

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Formación profesional: la eficacia de los sistemas para anticipar y adecuar las capacidades a las necesidades del mercado laboral y el papel de los interlocutores sociales y las distintas partes interesadas»

[Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa]

(2021/C 286/05)

Ponente: **Jean-Michel POTTIER**

Solicitud de la Presidencia portuguesa del Consejo	26.10.2020
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Decisión de la Mesa	28.10.2020
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	16.4.2021
Aprobado en el pleno	27.4.2021
Pleno n.º	560
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	222/0/4

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE reitera la importancia de adecuar las capacidades a las necesidades del mercado laboral. El CESE destaca la importancia crucial de unos sistemas de formación eficaces y de la capacidad de anticipar las necesidades de competencias en un contexto de profundas transformaciones derivadas de la crisis de la COVID-19, que está provocando una aceleración de los cambios en nuestra economía, en especial en los ámbitos digital y medioambiental.

1.2. Dadas las dificultades para contratar que experimentan las empresas europeas, el CESE subraya el interés de utilizar sistemas de alternancia para adquirir capacidades de formas muy diversas. Los empresarios, en su gran mayoría, desempeñan con honestidad su papel de formadores en la formación en alternancia con miras a transmitir sus conocimientos especializados. No obstante, debe prestarse especial atención a prevenir y prohibir cualquier abuso relacionado con los empleos productivos ocupados sin retribución por las personas que siguen una formación en alternancia.

1.3. El CESE recuerda que la diversidad de estos sistemas permite llevar a cabo una adaptación óptima a las distintas situaciones relacionadas con el tamaño de las empresas, los tipos de certificación, la estructuración del sistema de formación, así como con el tipo y el nivel de empleo que se necesita cubrir. También permite a los empleados y solicitantes de empleo adquirir nuevas capacidades para luchar contra la obsolescencia de las cualificaciones profesionales.

1.4. El CESE hace hincapié en las particularidades de las pymes. Habida cuenta del carácter técnico de las ocupaciones que se desempeñan en un número considerable de pymes (que poseen unos conocimientos especializados únicos, sobre todo en segmentos de mercado muy específicos), la alternancia podría aportar una respuesta adecuada a sus necesidades de competencias. En muchas zonas rurales, los conocimientos especializados de las pequeñas empresas constituyen una oportunidad única para las personas jóvenes y un marco de actividad favorable podría mejorar sus oportunidades profesionales.

1.5. A juicio del CESE, los interlocutores sociales son agentes eficaces a la hora de diseñar y gestionar un sistema de formación, dado que están en condiciones especialmente apropiadas para calibrar las necesidades de competencias del mercado laboral. Tienen la capacidad de diagnosticar la escasez de mano de obra en cada sector profesional y territorio, garantizando un desarrollo eficaz de las competencias orientado a la práctica profesional. Pueden apoyarse en partes interesadas como son el Estado, la región o el servicio público de empleo (SPE) para cruzar los datos cuantitativos y cualitativos referentes a las necesidades de competencias.

1.6. El CESE señala que los interlocutores sociales deben desempeñar sistemáticamente un papel destacado en la elaboración de las certificaciones y del contenido de las mismas. Es esencial asociar a los interlocutores sociales desde el principio del proceso para conseguir que los recursos se correspondan con las necesidades reales de los empresarios y los trabajadores en Europa.

Del mismo modo, los interlocutores sociales están capacitados para facilitar la orientación profesional a todos los públicos.

1.7. El CESE recuerda que las partes interesadas (Estado, región, servicio público de empleo) son importantes de cara a proponer soluciones que faciliten la inclusión social. El CESE pide una mejor coordinación entre todos los agentes, las partes interesadas y los interlocutores sociales mediante acuerdos contractuales en los que se especifiquen las interacciones y responsabilidades de cada parte a fin de facilitar la comprensión de los sistemas de formación y de apoyo. Las organizaciones de la sociedad civil, los servicios sociales públicos y sin ánimo de lucro, las empresas sociales, las organizaciones de protección social y los trabajadores sociales desempeñan un papel clave a la hora de apoyar a las personas jóvenes y no tan jóvenes, prestando una atención especial a las personas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. Los marcos jurídicos y financieros de algunos Estados miembros proporcionan una base responsable para el despliegue de estas importantes funciones y servicios. También es esencial disponer de políticas firmes de formación profesional para alcanzar el objetivo de promover una mano de obra cualificada, formada y adaptable, así como mercados de trabajo con capacidad de respuesta al cambio económico, tal y como se establece en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

1.8. El CESE insiste en la importancia de tener en cuenta las particularidades de las pymes, incluidas las empresas muy pequeñas, para responder a las necesidades de competencias en aquellas profesiones en las que se registran dificultades para contratar. Estas empresas no cuentan con un departamento interno de recursos humanos, cuando la relación entre formación, capacidades y empleo requiere un enfoque especial. Estas empresas, que representan una importante fuente de empleo, precisan de un apoyo específico. Dicho apoyo debe centrarse en la definición de sus necesidades de competencias, la elaboración de la oferta de empleo, el consejo consultivo y el proceso de contratación así como en sistemas de formación adaptados que hagan posible la inserción en un empleo sostenible.

1.9. El CESE recuerda que la formación es un instrumento fundamental para la integración de las personas con discapacidad. Deben adoptarse medidas adecuadas para hacer frente al reto de la igualdad de oportunidades para todas las personas —en particular las mujeres— con discapacidad y crear condiciones que fomenten la igualdad de acceso a programas de formación profesional inclusivos. El CESE recuerda asimismo que la sostenibilidad del trabajo depende, en particular, del derecho a una formación de calidad.

1.10. El CESE recomienda que se elaboren acuerdos estratégicos nacionales en materia de formación y orientación profesionales, basados en una negociación entre las autoridades y los interlocutores sociales, y que cuenten con la participación de las partes interesadas de la educación y la formación profesionales (EFP). El CESE toma nota de la existencia de tales acuerdos en determinadas empresas, sectores profesionales o territorios y alienta a que se generalice este tipo de acuerdos estratégicos nacionales. Por su parte, la acción de la Unión debería facilitar la adaptación a las transformaciones industriales con el fin de promover la inserción y la reinserción profesionales en el mercado laboral.

2. Contexto

2.1. La pertinencia de la reflexión sobre la relación entre las capacidades disponibles y las necesidades del mercado laboral debe considerarse en el contexto europeo, tal y como se afirma en la «Declaración de Osnabrück», en la que se exhorta a que, entre las partes interesadas, se tenga en cuenta a los interlocutores sociales. **Este contexto europeo incluye, en concreto:**

- por un lado, el pilar europeo de derechos sociales, que hace de la educación, la formación y el aprendizaje permanente sus principios primero y cuarto en materia de igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, también desde una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida;
- por otro lado, la Comisión Europea presentó en 2020 una Comunicación sobre el espacio europeo de la formación y la educación donde reafirmaba sus principios de acción y sus objetivos, en particular, los referentes a una educación de calidad para todos;
- por último, en su Dictamen SOC/570 ⁽¹⁾ sobre el futuro del trabajo y de las competencias profesionales, el CESE solicitaba que, con el fin de prepararse y responder a estos cambios tecnológicos y digitales acelerados, se diseñaran políticas específicas y se adoptaran medidas concretas con vistas a mejorar y adaptar los sistemas educativos y de formación.

2.2. La cuestión de hacer corresponder las competencias disponibles con las necesidades del mercado laboral se percibe de diferentes maneras en los países de la Unión Europea. Los debates sobre la denominada «inadecuación de las capacidades» habían comenzado antes de la crisis de la COVID-19, y el CESE había pedido cautela a la hora de abordar esta cuestión. Según el Cedefop, el 45 % de los trabajadores cree que sus competencias no se corresponden plenamente con el trabajo que ocupan, mientras que el 70 % de las empresas sufren escasez de personal cualificado, aunque pocas de ellas vinculan estas dificultades con los obstáculos encontrados, como los problemas de contratación, la ubicación geográfica de la empresa, el nivel de remuneración y las condiciones laborales. Un estudio en profundidad debería analizar las razones exactas de la inadecuación de las capacidades y la manera de ayudar a las personas afectadas a encontrar un empleo.

⁽¹⁾ DO C 237 de 6.7.2018, p. 8.

2.3. Las necesidades de competencias

Las competencias que se buscan cambian de un país a otro. No obstante, esta diversidad depende de las dimensiones del aparato productivo industrial del país en comparación con las necesidades de las economías orientadas hacia los servicios o al turismo. El nivel general de las competencias que se buscan va en aumento, pero las necesidades también se centran en los niveles de cualificación más bajos, para los que se recurre a la inmigración.

2.4. El sistema de formación

La educación y la formación profesionales constituyen el sector educativo más cercano al mercado laboral y a sus necesidades de competencias. La formación profesional inicial, propuesta por lo general en el nivel secundario superior, se lleva a cabo en el entorno escolar o en el entorno profesional, en los centros de formación y en las empresas. La proporción de personas jóvenes que reciben formación profesional frente a la educación general varía en la Unión Europea, pero está disminuyendo de forma progresiva en todos los países. Esta situación suele dar lugar a medidas de corrección o de fomento tanto por iniciativa de las autoridades públicas como de los propios medios profesionales, incluidos los interlocutores sociales. Entre estas medidas, la Agenda de Nuevas Capacidades hace hincapié en la digitalización de los contenidos formativos.

El sistema de formación profesional continua se basa principalmente en el trabajo y la mayor parte de las iniciativas de formación tienen lugar en un entorno profesional.

2.5. El papel de los interlocutores sociales

Este papel, que está presente en todos los países en diferentes niveles, debería reforzarse. Sobre la base de su experiencia, los interlocutores sociales intervienen en los sectores profesionales o a nivel interprofesional en el plano nacional en la definición de las necesidades de competencias actuales y futuras. También participan con mucha frecuencia en la definición de los sistemas de referencia de certificaciones y titulaciones, la gobernanza de los sistemas de formación, la gestión de los fondos de la formación profesional y del aprendizaje, así como en el sistema de orientación profesional permanente. Además, la formación profesional es un asunto que, por lo general, suelen negociar los interlocutores sociales en el marco de la negociación colectiva.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE observa un desequilibrio creciente en el mercado laboral, asociado en particular a un déficit de competencias, que sufre los efectos complementarios de la crisis sanitaria que profundiza la brecha entre las necesidades y las capacidades de las personas jóvenes en una economía cada vez más concentrada.

3.1.1. Esta situación, que existía antes de la crisis sanitaria, ha ido evolucionando y empeorando desde hace veinte años. El 60 % de los trabajadores adultos corren el riesgo de que sus competencias tecnológicas queden obsoletas (datos de la EU-28 en 2014) ⁽²⁾. La consecuencia de esta situación es la coexistencia del desempleo y las tensiones en el mercado laboral ⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

3.1.2. Uno de los impactos de la crisis sanitaria ha sido la aceleración de las tensiones en el mercado laboral, en particular las derivadas del desarrollo acelerado de la transformación digital.

3.2. El CESE acoge con satisfacción la Agenda de Capacidades Europea y se congratula, en particular, de que la Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP) para una competitividad sostenible y la equidad social pueda cubrir acciones en todas las fases de la profesionalización y afrontar la naturaleza cambiante de todos los tipos de necesidades y competencias.

a) **en todas las etapas de la profesionalización** (referencia Cedefop, panorama de competencias) ⁽⁵⁾:

— antes de la incorporación a la vida profesional:

— mediante el desarrollo de las capacidades y la profesionalización (formación profesional inicial y continua, alternancia, aprendizaje);

— en el momento de la incorporación a la empresa, o en caso de movilidad interna:

— mediante la adaptación de las competencias profesionales y conductuales al contexto de la empresa (apoyo a la adaptación al puesto de trabajo, formación en las funciones propias del puesto de trabajo);

⁽²⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf, p. 26.

⁽³⁾ Tasa de desempleo (por Estado miembro): https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations:tasa_de_desempleo_enero_de_2021_EU-27.

⁽⁴⁾ Puestos de trabajo no cubiertos (por Estado miembro): https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

⁽⁵⁾ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index>.

- durante toda la vida profesional:
 - mediante la adecuación de las competencias profesionales a la evolución de las necesidades del puesto de trabajo y del oficio;
- b) **mediante la adaptación de los sistemas a las necesidades derivadas de la evolución de las situaciones de empleo:** refuerzo de las competencias (*upskilling*); reciclaje profesional (*reskilling*); polivalencia (*cross-skilling*); nuevas competencias;
- c) **según las características de las competencias pretendidas:** competencias básicas; competencias técnicas y experiencia profesional; competencias transversales.

3.3. Las declaraciones de las organizaciones representativas a nivel europeo de los empresarios y los trabajadores de empresas presentan propuestas que reivindican su legitimidad para intervenir en este sector.

Así, la Confederación Europea de Sindicatos (CESE) promueve el diálogo social en este ámbito, tanto a nivel europeo como nacional; la organización SMEUnited considera que los gobiernos deberían delegar la gobernanza de la formación de aprendices en los interlocutores sociales; Business Europe aboga por que los interlocutores sociales desarrollen programas de formación para responder a las necesidades y por que haya una negociación conjunta con los proveedores de formación en el ámbito de la formación de los trabajadores.

3.4. *El papel de las partes interesadas*

El CESE pide que se asocie a los interlocutores sociales, junto con otras partes interesadas, para facilitar la identificación de las necesidades, los recursos y las acciones que es necesario poner en marcha y que trabajen en concertación, basándose en los medios que estas últimas pueden desplegar. Entre otras, esto se refiere en particular a las empresas, los sectores profesionales y otras organizaciones profesionales e interprofesionales, los interlocutores sociales sectoriales y nacionales, los marcos nacionales de certificación o los sistemas de clasificación de las titulaciones profesionales (NQF), las autoridades regionales y organismos públicos o semipúblicos regionales, y las autoridades nacionales, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas sociales, los servicios sociales, las organizaciones de protección social, los organismos de orientación y apoyo para la inserción laboral, la reintegración y la colocación de personas, incluidas las personas con discapacidad, y los organismos de formación profesional inicial y continua (IVET/CVET⁽⁶⁾).

4. Observaciones específicas

4.1. *Anticipar las necesidades de competencias*

4.1.1. Los interlocutores sociales desempeñan un papel determinante a la hora de conocer, evaluar y anticipar las necesidades de competencias del mercado laboral. Su cometido es esencial para dirigir los observatorios de oficios y competencias, y analizar los datos recabados. El análisis prospectivo que llevan a cabo debe articularse con las evaluaciones realizadas por todas las partes interesadas: Estado, regiones, cámaras y todos los organismos que operan en el ámbito del empleo, la formación y la orientación profesional, como los servicios y organismos sociales. Este tipo de cooperación contribuye a situar a Europa en el centro del mercado laboral.

4.1.2. En opinión del CESE, es necesario reafirmar este papel esencial dotando a los interlocutores sociales de todos los medios necesarios para actuar al mismo ritmo que las grandes transformaciones que tienen lugar en el mercado de trabajo. La crisis sanitaria, económica y social que se inició en 2020 y continúa a día de hoy está resultando ser un potente acelerador de los cambios en nuestra economía. La digitalización de las empresas es absolutamente indispensable para que las empresas, incluidas las más pequeñas, puedan adaptarse. La transición ecológica, más allá de las nuevas profesiones asociadas a ella, es muy esperada actualmente por los clientes y consumidores como reacción a las consecuencias de la crisis.

4.2. *Hacer más eficiente la oferta de formación y sus contenidos*

4.2.1. Partiendo de la evaluación de las necesidades de competencias, los sistemas de referencia de formación y certificación deben someterse a actualizaciones periódicas para evitar que se queden obsoletos. Por tanto, las competencias vinculadas a las nuevas tecnologías, las exigencias de la transición ecológica o las transformaciones digitales aceleradas por la crisis sanitaria exigen respuestas rápidas. Para los grupos destinatarios de difícil acceso, las prácticas pedagógicas innovadoras deberían adaptarse utilizando métodos inclusivos adecuados.

⁽⁶⁾ (VET providers — VET4EU2) <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=38451&no=1>

El principio de la alternancia permite combinar los sistemas de formación y la capacidad de formación de las empresas; esta última facilita en buena medida la inserción sostenible en el mercado laboral que favorece el desarrollo de las actividades económicas. Aunque los empresarios, en su gran mayoría, desempeñan plenamente su papel de formadores en la formación en alternancia, debe prestarse especial atención a prevenir y prohibir cualquier abuso relacionado con los empleos productivos ocupados sin retribución por las personas que siguen una formación en alternancia.

4.2.2. Estos sistemas de formación en alternancia pueden ser de diferentes tipos:

- formación profesional para personas jóvenes y no tan jóvenes a través del aprendizaje con vistas a obtener una certificación profesional completa asociada a un oficio identificado;
- formación profesional inicial con períodos de prácticas en empresas, mediante sistemas de alternancia;
- prácticas de inmersión en empresas, en especial para descubrir un oficio;
- formación profesional para solicitantes de empleo mediante sistemas de alternancia;
- formación interna en la empresa en condiciones laborales;
- formación previa a la inserción profesional de cara a la adquisición de las capacidades necesarias para el desempeño de un oficio;
- formación en autonomía, análisis de competencias, en particular para las personas en dificultades, las personas con discapacidad y las personas jóvenes que abandonan la escuela sin cualificaciones.

4.2.3. Por último, esta búsqueda de la eficiencia en la oferta de formación debe proporcionar respuestas a las personas más vulnerables. La consideración de las situaciones de discapacidad resulta ineludible para la accesibilidad material y física del sistema de formación y la respuesta pedagógica a los colectivos destinatarios.

4.3. *Mejorar la participación de los interlocutores sociales y las partes interesadas*

4.3.1. Más allá de un proceso voluntario, las relaciones contractuales entre los agentes consolidan estas buenas prácticas para anticipar mejor las necesidades de competencias y reforzar la eficiencia de los sistemas de formación profesional.

4.3.2. Gracias a un reparto eficaz de las funciones de apoyo y seguimiento de las personas más vulnerables, las partes interesadas deben asumir un papel destacado en el ámbito de la inclusión social. A través de los itinerarios de formación y con un apoyo indispensable, las partes interesadas cumplen una misión especial en favor de colectivos que se encuentran muy alejados del mercado laboral.

4.3.3. El éxito del sistema de formación profesional depende de que los interlocutores sociales participen activamente en su diseño. La cooperación entre los dos espacios de aprendizaje que son los organismos de formación y la empresa es un factor de éxito decisivo. Las definiciones de las políticas nacionales o regionales deben proporcionar flexibilidad a los interlocutores sociales para adaptar la estructura y el contenido de la formación a las necesidades de los empresarios y los trabajadores en el contexto particular del mercado laboral.

4.4. *Despertar el interés de las empresas y los trabajadores por invertir en formación*

4.4.1. La proporción de trabajadores que reciben todos los años una puesta al día o un refuerzo de sus competencias sigue siendo demasiado baja, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas. Los obstáculos son muchos: la financiación de la formación, las dificultades de los empresarios para sustituir al personal en formación, el rechazo de la formación inicial, y la disponibilidad y la calidad de los contenidos y de los sistemas de formación para los trabajadores.

4.4.2. En este sentido, las competencias básicas siguen siendo el requisito indispensable para acceder al empleo, especialmente en las pymes. Las consecuencias de la crisis de la COVID-19 afectan gravemente a las personas jóvenes en formación y hay más abandono escolar, lo que hace más urgente la cuestión del apoyo y la orientación profesionales a lo largo de toda la vida. Este reto es determinante para despertar el interés de los trabajadores y los solicitantes de empleo, dándoles la oportunidad de convertirse en agentes de su propio desarrollo profesional. Un objetivo importante es que el 8 % de los aprendices y becarios en prácticas puedan beneficiarse de un período de movilidad en el extranjero; los estudios de impacto del programa Erasmus ponen de relieve que un período de movilidad sirve para mejorar las capacidades y la empleabilidad.

4.4.3. Por último, se plantea la cuestión de cómo pueden determinar las empresas las competencias de los candidatos, sobre todo aquellas que no cuentan con un departamento interno de recursos humanos.

Bruselas, 27 de abril de 2021.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

ANEXO
EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

En Austria, el aprendizaje se inicia a los quince años

En este país, el 45 % de los jóvenes entre quince y diecinueve años son aprendices. En la mayoría de los casos, la formación de los jóvenes que se decantan por la alternancia entre escuela y empresa dura tres años. Hay 130 000 aprendices jóvenes. El 80 % de su tiempo lo pasan en una empresa, es decir, en una semana pasan cuatro días en cursos prácticos y un día en el centro escolar.

El aprendizaje es un derecho garantizado por ley: los alumnos que no hayan podido encontrar una empresa donde llevar a cabo su aprendizaje debido a sus malas notas en la escuela se forman en talleres públicos.

En general, un aprendiz en Austria tiene tres veces más probabilidades de encontrar un puesto de trabajo que un joven que haya dejado de estudiar después de la educación obligatoria. La tasa de paro de los menores de veinticinco años fue del 9,6 % en 2018.

La preparación operativa para el empleo (POE) en Francia

La preparación operativa para el empleo es una respuesta rápida y a medida para las ocupaciones donde existe una mayor escasez de personal. Se trata de una formación que permite adquirir o desarrollar las competencias profesionales necesarias para dar respuesta a una necesidad de contratación previamente identificada.

La POE es gestionada conjuntamente por el *Pôle emploi* (servicio público de empleo) y la empresa o el sector profesional. Tiene una duración máxima de cuatrocientas horas, incluye un período de inmersión en una empresa y da derecho a la condición de becario en prácticas de formación profesional y a una retribución. Al final de la POE, si se alcanza el nivel exigido para desempeñar el puesto, se firma un contrato de trabajo de larga duración con la empresa que ha seleccionado al candidato.

En los últimos tres años, setenta mil trabajadores en prácticas se han beneficiado cada año de la POE, con una tasa de inserción laboral de en torno al 80 %.

El papel de los interlocutores sociales en Alemania

La experiencia de los interlocutores sociales garantiza la adecuación de los perfiles profesionales a las exigencias del mercado laboral para que los componentes de la formación puedan integrarse fácilmente en los procesos de producción y prestación de servicios de las empresas.

En Alemania, los acuerdos de formación profesional casi siempre los negocian los interlocutores sociales y luego se incluyen en los convenios colectivos sectoriales. Cuando el contenido de las formaciones deja de corresponderse con las exigencias del mercado laboral, los interlocutores sociales se encargan de su revisión o de elaborar formaciones nuevas para las nuevas ocupaciones.

Con financiación pública y en el marco de la legislación social (*Socialgesetzbuch*), la autonomía y el apoyo profesional que se presta a las personas jóvenes desfavorecidas y discapacitadas cuentan con el respaldo de las organizaciones de protección social para la formación de aprendices y sus servicios profesionales.

Negociación de un acuerdo estratégico sobre la formación profesional en Portugal

En el marco de la Comisión Permanente de Diálogo Social, el Gobierno portugués ha puesto en marcha un proceso de negociación con vistas a alcanzar un acuerdo estratégico sobre la formación profesional y el aprendizaje permanente. Un grupo de trabajo reúne actualmente a representantes del Gobierno, organismos supervisores e interlocutores sociales para llegar a un acuerdo sobre la gobernanza del sistema de formación, así como su regulación y financiación. Este acuerdo también pretende mejorar la calidad de la formación, la capacidad del marco nacional de cualificaciones para adaptarse con agilidad, la respuesta a las necesidades sectoriales, los incentivos para la formación destinados a las empresas y los particulares, la innovación pedagógica, así como la formación digital y a distancia.

Sistema dual en Polonia

En el sistema educativo polaco, la formación dual es una combinación de educación escolar, que ofrece los conocimientos teóricos, y de trabajo en la empresa, que proporciona la experiencia laboral práctica. La duración de la formación en las escuelas de formación profesional oscila entre dos y cinco años. Basada en un sistema de formación en alternancia, la formación práctica se desarrolla en el marco de un contrato laboral de formación profesional. Para la formación teórica, se suscribe un contrato de aprendizaje entre el director del centro educativo y el empresario que acoge al aprendiz. A partir de septiembre de 2019, todos los alumnos de formación profesional que no puedan acogerse a este sistema tienen acceso a un período de prácticas remuneradas con un empresario. Cabe señalar que las empresas que realizan actividades artesanales han desarrollado itinerarios de formación en alternancia con la participación de veintitrés mil quinientos artesanos y han acogido a casi sesenta y cinco mil jóvenes.