea que las organizaciones empresariales procedentes de Estados miembros donde el aprendizaje dual es débil o inexistente aprendan de las prácticas desarrolladas con éxito en otros países. Dicho programa favorecería un intercambio mutuo de experiencias entre las organizaciones empresariales nacionales (o coordinado por ellas) a este respecto y, más concretamente, sobre su función en la gobernanza de los sistemas duales, incluidas las prácticas.

El mundo empresarial está dispuesto a ser un socio de los Gobiernos para mejorar y ampliar los sistemas de prácticas. A cambio, los Gobiernos han de generar las condiciones necesarias que hagan de la formación práctica un sistema atractivo para las empresas. La implicación de las empresas es crucial para asegurar una formación adecuada que responda, igualmente, a las necesidades empresariales en materia de cualificaciones. Este es un asunto clave en términos de eficiencia.

En particular, es urgente avanzar en la reducción de los niveles de burocracia y complejidad de algunos sistemas. La carga burocrática asociada a los sistemas de prácticas puede constituir una barrera a la participación empresarial en los mismos. Además de la gran cantidad de papeleo que se genera, el problema radica en la complejidad de los procedimientos que las empresas han de poner en marcha para satisfacer los requisitos de los diferentes programas de prácticas.

#### **Las empresas necesitan:**

- ⇒ Flexibilidad en el desarrollo del sistema de prácticas y reglas simples de financiación.
- ⇒ Bajos niveles de burocracia.
- ⇒ Auditorías que no se solapen y que, por tanto, resulten innecesarias.
- ⇒ Que no se introduzcan cambios constantes en el sistema.
- ⇒ Estar involucradas en la definición de los currículos formativos para asegurar una correcta adecuación de los mismos con las necesidades empresariales.

Es preciso generar más confianza en los empresarios. Con independencia de los mecanismos de evaluación existentes, para las empresas la prueba más poderosa de los resultados de la formación viene dada por la necesidad de mantener su imagen de marca. Una empresa es consciente de que si proporciona una formación escasa, su reputación se resentirá, los jóvenes talentos no querrán incorporarse a la misma y la marcha de la organización se verá afectada negativamente.

## CONCLUSIÓN

Los sistemas de formación dual son una vía importante para ofrecer los jóvenes un acceso más fácil al mercado de trabajo, junto con oportunidades interesantes de carrera a lo largo de su vida laboral. Además, contribuyen a unos niveles bajos de paro juvenil, a unas tasas más altas de empleo y, en definitiva, a más crecimiento económico en Europa.

Con el presente informe, BUSINESSEUROPE ha pretendido destacar los elementos claves que han de conformar la estrategia europea a favor de las prácticas en el medio laboral.

A través de los nuevos Fondo Social Europeo y programa “Erasmus para todos”, la Comisión Europea tiene los medios para ayudar a los Estados miembros a encontrar modos rentables de implantar, reformar o expandir sus sistemas de formación dual. Esta oportunidad no debe perderse.

El objetivo a conseguir, es decir, expandir en todos los Estados miembros un enfoque de la formación profesional anclado en el aprendizaje práctico, implica un trabajo conjunto de los principales actores concernidos: las Instituciones europeas, los Gobiernos, los empresarios, los trabajadores, los interlocutores sociales, las instancias educativas y los jóvenes.

Para ello, BUSINESSEUROPE invita a la Comisión Europea a que organice, una vez al año, un foro de debate que supervise los progresos realizados en la puesta en marcha de la citada estrategia europea de prácticas. Asimismo, BUSINESSEUROPE propone que esta supervisión forme parte del Semestre Europeo.

## Anexo: Sistemas de prácticas en la UE

UE 27	APRENDIZAJE EN EL CENTRO ESCOLAR	APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO	EXPLICACIONES
AUSTRIA		X	El sistema de formación austriaco es similar al alemán y al danés. Alrededor de un 80% del alumnado que finaliza la educación obligatoria accede a la EFP. El 40% se acoge al sistema dual de prácticas y cerca de otro 40% empieza la EFP de grado medio (1-4 años) o superior (5 años)
BÉLGICA	X		No hay distinción entre educación secundaria superior y educación profesional. Los alumnos pueden elegir el sistema dual como parte de su educación secundaria, si han completado los dos primeros años. La formación tiene lugar en escuelas técnicas y pocos alumnos realizan prácticas en una empresa.
BULGARIA	X		Los jóvenes pueden elegir entre 3 y 4 años de educación secundaria superior, combinada con formación profesional. La formación se desarrolla en escuelas técnicas.
CHIPRE	X		Los jóvenes pueden elegir entre 3 años de educación secundaria superior y 3 años de educación y formación profesional. La formación se desarrolla en escuelas técnicas.
REPÚBLICA CHECA	X	X	El 31% de los alumnos (15 años) de enseñanza secundaria entran en programas de prácticas. El 49% entra en escuelas de educación y formación profesional (con un certificado de madurez) y el resto (alrededor de un 20%) continúan su formación en centros de enseñanza secundaria (llamados "gymnasium")
DINAMARCA		X	Los jóvenes pueden elegir cursar 3 años de enseñanza secundaria superior o 4 años de educación y formación profesional. En los centros de EFP la mayoría de los alumnos realizan prácticas en empresas. Es un modelo basado en

			el trabajo, donde generalmente 2/3 de la formación tiene lugar en la empresa y 1/3 en la escuela. Con la crisis económica, el número de estudiantes en búsqueda de prácticas laborales se incrementó de 3.601 en 2008 a 8.200 en 2011.
ESTONIA	X	X	Se puede comenzar la EFP después de la enseñanza primaria y también después de la secundaria. En el primer caso, la EFP dura un mínimo de 3 años, incluidas las prácticas en una empresa. En el segundo caso, la formación es más teórica. El sistema, en general, está basado en el trabajo (66%)
FINLANDIA	X		Los jóvenes pueden elegir entre una formación basada en la escuela, que da acceso a una educación superior, y un programa de prácticas en una empresa. Aunque estos programas ofrecen las mismas cualificaciones/competencia que la formación adquirida en la escuela, pocos jóvenes optan por los mismos.
FRANCIA	X	X	La formación profesional se puede adquirir en un centro superior de EFP. Alrededor del 40% del total de jóvenes que completan la enseñanza secundaria finalizan un programa de formación profesional, de los cuales un 32% realizan prácticas laborales. Este porcentaje cae al 4% en la educación terciaria.  Hay dos tipos de contratos, el contrato en prácticas (50% de la formación se da en el puesto de trabajo) y el contrato de profesionalización (5/6 de la formación se da en el puesto de trabajo). Éste último está más centrado en la enseñanza secundaria superior. En general, el sistema francés se basa en el trabajo.
ALEMANIA		X	El sistema alemán de enseñanza secundaria superior se denomina sistema dual. La formación y

			aprendizaje tiene lugar en la empresa (3/5 del tiempo lectivo) y en la escuela (2/5). La empresa firma un contrato con el aprendiz y le paga una prestación de formación. Los alumnos que obtienen esta formación, tienen acceso a la educación superior, incluida la Universidad, después de completar tres años de experiencia ocupacional. Actualmente, hay alrededor de 1,5 millones de aprendices dentro del sistema dual de formación alemán.
GRECIA	X		Se puede comenzar la formación profesional después de completar la enseñanza primaria o la secundaria. Alrededor de un 35% del total de jóvenes completan la formación profesional. Sólo un 5% participa en programas de prácticas.
HUNGRÍA	X	X	En torno a un 12% de los jóvenes completan la educación y formación profesional de grado medio. Normalmente, la misma va acompañada de prácticas en empresas.
IRLANDA	X	X	Por norma general, la formación profesional finaliza con la realización de prácticas. Sin embargo, solo el 2% de los jóvenes completan la EFP.
ITALIA	X		La formación profesional se imparte mayormente en los centros educativos. En torno al 25% de los jóvenes que completan la enseñanza obligatoria finalizan un ciclo educación y formación profesional.
LETONIA	X		Los programas de formación proporcionan acceso a la educación superior. La formación profesional está basada en la escuela (teórica).
LITUANIA	X		Existen diferentes tipos de programas de formación profesional. La enseñanza y el aprendizaje se basan en el aprendizaje en el centro escolar.
LUXEMBURGO	X	X	Cerca del 62% de los jóvenes que completan la enseñanza

			secundaria, finalizan un ciclo de formación profesional. De dicho 62%, un 12% entran en programas de prácticas laborales.
<b>MALTA</b>	<b>X</b>		La formación profesional dura entre 1 y 4 años, dependiendo de la opción elegida. La formación adquirida es más teórica que práctica, al estar basada en la escuela.
<b>PAÍSES BAJOS</b>		<b>X</b>	Se combina la educación general con la profesional y se da acceso a la educación superior, que se basa en el trabajo. La formación profesional dura entre 1 y 4 años, dependiendo de la opción elegida. La formación es mayoritariamente práctica (60%).
<b>NORWAY</b>	<b>(X)</b>	<b>X</b>	No hay distinción entre educación secundaria y formación profesional. Ambas son conocidas como "educación juvenil" e incluye toda educación recibida desde la enseñanza primaria hasta la superior. La educación profesional puede ser diseñada para permitir el acceso a un nivel educativo superior o a un programa de prácticas. Aproximadamente el 60% de los jóvenes completan la educación profesional. De estos, un 15% realizan prácticas en una empresa.
<b>POLONIA</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	La educación profesional dura entre 2 y 3 años y cualifica a los jóvenes para trabajar o para continuar su formación. Alrededor del 42% de los jóvenes que completan la enseñanza secundaria finalizan un ciclo de educación profesional. De ellos, un 5% realizan prácticas en una empresa.
<b>PORTUGAL</b>	<b>X</b>		Después de 9 años de escolarización, los jóvenes pueden empezar un ciclo de FP de 3 años de duración. Los cursos de FP están dirigidos al mercado laboral, aunque también proporcionan acceso a una educación superior. El porcentaje de abandono de la FP es del 11%. Los programas formativos

			no suelen incluir prácticas.
RUMANIA	X		La EFP no se basa en el trabajo.
ESLOVAQUIA	X	X	Alrededor del 72% de los jóvenes que completan la enseñanza secundaria finalizan un ciclo de educación profesional. De ellos, aproximadamente el 30% realiza prácticas en una empresa. El sistema se basa principalmente en el trabajo (60%).
ESLOVENIA	X		La educación y formación profesionales se basa en la escuela.
ESPAÑA	X		En torno a un 46% de los jóvenes que completan la enseñanza secundaria acceden un ciclo de educación profesional. Los programas de la EFP se basan en la escuela.
SUECIA	X		Las escuelas de formación profesional de grado medio combinan aprendizaje teórico y práctico. Todo alumno debe completar al menos 15 semanas de aprendizaje práctico en un centro de trabajo. Cerca del 52% de todos los jóvenes completan un ciclo de formación profesional.
SUIZA		X	Existen varias formas de educación profesional, partiendo de la escuela elemental. La mayoría de la formación recibida se basa en programas de prácticas en empresas.
REINO UNIDO	X	X	En torno a un 41% de los jóvenes que completan la enseñanza secundaria finalizan un ciclo de educación profesional que, en su mayoría es más teórico que práctico. En caso de que haya disponibilidad de hacer prácticas para los jóvenes entre 16 y 18 años, sólo un 6% de los mismos las realizan. Al igual que ocurre en Francia, la percepción de la formación profesional es negativa, independientemente del hecho de que el 75% de los aprendices reciban una oferta de empleo por parte de la empresa donde han realizado las prácticas. Sin embargo, la EFP está demasiado

			centrada en el nivel intermedio, siendo que existe una mayor demanda de cualificaciones más altas. En caso de acceder al sistema de prácticas, el aprendizaje se basa mayormente en el aprendizaje en el trabajo (70%).
--	--	--	---