

Guia europea de bones pràctiques  
d'acompanyament de  
ni-nis a través de la formació d'aprenents



Maig 2016



El suport de la Comissió Europea per a la producció d'aquesta publicació no implica l'aval del contingut, que reflecteix únicament l'opinió dels autors, i la Comissió declina tota responsabilitat per l'ús que pugui fer-se de la informació en ella continguda.

## Resum

Introducció .....	4
1. El marc jurídic europeu .....	5
1.1) Garantia Juvenil.....	5
1.2) Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents.....	6
1.3) Youth on the Move.....	6
2) Situació de la formació d'aprenents als països estudiats.....	7
2.1) Perfil de la formació d'aprenents a cada país .....	7
2.2) Estat de la situació in els tres sectors analitzats .....	23
3) Selecció de millors pràctiques.....	31
4) Recomanacions .....	62

# Introducció

Realitzat entre 2014 i 2016 i cofinançat pel programa europeu Erasmus+, el projecte europeu "Apprenticeship for NEETS" (ANEETs) està orientat a crear una xarxa per promoure la formació d'aprenents / les pràctiques en empreses per a joves vulnerables que no estan estudiant, treballant ni formant-se ("Not in Education, Employment or Training", NEET).

A Europa, els denominats ni-nis (joves que no estan cursant estudis, treballant ni formant-se) estan considerats com un dels grups més problemàtics en el context de la desocupació juvenil. Així, segons Eurostat, el 2011, 7,5 milions de persones d'edats compreses entre 15 i 24 anys i 6,5 milions de persones entre 25 i 29 anys d'edat estaven excloses del mercat laboral i el sistema educatiu a Europa. El 2012, la població de ni-nis va assolir un nivell d'uns 15 milions entre els joves de 15 a 29 anys (Eurofound, 2012a). Els ni-nis són una de les prioritats d'Europa en termes d'ocupació i inclusió de persones joves a escala europea.

Per afrontar aquesta prioritat, ANEETs es proposa crear eines innovadores que facilitin la seva integració professional i ocupació laboral. L'objectiu és especialment crear noves sinergies de col·laboració entre el món de l'educació i el món professional en tres sectors específics: hostaleria, metal·lúrgia i noves tecnologies.

Amb la finalitat de fomentar els vincles entre els diferents agents de la inclusió professional, el projecte adaptarà les necessitats de les empreses per formar a les noves incorporacions, identificar i promoure la col·laboració.

El procés d'integració de ni-nis en empreses és el principal focus d'atenció d'aquest projecte: no solament respon a les necessitats de les empreses, sinó que a més aporta noves competències als ni-nis. Per tant, el projecte incrementa l'ocupabilitat dels ni-nis així com la probabilitat d'emergència d'accions professionals innovadores adreçades a aquest grup de destinataris.

El públic objectiu del projecte ANEETs són els ni-nis. Els ni-nis són una població molt heterogènia de persones joves de 15 a 29 anys d'edat i, de fet, poden trobar-se diverses definicions dels ni-nis en la literatura. Representen tant joves que abandonen l'escola prematurament com joves que tenen problemes per entrar al mercat laboral. Per a les finalitats d'aquest projecte, els socis han acordat basar-se en una definició expressament àmplia de ni-nis. En el marc del projecte, els ni-nis es divideixen en 4 categories:

- Aturats: de llarga o curta durada
- No disponibles: malalts, discapacitats, joves encarregats de cuidar a un familiar
- Desvinculats: no busquen treball ni es formen, amb un estil de vida antisocial i perillós
- Joves que busquen oportunitats: joves que busquen formació o ocupació però solament consideren oportunitats que s'ajustin a les seves habilitats i estatus

Es considera que les necessitats del grup objectiu de ni-nis són les següents: integració laboral eficaç amb suport adequat, educació personalitzada i perfeccionament d'habilitats.

El projecte està coordinat per Face Foundation (França) i integra a tres altres organitzacions establertes a Bèlgica, Irlanda i Espanya:

- FACE Foundation (França) – líder del projecte ([www.fondationface.org](http://www.fondationface.org))
- European & think do tank Pour la Solidarité (Bèlgica) ([www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu))
- Ideas Institute (Irlanda) ( [www.ideasinstitute.ie](http://www.ideasinstitute.ie))
- Espiral Entitat de Serveis (Espanya): [www.espirals.org](http://www.espirals.org)

Aquesta guia europea de bones pràctiques inclou:

- El marc jurídic europeu
- La situació de formació d'aprenents / períodes de pràctiques als països en qüestió: Bèlgica, França, Irlanda i Espanya
- Una selecció de bones pràctiques
- Un conjunt de recomanacions.

## 1. El marc jurídic europeu

Les accions i els models de formació d'aprenents per combatre la desocupació entre els nins estan identificats en nombrosos documents legislatius de caràcter nacional. En realitat, els models de formació d'aprenents són competència dels Estats membres. Per tant, no existeix un marc jurídic europeu com a tal, però es poden identificar documents i iniciatives destinats a harmonitzar la legislació sobre desocupació juvenil i els sistemes de formació d'aprenents / períodes de pràctiques a nivell europeu.

### 1.1) Garantia Juvenil

La Garantia Juvenil és un nou plantejament per afrontar la desocupació juvenil que té com a objectiu assegurar que tots els joves menors de 25 anys d'edat –estiguin o no inscrits en els serveis d'ocupació– rebin una oferta concreta i de bona qualitat en un termini de 4 mesos des del moment en què finalitzen l'educació formal o queden aturats.

Aquesta oferta de bona qualitat ha de ser per a una ocupació, formació d'aprenent, període de pràctiques o educació contínua, i ha d'estar adaptada a les necessitats i la situació de cada individu.

Els països de la UE van confirmar el principi de la Garantia Juvenil a l'abril de 2013 (Recomanació del Consell).

La Comissió Europea ha ajudat a cada país de la UE a desenvolupar el seu propi Pla d'implementació nacional de la Garantia Juvenil. La Comissió recolza també les activitats de sensibilització sobre l'establiment de la Garantia Juvenil, amb un programa pilot en marxa a 4 Estats membres (Letònia, Finlàndia, Portugal i Romania). El concepte, els productes i efectes visuals d'aquest programa pilot s'han posat a la disposició de les autoritats nacionals, regionals i locals que volen utilitzar-la en forma de conjunt d'eines en format electrònic. Així mateix, la Comissió facilita també l'intercanvi de millors pràctiques entre els Governos europeus.

Per facilitar les transicions escola-treball, el Paquet d'Ocupació Juvenil de la Comissió llança també una consulta entre els interlocutors socials europeus en un Marc de qualitat per als períodes de pràctiques amb la finalitat de permetre als joves adquirir experiència laboral d'alta qualitat en condicions segures. D'altra banda, la Comissió ha llançat també una Aliança

Europea per a la Formació d'Aprenents (EAfA) amb la finalitat de millorar la qualitat i l'oferta de formació d'aprenents, distribuint programes reeixits de formació d'aprenents entre els Estats membres i esbossant formes de reduir els obstacles a la mobilitat dels joves.

## 1.2) Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents

L'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents (AEfA) és una plataforma única que posa en contacte als governs amb altres actors principals, com empreses, interlocutors socials, proveïdors d'educació i formació professionals, regions, representants juvenils o grups de reflexió. L'objectiu comú és reforçar la qualitat, l'oferta i la imatge de la formació d'aprenents a Europa.

Aquesta Aliança es va presentar al juliol de 2013 amb una declaració conjunta dels interlocutors socials europeus (ETUC, BusinessEurope, UEAPME i CEEP), la Comissió Europea i la Presidència del Consell de la UE. La va seguir una Declaració del Consell pels països de la UE.

Si bé és gestionada per la Comissió, l'èxit d'EAfA resideix en la implementació de compromisos nacionals i el compromís dels socis, especialment a través de promeses de les parts interessades.

L'Aliança ha mobilitzat eficaçment als Estats membres de la UE i també als països candidats de l'EFTA i la UE, així com un gran nombre de parts interessades per participar en la formació d'aprenents de qualitat. Ha facilitat la creació de xarxes, la cooperació i l'intercanvi de millors pràctiques. El Cedefop (Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional) i la Fundació Europea de Formació (ETF) han ofert el suport d'experts en estratègia. L'Aliança ha contribuït també a sensibilitzar sobre els beneficis de la formació d'aprenents.

Marianne Thyssen, Comissària europea d'Ocupació, Assumptes Socials, Capacitats i Mobilitat dels Treballadors, durant les declaracions de Riga, el 22 de juny de 2015, amb la Comissió Europea i els actors d'inclusió professional europeus, sota el control de l'Aliança, van segellar l'objectiu d'oferir 140.000 contractes de formació d'aprenents abans de 2018.

## 1.3) Youth on the Move

Youth on the Move és un ampli paquet d'iniciatives polítiques sobre educació i ocupació per a joves a Europa. Iniciat el 2010, forma part de l'Estratègia Europa 2020 per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador.

Youth on the Move té com a objectius:

- millorar l'educació i l'ocupabilitat;
- reduir l'alta desocupació juvenil i incrementar la taxa d'ocupació juvenil –d'acord amb l'objectiu més ampli de la UE d'aconseguir una taxa d'ocupació del 75% entre la població en edat de treballar (20-64 anys)– fent que l'educació i la formació estiguin més adaptades a les necessitats dels joves i animant a aquests a aprofitar les beques de la UE per estudiar o formar-se en un altre país;

- incitar als països de la UE a prendre mesures per simplificar la transició de l'educació al treball.

Mètodes de Youth on the Move:

- Coordinar les polítiques per identificar i estimular accions a nivell de la UE i nacionals
- Accions específiques dissenyades per a joves –com 'La teva primera ocupació EURES' per a la mobilitat del mercat laboral a la UE, i un major suport als joves emprenedors a través de l'instrument europeu de microfinançament Progress.

## 2) Situació de la formació d'aprenents als països estudiats

### 2.1) Perfil de la formació d'aprenents a cada país

#### 2.1.1) Perfil de la formació d'aprenents a França

“Contrat d'apprentissage”<sup>1</sup> (joves de 16–25 anys d'edat en formació inicial pel Ministeri d'Educació) i “contrat de professionalisation”<sup>2</sup> (joves de 16–25 anys d'edat o aturats en formació professional pel Ministeri de Treball).

El Ministeri d'Educació és responsable de la política d'educació que es promou a través de la formació professional en escoles o a través de la formació d'aprenents.

El Ministeri d'Ocupació, Treball, EFP i Diàleg Social s'encarrega de la formació professional per a joves fora del sistema d'educació inicial i per a demandants d'ocupació adults i empleats del sector privat (per tant, pot elaborar normes i reglaments i establir taxes de formació, etc.). Durant 20 anys, a França el nombre d'aprenents ha augmentat de 440.000 a 540.000 entre 1990 i 2013. Però ha disminuït el nombre d'aprenents en el període més recent, des de 2011. El nombre d'aprenents segueix actualment una tendència decreixent, amb una disminució en cada tipus de contracte del 20% i el 32%, respectivament, a gener de 2014 comparat amb gener de 2013<sup>3</sup>. Aquesta disminució és especialment certa per al nombre d'aprenents amb baixos nivells de qualificació.

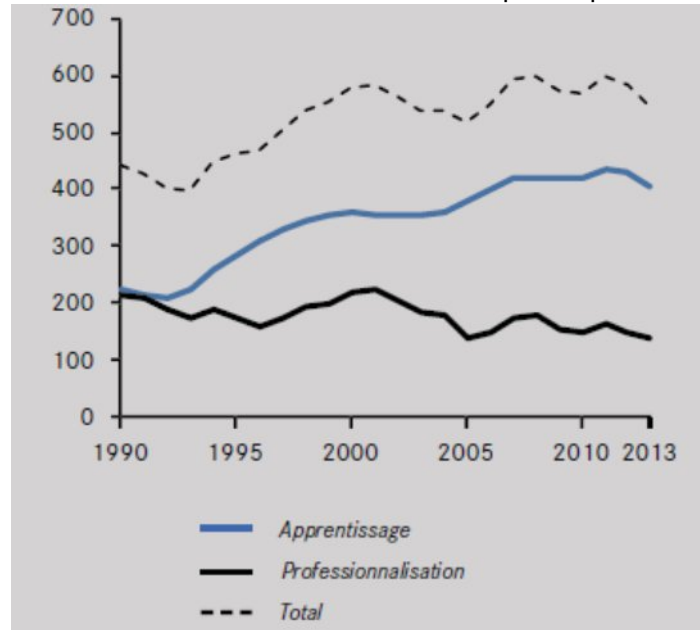
---

<sup>1</sup> “Contrat d'apprentissage” en francès significa contracte de formació d'aprenents

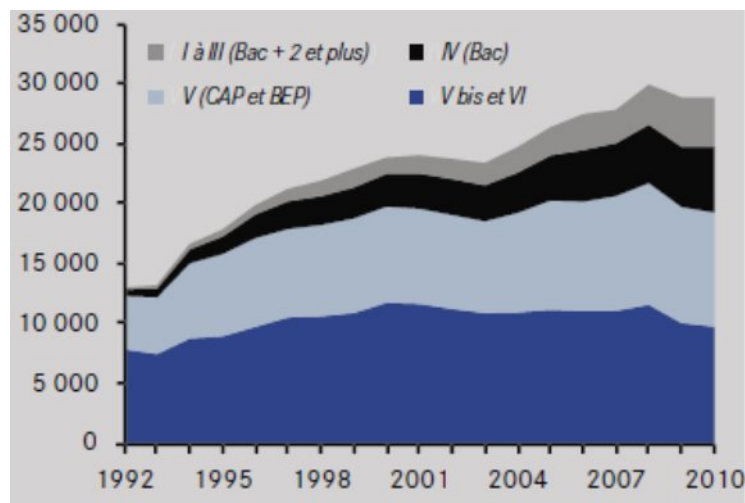
<sup>2</sup> “Contrat de professionalisation” en francès significa contracte de pràctiques

<sup>3</sup> [www.alternance.fr](http://www.alternance.fr)

Treballadors amb contractes de pràctiques<sup>4</sup>



Fluxos de contractes de formació d'aprenents per any i nivell educatiu en l'entrada<sup>5</sup>



Els alumnes poden iniciar la formació d'aprenents als 16 anys d'edat. Els anys 2006-2007 l'edat mitjana dels aprenents era de 18,7<sup>6</sup>. La durada de la formació d'aprenents pot variar d'un a tres anys, en funció del títol per al qual es preparen. Pot arribar a ser de quatre anys per als aprenents amb discapacitats.

De fet, la formació d'aprenents a França és solament una més de les opcions del sistema d'educació obligatòria, que es divideix en tres etapes: l'educació primària (de 6 a 11 anys),

<sup>4</sup> Els notis du conseil d'analyse économique, n° 19, décembre 2014

<sup>5</sup> Els notis du conseil d'analyse économique, n° 19, décembre 2014

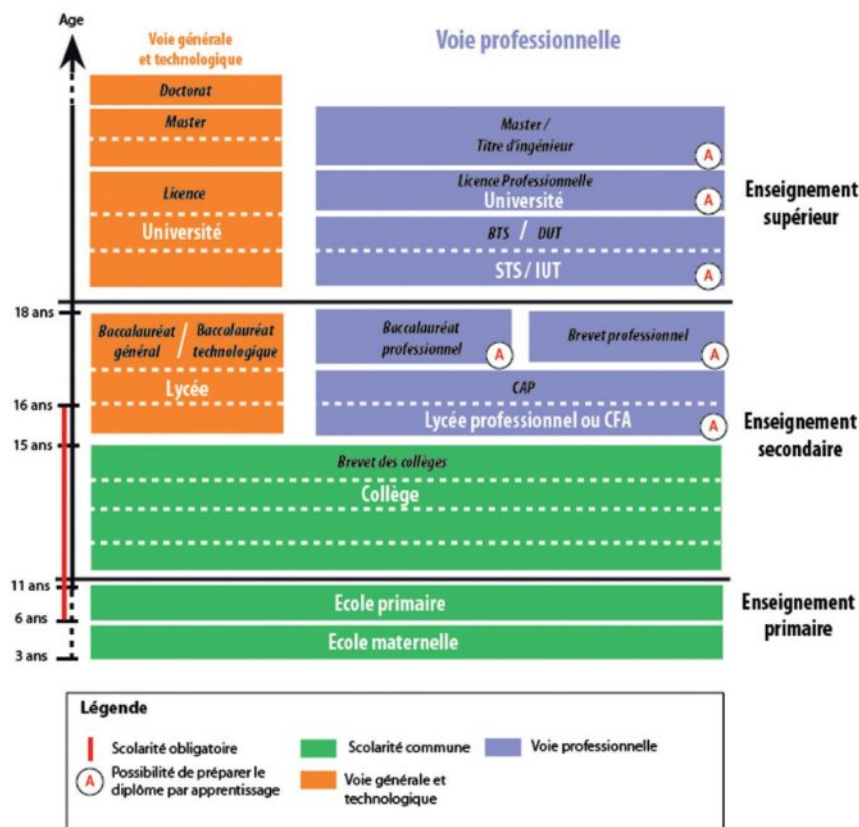
<sup>6</sup> [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/formemp09e.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/formemp09e.pdf).



l'educació secundària (de 12 a 15 anys) i l'educació secundària superior en un "Lycée" general o tecnològic o un "Lycée" professional (obligatori per a les edats de 15 a 16 anys). En el moment d'accedir a l'última etapa de l'educació obligatòria, el Lycée, els alumnes tenen tres opcions: estudis generals, estudis tecnològics o formació professional.

El Lycée professional (formació professional) ofereix una combinació d'educació general i coneixements tècnics, i inclou una col·locació en empresa garantida. Prepara als estudiants per un període de dos anys per a la primera etapa de la formació professional, que correspon al "certificat d'aptitude professionnelle" (CAP) o el "brevet d'études professionnelles" (BEP). Ambdues qualificacions són similars, però el CAP està més enfocat a la formació professional i el BEP està més enfocat a l'educació general i està pensat per als qui volen prosseguir els estudis. Al final de la formació professional inicial, els estudiants poden seguir un programa de dos anys per obtenir un títol de batxillerat professional, que els permetrà accedir directament al mercat laboral o seguir estudiant.

### Formació d'aprenents en el sistema educatiu inicial francès



Font: Centre d'analyse stratégique La note d'analyse stratégique, Février 2013, numéro 322

Els aprenents generalment troben feina en les grans corporacions, que contracten a més aprenents que les pimes perquè tenen més recursos dedicats a RRHH i també poden invertir més en polítiques de RSC. Però el potencial de formació d'aprenents en les pimes és important, ja que l'economia francesa té moltes petites empreses, especialment en el sector

de l'hostaleria, que és el que contracta a més aprenents. Al setembre de 2015, un diari francès va publicar una taula amb les 10 empreses que contractaven a més aprenents a nivell nacional: en primer lloc hi havia Airbus, Sopra Steria, Areva i Siemens, que són grans empreses especialitzades en mecànica d'alt rendiment i TI. La quantitat d'ofertes d'ocupació a l'any per a aprenents en aquestes empreses és d'entre 313 i 320. Les segueixen HSBC, Thales, BNP Paribas, Orange i Schneider Electric, amb unes 174–149 ofertes de feina per a aprenents<sup>7</sup>.

Els tres sectors que ofereixen més llocs de treball per a aprenents són el sector de l'hostaleria i la restauració, el comerç i les assegurances. Segons un estudi prospectiu de la unitat estratègica del Primer Ministre, els treballs en els quals es donaran més oportunitats d'aprenentatge per a la incorporació de joves al mercat laboral són del sector de TI (enginyers de TI), així com a l'àrea acadèmica i d'investigació (investigadors), el sector del comerç (representants de vendes i agregats) i el sector paramèdic (infermeres)<sup>8</sup>.

Crida l'atenció que, a França, participar en activitats de formació d'aprenents està considerat normalment com una segona opció, normalment per a persones que fracassen en el sistema educatiu clàssic. És el principal obstacle per al desenvolupament de la formació d'aprenents a França. Segons una enquesta encarregada per l'Institut Montaigne al febrer de 2015, per al 43% dels francesos la formació d'aprenents és per als joves "que tenen dificultats en els estudis" i "porta a treballs mal remunerats". Aquestes opinions persisteixen fins i tot entre els pares i els joves. El 83% dels francesos creuen que "la formació d'aprenents serveix per trobar feina més fàcilment", però un 69% considera també que solament és pertinent per a ocupacions manuals<sup>9</sup>.

## 2.1.2) Perfil de la formació d'aprenents a Bèlgica<sup>10</sup>

Segons el Comitè Consultiu d'Educació i Capacitació, la formació d'aprenents (alternança) es pot definir de la següent manera:

"Una forma d'ensenyament orientat a aprendre a través de l'articulació constant d'una formació general (teòrica i pràctica) en lloc de formació i una formació pràctica en el lloc de treball."<sup>11</sup>

Existeixen dos sistemes d'Educació i Formació Professionals (EFP), tots dos reconeguts com una forma d'educació obligatòria a temps parcial, en els quals s'ha format a unes 25 persones en el període 2012-2013<sup>12</sup>.

- Un en la jurisdicció d'educació: CEFA<sup>13</sup>

<sup>7</sup> <http://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/classements-entreprises/qui-recrute-encore-en-alternance-943.php>

<sup>8</sup> "France Stratégie, Les métiers en 2022, July 2014 <http://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-0>

<sup>9</sup> <http://etudiant.lefigaro.fr/les-news/palmares/detail/article/l-apprentissage-toujours-aussi-mal-percu-par-les-francais-4638/>

<sup>10</sup> Aquesta guia cobreix la Comunitat francesa de Bèlgica: les regions de Valònia i Brussel·les.

<sup>11</sup> Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, categoria "Alternance", <http://ccfee.be> : <http://bit.ly/1h37aiu>

<sup>12</sup> Totes les xifres proporcionades en aquesta secció es van recopilar dels diferents actors dels sistemes de EFP: CEFA, EFP, IFAPME, FOREM

- Un en la formació professional: EFP<sup>14</sup> i IFAPME<sup>15</sup>.

Una CEFA està vinculada a una escola d'educació secundària normal. Té els mateixos objectius en termes de capacitats i ofereix els mateixos tipus de certificacions que si l'estudiant seguís el sistema d'educació general. Les CEFA estan orientades a joves a partir de 15 anys d'edat que ja han cursat dos anys d'educació secundària en el sistema general. Qualsevol jove d'edats compreses entre 16 i 18 anys pot optar a aquest tipus de qualificació. Les CEFA ofereixen formació obligatòria a temps parcial, dividida en dos períodes: dos dies de classes teòriques a la CEFA i tres dies de formació en una empresa. La formació és supervisada per un tutor de l'empresa i pels educadors de CEFA. És possible la mobilitat entre aquest sistema de formació professional i el sistema d'educació general. De fet, en certes circumstàncies, un estudiant amb una titulació professional de CEFA pot inscriure's en el sistema educatiu general per prosseguir els estudis. Hi ha 185 institucions educatives CEFA a les àrees de la Comunitat francesa i Brussel·les, que van formar a 8.896 joves (5.962 nois i 2.934 noies) l'any acadèmic 2012-2013, en més de 100 perfils empresarials de tots els sectors.

El sistema de formació professional que s'ofereix a EFP (a la regió de Brussel·les) i IFAPME (a Valònia) està centrat principalment en qualificacions relacionades amb ocupacions per compte propi, petites i mitjanes empreses i artesanía. Normalment, la formació d'aprenents en aquest sistema dura tres anys i es pot realitzar entre els 15 i 18 anys d'edat. Quatre dies a la setmana es dediquen a la formació professional en pimes o amb un treballador autònom i la formació teòrica la imparteixen formadors especialitzats una vegada a la setmana. S'organitzen centenars d'activitats de formació d'aprenents en els següents sectors: construcció, fusta, metal·lúrgia, oficis, electricitat, enginyeria de l'automòbil i mecànica, serveis de cures personals, vendes i comerç, economia i consultoria empresarial, TI i disseny gràfic, tèxtil, turisme i temps lliure, càtering, hostaleria, restauració.

IFAPME està present en 34 ubicacions geogràfiques diferents a Valònia i forma a 15.822 aprenents, ocupa a 2.860 formadors/tutors i treballa en col·laboració amb 9.623 empreses. El 84% dels estudiants que realitzen la seva formació a IFAPME solen aconseguir un treball als 6 mesos de la seva graduació. A la regió de Brussel·les, EFP ofereix 70 tipus diferents de professions i forma a més de 900 aprenents a l'any.

Si bé els perfils d'empresa tendeixen a cobrir ambdues branques, CEFA i IFAPME/EFP, les ofertes de formació generalment s'orienten a professions tècniques, que no solen tenir bona reputació per la duresa del treball, l'horari i els baixos salaris. No obstant això, davant la creixent escassetat de mà d'obra en la majoria dels sectors que requereixen empleats tècnics, molts empresaris han pujat els salaris per atreure als treballadors. D'altra banda, alguns treballs d'aquests sectors requereixen capacitats tècniques específiques, la qual cosa significa una valorització de l'ocupació i els salaris. A més, s'estan fent esforços reals per valoritzar la formació professional, normalment percebuda com un recés aïllat per a les

---

<sup>13</sup>CEFA en francès equival a Centris d'Education et de Formation en Alternance (centres d'educació i de formació en alternança)

<sup>14</sup> EFP en francès equival a Espace Formation PME (àrea de formació d'aprenents en pimes)

<sup>15</sup> IFAPME en francès equival a Institut de Formation en Alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (institut d'aprenentatge per a treballadors autònoms i de pimes).

persones que fracassen en el sistema educatiu clàssic. La FEP es promou perquè la formació professional sigui una oportunitat real i una trajectòria i elecció acadèmica reconeguda i valorada, més que una obligació davant la impossibilitat d'incorporar-se al sistema educatiu clàssic.

El 24 d'octubre de 2008 marca un important pas endavant, amb la signatura de l'acord marc de cooperació per a la formació dual, celebrat a Brussel·les entre la Comunitat francesa, la regió de Valònia i la Comissió comunitària francesa, amb l'anunci de l'harmonització dels dos sistemes (CEFA d'una banda i IFAPME i EFP per l'altre), que afecta especialment als estatus i contractes dels alumnes. Iniciat el 2015, es preveu que la seva implementació operativa sigui lenta, donada la complexitat institucional i el nombre d'actors implicats en aquesta reforma. Per tant, el sistema descrit en aquesta guia segueix estant operatiu.

La formació professional s'ha anat ampliant amb els anys i s'ha considerat una eina eficaç en la lluita contra la desocupació, doncs ofereix als demandants d'ocupació amb baixa qualificació l'oportunitat de trobar feina amb la implementació d'organismes concrets, que es descriuen a continuació:

- FOREM (a Valònia)

El 2014 i en associació amb IFAPME, el FOREM (servei públic d'ocupació i formació de Valònia) va desenvolupar la formació en alternança, dirigida a joves demandants d'ocupació (18–25 anys). La formació dura solament un any, per la qual cosa els joves poden adquirir habilitats professionals que són requerides al mercat laboral.

Per al període 2014-2015, estan disponibles diversos cursos de formació en alternança: carnisser, ensostrador, tècnic d'estructures de fusta, electricista especialitzat en instal·lacions domèstiques, tècnic de xarxes elèctriques i administració.

- AWIPH i Bruxelles-Formation

AWIPH ofereix cursos de formació en alternança per a persones amb discapacitats de la Comunitat francesa. Els programes de formació es desenvolupen sobre la base dels mateixos estàndards que els que fan servir altres operadors de formació. La durada de la formació varia segons la professió triada i l'experiència professional. El període de formació no pot superar un període total de 3 anys. A la regió de Brussel·les, Bruxelles Formation ofereix un programa similar en el qual PHARE, un servei específic dedicat a persones amb discapacitats que desitgen guanyar autonomia, ofereix una assistència individualitzada.

- OISP

Les OISP són entitats encarregades de la inserció socioprofessional. Se centren exclusivament en demandants d'ocupació que no han obtingut un títol d'educació secundària o primària. Hi ha quatre tipus diferents d'OISP: missions locals, operadors d'orientació, organitzacions de formació i taller pedagògic. Aquests centres ofereixen un ambient de treball real.

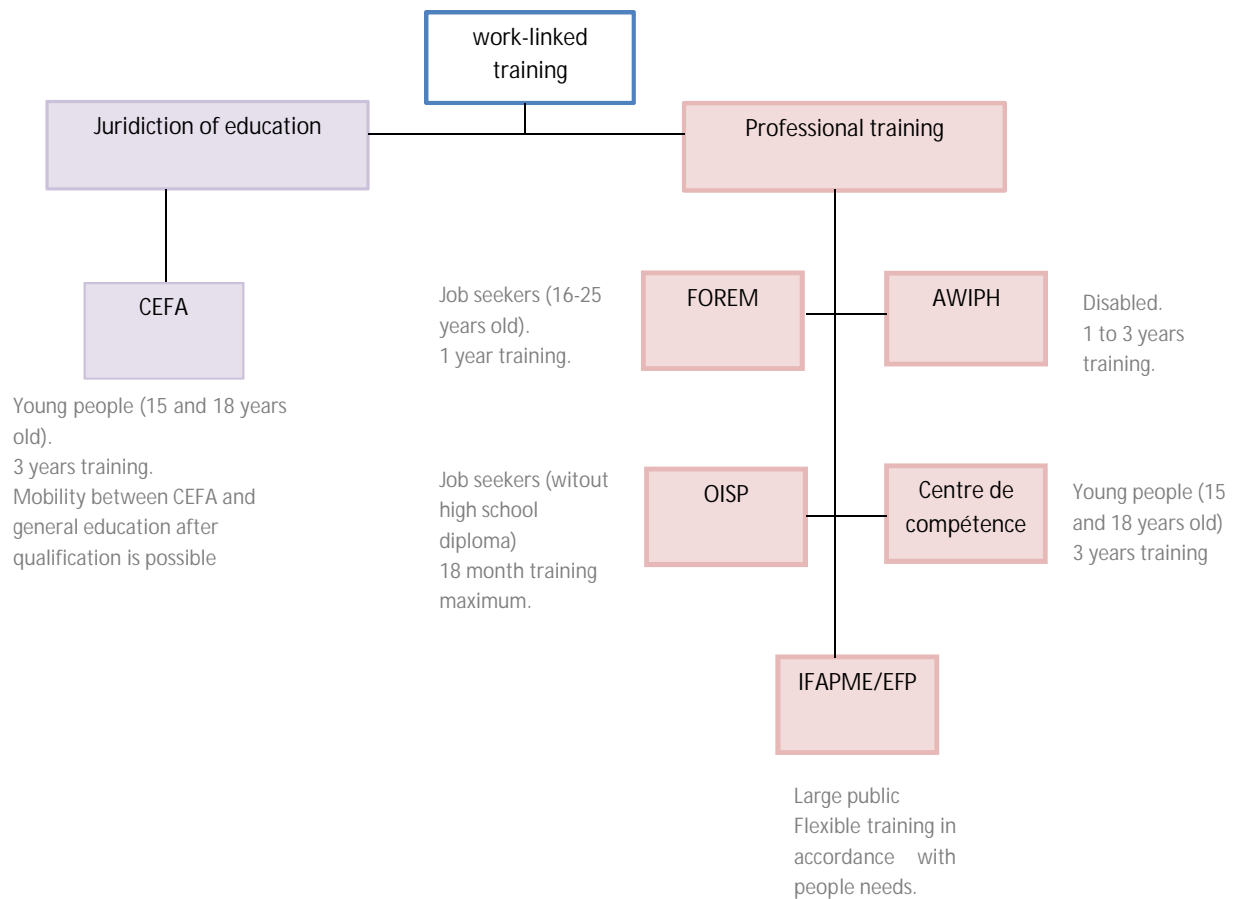
Durant la formació, poden organitzar-se pràctiques en empreses. La durada dels cursos va des d'algunes setmanes fins a un any i mig i, en alguns casos, pot adoptar la forma de formació en alternança.

A la regió de Brussel·les, 53 organitzacions tenen l'“etiqueta” OISP i formen a uns 4.500 aprenents amb el mètode d'aprenentatge en el treball.

- Centre de compéquences/Centres de références professionnelles<sup>16</sup>

Per satisfer les demandes expressades per les empreses i els treballadors, l'any 2000 es van crear els Centres de compéquences, com a resultat de la col·laboració entre institucions de formació, organitzacions socioprofessionals i empreses. Ofereixen formació a mida per respondre a les necessitats i els requisits de les empreses, treballadors, demandants d'ocupació, organismes educatius i representants del sector. A la figura següent es resumeixen els diferents sistemes d'EFP de Bèlgica, recopilant les seves principals característiques.

La formació d'aprenents a Bèlgica



Font: Pour la Solidarité - PLS.

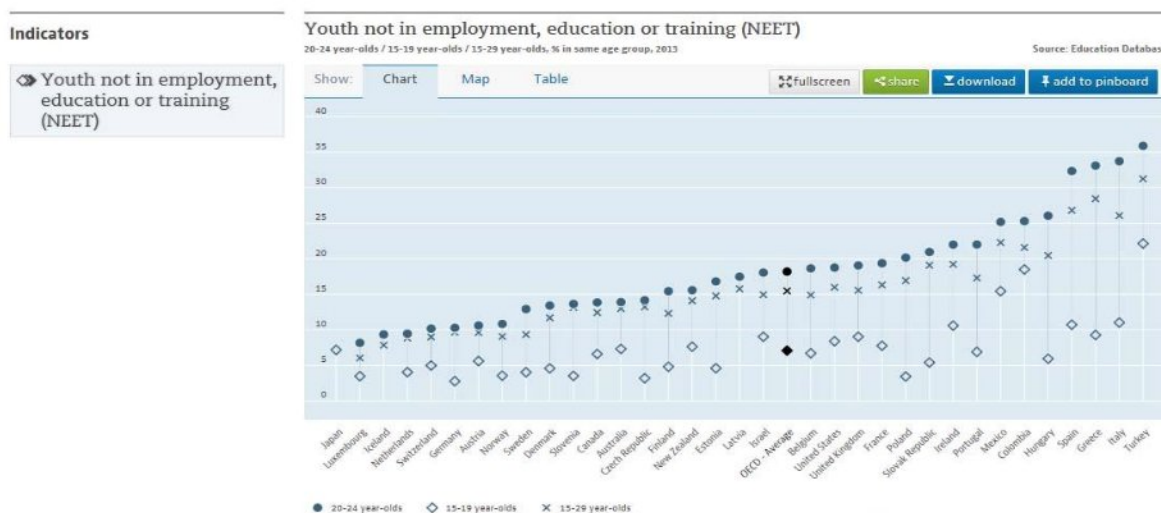
<sup>16</sup> Centre de compéquences/Centres de références professionnelles en francès equival a Centres de compéquences / Centres de referénces professionals

### 2.1.3) Perfil de la formació d'aprenents a Espanya

Els aprenents pràcticament han desaparegut del sistema laboral espanyol en les últimes dècades.

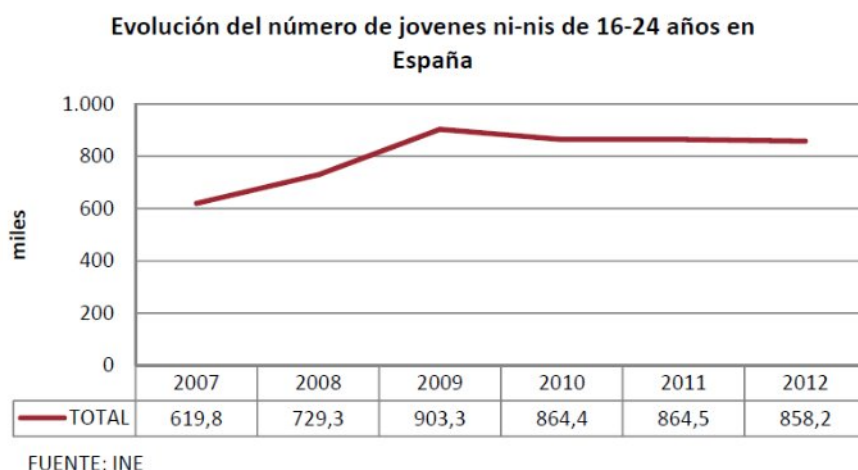
Un bon sistema educatiu i la voluntat i possibilitat d'estudiar a la universitat per part de la majoria de joves, en paral·lel amb la degradació de la imatge pública de la formació professional com a conseqüència de diversos canvis legislatius en un curt període de temps, han dut el país a una situació "sense retorn": molts joves amb titulacions i empreses que ofereixen treballs de baix perfil.

La recessió va fer la resta: les taxes de desocupació juvenil a Espanya pràcticament doblen la mitjana de l'OCDE encara que el nivell educatiu entre els adults és superior a la mitjana de l'OCDE i la despesa educativa és propera a la mitjana.

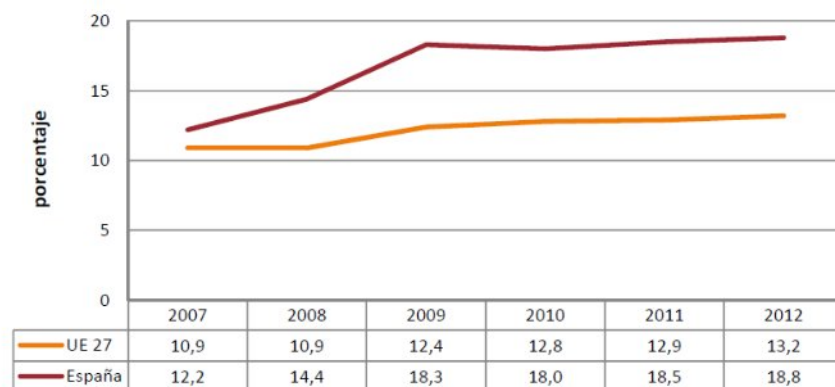


Font: OECD Unemployment outlook 2015

Segons Eurostat (2012), el nombre de ni-nis a Espanya pràcticament dobla les taxes europees (EU 27), si bé la tendència és d'una lleugera i lenta recuperació (INE – Institut Nacional d'Estadística, Espanya, 2012).



Evolución de la tasa NEET en España y en la UE 27



FUENTE: EUROSTAT

Ja el 1994, a causa de la recessió que es vivia aleshores, a Catalunya i Espanya es van crear una sèrie de "think-tanks" i grups de treball per tractar la qüestió del Sistema Educatiu i reflexionar sobre la relació entre aquest i la qualitat del sistema laboral que ens ha de permetre ser competitius a la UE i globalment: "L'ocupació és ara un recurs escàs que hem de preservar". Els participants actius en el debat eren representants de les diferents parts interessades, des de científics de les universitats fins a líders de diferents nivells del govern, educació, sindicats, empresaris i membres de la Junta d'Educació de Catalunya.

El debat no va cessar durant els "anys d'aparent riquesa". Es van introduir canvis en el sistema d'EFP fins a arribar a l'actual sistema dual que s'està desenvolupant en aquest moment.

El sistema polític espanyol és bastant descentralitzat i l'educació és una competència transferida a totes les Comunitats Autònomes; si bé els principals currículums d'educació i la legislació marc són una competència central del Ministeri d'Educació, el seu desenvolupament i aplicació, així com el seu finançament, són a càrrec de les Comunitats Autònomes. Això significa que els desenvolupaments poden ser diferents entre si.

Les principals característiques dels ni-nis a Espanya són:

- més del 50% de ni-nis són joves que deixen els estudis (sense completar el segon cicle de l'Educació Secundària)
  - Preocupa especialment la situació dels JOVES ADULTS (20–24, 25–29), entre els quals les taxes de desocupació són més baixes (àdhuc superant el 25%) però malgrat que la majoria tenen una titulació universitària, des de l'inici de la recessió no aconsegueixen trobar una feina adequada als seus estudis i capacitats.
  - El grup DONES està més afectat que el dels homes, especialment quan hi ha bretxes educatives.

Desenvolupament de la Garantia Juvenil a ESPANYA

- 28 de febrer de 2013: acord del Consell de Ministres complint la recomanació de la UE sobre Iniciatives de Garantia Juvenil allí on la desocupació juvenil era superior al 25% (Espanya)

- 22 d'abril de 2013: aprovació després d'un període de consulta social
- Finalitat: garantir que TOTS els joves menors de 25 anys rebin una bona oferta d'ocupació, educació addicional, formació d'aprenents o capacitació EN ELS 4 MESOS següents a la finalització dels seus estudis superiors o la seva inscripció com a aturats (no cursant estudis ni treballant ni formant-se)
- Pressupost: 1.887 milions d'euros.

#### Característiques dels ni-nis:

- El 72% dels ni-nis estan aturats i busquen feina activament (abans de la crisi, era del 47%)
- El 58% tenen experiència laboral prèvia. El 16% són de llarga durada (11 punts més que el 2007)
- El 80% d'ells estan inscrits en el sistema públic, per la qual cosa són part de l'EPA
- El 72% tenen entre 20 i 24 anys
- El 10% tenen estudis d'educació superior; el 25% no va completar l'educació secundària.

#### El sistema educatiu espanyol

A Espanya, l'educació és obligatòria entre els sis i els setze anys d'edat. L'actual sistema educatiu espanyol, d'acord amb la legislació, es divideix en dos sistemes diferents:

- El Sistema general:
  - (0-3; 3-6 anys) Primer i segon cicle d'Educació Infantil
  - (6-12 anys) Educació Primària
  - (12-16 anys) Educació Secundària Obligatòria (ESO), programa de formació i inserció
  - (16-19 anys) Educació Secundària Superior, Formació Professional de grau mitjà i de grau superior (Batxillerat)
  - Educació universitària
- El Sistema especial (Ensenyaments artístics i d'idiomes)

#### La formació d'aprenents en el sistema espanyol

Per donar resposta a les actuals necessitats del mercat laboral, el model de Formació Professional Dual es compromet a incrementar la col·laboració entre les escoles d'EFP i les empreses en el procés de formació dels estudiants.

Actualment, un nombre significatiu d'empreses participen en el nou model d'EFP dual, que permet als estudiants combinar la formació en escoles amb la formació en entorns reals de treball.

Hi ha dos mètodes de formació pràctica en el lloc de treball:

- L'ALTERNANÇA SIMPLE combina el temps de formació a l'escola i el temps actiu dels estudiants en l'empresa, sense implicar el reconeixement acadèmic del temps actiu en l'empresa



- L'ALTERNANÇA DUAL combina el temps de formació a l'escola i el temps actiu dels estudiants que treballen a l'empresa, amb reconeixement de l'aprenentatge dels estudiants en les seves activitats a l'empresa, en qualitat de: empleats assalariats, voluntaris o estudiants en pràctiques.

Els cicles s'agrupen en famílies professionals i tenen una durada variable de 2.000, 1.700, 1.400 i 1.300 hores. Part de les hores es dediquen a la formació en una escola i l'altra part, en formació pràctica en el lloc de treball. Un cicle de formació de 1.300 o 1.400 hores correspon a un any acadèmic, mentre que una sèrie de 1.700 o 2.000 hores correspon a dos anys acadèmics.

El mètode utilitzat es denomina ALTERNANÇA. Els objectius de l'alternança entre formació i ocupació són:

1. Permetre un procés simultani, integrat i coordinat, de formació i ocupació d'estudiants de centres d'EFP entre els centres d'EFP i les empreses dels sectors productius on existeix més disparitat entre el nombre d'estudiants matriculats i les necessitats de mà d'obra.
2. Millorar la formació, qualificació i desenvolupament personal dels joves que inicien la seva carrera professional en un determinat camp, alternant la formació en un cicle formatiu i el treball en una empresa.
3. Establir un vincle més estret i coresponsabilitat entre els centres de formació d'EFP i les empreses participants en el procés formatiu dels joves de diversos sectors productius i de serveis de l'economia espanyola.
4. Oferir incentius positius per als estudiants i les empreses, animar a les persones que completen l'ensenyament general i necessiten integrar-se al mercat laboral a que facin un curs de formació i adquireixin competències professionals suficients i adequades.
5. Fomentar la participació de les empreses en la qualificació d'aprenents, oferint l'oportunitat de realitzar una formació inicial de manera simultània a una activitat laboral.

Avantatges previsibles del nou sistema de Formació EFP Dual a Catalunya:

- Per als centres educatius: Ajudar a establir un major vincle i coresponsabilitat entre els centres de formació professional i les empreses en el procés d'aprenentatge dels estudiants.
- Per a les empreses: Recuperar el model de l'aprenent, assegurant un sistema d'EFP capaç de millorar les qualificacions i el desenvolupament personal dels joves; garantir personal qualificat adaptat a les necessitats i familiaritzat amb els processos i la cultura corporativa.
- Per als estudiants: Una oportunitat per combinar la formació en un centre i en una empresa del sector de la seva elecció amb un contracte o subsidi; desenvolupar el

seu potencial professional; aprendre en situacions de treball reals; guanyar experiència i millorar l'ocupabilitat.



Font: "La formació professional en alternança i dual: aprendre treballant, treballar aprenent", 2014.

L'empresa acull a l'aprenent durant el període de formació, d'acord amb el marc jurídic d'EPF nacional, en dues fases:

	RELACIÓ	DURADA	RETRIBUCIONS	SEGURETAT SOCIAL
<b>1a fase INTEGRACIÓ</b>	<b>FCT (pràctiques)</b>	80–100 hores	No remunerades	Sense alta a l'SS Assegurança escolar
<b>2a fase CONSOLIDACIÓ</b>	<b>OPCIÓ 1 Contracte de treball per a la formació i l'aprenentatge</b>	1 any, com a mínim	Pactades entre empresa i centre educatiu.  Salari segons conveni col·lectiu, en funció d'hores de treball efectiu.  No poden ser inferiors a l'SMI (4 €/h aprox.)	Alta a l'SS com a treballador  <b>BONIFICACIÓ QUOTES DE L'SS:</b>  <b>100%</b> Plantilla de menys de 250 treballadors  <b>75%</b> Plantilla igual o superior a 250 treballadors
	<b>OPCIÓ 2 Beca</b> (Signatura d'un acord formatiu entre empresa-centre i aprenent)	De 2 a 10 mesos per curs  (Es pot fer una pròrroga)	Pactades entre empresa i centre educatiu, en funció de les hores d'estada.  No poden ser inferiors a l'IPREM (3,5 €/h aprox.)	Alta a l'SS com a becari  <b>BONIFICACIÓ 100% QUOTES DE L'SS</b>

Font: Canviar la font per: "La formació professional en alternança i dual: aprendre treballant, treballar aprenent", 2014.

## 2.1.4) Irlanda

Estructura actual de formació d'aprenents

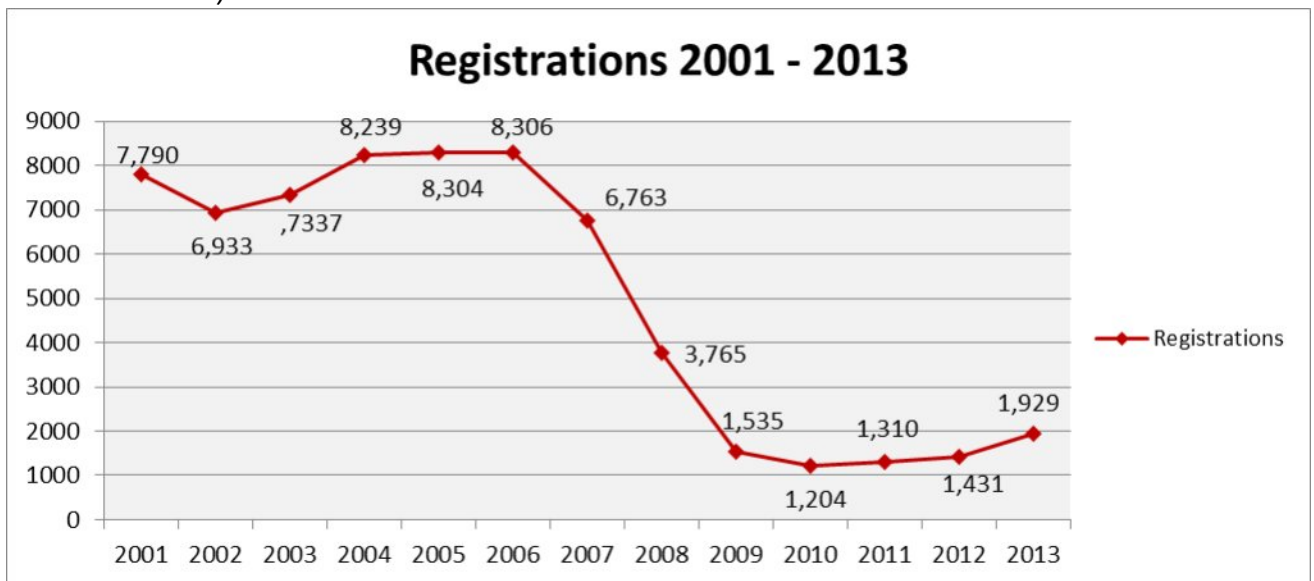
A Irlanda, la formació d'aprenents regulada és la forma reconeguda per mitjà de la qual es forma als joves per treballar en determinats oficis. És un programa basat en la demanda de les empreses i destinat a desenvolupar les capacitats de l'aprenent per cobrir les demandes del sector i el mercat laboral.

La formació d'aprenents regulada a Irlanda està regulada per la legislació i FÁS (ara SOLES) és l'autoritat reguladora. L'actual model de formació d'aprenents FÁS es basa en la legislació AnCO (Llei de formació industrial) promulgada en 1967 i esmenada per la Llei del fons nacional de formació de 2000 i la Llei de serveis d'ocupació de 1987, i es basa en el Llibre blanc sobre política de recursos humans de 1986 i el Programa per al progrés econòmic i social de 1991 (Acord PESP).

A Irlanda hi ha més de 4000 persones que opten per participar en el sistema de formació regulada d'aprenents, que abasta 27 activitats de formació d'aprenents.

L'impacte de la recessió econòmica ha produït una caiguda de la demanda d'aprenents per part de les empreses, especialment en els oficis relacionats amb la construcció. Un nombre

important d'aprenents han estat acomiadats abans de concloure la seva formació (vegeu la taula més a baix)

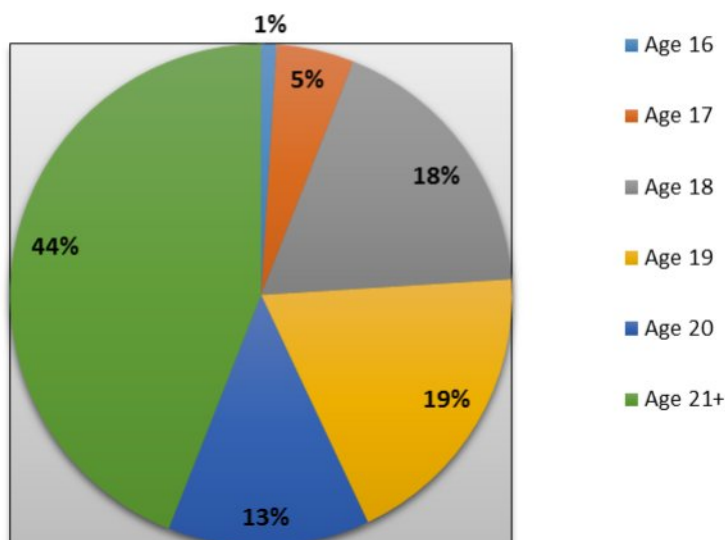


Font: Irish Training Authority (Soles Feb 2016), Department of Education & Skills

<https://www.education.ie/en/publications/policy-reports/apprenticeship-review-%12%80%93-Background-Issues-Paper.pdf>

Sota la legislació irlandesa, l'edat més primerenca a la qual es pot iniciar una formació d'aprenents regulada és els 16 anys. L'edat mitjana dels aprenents és d'aproximadament 19 anys. Perfil d'edat de l'aprenent: més del 80% dels aprenents inscrits pels empresaris el 2011 tenien 18 anys o més. Gairebé el 30% tenien més de 21 anys (veure gràfic circular a baix).

### Registrations by Age Profile as at 31/12/15



Font: SOLES 2016

La durada de la formació d'aprenents regulada a Irlanda és de 4 anys i és una combinació de formació dins i fora del lloc de treball.

Treballs que s'aprenen en la formació d'aprenents regulada: FÁS actualment és responsable de promoure i supervisar la formació i ensenyament dels aprenents en els oficis indicats en la taula següent:

1. Mecànica agrícola
2. Mecànica aeronàutica
3. Obra de paleta
4. Fusteria i ebenisteria
5. Condicionament de plantes de construcció
6. Electricitat
7. Instrumentació elèctrica
8. Sistemes de seguretat electrònics
9. Ferratges
10. Revestiment de sòls i parets
11. Mecànica de vehicles pesats
12. Aïllament industrial
13. Instrumentació
14. MAMF
15. Fabricació de metalls
16. Mecànica del motor
17. Pintura i decoració
18. Instal·lació de canonades
19. Enguixat
20. Lampisteria
21. Premsa escrita
22. Refrigeració i aire condicionat
23. Picapedreria i maçoneria
24. Metal·listeria amb xapa
25. Fabricació d'eines
26. Reparació de carrosseries
27. Fabricació i acabats en fusta

Normalment, els estudiants en formació d'aprenents s'empren en tot el ventall d'ocupacions i grandàries d'empresa, si bé hi ha una major concentració en les pimes, especialment en construcció, enginyeria i serveis.

A Irlanda, s'anima als joves a dedicar-se als oficis i professions que prefereixen i aspiren aquest objectiu com a primera opció des d'una etapa primerenca del seu ensenyament. Després de completar reeixidament la seva formació d'aprenents passen a ser treballadors qualificats valorats en la societat i l'economia irlandeses, sovint en condicions d'igualtat amb els quals posseeixen un títol universitari. Els treballadors qualificats no són vistos com a persones que 'van fracassar en el sistema educatiu clàssic', sinó més aviat persones que van triar trajectòries professionals diferents.

A Irlanda, els treballadors qualificats tenen l'oportunitat d'integrar-se, si ho desitgen, en el 'sistema educatiu clàssic', a través d'una ruta de progressió. Els treballadors qualificats

posseeixen capacitats adequades i generalment poden viatjar i treballar en qualsevol part del món, ja que els seus oficis i capacitats acreditades són reconeguts internacionalment.

A Irlanda s'anima als treballadors qualificats a integrar-se en el 'sistema educatiu clàssic' si així ho desitgen. El concepte i la pràctica de l'educació contínua són molt puixants a Irlanda. L'educació d'adults està fàcilment accessible i disponible. Totes les universitats de tercer nivell tenen programes educatius que van del certificat al doctorat, cobrint un ampli espectre de matèries. Molts aprenents aprofiten aquestes oportunitats i segueixen estudiant per obtenir diplomes i titulacions en tecnologia.

Hi ha una autoritat nacional de formació regulada per l'estat, SOLES, i no existeixen empreses privades que desenvolupin els seus propis mètodes de formació dual.

Si ben aquest sistema de formació d'aprenents formal és clarament eficaç per oferir formació als joves que volen treballar en els oficis tradicionals, es pot argumentar que cal revisar aquest plantejament per permetre una capacitació professional que de millor resposta a la varietat cada vegada major d'habilitats necessàries en la vida i els estils de vida moderns. El Ministre d'Educació i Capacitació, Ruairí Quinn T.D., ha publicat un examen exhaustiu del sistema de formació d'aprenents. L'examen ho va realitzar un grup independent dirigit per Kevin Duffy, president del Tribunal de Treball.

Entre les recomanacions d'aquest grup està l'expansió de la formació d'aprenents a altres empreses i sectors industrials. El paper dels empresaris en aquesta expansió és vital, segons l'estudi, i han d'identificar les ocupacions que serien adequades per als nous aprenents. Hauria d'establir-se també un Consell de Formació d'Aprenents i els empresaris haurien de pagar als aprenents de les noves àrees tant pels períodes en el lloc de treball com fora d'ell (Departament d'Educació i Capacitació).

La profunda reforma estructural de l'educació i la formació, especialment amb la creació de SOLES i l'establiment de Juntes d'Educació i Formació, i la necessitat imperiosa d'orientar l'educació i formació més clarament a les demandes del mercat laboral indicaven que era el moment oportú per revisar la formació d'aprenents (Departament d'Educació i Capacitació).

Reintegrar als joves al mercat laboral i l'educació

Promogut per les creixents taxes de desocupació juvenil i les conseqüències econòmiques i socials associades amb l'estatus de ni-ni, es percep un renovat sentit d'urgència per desenvolupar i implementar polítiques que (re)encaminin als joves cap a l'ocupació, l'ensenyament o la formació en tota Europa. Els governs busquen reduir els elevats costos econòmics i socials i oferir a tots els joves l'oportunitat de desplegar el seu potencial i prevenir les cicatrius d'una experiència perllongada com ni-nis. Eurofound (2012).

La investigadora de SIPTU Lorraine Mulligan va afirmar que: "La taxa de desocupació juvenil a Irlanda és una de les més altes de la UE. No obstant això, la taxa de joves menors de 29 anys que 'no estan treballant ni estudiant ni formant-se' (denominats ni-nis) ha augmentat fins al 18,4% a Irlanda. En general, aquesta categoria té un major risc de quedar desconnectada o allunyada del mercat laboral."

I va afegir que: "Ha de prioritzar-se l'expansió d'activitats de formació d'aprenents/períodes de pràctiques estructurades i la formació professional com a part de la implantació de la

'Garantia Juvenil' a Irlanda, per permetre als joves obtenir qualificacions reconegudes i rellevants per a les empreses." (SIPTU Liberty online)

El debat entorn de l'expansió de la formació estructurada i la formació professional a Irlanda no ha fet més que començar. S'espera que aquest projecte i el procés de revisió oportú del procés de formació d'aprenents ja iniciat fomentarà nous raonaments i, la qual cosa és més important, nous itineraris pràctics per als nostres joves.

## 2.2) Estat de la situació de la formació d'aprenents i de l'ocupació en els tres sectors analitzats

### 2.2.1) França

#### Sector metal·lúrgic

La producció de la indústria del metall francesa s'estanca durant diversos mesos i representa solament el 79% del valor que va aconseguir en la primavera de 2008<sup>17</sup>.

Producció de béns d'equip (-0,3%), indústria de l'automoció (-0,9 %) i la majoria dels productes intermedis està en tendència a la baixa. L'ocupació en la indústria segueix a la baixa en el primer trimestre de 2015.

Segons l'Institut Nacional d'Anàlisis Econòmiques i Estadístics de França (INSEE), la producció ha estat estable en volum en el sector de manufactures (+0,1%) en el tercer trimestre de 2015 i està augmentant en el conjunt de la indústria (+0,4%). De forma més general, la indústria segueix experimentant una disminució de la mà d'obra (-0,3% fins a 3.122.300) en comparació amb el trimestre anterior de 2015<sup>18</sup>.

En general, la producció en el sector metal·lúrgic és estable des de fa mesos, un 20% per sota del bec aconseguit a principis de 2008. L'ocupació en la indústria segueix en fase decreixent. Segueix disminuint: -0,4% en el tercer trimestre, la qual cosa equival a 12.800 llocs de treball menys. En metal·lúrgia, l'ocupació va disminuir un 0,4% en el segon trimestre. Per tant, la força de la mà d'obra del sector metal·lúrgic s'ha reduït un 15,6% comparat amb principis de 2008.

El sector metal·lúrgic nacional va fixar els següents objectius en relació amb la formació d'aprenents a la fi de 2014<sup>19</sup>:

- 46.000 contractes de formació d'aprenents amb un increment del 14% en comparació de 2013.
- Menys del 5% de contractes de formació d'aprenents rescindits de forma anticipada
- 85% de taxa d'èxit en l'examen final de la certificació professional
- 85% d'inclusió professional amb un contracte temporal o permanent (65%) després del període de formació

#### Sector de l'hostaleria

El sector del turisme ha representat de mitjana un 7,1% de l'ocupació del sector competitiu entre 2008 i 2014. Aquesta quota era del 6,8% el 2008 (1,22 milions de llocs de treball) i va

<sup>17</sup> Font: Union des métiers de l'industrie (UIMM)

<sup>18</sup> Font: Union des métiers de l'industrie

<sup>19</sup> Font: Union des métiers de l'industrie

augmentar fins al 7,2% el 2014 (1,28 milions de llocs de treball). L'ocupació en el sector turístic és més dinàmica que en el conjunt del sector competitiu.<sup>20</sup> Segons el lloc oficial del sector de l'Hoteleria (<http://www.umih.fr/fr/emploi-formation/formation/index.html>) més de 91.000 joves estan matriculats en un currículum educatiu en hostaleria, 36.000 d'ells amb un contracte d'aprenents.

Amb un 13% d'intenció de contractació el 2014, l'enquesta de BMO (necessitat de mà d'obra) publicada per PES França segueix designant a hotels i restaurants com a principal sector de contractació del país. Un estudi sobre ocupacions realitzat el 2020 i publicat al març de 2012 per l'Adreça de promoció de la investigació, estudis i estadística (DARES) en col·laboració amb el Centre d'Anàlisis Estratègiques (CAS), va informar d'una taxa de creixement anual del 0,7% entre 2010 i 2020 per als sectors de l'hostaleria i restaurants<sup>21</sup>

### Sector de noves tecnologies

El desenvolupament de l'economia digital irriga tots els sectors d'activitat i representa una important font d'ocupació a França i a Europa. La Comissió Europea<sup>22</sup> ha estimat que representa 888.000 persones actives a França, el 3,4% de la força laboral el 2012<sup>23</sup>. Des de començaments de la dècada de 2000, el creixement de l'ocupació ha estat especialment important en el sector digital i s'ha mantingut malgrat la crisi. Aquesta dinàmica es preveu que es mantingui fins a 2020, amb una plausible demanda de 900.000 llocs de treball a Europa, el 10% dels quals seria a França. Aquesta projecció es confirma quan es considera l'àrea professional de les tecnologies de la informació. DARES i France Stratégie<sup>24</sup> han estimat que el nombre d'ocupacions en aquest camp professional augmentarà en els propers deu anys a un ritme molt superior que en la resta d'ocupacions. En total, segons l'escenari central, es produiran 191.000 vacants fins a 2022. La creixent necessitat de càrrecs especialitzats, el desenvolupament de la demanda de serveis, productes i sistemes complexos (intel·ligència, comunicació col·laborativa, sistemes de virtualització, etc.) seran els principals factors d'impuls. El sector de TI representa també una font important d'ocupació per a joves. En aquest sector estan presents sens dubte molts més treballadors principiants que en el conjunt de la població emprada (representen el 14% de la força laboral en el camp professional de la TI de mitjana en el període 2008-2012, contra el 7,6% en tots els sectors).

## 2.2.2. Bèlgica

### Metal·lúrgia

A Bèlgica, aquest àrea és part de la història del país des del segle XIX, quan la conca de Charleroi era una de les àrees més potents del món en el camp de la metal·lúrgia. Des de llavors, el sector ha viscut diverses crisis, fusions, adquisicions i trasllats. Tots aquests canvis han ocasionat la redefinició d'organitzacions i eines de producció. També han evolucionat en

---

<sup>20</sup> Font: Union des métiers de l'industrie de l'Hôtellerie

<sup>21</sup> Font: Union des métiers et des industries de l'Hôtellerie

<sup>22</sup> European Commission (2014), e-Skills for Jobs in Europe. Measuring Progress and Moving Ahead

<sup>23</sup> Sobre la base de les dades disponibles per a les següents ocupacions del sector de TI: càrrecs a nivell de gestió, arquitectura i anàlisi (ISCOlevel1+2); professionals en TIC en càrrecs de nivell professional (ISCOlevel2); professionals en TIC en càrrecs a nivell d'associat o tècnic (ISCOlevel3)

<sup>24</sup> France Stratégie-DARES (2015), Les métiers en 2022



resposta a les millores tecnològiques. Des de 2009, el sector està fortament afectat per la crisi.

L'ocupació való en el sector del metall es va reduir dràsticament a causa de diversos programes de reestructuració el 2011 i el 2012. El declivi del sector de manufactures del metall és relativament menor. D'altra banda, el sector metal·lúrgic representa una oportunitat, doncs requereix habilitats i certificacions específiques que donen lloc a oportunitats laborals vinculades amb les necessitats específiques de les empreses.

Per respondre a les seves necessitats, les empreses han creat un fons sectorial de producció metal·lúrgica (fonds sectoriel des fabrications métalliques), gestionat per IFPM ([www.ifpm.be](http://www.ifpm.be)). Aquest fons ho utilitza IFPM per organitzar formació específica amb certificació i per finançar als aprenents i a les empreses que decideixen formar-los.

	Establiments metal·lúrgics	Empleats	Treballadors independents
Valònia	1.156	26.873	548
Brussel·les cabdal	121	2.153	60
Flandes	2.294	55.578	1.107
Bèlgica (total)	3.571	84.604	1.715

Font: Forem, dades de 2012.

### Hostaleria

Els establiments d'hostaleria són nombrosos a Bèlgica i el sector és doncs una de les activitats econòmiques més importants del país. El sector requereix habilitats de gestió reals i que es respectin escrupolosament un conjunt de reglamentacions molt complexes, a més d'estar subjecte a inspeccions periòdiques.

	Hotel	Restaurant	Cafè
Valònia	662	7.938	5.172
Brussel·les cabdal	306	3.715	1.766
Flandes	1.169	15.347	11.308
Bèlgica (total)	2.137	27.000	18.246

Font: Le Moniteur belge, dades de 2012.

Igual que el metal·lúrgic, el sector de l'hostaleria té també un fons sectorial.

### Noves tecnologies

El sector de les tecnologies de la informació i les comunicacions (TIC) produeix béns i serveis que permeten la digitalització de l'economia. El sector és molt actiu a Bèlgica a través d'un gran nombre de petites i mitges empreses. Aquestes empreses han estat la base per a la creació de moltes ocupacions altament qualificats. Actualment, el sector de les TIC creix el doble de ràpid que les altres àrees de l'economia.

El 2013, a Bèlgica hi havia 36.057 empreses en el sector de les Tecnologies de la Informació i les Comunicacions (TIC), la qual cosa representava un increment del 3,4% en comparació de 2012, una tendència que es manté. La majoria d'elles són empreses de serveis, que representen el 98,5% del conjunt del sector de les TIC. La seva xifra de negocis supera els 39

bilions d'euros, un 34% dels quals ho generen empreses del ram de les telecomunicacions<sup>25</sup>. El sector de les TIC a Bèlgica està sofrint una important escassetat de treballadors experts digitals, un terme que inclou una gran varietat de treballs, com a dissenyador i desenvolupador web, director de projectes TIC, representant de vendes i màrqueting TIC, enginyer d'operacions i manteniment d'infraestructures, servei al client i agent de servei d'assistència, enginyer de suport tècnic / de camp.

Agoria recomana informar als joves sobre els estudis en TIC<sup>26</sup>. Però el sistema educatiu tradicional pot donar lloc de vegades a perfils no adaptats, doncs l'enfocament utilitzat pot ser massa teòric per satisfer els requisits del treball. El sistema d'educació professional dual (formació d'aprenents) podria permetre donar resposta a l'escassetat de mà d'obra en el sector de TIC, tant en termes d'educació pràctica per a la perfecta adequació a les necessitats de les empreses com obrint l'accés als estudis en TIC a persones més joves.

### 2.2.3. Espanya

#### El sector metal·lúrgic

La indústria metal·lúrgica està formada per grans empreses, especialment en les activitats de siderúrgia i fabricació de primera fusió, i per a les petites i mitges empreses en fosa i primera transformació de metalls. Les grans empreses de la indústria siderúrgica i metal·lúrgica de primera fusió solen ser multinacionals, però en alguns casos són d'origen espanyol.

Amb la crisi hi ha hagut una important caiguda de la producció i la mà d'obra, a causa de la disminució de la demanda nacional i a la seva excessiva dependència del sector de la construcció. L'ocupació ha sofert una dràstica caiguda (40.200 empleats menys entre 2005 i 2010). El 2009 es va produir una forta disminució de les compres d'acer a l'estranger i el 2010 va començar a recuperar-se el mercat. També s'observa un increment de les exportacions d'Espanya en els últims anys.

Les majors empreses espanyoles solen ser més petites que les europees. El ventall de sectors dels clients és també més petit a Espanya que a Europa i bàsicament es redueix a aquests sis: automoció, aviació, marina, ferrocarril, màquines eina i motlles, molt enfocat cap al sector d'automoció.

#### El sector de l'hostaleria

El sector turístic i de l'hostaleria és un dels principals motors de l'economia a Espanya i Catalunya. En particular, el model tradicional de sol i platja segueix sent un dels principals pols d'atracció, si bé en els últims anys hi ha hagut noves tendències en el sector. A més, l'hostaleria és un factor d'impuls per a altres sectors, com la cultura, l'entreteniment i el transport.

El sector del turisme i l'hostaleria és un dels pilars de l'economia espanyola (el 2011, l'índex sintètic del turisme espanyol –PIB turístic) va incrementar un 2,6%, la qual cosa significa que el 2011 el turisme va créixer gairebé quatre vegades més que la resta de l'economia espanyola (0,7%). Cal destacar també que el 2011 el turisme va generar 2678 milions d'euros

<sup>25</sup> SPF économie: Communiqué de presse <http://economie.fgov.be> - <http://bit.ly/1lys78n> p.4 (28/10/2015).

<sup>26</sup> Agoria: <http://www.agoria.be> - <http://bit.ly/1whixra> p.6 (28/10/2015).

més que el 2010 i va permetre la creació neta de 17.000 llocs de treball. El turisme és un dels sectors que més contribueixen al PIB a Espanya, i l'únic que va generar llocs de treball el 2011. A Barcelona, el turisme va generar 20 milions d'euros al dia i va tenir un important impacte en sectors com el comerç i la restauració.

Durant 2011, el nombre de persones que treballen o tenen la intenció de treballar en la indústria del turisme va ser 2.132.034, 11,8 % de la població activa en l'economia espanyola i el 15,9 % de la població activa en el sector dels serveis. A Barcelona, l'activitat turística genera 100.000 llocs de treballs. La tendència a l'especialització en el sector ha generat una gran demanda de professionals qualificats en branques molt específiques, com per exemple xef d'alta cuina, negoci dels creuers, personal shopper, etc. associades amb les noves demandes dels usuaris.

### El sector tecnològic (TIC) a Espanya

El sector de les tecnologies de la informació i les comunicacions (TIC) està format per indústries de fabricació i de serveis la principal activitat dels quals està relacionada amb el desenvolupament, la producció, el màrqueting i l'ús intensiu de la tecnologia de la informació i les comunicacions.

El sector TIC està format per unes 30.000 empreses, la majoria d'elles petites, amb una xifra de negocis de 104.300 milions d'euros. Genera 459.000 llocs de treball directes, 1,5 milions amb les ocupacions indirectes. La contribució benivolguda del sector en el PIB és d'aproximadament el 5,85%. Si li afegim els efectes indirectes i induïts, beneficia a sectors de l'economia que generen un valor afegit brut total de més del 22% del PIB.

Aquestes xifres van ser possibles amb el suport de successius governs espanyols i algunes fortaleses particulars: una demanda domèstica establerta de productes i serveis TIC; la maduresa de la tecnologia i les pràctiques comercials; l'experiència en l'exportació de serveis i la disponibilitat de capital humà altament qualificat a costos competitiu.

Espanya té una infraestructura de transport i telecomunicacions moderna, completada amb una densa xarxa de parcs científics i tecnològics i d'educació superior (xarxa d'uns 80 parcs) i el suport del govern per al desenvolupament de les TIC a través de plans sectorials és ferm.

## 2.2.4 Irlanda

### El sector metal·lúrgic

El sector de l'enginyeria a Irlanda és un sector fort i dinàmic de la indústria manufacturera irlandesa. A Irlanda existeixen una gran varietat d'empreses d'enginyeria en termes de grandària, escala i producte, i el sector contribueix de forma important en les exportacions d'Irlanda. Inclou empreses que treballen essencialment en el processament de metalls i plàstics i la fabricació de màquines<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> (Enterprise Ireland, 2010 <https://www.enterprise-ireland.com/en/source-a-product-or-service-from-ireland/sector-and-company-directories/engineering-sector-profile.pdf>)

No obstant això, el sector de l'enginyeria en conjunt ha sofert en els últims anys, encara que a algunes parts del sector els ha anat millor que a unes altres. En els últims vuit anys, la "reparació d'instal·lacions de maquinària i equips" ha funcionat molt bé. Això es deu en gran mesura a la demanda de subcontractació de serveis d'enginyeria de grans fabricadores. L'ocupació en la reparació i instal·lació de maquinària va augmentar de 2.700 el 2008 a més de 4.000 el 2011.

Les majors xifres de negocis en el sector d'Enginyeria són el resultat de la recuperació de la inversió nacional. La inversió en maquinària i equips (excloses les compres d'avions) va augmentar un 22,7% el passat any i es va preveure que seguiria augmentant el 2014. El valor de les exportacions en maquinària i equips de transport va disminuir de 8,6 bilions d'euros el 2008 a 5,6 bilions d'euros el 2010, però des de llavors ha tornat a pujar fins als 6,4 bilions el 2012 amb la recuperació de la demanda als mercats internacionals<sup>28</sup>. El 2014, 13.000 enginyers i 10.000 tècnics d'enginyeria treballaven a Irlanda, la majoria d'ells en els sectors de manufactura i professional, activitats científiques i tècniques.

El perfil d'edats de les ocupacions d'enginyeria és una mica més jove que la mitjana nacional (especialment per als enginyers electrònics, de disseny i desenvolupament), per la qual cosa les xifres de treballadors que abandonen el sector no es preveu que siguin elevades, amb una demanda de substitució anual (inclosa la jubilació) de 1.500. No obstant això, la forta activitat prevista en el sector dels serveis professionals, científic i tècnic, així com el canvi a activitats de major valor afegit en fabricació és probable que faci augmentar la necessitat de contractació anual molt per sobre dels 2.000.

Es confirma una forta demanda de competències en enginyeria en nombrosos anuncis d'ocupació, inclòs ABEC (equip de procés d'enginyeria per a fabricació biofarmacèutica), EPS (tractament d'aigües i aigües residuals), Schwungrad Energie Limited (la primera reixeta a Europa connectada a una instal·lació de servei de sistema de volant motor híbrid).

Les dades de vacants el 2014 corroboren aquesta conclusió (3.000 vacants anunciades als portals PES i Irishjobs.ie solament), si bé una part de les vacants d'enginyers s'està produint com a conseqüència de la xifra de negocis, que és una mica més pronunciada a l'àrea de control de qualitat.

El nombre de graduats de tercer nivell en enginyeria s'estima que serà de poc per sota dels 4.300 (2013/2014), aproximadament la meitat d'ells amb títols de llicenciatura o de postgrau. Això no inclou els graduats de la nova provisió de tecnologia de polímers de Sligo IT (nivell 6/7) i Athlone IT (nivell 8). A més, al maig de 2015 hi havia 400 enginyers i 270 enginyers tècnics (graduats de tercer nivell) que eren demandants d'ocupació llests per al treball<sup>29</sup>.

---

28 (IBEC, 2014, New 2014 economic review of Irish engineering sector: [https://www.ibec.ie/ibec/press/presspublicationsdoclib3.nsf/vpages/newsroom-new-2014-economic-review-of-irish-engineering-sector-09-04-2014?OpenDocument#.Vz7NJ\\_kwiig](https://www.ibec.ie/ibec/press/presspublicationsdoclib3.nsf/vpages/newsroom-new-2014-economic-review-of-irish-engineering-sector-09-04-2014?OpenDocument#.Vz7NJ_kwiig)).

<sup>29</sup> (Jasmina Behan Joan, McNaboe Caroline, Shally Nina Burkem and Anne Marie Hogan 2015. National Skills Bulletin 2015 A Report by the Skills and Labour Market Research Unit (SLMRU) in SOLES for the Expert Group on Future Skills Needs)

A més, el 2016 s'està introduint un nou estil de formació d'aprenents per a enginyer de fabricació, enginyer de servei de camp – tecnologia elèctrica, tècnic de fabricació, enginyeria de xarxes i soldador amb coneixements avançats. En relació amb la formació en pràctiques proposada en aquestes àrees, el Consell de formació d'aprenents està en una fase avançada de disseny, planificació i col·laboració en indústria/educació. Actualment es troben en una fase de desenvolupament detallat i pendents de validació<sup>30</sup>.

### El sector de l'hostaleria

El sector de l'hostaleria i turisme irlandès s'ha vist afectat de forma important per la recessió dels últims anys a causa de la disminució del turisme internacional i la posterior recessió econòmica global<sup>31</sup>. Estant especialment afectada Irlanda per aquesta recessió, les vendes nacionals van ser també baixes fins fa poc<sup>32</sup>. Aquestes tendències van ocasionar una disminució dels índexs d'ocupació en el sector de l'hostaleria, però la pèrdua de llocs de treball va ser menor que en altres sectors, com la construcció o el comerç. La major part de les ocupacions es van perdre en el subsector hoteler<sup>33</sup>. D'altra banda, en els últims anys la taxa d'ocupació en hotels i restaurants en tot el país ha anat en augment i el nombre de treballadors en els serveis d'allotjament i alimentació va passar de 119.000 el 2008 a més de 137.000 a finals de 2014<sup>34</sup>. Això s'explica especialment per la reducció dels tipus d'IVA en aquest sector el 2013 (Foley, 2013), que es diu que va permetre a molts empresaris incrementar les seves dotacions de personal. Durant la recessió, el sector de l'hostaleria ha tingut un paper decisiu per a l'economia irlandesa i s'estima que ara proporciona un de cada deu llocs de treball del país<sup>35</sup>. Mentre que la resta del país segueix atraient a turistes internacionals, l'expansió a Dublín l'ha motivat el turisme no de plaure. Això és així sobretot des de la inauguració del Centre de Convencions de Dublín el 2010. A aquesta inauguració la va seguir l'establiment de dos grans hotels internacionals d'alt nivell en les proximitats<sup>36</sup>.

Al juliol de 2015, el Ministre d'Educació Jan O'Sullivan i el Ministre de Capacitació, Investigació i Innovació Damien English TD van anunciar la formació d'aprenents proposada per al sector de l'hostaleria d'Irlanda. No obstant això, s'està introduint el 2016; el Consell de formació d'aprenents ha assignat al nou programa el 'estatus de Categoria 1', que significa

---

<sup>30</sup> (Careers portals, 2016: Proposed Apprenticeship, [http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modern\\_apprenticeships.php?parent=35&ed\\_sub\\_cat\\_aneu=244#Modern%20Apprenticeships](http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modern_apprenticeships.php?parent=35&ed_sub_cat_aneu=244#Modern%20Apprenticeships))

<sup>31</sup> ITIC news, Year-end Review 2009 & Outlook 2010 [http://www.itic.ie/wp-content/uploads/2015/05/itic\\_year-end\\_review\\_2009\\_\\_\\_outlook\\_2010\\_01.pdf](http://www.itic.ie/wp-content/uploads/2015/05/itic_year-end_review_2009___outlook_2010_01.pdf)

<sup>32</sup> Power J., 2015. The National Minimum Wage. A report prepared for the Restaurants Association of Ireland by Jim Power, April 2015. The Restaurants Association of Ireland.

<sup>33</sup> Ernst and Young. 2013. The Hospitality Sector in Europe : An assessment of the economic contribution of the hospitality sector across 31 countries. A report commissioned by the Brewers of Europe with support from HORTEC.

<sup>34</sup> CSO. 2015. Quarterly National Household Survey: QNHS Detailed Employment Sèries Quarter 1 2009-Quarter 1 2015. Dublin: Central Statistics Office.

<sup>35</sup> Failte Ireland, 2011 Tourism Employment Survey 2010, Dublin. Foley, A. 2013. Economic Impact of the Reduction of the VAT Rate On the Restaurant Sector. Report Commissioned by the Restaurant Association of Ireland. Restaurant Association of Ireland.

<sup>36</sup> Alicja Bobek and James 2015, Working Conditions in Ireland Project Employment in the Irish hospitality sector: A preliminary background report Wickham [http://www.tasc.ie/download/pdf/hospitality\\_sector\\_final.pdf](http://www.tasc.ie/download/pdf/hospitality_sector_final.pdf)

que és sostenible i es troba en una fase avançada de disseny, planificació i col·laboració indústria/educació. Actualment es troben en una fase de desenvolupament detallat i pendents de validació<sup>37</sup>.

### El sector tecnològic

Irlanda està emergint com un "hub" tecnològic global. El sector de TI és pròsper, amb exportació i ocupació tanta en empreses tecnològiques autòctones com a multinacionals que no cessen de créixer. En els últims tres anys, les empreses tecnològiques han anunciat 17.500 ocupacions i el sector és responsable del 40% de les exportacions nacionals (72 bilions d'euros per any).

Irlanda és seu de:

- 10 de les 10 majors empreses tecnològiques globals
- 9 de les 10 majors empreses de programari globals
- 5 de les 5 majors empreses de programari de seguretat
- 3 de les 3 majors empreses de programari empresarial
- 3 de les 5 majors empreses de videojocs
- 4 de les 5 majors empreses de serveis de TI
- Les 10 principals empreses 'sorgides d'Internet'

El sector de TI d'Irlanda dona ocupació directament a 105.000 persones, un 75% d'elles en empreses multinacionals i la resta en el sector tecnològic digital autòcton<sup>38</sup>.

El sector de les TIC és de vital importància estratègica per a Irlanda, tant en termes de nombres de professionals altament qualificats ocupats com per la seva important contribució a l'activitat d'exportació, que representa 70 bilions d'euros a l'any. Les TIC s'utilitzen també àmpliament en altres sectors de l'economia. Entorn del 60% dels professionals de les TIC treballen en l'ampli sector de les TIC i el 40% restant, en altres sectors de l'economia.

La demanda de competències en TIC és d'abast global. El 2015, es va estimar que hi hauria una falta de mà d'obra de fins a 864.000 professionals de les TIC en tota la UE i l'Espai Econòmic Europeu (EEE).

Irlanda previsiblement viurà un increment de la demanda de competències TIC d'alt nivell d'entorn del 5% a l'any fins a 2018, amb un increment de la xifra de llocs de treball per a professionals de TIC per sobre dels 91.000. Satisfer la forta i continuada demanda de competències TIC a nivell nacional exigirà incrementar el nombre de graduats d'enginyeria informàtica i electrònica/elèctrica d'alta qualitat, complementat amb programes de conversió a l'ensenyament superior i de capacitació per a demandants d'ocupació, una major inversió per part de les empreses en formació dels empleats i la potenciació del fons de competències existent a Irlanda atraient a professionals adequadament qualificats d'Europa i la resta del món<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> ([http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modern\\_apprenticeships](http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modern_apprenticeships)).

<sup>38</sup> [http://imda.ie/sectors/ict/ict.nsf/vpages/papers\\_and\\_sector\\_data-sector-profile!OpenDocument&Clic=](http://imda.ie/sectors/ict/ict.nsf/vpages/papers_and_sector_data-sector-profile!OpenDocument&Clic=)

<sup>39</sup> ICT Action Plan, Department of Job, enterprise and innovation, 2014

No obstant això, el 2016 ja s'està introduint un nou estil de formació d'aprenents per a Desenvolupament de programari. En relació amb la formació en pràctiques proposada en Desenvolupament de programari, el Consell de formació d'aprenents està en una fase avançada de disseny, planificació i col·laboració en indústria/educació. Actualment es troben en una fase de desenvolupament detallat i pendents de validació<sup>40</sup>.

### 3) Selecció de millors pràctiques


Una millor pràctica pot definir-se simplement com un procés o metodologia que ha demostrat funcionar bé i rendir bons resultats per aconseguir un objectiu específic, de manera que es recomana com a model. A més de la investigació nacional realitzada en el marc del projecte ANEETs, es van identificar les següents millors pràctiques.

En aquest apartat es presenten 20 millors pràctiques de 20 empreses en els tres sectors d'interès del projecte (hostaleria, metal·lúrgia i noves tecnologies). Cada millor pràctica es presenta com una fulla de dades estructurada de la següent manera:

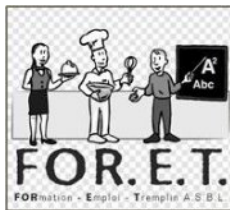
- Presentació de cada millor pràctica d'empresa identificada, amb descripció del lloc de treball, mètode de formació d'aprenents i eines d'inclusió
- Descripció de la metodologia de suport als ni-nis
- Dades de contacte de l'empresa.

---

<sup>40</sup>[http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modernapprenticeships.php?parent=35&ed\\_subcat\\_aneu=244#Modern%20Apprenticeships](http://www.careersportal.ie/apprenticeships/modernapprenticeships.php?parent=35&ed_subcat_aneu=244#Modern%20Apprenticeships)

 <span style="float: right;">Sodexo France</span>	
Descripció	<p>Creada en 1966 a Marsella per Pierre Bellon, Sodexo és líder mundial en Serveis per a la Qualitat de Vida. Està establerta en 80 països i compta amb 419.000 empleats, motivats per la mateixa passió pel servei. Perquè es tracta d'un factor de benestar i motivació per a les persones. La Qualitat de Vida és una font de rendiment per a les empreses i organitzacions de les quals són socis estratègics.</p> <p>Assistir implementant serveis de valor afegit tant en empreses, escoles i campus universitaris com en hospitals, presons o ubicacions remotes de tot el món.</p> <p>Sodexo France és una sucursal del grup Sodexo. Algunes xifres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,7 bilions d'euros d'ingressos (a 31 d'agost de 2014 )</li> <li>• Més de 37.000 empleats</li> <li>• 4.000 centres en tot el territori, propers a àrees habitables (empreses, hospitals i clíniques, escoles, universitats, residències geriàtriques, presons)</li> <li>• 2,5 milions d'usuaris diaris dels seus serveis</li> <li>• 50 adreces regionals</li> <li>• Sodexo és el major ocupador francès del món</li> </ul>
Metodologia	<p>Si ben Sodexo France no ha introduït una política específica de RSC pels ni-nis, en aquest moment Sodexo compta amb 1.100 aprenents que treballen en l'empresa, entre els quals es troben un gran nombre de joves desfavorits.</p> <p>Sodexo forma als tutors mitjançant educació a distància i un dia de formació de camp (organització de l'itinerari del tutor, avaluació i activitats d'avaluació).</p> <p>Els treballs que s'ofereixen estan ben adaptats pels ni-nis perquè resulta senzill mantenir-los motivats en relació amb les tasques pràctiques necessàries en hostaleria: cuiners, ajudants de cuina i alguns treballs en manteniment tècnic.</p>
Contacte	<p>Sodexo, 6 Rue de la Redoute 78043 Guyancourt <a href="http://fr.sodexo.com/">http://fr.sodexo.com/</a> Alain MASSON, responsable de Diversitat i Inclusió +33(0)1 30 85 47 17 alain.masson@sodexo.com</p>





## Formation Emploi Tremplin (FOR.E.T)

<p>Descripció</p>	<p>Formation Emploi Tremplin (FOR.E.T) és una empresa privada sense ànim de lucre amb seu a Brussel·les especialitzada en el sector de la restauració. L'organització gestiona un restaurant pedagògic i ofereix serveis de restauració i neteja als albergs de Brussel·les gestionats per l'organització sense ànim de lucre SLEEP WELL.</p> <p>La seva prioritat és promoure la inclusió al mercat de les persones amb baixa qualificació, amb especial atenció als aturats, els que han rebut poca escolarització i joves demandants d'ocupació mitjançant la formació professional.</p> <p>L'empresa empra a 16 persones a temps complet i 6 persones amb contracte subvencionat (article 60).</p> <p>FOR.E.T està formant actualment a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 34 ni-nis en formació d'aprenents de cuiner, cambrer d'habitacions, servent o cambrera d'habitacions.</li> <li>- 4 ni-nis com a ajudants de cuiner a través d'un programa pont professional i com a part d'un projecte d'economia social subvencionat per l'Oficina Regional d'Ocupació, per iniciar i promoure l'ocupació local.</li> </ul>
<p>Metodologia</p>	<p>FOR.E.T utilitza una metodologia d'aprenentatge basada en el treball. Les pràctiques professionals són la prioritat. La formació professional es realitza en un ambient de treball real, en contacte amb els clients que acudeixen al restaurant pedagògic i als albergs SLEEP WELL. Amb això, els participants al programa adquireixen habilitats pràctiques directes i "know-how" que després els serveix de base per a un aprenentatge més teòric. A més, els aprenents han de completar una inserció laboral de 152 hores com a màxim en una empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació de netejadors: 2 dies de mòduls teòrics (anglès, holandès, introducció al sector, comunicació i teoria professional) i 3 dies de pràctiques en l'alberg.</li> <li>- Formació d'ajudants de cuina i cambrers: 640 hores de formació, 4/5 de les quals es dediquen a pràctiques professionals en el restaurant pedagògic, que obre 4 dies a la setmana en horari de migdia, i el 1/5 restant de les hores es dediquen a mòduls teòrics com a comunicació i legislació laboral.</li> <li>- Formació d'ajudants de cuina a través del programa pont professional: Segueix la mateixa metodologia descrita anteriorment, amb l'única diferència que els aprenents tenen un contracte laboral i el mòdul teòric (80 hores programades per contracte) s'organitza quan hi ha buits en l'horari laboral.</li> </ul>

Contacte	Formation Emploi Tremplin (FOR.E.T.) asbl Bd de la 2ème Armée Britannique, 27 1190 Brussel-les. <a href="http://www.asblforet.be/">http://www.asblforet.be/</a> Maggy Iglesias (directora) +32 23 43 89 45 <a href="mailto:maggy.iglesias@skynet.be">maggy.iglesias@skynet.be</a>
----------	---



Sodexo (oficina de Brussel·les)

Descripció	<p>Sodexo Bèlgica és una sucursal del grup Sodexo, líder mundial en "Quality of Life Service", com els serveis in situ (per ex., preparació i lliurament de menjars preparats a escoles, cases de repòs, universitats, empreses...) L'empresa compta amb 4.000 col·laboradors i 1.200 centres en tota Bèlgica. El centre de Brussel·les té actualment 400 empleats i 5 aprenents i 3 joves amb un conveni específic de pràctiques de treball per descobrir el món professional.</p> <p>Sodexo Bèlgica porta actuant 15 anys per facilitar la reinserció professional i millorar les condicions de vida de la població vulnerable: aturats de llarg termini i demandants d'ocupació amb baixa qualificació, amb especial atenció als joves. Sodexo ha desenvolupat una política de responsabilitat social corporativa que està plenament integrada en l'estratègia de l'empresa i que promou entre altres la igualtat d'oportunitats per a tots (ni-nis d'acord amb aquest enfocament específic). SODEXO forma principalment a joves pels 5 treballs següents: ajudants de cuiner, cambrers d'habitacions, venedors, tècnics i personal d'administració.</p>
Metodologia	<p>Sodexo té contactes privilegiats amb centres de formació. El jove en pràctiques el selecciona el centre de formació a partir de les necessitats de l'empresa. S'organitza una reunió en el centre amb l'aprenent, el tutor i un membre del departament de RRHH. A la primera reunió la segueixen entre 1 dia i 2 setmanes de treball en pràctiques. Posteriorment l'aprenent s'integra en l'equip Sodexo i participa progressivament a les activitats de Sodexo. Una persona de referència del centre de formació acudeix regularment a l'empresa per supervisar i avaluar la formació de l'aprenent.</p> <p>L'empresa té una política de formació, que es pot descriure en aquests termes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Els directors dels centres de Sodexo reben formació en gestió d'equips, comunicació, consciència de la diversitat cultural.</li><li>▪ Es designa a un supervisor per a cada aprenent. La selecció del supervisor es realitza en funció de la seva experiència professional i de les seves competències pedagògiques.</li><li>▪ La política de formació de Sodexo permet al jove adquirir noves competències que seran essencials per al seu progrés professional. De fet, l'empresa té una política de mobilitat interna i acostuma a contractar als seus propis aprenents quan acaben el període de pràctiques.</li></ul>
	<p>Sodexo Boulevard de la plaine 15</p>

Contacte	1050 Brussel·les, Bèlgica. <a href="http://be.sodexo.com">http://be.sodexo.com</a> Christiane Dethier (associada de RRHH) +32 499/565872 <a href="mailto:christiane.dethier@sodexo.com">christiane.dethier@sodexo.com</a>
----------	---



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA  
DE LES COMARQUES DE GIRONA

## Federació d'Hostaleria dels Comarques de Girona

Descripció	<p>La Federació d'Hostaleria és l'entitat que representa al sector de l'hostaleria a la província de Girona. Va ser fundada en 1977.</p> <p>La Federació d'Hostaleria de la regió de Girona la integren onze associacions regionals, cadascuna d'elles formada per establiments com a hotels, pensions, càmpings, restaurants, bars, cafeteries i clubs nocturns, entre uns altres. La Federació té actualment 4500 empreses federades.</p> <p>La Federació basa la seva activitat a ser l'interlocutor de referència entre els socis de servei del sector de l'hostaleria i les administracions públiques, especialment en accions polítiques i mesures per al desenvolupament econòmic i la millora de l'activitat professional. Ens encarreguem de difondre les reglamentacions i acords que puguin afectar als nostres socis. La FHCG s'encarrega també d'organitzar activitats, esdeveniments, conferències i reunions anuals en el sector per cooperar i compartir impressions sobre el progrés del sector. Tot això per ajudar a desenvolupar i potenciar el sector turístic i d'hostaleria a la regió.</p>
Metodologia	<p>La Federació parla en nom de tots els membres del sector, empreses associades.</p> <p>Recorren al mètode de tutoria/mentoria per a la recepció dels nous empleats.</p>
Contacte	<p>Federació d'Hostaleria dels Comarques de Girona Carrer Montnegre, 48-50 17006 Girona <a href="http://www.gihostaleria.org">www.gihostaleria.org</a> Marina Figueras +34 972224344 <a href="mailto:comunicacio@gihostaleria.org">comunicacio@gihostaleria.org</a></p>

GRUP



fundació Ramon Noguera Fundació Ramon Noguera

Descripció	<p>El Grup Ramon Noguera és una organització sense ànim de lucre que treballa per millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seves famílies.</p> <p>Garantir la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual oferint els suports individualitzats necessaris en tots els aspectes del benestar personal, la participació en la societat i l'autosuficiència.</p> <p>Línies de producció:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jardineria i manteniment d'àrees verdes</li><li>• Neteja i grups industrials</li><li>• Neteja d'automòbils</li><li>• Indumentària i accessoris de taller</li><li>• Autoservei de bugaderia i planxa</li></ul>
Metodologia	<p>El grup té una Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP) que té com a missió la integració social i ocupacional i, per tant, la millora de la qualitat de vida dels treballadors amb discapacitats intel·lectuals.</p> <p>Treballa en tres àmbits:</p> <p>A) Treball individualitzat: es realitza de forma individual per a cada treballador discapacitat del Centre Especial de Treball que es considera un aprenent per aconseguir la màxima capacitat de cada persona en el seu treball.</p> <p>B) Formació: cal destacar que s'ha desenvolupat un nou programa de formació per a treballadors discapacitats pensat per proporcionar un entorn favorable per al desenvolupament personal i professional de les persones amb discapacitats.</p> <p>C) Formació individualitzada: es realitzen avaluacions continuades de les competències individuals i els treballs en les diferents seccions, promovent l'autonomia en el lloc de treball, supervisant els hàbits de treball, formant en matèria de salut i seguretat en el treball i oferint adaptació a la formació i els treballs.</p>

Contacte	Fundació Ramon Noguera Carrer Indústria, 22 17005 Girona <a href="http://grupfrn.cat/">http://grupfrn.cat/</a> Marina Molina (directora de projectes) +34 97 22 37 611 <a href="mailto:mmolina@grupfrn.cat">mmolina@grupfrn.cat</a>
----------	---



## The Imperial Hotel

Descripció	<p>Situat en el cor de la ciutat de Cork, l'Imperial Hotel, de quatre estels, és l'hotel situat en un punt més cèntric a la ciutat de Cork. Com a part del grup hotelier Flynn, una empresa familiar i operada per la família, aquest edifici de 200 anys d'antiguitat combina l'antic amb el nou, doncs s'ha sotmès a extenses rehabilitacions. Està situat a un pas del districte comercial de Cork, la qual cosa ho converteix en l'allotjament perfecte per als hostes d'empresa.</p>
Metodologia	<p>Es contracta a joves locals que estan adequadament qualificats per al treball que realitzaran a l'hotel.</p> <p>Una consideració clau per a la selecció que se'ns va recalcar repetidament durant l'estudi és la importància que dóna l'adreça de l'hotel a la presència personal, actitud i conducta dels candidats. Demostrar "bons modals" durant el procés d'entrevistes va ser vist també molt favorablement.</p> <p>En concret, els joves candidats contractats per als treballs menors del sector (per ex. rentar plats a la cuina) són supervisats al llarg del temps i si demostren tenir una actitud i capacitat adequades se'ls ofereix un treball més exigent. "Els donem una oportunitat" és la forma com van descriure aquest procés d'avaluació informal. Per tant, els joves treballadors ambiciosos tenen la possibilitat de progressar en el sector si demostren tenir una actitud adequada i disposició per treballar.</p> <p>Les crues realitats de treballar en el sector de l'hostaleria poden fer que resulti una carrera poc atractiva pels ni-nis. Treballar llargues hores en horaris intempestius pel salari mínim no és atractiu per a ningú, però si amb això és possible obtenir un conjunt d'habilitats preuat i transferible, pot ser una proposta més atractiva.</p>
Contacte	<p>Tim Head Porter +353 21 4274040</p>






HOTEL LLEGENDES  
DE GIRONA CATEDRAL \*\*\*\*\*

## Hotel Museu Llegendes de Girona

Descripció	<p>NO VENEM HABITACIONS, OFERIM EMOCIONS. Així és com s'anuncia l'Hotel Llegendes de Girona. A la seva casa senyorial, segons explica la tradició, va viure Sant Narcís, bisbe, màrtir, sant i patró de Girona, entre els anys 304 i 307 aC. En ser perseguit, va saltar per la finestra i va deixar marcada en la roca la petjada de la seva va piular en l'adreça oposada per desorientar als seus perseguidors.</p> <p>Mark Zuckerberg i Priscilla Chan, els germans Roca d' "El Cellar de Ca Roca" (millor restaurant del món 2013, 14), s'han allotjat a l'Hotel recentment.</p> <p>Les més de 100 làmines, busts, detalls en marbre de l'artista Gerard Roca transformen l'HOTEL en un autèntic museu. Cada habitació té el nom d'una llegenda. Es presenten als clients 42 contes i llegendes màgics de Girona, en 9 idiomes a més de Braille.</p> <p>La ubicació de l'hotel no podria ser millor: està situat en el Centre històric, prop de la Catedral i el "Call Jueu", el barri jueu.</p> <p>És un establiment turístic i gastronòmic de primer nivell, a l'altura de "El Cellar de Ca Roca" i molts altres restaurants de qualitat de la ciutat.</p>
Metodologia	<p>Des del primer dia, els aprenents tenen un guia/tutor que els acompanya durant el procés; hi ha un contacte permanent entre aquesta persona i l'equip d'adreça per fer un seguiment real i constant i no passar per alt cap detall. L'entorn agradable els permet integrar-se de forma realment ràpida i sentir-se acollits, escoltats i acompanyats durant el procés.</p> <p>Els plantegen objectius a curt termini i avaluen els resultats. El seu mètode està orientat a la prova-error, doncs volen que els joves aprenguin per si mateixos on han fallat o han obtingut un resultat erroni i analitzar per què i com millorar el procés. Valoren els comentaris positius dels seus nous empleats i intenten fer realitat les seves idees i que siguin valuades per tot l'equip. Permeten als joves realitzar les activitats en les quals se senten més còmodes en la fase inicial, perquè guanyin confiança fàcilment.</p> <p>El protocol és molt important en el sector de l'hostaleria. El comportament amb els clients, la imatge corporativa, la cultura i la filosofia de l'empresa són pilars essencials de la seva formació. Els empleats són clau en tot el contingut de la formació, ja que treballen junts.</p>

Contacte	Hotel Museu Llegendes de Girona Portal de la Barca, 4 17004 Girona <a href="http://www.llegendeshotel.com">www.llegendeshotel.com</a> Anna Mallart Vallmajó +34 972220905 <a href="mailto:info@llegendeshotel.com">info@llegendeshotel.com</a>
----------	--

## Metal·lúrgia

 <b>INDCAR</b> Industrial Carrocera Arbuciense S.A., Indcar	
Descripció	<p>Industrial Carrocera Arbuciense S.A. és una empresa privada espanyola.</p> <p>Indcar està especialitzada en la fabricació de carrosseries de microbús per a passatgers i adaptacions de furgonetes, seguint les pautes de qualitat, seguretat i comoditat exigides pel mercat.</p> <p>Els seus valors centrals són tecnologia, seguretat, disseny i medi ambient.</p> <p>L'empresa té 150 treballadors i 3-4 estudiants en pràctiques cada any.</p>
Metodologia	<p>Té un conveni amb l'institut d'Arbúcies i el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya denominat "Alternança simple".</p> <p>L'estudiant en el primer curs realitza cursos teòrics i pràctics inicials en l'institut i després una formació pràctica en l'empresa durant 350 hores. És essencial ser considerat apte en ambdues àrees per aprovar el curs.</p> <p>El segon i tercer curs, l'estudiant fa el mateix, però ara amb pràctiques laborals en l'empresa. L'estudiant té un tutor en l'institut i un treballador encarregat en l'empresa.</p> <p>L'empresa proporciona als aprenents les eines i els materials necessaris, així com la flexibilitat que necessiten per poder combinar-ho amb els seus estudis.</p>
Contacte	<p>Industrial Carrocera Arbuciense S.A., Indcar Polígon Industrial Torres Pujals, 4 17401 Arbúcies, Espanya <a href="http://www.indcar.es/en">http://www.indcar.es/en</a> Judit Ferrés (Tècnica RRHH) +34 972 860165 <a href="mailto:judit.ferres@indcar.es">judit.ferres@indcar.es</a></p>



Beulas

Descripció	<p>BEULAS, S.A.U. és una empresa familiar que va iniciar la seva activitat en 1934 i no ha deixat de créixer al llarg de tres generacions.</p> <p>1934-1936 - Ramon Beulas &amp; Narcís Pujol creen Carrosseries Beulas. Construïen carrosseries de fusta, aprofitant els recursos del seu entorn. La seva plantilla la formaven 12 empleats en la dècada de 1930; durant la Guerra Civil espanyola, Beulas va construir carrosseries d'ambulància per a l'exèrcit. Després de la guerra, les carrosseries es realitzaven a mesura, produint unes 6 unitats a l'any. La dècada de 1950 van ser anys de transició; l'empresa va arribar als 40 empleats i va construir carrosseries de fusta, metàl·liques i mixtes. En 1963-66 la superfície de l'empresa es va ampliar amb 900 metres quadrats addicionals. Llavors es produïen xassís amb el motor frontal i el motor posterior, amb llargs de 12 m i 59 places. En 1975-77 es va crear una nova carrosseria amb disseny i personalitat propis, cridada BEULAS 75. Les instal·lacions de la fàbrica es van ampliar 10.000 metres quadrats, dels quals 3400 construïts. En 1988-1992 es va afegir una nova ampliació de 4000 metres quadrats de la fàbrica i el nombre de treballadors augment fins a 96. 1993-1999 va ser un període de creixement de l'exportació (Alemanya, Anglaterra). Beulas va començar a participar en fires internacionals. El 2005 l'empresa tenia una plantilla de 190 empleats i produïa 200 unitats a l'any. Els nous models incorporaven importants millores tecnològiques. El seu producte més exportat és actualment l'autocar petit de 18-35 places. Segueixen treballant per oferir autocars d'alta qualitat, fiabilitat i rendibilitat.</p>
Metodologia	<p>Diverses empreses de construcció de carrosseries a Arbúcies, un àrea en la qual són capdavanteres del sector a Espanya, van requerir que es fessin canvis a la fi de la dècada de 1990 per cobrir les necessitats educatives de l'entorn industrial en evolució. Les empreses carrosseres es van unir per crear un nou currículum professional en el centre públic d'EFP existent a Arbúcies. Conjuntament amb el Dept. d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, van dissenyar un itinerari alternatiu perquè les empreses poguessin arribar a les persones qualificades que necessitaven per a les seves plantes, doncs constitueixen el major grup de constructors de carrosseries d'Espanya. La majoria d'elles són empreses familiars que ara es dediquen a l'exportació donada la qualitat del seu treball.</p>

	<p>Els estudiants realitzen cursos teòrics en l'institut d'EFP i posteriorment un itinerari de formació pràctica en l'empresa (350 h). L'avaluació és integrada per a les dues àrees. Després del primer any, l'estudiant segueix el mateix pla, però amb un contracte de pràctiques en l'empresa. Se'ls assigna un tutor a l'escola i un oficial responsable en l'empresa. Se'ls proporciona totes les eines, materials i flexibilitat necessaris perquè siguin responsables en les seves tasques combinades. Al cap de 3 anys, és fàcil que passin a formar part de la plantilla de l'empresa i alguns poden decidir anar a la universitat a estudiar un grau d'Enginyeria.</p>
<p>Contacte</p>	<p>BEULAS S.A.U.  Carrer Riera Xica, s/n  17401 ARBÚCIES, ESPANYA  <a href="http://beulas.net/">http://beulas.net/</a>  Dolors Beulas  +34 972 860400  <a href="mailto:info@beulas.net">info@beulas.net</a></p>



Mercedes-Benz

## Garatge Plana Concessionari Mercedes Benz

Descripció	<p>L'empresa és distribuïdor autoritzat de Mercedes-Benz i té més de 70 anys d'experiència en el sector de l'automòbil. Venda de vehicles nous i unitats d'ocasió (cotxes d'empresa i de segona mà) i reparació d'automòbils, furgonetes i caravanes, així com un ampli servei per a camions, reparació i pintura per a tot tipus de vehicles.</p> <p>Mercedes Benz té 4 establiments a l'àrea de Girona: Girona, Blanes, Vilamalla i Montràs.</p> <p>S'especialitzen en:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La unitat de Girona realitza venda i postvenda en treballs de xapa i pintura de cotxes, camions i furgonetes.</li><li>- Venda i postvenda d'automòbils i furgonetes en els altres tres establiments.</li></ul>
Metodologia	<ul style="list-style-type: none"><li>- Una primera setmana es dedica a estudiar en l'ordinador (en línia) els procediments, informació sobre marques comercials, tots els models de MB, riscos laborals, procediments de salut i seguretat, etc. És un sistema i programa de tota l'empresa.</li><li>- Fins a 2-3 mesos de treball al costat d'un primer oficial, mai sols</li><li>- Fins a 3 mesos de treball autònom amb supervisió, normalment en la unitat de manteniment tècnic de vehicles. En aquesta etapa s'avalua a l'empleat en termes de: actitud, adaptabilitat, motivació... És necessària una puntuació mínima del 80% per continuar amb la formació.</li><li>- Després del primer any, el nou empleat pot començar la formació en l'ofici. Consisteix en: tècnic de manteniment, tècnic de sistemes i tècnic de diagnòstic. El procés pot durar diversos anys, fins que es completen totes les parts del programa. És un programa progressiu; quan es passa a ser un empleat de ple dret es tenen més responsabilitats i un salari millor. En aquesta fase, per conservar el seu estatus els empleats han d'assistir a formació sobre nous models i presentacions de nous motors.</li><li>- 4-5 és el programa de formació continuada</li><li>- Finalment poden iniciar un procés d'especialització.</li></ul>
Contacte	<p>Garatge Plana Concessionari Mercedes Benz Ctra. Nacional II, km. 711 Fornells de la Selva, ESPANYA <a href="http://www.garatgeplana.mercedes-benz.es">http://www.garatgeplana.mercedes-benz.es</a> Ricard Ventura (servei postvenda) +34 972 476969 <a href="mailto:csf.gplana@mercedes-benz.es">csf.gplana@mercedes-benz.es</a></p>



Audi Brussels S.A/N.V

Descripció	<p>La marca Audi té una planta de muntatge a Brussel·les per a la producció d'automòbils Audi A1. AUDI Brussels va produir 115.377 automòbils i tenia 2.531 empleats el 2014. L'empresa està formant actualment a 12 aprenents. Basant-se en les bones pràctiques i la llarga experiència amb la formació d'aprenents a Alemanya, el projecte de formació desenvolupat a Brussel·les és considerat com un gran èxit per AUDI Bèlgica. De fet, l'empresa es considera un pioner en aquest camp a Bèlgica. Aquest projecte específic de formació forma part de la seva política de responsabilitat social corporativa, que s'ha adaptat específicament per a la fàbrica amb la finalitat de promoure l'ancoratge territorial.</p> <p>El sistema alemany de formació d'aprenents també s'ha adaptat a les necessitats locals. El projecte de formació desenvolupat per AUDI Brussel·les se centra en dos tipus de professions en les quals l'empresa té escassetat de mà d'obra: tècnic d'instal·lació i tècnic de manteniment. El projecte va ser creat per l'empresa para:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Respondre al problema d'escassetat de mà d'obra en l'origen, implicant-se directament en el procés de formació.</li><li>• Iniciar una situació "win-win", oferint una perspectiva d'ocupació als joves i obtenint candidats perfectament adaptats a les necessitats de l'empresa en termes de coneixements i competències relacionats amb el seu àmbit d'activitat.</li><li>• Formar a persones joves per a treballs qualificats que requereixen un alt nivell tècnic.</li></ul>
Metodologia	<p><u>El programa de formació d'aprenents.</u></p> <p>Aquest programa ofert per AUDI Brussel·les s'ha dissenyat i desenvolupat en estreta cooperació amb dues escoles associades. Els estudiants d'institut que trien aquest itinerari educatiu específic divideixen el seu temps entre l'escola i l'empresa. Durant els dos primers anys de la formació d'aprenents, passen 300 hores a l'any en l'empresa i la resta a l'escola. L'últim any, els estudiants se submergeixen completament en l'empresa, on assisteixen a cursos teòrics i pràctics.</p> <p><u>Supervisió de tutors</u> (membres del personal docent de l'empresa): els 12 aprenents són supervisats per 30 tutors, que formen part de la plantilla de l'empresa. Atès que la majoria no tenien aptituds pedagògiques, es va desenvolupar un programa denominat "formar al formador" en cooperació amb les escoles associades, per proporcionar-los els coneixements bàsics en aquest àmbit.</p>

Contacte	AUDI Brussels S.A/N.V Boulevard de la <sup>2</sup> <sup>ème</sup> armée britannique, 201 1190 Brussel-les, BÈLGICA <a href="http://www.audibrussels.com">http://www.audibrussels.com</a> Andreas Cremer (secretari general) +32 2 348 2402 andreas.cremer@audi.de
----------	---





## L'Outil

<p>Descripció</p>	<p>L'Outil és el que es coneix com una “empresa de formació a través del treball” (Entreprise de formation par le travail –EFT) Aquest tipus d'empreses tenen l'especificitat per proporcionar formació en situacions de treball reals (in situ i/o en tallers). Ofereixen suport individualitzat per ajudar a les persones amb problemes d'integració a accedir al mercat laboral. Aquestes empreses es consideren part de l'economia social.</p> <p>Les “empreses de formació a través del treball” han d'obtenir el consentiment de la regió per poder treballar amb aquest estatus. S'ajusten a uns criteris específics establerts per decret: els seus aprenents han de ser majors de 18 anys, estar inscrits com a demandants d'ocupació i tenir un certificat d'educació secundària superior.</p> <p>Amb seu en Namur (Valònia), L'Outil depèn del Centre Públic d'Acció Social (Centre Public d'action sociale –CPAS), una organització pública local que presta gran diversitat de serveis socials.</p> <p>L'Outil forma a 30 joves alienats del món laboral en professions relacionades amb la rehabilitació d'edificis i la metal•listeria artística.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Al principi, l'aprenent treballa en el seu propi projecte professional amb un treballador d'inclusió. Durant el període de formació, es realitzen avaluacions sobre qüestions socials i tècniques que poden donar lloc a un reajustament de les opcions triades inicialment.</p> <p>L'equip pedagògic es reuneix una vegada al mes. El mentor encarregat de l'aprenent explica i comparteix el seu progrés i les seves dificultats amb els altres membres de l'equip. L'objectiu d'aquestes reunions és obtenir una visió compartida, doncs un enfocament plural permet comprendre millor les qualitats i dificultats de l'aprenent. És una forma de desenvolupar mecanismes de solidaritat, creant un entorn sòlid i segur en el qual els aprenents puguin confiar.</p> <p>Els joves formats en L'Outil desenvolupen les seves capacitats davant els clients, sota la supervisió del cap de l'equip. El cap de l'equip és doncs un mentor que dirigeix un petit grup de 5 aprenents i que ha realitzat un curs específic per a aquest càrrec.</p> <p>L'Outil és el primer pas en el desenvolupament professional del jove aprenent, en el qual adquireix “know-how per a si mateix” i “know-how per al seu treball”. Una vegada completat aquest pas, l'equip pedagògic ajuda al jove aprenent a seguir desenvolupant el seu projecte</p>

	professional. L'aprenent pot optar per cursar una formació de grau o una immersió completa en una empresa a través de la inserció laboral.
Contacte	CISP-EFT l'Outil du CPAS de Namur Rue Asty Moulin, 5 5000 Namur, Bèlgica Dewinter Annick (directora) 0496/219976 annick.dewinter@cpasnamur.be



## PSA Peugeot

Descripció	<p>Amb 200 anys d'història industrial, PSA Peugeot Citroën està fermament ancorada en el Grup del territori francès.</p> <p>El Grup va produir 919.900 vehicles el 2013. Això representa una contribució de 4,5 bilions d'euros a la balança comercial del país. El 85% dels seus motors i caixes del canvi i el 33% dels seus automòbils es fabriquen a França.</p> <p>El 2013, PSA Peugeot Citroën va vendre més de 2,8 milions de vehicles, el 42% d'ells fora d'Europa. Al mateix temps que manté una forta presència local a França, amb 83.930 empleats, i a Europa excloent França, amb 62.664 empleats, el Grup ha optat per desenvolupar-se en tres àrees prioritàries: Xina, Amèrica Llatina i Rússia. Aquestes àrees geogràfiques en les quals viuen i treballen 48.088 empleats del Grup, els principals motors del creixement global i aquelles en les quals les necessitats de mobilitat són majors.</p>
Metodologia	<p>L'empresa té una forta i provada política de RSC, que es respecta estrictament al territori. Promouen la diversitat i la cohesió social.</p> <p>Treballen braç a braç amb agents socials locals i el centre d'ocupació, i en la seva política de RRHH es comprometen a aconseguir el 25% d'aprenents o anteriors aprenents amb contracte fix el 2016.</p> <p>Els formadors reben formació sobre les necessitats específiques de les persones desfavorides i estan acompanyats per l'administrador d'aprenents sobre el terreny amb un enfocament intergeneracional. És un treball específic a temps complet en l'empresa. Es realitzen cerimònies de lliurament dels certificats professionals i es creen xarxes amb els col·legues dels aprenents i antics aprenents de l'empresa com a eines d'estímul. Els treballs oferts estan relacionats amb les ocupacions en les quals hi ha escassetat al territori.</p>
Contacte	<p>45 Rue Jean Pierre Timbaud 78300 Poissy <a href="http://www.psa-peugeot-citroen.com/en">http://www.psa-peugeot-citroen.com/en</a> Xavier GUISSÉ, director RRHH i responsable RSC +33 (0)6 70 21 02 06 xavier.guisse@mpsa.com</p>



Tara Mines


Boliden Tara Mines

Descripció	<p>Les mines Tara de Boliden és una mina subterrània, la major mina de zinc d'Europa i la novena major del món.</p> <p>En la mina Tara, adquirida per Boliden al començament de 2004, es va iniciar la producció ja en 1977. Durant aquests anys s'han extret més de 80 milions de tones de mineral. Aproximadament 2,6 milions de tones de mineral per a la producció de concentrat de zinc i plom s'extreuen i concentren cada any.</p> <p>Mitjançant exploració i adquisicions s'ha incrementat la reserva i els recursos minerals. Els últims anys, Tara s'ha centrat a millorar la seva posició de costos, mesurada com a cost en efectiu, realitzant inversions dissenyades per potenciar mesures de productivitat i estalvi de costos.</p> <p>Les mines Tara de Boliden donen treball a 600 persones a Irlanda.</p>
Metodologia	<p>L'empresa té un procés de selecció molt rigorós per a la contractació formal d'aprenents d'enginyer. Aquests joves es contracten a nivell local i tenen una qualificació acadèmica adequada per a la formació d'aprenents en el seu ofici concret. A més, l'empresa exigeix una actitud correcta, fortalesa de caràcter i bona ètica laboral com a requisits bàsics.</p> <p>El candidat seleccionat realitza la formació d'aprenent formal i estructurada, que inclou períodes de formació en el treball i fora d'ell. El seu progrés se supervisa minuciosament durant tot el procés i un especialista en RRHH està a la seva disposició per ajudar-li amb qualsevol problema que pugui sorgir.</p> <p>Tota la informació acreditativa de la formació, incloses les proves realitzades i els seus resultats, i els assoliments addicionals i/o especialitats s'anoten en el Diari de l'aprenent. Aquesta informació és verificada independentment pel proveïdor de formació i/o l'empresa</p> <p>A Irlanda és freqüent que es proposi als aprenents, quan completen la formació, ampliar la seva experiència pràctica treballant en altres empreses. Això els permet guanyar noves habilitats i experiències laborals. Als joves que estan en aquesta fase del seu desenvolupament de capacitats se'ls coneix sovint com "journeymen" i és un procés informal que finalitza solament quan se'ls considera "master craftsmen".</p>
Contacte	<p>Knockumber Road, Navan, Co. Meath Eoghan O'Neill, director RRHH +353 46 90 82 00 Eoghan.oneill@boliden.com</p>



Arcelor Mittal

Descripció	<p>Amb una capacitat de producció anual assolible d'aproximadament 92,5 tones d'acer cru i 200.000 empleats en 60 països, ArcelorMittal és la major empresa siderúrgica i minera del món.</p> <p>Amb presència industrial en 19 països, són capdavanters en tots els principals mercats globals de l'acer, inclosa l'automoció, construcció, electrodomèstics i embalatge, amb investigació i desenvolupament i tecnologies pioners, substancials recursos propis de matèries primeres i excel·lents xarxes de distribució.</p> <p>El nostre enfocament</p> <p>La nostra filosofia central és produir acer segur i sostenible. En fer-ho, la nostra principal prioritat és la seguretat i el nostre objectiu és ser l'empresa siderúrgica i minera més segura del món.</p> <p>Com a empresa, estem compromesos amb 'transformar el matí'. Per a això els serveixen de guia els nostres valors de sostenibilitat, qualitat i lideratge.</p>
Metodologia	<p>ArcelorMittal col·labora estretament amb els centres de formació amb antelació. Quan reben una selecció de candidats, contacten amb els possibles candidats per telèfon per assegurar-se que estan motivats i fer-los algunes preguntes sobre l'empresa.</p> <p>Després, durant la fase de contractació, treballen ja amb el tutor per satisfer al màxim les expectatives de l'empresa.</p> <p>En la fase de selecció utilitzen una prova d'adequació personal.</p> <p>Una vegada seleccionats els candidats, creen una espècie d'informe escolar, un document que es va actualitzant al llarg de la formació d'aprenents, en col·laboració amb el tutor i el departament de RRHH.</p>
Contacte	<p>Arcelor Mittal Dunkerque HR Department 3031 rue du Comte Jean - CS 52508 F-59381 Dunkerque Cedex 1 França <a href="http://corporate.arcelormittal.com/">http://corporate.arcelormittal.com/</a> Sylvie Guillaudeau, Responsable de RRHH +33 3 2829 7770 silvye.guillaudeau@arcelormittal.org</p>

	
Descripció	<p>Accenture és una empresa de referència a nivell internacional en consultoria i tecnologia que col·labora estretament amb grans empreses i governs en totes les fases del processament, des de l'estratègia fins a la implementació. Com a empresa internacional que opera en 120 països i té més de 370.000 empleats, Accenture es beneficia d'una xarxa global d'excel·lència i una metodologia reconeguda que garanteixen experiència i rendiment en molts sectors: sector segurs/bancari, telecomunicacions, aeroespacial, distribució d'energia, salut, consum, mitjans, turisme, indústria automobilística.</p> <p>En un moment de grans canvis tecnològics, Accenture ajuda a incrementar el rendiment dels seus clients aportant solucions que transformen les seves organitzacions, ofertes de productes, canals de distribució i relacions amb els clients.</p> <p>Estant convençuts que la diversitat és una font de rendiment, s'esforcen per crear un entorn en el qual totes les persones puguin prosperar professionalment i desenvolupar una carrera reeixida. Aquest entorn reconeix la singularitat de tots els empleats i promou el respecte, la realització personal i la gestió responsable.</p>
Metodologia	<p>Accenture Foundation va contractar a 50 aprenents a França a través del seu servei de RSC, que funciona com a pont amb l'adreça.</p> <p>Actualment seleccionen tutors en funció del grup objectiu d'aprenents ni-nis i aprenents amb discapacitats, als quals denominen "consellers professionals".</p> <p>El "tutor de passaport" s'especialitza en aquest grup objectiu i està format per associacions d'inclusió. Els treballs adaptats pels ni-nis són de dissenyador web, "community manager", consultor d'analítiques web i consultor en ciberseguretat. Aquests treballs estan adaptats als ni-nis perquè no requereixen un alt nivell educatiu.</p> <p>Es motiva i contracta als joves a través d'esdeveniments d'ocupació i jornades d'acompanyament.</p>
Contacte	<p>Fondation Accenture, 118, avenue de France, 75013 París Angelina Lamy, directora general de RSC a França, Holanda i Bèlgica +33(0)6 32 73 63 38 angelina.lamy@accenture.com</p>




## BTM Sound

Descripció	<p>BTM SOUND SL és una empresa creada en 1992 amb la intenció d'oferir un servei complet per al muntatge i la producció d'espectacles i esdeveniments socials.</p> <p>S'han convertit en una referència de professionalisme en el sector. Tenen una àmplia experiència en el camp del so, la il·luminació i la imatge per a espectacles en directe i esdeveniments corporatius.</p> <p>Actualment tenen capacitat per dissenyar i crear qualsevol projecte o espai i s'adapten a les necessitats dels clients.</p>
Metodologia	<p>L'empresa ofereix als aprenents una persona de referència de la seva plantilla, com un mentor / tutor. Els aprenents treballen sempre amb aquesta persona, encara que no facin les mateixes coses, amb un seguiment constant perquè els equips són molt cars i fràgils; l'empresa ha de protegir-los contra mals usos. A més, algunes tasques poden ser perilloses (treballen amb peces metàl·liques), per la qual cosa l'empresa ha de protegir als joves per evitar que sofreixin lesions.</p> <p>El mètode d'aprenentatge utilitzat és "aprendre fent", experiència pràctica en un treball real.</p>
Contacte	<p>BTM Sound S.L. Carrer Major de Salt, 345 17190 Salt, Espanya <a href="http://www.btmsound.com">www.btmsound.com</a> Xavier Morell (director general) +34 972 242927 <a href="mailto:infor@btmsound.com">infor@btmsound.com</a></p>

Descripció	<p>Theo Benning GmbH és una empresa familiar que dissenya, construeix i prova una àmplia varietat d'equips electrònics, com a emproadors elèctrics de mà, carregadors i plaques de circuits impresos (PCI) para diversos sectors. La seva fàbrica a Irlanda es troba al polígon industrial de Whitemill, a la ciutat de Wexford. Theo Benning GmbH té una plantilla d'uns 100 empleats a la seva fàbrica de Wexford.</p>
Metodologia	<p>L'empresa té un procés de selecció estructurat per a la contractació de treballadors. Se'ls contracta a nivell local i alguns joves són recomanats a l'empresa pel centre de formació local, YouthTrain Centre. El centre, situat també al polígon industrial de Whitemill, treballa en estreta col·laboració amb l'empresa. Aquest centre té espais de formació per a joves en TI bàsiques i competències bàsiques en enginyeria, per la qual cosa el seu personal docent està ben preparat per avaluar l'adequació dels potencials candidats per treballar en Theo Benning GmbH. Durant el procés de selecció, l'empresa busca persones motivades amb bona aptitud professional, bona ètica laboral demostrable i una raonable destresa manual.</p> <p>El candidat seleccionat segueix la formació "en el lloc de treball" estructurada, formal i informal, per l'o les tasques concretes per les quals han estat contractats, així com formació "fora del lloc de treball". La formació és dissenyada, realitzada i avaluada per un quadre d'especialistes en formació "interns". Aquests formadors estan tots qualificats conforme als estàndards nacionals d'acreditació (QQI Level 6). El progrés se supervisa atentament durant tot el procés i es proporciona ajuda/suport addicional quan és necessari. Els gerents promouen el desenvolupament d'una forta cultura del treball de millora continuada i implicació de l'empleat a la fàbrica. Aquesta filosofia és impulsada pel Comitè directiu conjunt dels sindicats (JUMST), la funció dels quals és promoure activament el treball pràctic en equip en tota la planta. Per tant, tots els empleats reben formació formal i qualificació conforme als estàndards nacionals d'acreditació (EQF Level 4). L'ús pràctic de diverses habilitats de resolució de problemes ("brainstorming", anàlisis de Pareto, diagrames de causa-efecte, etc.) és habitual en tota la planta.</p>



Contacte	Whitemill Industrial Estigues, Wexford, Irlanda. Pauline Stamp, directora RRHH +353 53 917 6904 pstamp@benning.ie
----------	---

 <span style="float: right;">GRN Serveis Telemàtics Internet</span>	
Descripció	<p>Abans de juny de 1995, les poques persones de Girona que volien connectar-se a Internet havien de desplaçar-se llargues distàncies per trucar per telèfon, a una tarifa de vint euros l'hora. A la fi de juny de 1995 va començar a estar operatiu el node d'accés local a Internet de GRN Serveis Telemàtics, oferint la possibilitat de connectar-se a Internet mitjançant una trucada local. GRN celebra el seu 20 aniversari aquest any recordant els inicis de l'era d'Internet.</p> <p>GRN està al món d'Internet des de la seva aparició. Els seus productes i serveis tenen per objectiu cobrir tots els aspectes: connectivitat, allotjament de dominis, correu electrònic, allotjament en servidors dedicats i virtuals, telefonia IP, consultoria tecnològica en l'entorn Linux, tallafocs, dissenyo web, mobilitat, noves filosofies del núvol i qualsevol nou tema tecnològic. GRN va néixer en 1995 amb una infraestructura formada per un servidor Linux BBS i, per tant, la seva història amb aquest sistema operatiu es remunta als començaments, i aquesta ha estat la clau per al seu èxit i per mantenir-se com ISP independent. Aquesta trajectòria reafirma a GRN com a consultors de Linux. Actualment, la varietat de dispositius que funcionen amb Linux és immensa. En les empreses podem trobar des de servidors d'arxius, bases de dades, servidors web amb PHP i MySQL, servidors de correu, tallafocs, proxies, encaminadors i un llarg etcètera. GRN pot proporcionar ajuda als usuaris per trobar la solució adequada en cada cas i per integrar productes de codi obert per obtenir una solució a mesura.</p>
Metodologia	<p><b>Tutors</b> GRN integra als nous aprenents en l'empresa situant-los al costat d'un membre de l'empresa ben integrat amb un bon nivell tècnic i capacitat per formar a nous empleats. L'objectiu és ensenyar-los els hàbits i els requisits generals de l'empresa i del sector en general. Volem que aconseguixin un bon nivell de coneixements del món de l'empresa privada.</p> <p><b>Mentors</b> GRN utilitza mentors en el procés d'adaptació dels nous empleats. Els empleats tècnics jubilats cooperen gustosament en algunes activitats de l'empresa.</p> <p>Els nous empleats solen estar ben formats, com a mínim amb una formació bàsica d'EFP. Les tasques en l'empresa requereixen un mínim de coneixements tècnics. Encara que necessiten adaptació a l'entorn laboral i alguns hàbits específics de l'empresa. El perfil més valorat del</p>

	formador és el de psicòleg.
Contacte	GRN Serveis Telemàtics. Oviedo 46, 17005 GIRONA <a href="http://www.grn.cat">www.grn.cat</a> Esteve Camós. Administrador +34 97 22 30 000 <a href="mailto:esteve@gr.cat">esteve@gr.cat</a>

## Hewlett-Packard CDS



Descripció	<p>Hewlett-Packard CDS és una filial totalment participada de Hewlett-Packard que, si bé està integrada en Delivery Operations EMEA, és una entitat jurídica independent que proporciona capacitats de servei de múltiples proveïdors per a clients d'HP.</p> <p>L'oferta de serveis d'HP s'inclou en una única cartera de serveis de la marca HP, que realitzen tant els equips de servei d'HP CDS com els de HP. HP CDS s'especialitza en el lliurament in situ per a productes i serveis de múltiples proveïdors.</p> <p>Hewlett-Packard CDS ofereix un avantatge competitiu al Grup HP sobre la base de l'elevat rendiment de la prestació de serveis, gràcies a les qualitats que la distingeixen al mercat:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La satisfacció del client (orientació a la qualitat del servei).</li><li>• Agilitat en el disseny de solucions.</li><li>• Costos d'eficiència (estructures en la provisió de serveis, sistema de control d'amenaçes).</li></ul>
Metodologia	<p>HP CDS ha creat l'Observatori tecnològic i té un acord amb la Universitat de Girona i diverses institucions educatives per supervisar els projectes dels estudiants i ajudar-los durant els períodes de formació en l'empresa. Quan finalitza el projecte o el període de formació, l'empresa contracta als estudiants que van mostrar interès i potencial (més del 90% dels casos) per un període de sis mesos. Aquests estudiants participen en projectes reals. Per assegurar la correcta supervisió i adaptació dels nous aprenents, l'empresa els assigna un tutor que acompanya a l'aprenent durant el període inicial.</p>
Contacte	<p>Hewlett-Packard CDS Carrer Emili Grahit, 91 – Edifici Narcís Monturiol Parc Científic i Tecnològic UdG 17003 Girona <a href="https://www.hpcds.com/es/">https://www.hpcds.com/es/</a> Gerard Font (director de Prestació de serveis) +34 670 055 906 <a href="mailto:gerard.font@hpcds.com">gerard.font@hpcds.com</a></p>



## Droit et Devoir Asbl

<p>Descripció</p>	<p>Droit et Devoir és una empresa privada belga sense ànim de lucre amb tres missions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Social, ajudant a les persones aturades a integrar-se o reintegrar-se al mercat laboral assumint que l'àrea de la informàtica requereix personal amb baixa qualificació a més de personal qualificat.</li> <li>• Econòmic, contribuint en la creació de treballs estables i de qualitat.</li> <li>• Mediambiental, mitjançant el procés de recuperació i reutilització d'equips informàtics obsolets.</li> </ul> <p>L'empresa té una tenda d'equips informàtics de segona mà i un centre d'atenció telefònica. Aquesta activitat econòmica es concilia amb una missió d'inserció social oferint tres tipus de llocs de treball: muntador informàtic, processador de reciclatge i operador de centre d'atenció telefònica per a majors de 18 anys.</p> <p>L'empresa té 12 treballadors i 80-100 estudiants en pràctiques cada any.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>La formació es basa en una pedagogia basada en el treball. El participant vas agafar a cursos teòrics a més de tallers pràctics i productius en situacions de treball autèntiques, ja sigui en les instal·lacions de Droit et Devoir o mitjançant un període de pràctiques en una empresa externa (pot dedicar fins a 520 hores a aquesta tasca).</p> <p>L'empresa ha desenvolupat un mètode de suport personalitzat denominat 4D.A Excellself per abordar problemes de falta de motivació, basada en eines de l'enfocament neurocognitiu i conductual. Identifica mecanismes de motivació diferenciant dues categories de motivacions: motivacions incondicionals (sustentable i resistent a fallades) i motivacions condicionals (inestables perquè depenen dels resultats i el reconeixement en el treball). Aquest enfocament és una forma d'identificar amb precisió i objectivament la personalitat de cada aprenent i ajudar-li a desenvolupar el seu potencial i dedicar-se més als seus projectes/tasques. Aquest mètode es tradueix concretament amb sis passos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaluació personal i professional (autoconeixement)</li> <li>• Comunicació en diferents situacions personals i professionals</li> <li>• Tracte amb el seu entorn social, econòmic, cultural i polític</li> <li>• Desenvolupament d'un projecte professional o d'aprenentatge</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicació sobre el projecte</li> <li>• Fer realitat el projecte a través de situacions de la vida real</li> </ul> <p>D'altra banda, Droit et Devoir segueix un enfocament participatiu en el qual l'aprenent és el centre del seu projecte professional i d'aprenentatge, estimulants la seva expressió i creativitat.</p>
Contacte	<p>Droit et Devoir Asbl  Rue du Fisch Club, 6  7000 Mons, Bèlgica  <a href="http://www.droitetdevoir.com">www.droitetdevoir.com</a>  Bouchaïb SAMAWI (director)  +32 (0)65 37 42 51  general@droitetdevoir.com</p>

## 4) Recomanacions

En aquesta part es resumeixen les recomanacions del projecte destinades a promoure i desenvolupar la formació d'aprenents per ni-nis a Europa. Els investigadors locals han permès que emergissin uns principis generals. Aquests principis són la base de les recomanacions europees que es donen en el marc del projecte ANEETs.

1. Promoure la motivació dels ni-nis, adaptant el mètode de formació d'aprenents. És essencial que la metodologia s'adapti a la personalitat dels aprenents, desenvolupi els seus potencials i es base en les seves motivacions sostenibles per implicar-los i que se sentin amos dels seus projectes professionals.
2. Identificar un tutor específic per acompanyar a l'aprenent. És essencial que els ni-nis es beneficiïn d'un suport individualitzat durant el període d'aprenentatge, per poder respondre a qualsevol problema social, falta de motivació o rescissió anticipada dels contractes d'aprenentatge.
3. "Formar al formador". Perquè el mètode de formació d'aprenents tingui èxit, els formadors / instructors professionals / tutors que estan en contacte directe amb l'aprenent i que fan d'enllaç amb l'empresa han de tenir almenys competències pedagògiques bàsiques. El mètode per oferir accés a aquestes competències pedagògiques pot desenvolupar-se en cooperació amb centres de formació, que poden estar associats amb el desenvolupament del mètode de formació d'aprenents de l'empresa.
4. Tenir un enfocament de treball sobre el terreny i centrar-se més en la pràctica que en la teoria: els joves amb baixos nivells educatius normalment abandonen l'escola molt ràpid, ja sigui per pròpia elecció o per dificultats (per ex. problemes personals). Veuen l'enfocament teòric com un problema i no són capaços de veure la millora immediata en les seves capacitats. Amb el mètode de "aprendre fent", en canvi, els ni-nis treballen sobre el terreny i poden conèixer el treball en concret. D'aquesta manera poden veure molt ràpidament els resultats de les seves accions així com les seves millores amb la supervisió del tutor.

5. La part teòrica del mètode de formació d'aprenents s'ha d'adaptar a l'objectiu professional dels aprenents. Les competències en matèries teòriques generals no han de ser un obstacle per a la correcta formació dels ni-nis. La motivació és realment un motor de canvi. Per estimular-la, la selecció de cursos i el temps dedicat a la formació han de dissenyar-se especialment d'una forma que permeti als ni-nis identificar el valor afegit real per a la seva futura vida professional.
6. Dissenyar un pla en l'empresa a mesura. Quan els ni-nis compten amb un pla d'incorporació en l'empresa personalitzat en el qual es detallen totes les fases de la formació d'aprenents, els processos i les tasques que han de realitzar-se en el lloc de treball, la integració en l'equip de l'empresa és més ràpida i eficaç. La persona de suport de referència supervisa i avalua l'evolució del treball en els aspectes tècnics, però també tenint en compte els aspectes cognitius, psicoeducatius i socials dels aprenents. Aquesta metodologia potencia el paper dels mentors i acompanyants en el procés. Aquest mètode, que funciona bé per a la integració laboral de persones amb discapacitats, es pot estendre a la població general quan s'incorporen ni-nis en una nova ocupació i extrapolar-se a empreses normals.
7. Crear una taula de capacitats per a l'empresa. Una empresa té (o hauria de tenir) una llista clara dels processos/tasques de les seves unitats de producció. Quan un ni-ni s'incorpora a l'empresa, s'elabora una taula personalitzada per fer el seguiment del seu procés d'aprenentatge introduint una marca de competència per a cadascun sobre la base de l'avaluació de l'expert. Aquesta eina s'utilitza per determinar en quins processos l'aprenent té millors habilitats per poder assignar-ho al lloc adequat. El resultat és a més una taula completa de l'empresa (matriu d'habilitats) que serveix d'imatge de totes les competències del personal i pot utilitzar-se com a recurs en buscar una persona amb unes determinades competències per ocupar una vacant en la plantilla, reforçar puntualment una unitat, etc.
8. Les empreses han de col·laborar estretament amb els agents socials que participen en el suport professional i social dels ni-nis. És important que tots els agents implicats en el suport que reben els ni-nis treballin junts durant el període de formació i comparteixin informació sobre les dificultats al fet que poden enfrontar-se els joves i que poden posar en risc l'èxit del programa.