

# Polítiques actives d'ocupació

Orientació i formació professional

Joan Antoni Alujas Ruiz  
Olga Campmany i Casas  
M. Mercè Jou i Torras  
Lluís Franco i Sala

PID\_00211447



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Les polítiques actives d'ocupació</b> .....	9
1.1. Definició .....	9
1.2. Marc europeu: l'estratègia europea per a l'ocupació .....	9
1.3. Els principals models de polítiques actives a Europa .....	10
1.4. Finançament de les polítiques actives .....	12
<b>2. Línies d'intervenció de les polítiques actives d'ocupació</b> .....	13
2.1. Accions adreçades a les persones en situació d'atur .....	13
2.1.1. La intermediació laboral .....	13
2.1.2. El programa d'orientació professional .....	13
2.1.3. La formació professional per a l'ocupació adreçada a persones en situació d'atur .....	15
2.1.4. Programes mixtos que combinen formació i contractació laborals .....	17
2.1.5. Accions adreçades als treballadors ocupats .....	20
2.2. Accions adreçades al foment de l'autoocupació, la creació d'activitat i el foment de l'economia social .....	20
2.2.1. Programa de promoció de l'ocupació autònoma .....	21
2.2.2. Programa d'autoempresa .....	21
2.2.3. Iniciatives locals d'ocupació (ILO) .....	22
2.2.4. Programa de desenvolupament local: estudis de mercat i campanyes per a la promoció local .....	23
2.2.5. Agents d'ocupació i desenvolupament locals (AODL) ...	23
2.2.6. Foment de l'economia social .....	24
<b>3. La formació al llarg de la vida</b> .....	27
3.1. El paper de la formació en el nou context social i econòmic .....	27
3.2. Marc general de la formació per a l'ocupació a Espanya .....	29
3.2.1. El sistema de formació professional per a l'ocupació ....	29
3.2.2. Objectius i principis del sistema de formació per a l'ocupació .....	30
3.2.3. Iniciatives de formació .....	31
<b>Resum</b> .....	34
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	37

---

<b>Solucionari.....</b>	<b>39</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>40</b>

## Introducció

En aquest mòdul presentarem les polítiques actives d'ocupació i assenyalarem la importància d'aquests programes i mesures per millorar la situació del mercat de treball.

En primer lloc, destacarem la potenciació i l'increment d'aquestes polítiques actives, fruit de la tendència iniciada a la dècada de 1990 d'acord amb les directrius en matèria d'ocupació de la Unió Europea.

Les polítiques actives són considerades el millor instrument de lluita contra l'atur: d'una banda, faciliten que els treballadors aturats trobin feina en el menor temps possible i, de l'altra, contribueixen al manteniment de l'ocupabilitat dels treballadors ocupats; a més, també actuen com a mesura preventiva contra l'atur.

Establirem una classificació entenedora de les polítiques actives d'ocupació, agrupant-les segons les seves característiques i tipologies, per tal d'explicar els principals programes i mesures existents.

Les principals preguntes que intentarem respondre en aquest mòdul són les següents:

- Quina incidència tenen les polítiques actives d'ocupació en el mercat de treball?
- Quines són les tendències actuals i de futur en el camp de les polítiques actives d'ocupació?
- Quines són les diferents línies d'intervenció –mesures i programes– de les polítiques actives d'ocupació?
- Quin és l'objectiu i el contingut dels diferents programes i mesures que conformen les polítiques actives d'ocupació?
- Quina és l'estructura del sistema de formació per a l'ocupació?

Per tal de donar resposta a aquestes preguntes el mòdul s'estructura en dues parts:

- En la primera, es defineix el concepte de polítiques actives d'ocupació i es presenten aquestes polítiques en el marc de l'estratègia europea per a l'ocupació com a instrument per a lluitar contra els desequilibris del mercat de treball, de les quals es distingeixen principalment dues funci-

ons: una primera d'increment de l'ocupació i de reducció de l'atur i una segona de caràcter preventiu de possibles situacions d'atur, que millora l'ocupabilitat de les persones i, per tant, la seva permanència en el mercat de treball, alhora que contribueix a incrementar la competitivitat de les empreses.

- En la segona part, es defineixen els diferents programes i mesures actuals de polítiques actives d'ocupació, agrupant-les en les tipologies següents:
  - Accions adreçades a persones en situació d'atur, entre les quals es destaquen l'orientació professional, la formació professional per a l'ocupació adreçada a diferents col·lectius de treballadors desocupats i els programes mixtos que combinen formació i contractació.
  - Accions adreçades a treballadors ocupats, incloses també en la formació professional per a l'ocupació.
  - Accions d'intermediació laboral que desenvolupen els serveis públics d'ocupació.
  - Accions adreçades al foment de l'autoocupació i a la creació d'activitat, i també al foment de l'economia social.
  - Accions de caràcter transversal, com ara les iniciatives comunitàries, els pactes territorials per a l'ocupació o els nous filons d'ocupació.
- En la tercera part es considera el marc legal estatal de formació professional per a l'ocupació i, els seus objectius i principis que es concreten en l'Acord Nacional de Formació Professional per a l'Ocupació. A més es defineixen les iniciatives de formació que integren el sistema de formació professional per a l'ocupació.

## Objectius

Els objectius que es volen assolir amb l'estudi d'aquest mòdul són els següents:

- 1.** Comprendre el rol de les polítiques actives d'ocupació en la resolució dels desequilibris del mercat de treball.
- 2.** Conèixer el concepte de polítiques actives d'ocupació, i quines són les prioritats en l'àmbit europeu en aquesta matèria.
- 3.** Entendre els objectius d'aquestes polítiques.
- 4.** Conèixer les principals mesures i programes que es desenvolupen actualment.
- 5.** Comprendre el concepte bàsic de formació com a aprenentatge continu al llarg de la vida.
- 6.** Entendre les característiques principals del sistema de formació professional per a l'ocupació i el seu marc de regulació.





## 1. Les polítiques actives d'ocupació

Les polítiques actives d'ocupació afavoreixen la inserció sociolaboral facilitant la participació en l'ocupació, la lluita contra la discriminació en el mercat de treball i la prevenció de l'exclusió de persones del món laboral.

Especialment, les mesures que s'han de prendre han de tenir en compte la situació de les persones amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball –com són els joves que deixen l'escola prematurament, les persones discapacitades, els immigrants i les minories ètniques o els treballadors i treballadores poc qualificats– i desenvolupar la seva capacitat d'inserció professional i la seva adaptabilitat.

Dos importants factors que s'han de tenir en compte per a afavorir la inserció, en el marc de les polítiques actives, són, d'una banda, tenir cura que les necessitats dels demandants de feina siguin ràpidament identificades i que es beneficiïn dels consells en el marc de les mesures actives i preventives i, de l'altra, afavorir i incentivar l'esperit emprenedor i la creació d'ocupació.

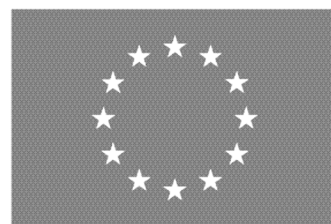
### 1.1. Definició

Les polítiques actives d'ocupació són el principal instrument per a incidir en el funcionament del mercat de treball, augmentant el nivell d'ocupació i reduint l'atur.

Es consideren polítiques actives d'ocupació el conjunt dels programes i mesures d'orientació, ocupació i formació que tenen per objecte, d'una banda, millorar les possibilitats d'inserció dels desocupats en el mercat de treball i, de l'altra, adaptar la formació i la requalificació professional dels treballadors. També es consideren polítiques actives d'ocupació les mesures destinades a fomentar l'esperit empresarial i l'economia social.

### 1.2. Marc europeu: l'estratègia europea per a l'ocupació

L'estratègia europea per a l'ocupació, com ja s'ha comentat a bastament en el mòdul "L'estratègia europea per a l'ocupació", implica una acció coordinada de tots els estats membres de la Unió Europea i de les institucions comunitàries per tal de definir una via d'acció comuna que tingui com a objectiu últim l'augment dels nivells d'ocupació.



Bandera de la Unió Europea.

Per a assolir aquest repte es fixen com a objectius potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable, i també uns mercats laborals capaços de respondre als canvis constants en les condicions econòmiques.

Concretament, s'estableix que el Consell de la Unió Europea i la Comissió Europea elaboraran un informe sobre la situació de l'ocupació a la Unió Europea. A partir d'aquest informe, el Consell Europeu adopta unes conclusions que, alhora, serveixen de base perquè el Consell de la Unió Europea, a proposta de la Comissió Europea, elabori unes orientacions de política d'ocupació que els estats membres han de considerar en l'elaboració dels respectius programes nacionals de reforma.

És a dir, les institucions comunitàries plantegen els reptes i els desequilibris i lògicament avaluen els resultats aconseguits per cadascun dels estats membres, i alhora fan recomanacions per millorar el grau d'assoliment i, per tant, l'eficàcia i l'eficiència de les polítiques actives. Els estats membres, per la seva banda, disposen les accions per a assolir els primers i lluitar contra els segons.

Lògicament, aquestes accions compten amb el cofinançament del fons social europeu (FSE), el qual varia segons la riquesa, mesurada en termes de PIB, de les diferents regions europees.

Com a exemple, en la programació dels fons comunitaris per al període 2014-2020, Catalunya està considerada com a regió més desenvolupada a escala europea, la qual cosa representa que el nivell de cofinançament que pot aconseguir per al desenvolupament de les seves polítiques actives és del 50% de mitjana. En canvi, altres zones de l'Estat espanyol són considerades regió menys desenvolupada, com és el cas d'Extremadura. En aquest darrer cas el finançament que assumeix l'FSE és, de mitjana, del 80%.

### **1.3. Els principals models de polítiques actives a Europa**

No hi ha, encara, un model únic de mercat de treball o de política pública a Europa, tot i que de vegades es parla del model Europeu oposat al model americà.

És per aquest motiu que hem considerat necessari esbossar, esquemàticament, els diversos models de política d'ocupació a Europa

#### **Model Continental**

Té com a país paradigmàtic Alemanya, tot i que també hi ha trets d'aquest model en d'altres països europeus com ara Àustria o França, o, pel que respecte a la tradició del diàleg social, a Dinamarca i els Països Baixos.

El seu sistema de relacions laborals es caracteritza per un alt protagonisme dels acords socials i la participació en la gestió d'empreses i d'algunes institucions. Un segon tret a destacar és l'existència d'un model formatiu per als joves ca-

racteritzat per l'alternança de la teoria amb nombroses pràctiques a les empreses a canvi d'una retribució modesta –anomenat sistema dual–, el qual es vigent a Alemanya, Àustria i Suïssa.

El grau de regulació laboral es considerat com a mitjà dins del context europeu. La despesa en polítiques de mercat de treball és alta, com a resultat d'unes prestacions generoses i d'una activitat intensa tant en formació com en ajuts a l'ocupació. Aquests ajuts van majoritàriament adreçats a subvencionar contractes en el sector privat en lloc d'oferir feina als aturats en el sector públic. També sol ser adequat el funcionament del servei públic d'ocupació.

### **Model Anglosaxó**

El concepte bàsic és que les forces del mercat s'han de deixar actuar en llibertat i flexibilitat, perquè elles s'encarregaran de portar l'economia cap a l'ocupació plena. Això es tradueix en una normativa laboral escassa i tan flexible com es pugui: llibertat en els contractes temporals, costos d'acomiadament baixos, prestacions per atur també baixes i de curta durada, no regulació de la jornada laboral ni del salari mínim. La negociació col·lectiva es fa de forma independent a cada empresa. Com a resultat els salaris són baixos i les jornades llargues, tot sempre en relació amb el model continental. La despesa pública en matèria de mercat de treball és limitada, atès que les prestacions per atur són baixes i la formació per aturats es concentra, bàsicament, en els joves i en els desocupats de llarga durada. Les despeses estan orientades preferentment a ajudar els aturat a buscar feina i a controlar que aquesta recerca sigui intensa. Aquest model es combina, però, amb una economia on les activitats formatives de les empreses són importants i en que l'estat del benestar es tradueix en un sistema educatiu i una atenció sanitària de qualitat.

### **Model nòrdic**

El model nòrdic històricament havia estat representat per Suècia, tot i que els canvis experimentats en les darrers anys poden haver-ho desvirtuar parcialment. Tot i això els aspectes més essencials d'aquest model els podem trobar a Suècia, Finlàndia i de forma més limitada a Dinamarca.

El model nòrdic accentua un conjunt de trets del model continental, de forma que es totalment contraposat al model anglosaxó. La idea central és la de reforçar l'eficàcia del mercat de treball amb polítiques actives i, alhora, preservar la cohesió social. Un tret bàsic és la forta sindicalització i una tradició darre-rament perduda de pactes socials d'abast estatal. La normativa, decantada a favor dels assalariats en molts aspectes pels convenis, fa que la regulació dels contractes temporals i l'acomiadament sigui força estricta. La presència pública en el mercat laboral és intensa a través de polítiques actives, que tenen en el cas suec la tradició més llarga d'Europa. Aquestes polítiques tenen dues peces bàsiques, la formació i els ajuts a la col·locació i arriben a oferir llocs de treball

públics temporals als aturats de llarga durada. El servei públic de col·locació també és complet i eficaç i és gestionat per sindicats i corporacions locals. La política d'inserció dels col·lectius més desfavorits també es intensa.

Finalment encara es podria fer referència a un altra model, el mediterrani, tot i que es troba en evident transició cap el model continental, en el qual i podríem trobar països com Portugal, Grècia, Espanya i Itàlia.

Aquest model, si és que el podem anomenar així, es caracteritza per una sindicació baixa, però una cobertura similar a l'europea gràcies a diversos mecanismes legals d'extensió dels acords. La normativa laboral es extensa detallada i proteccionista. Com exemple podem destacar els costos d'acomiadament o la legislació sobre el temps de treball. El resultat és un mercat de treball menys flexible, tot i que en els darrers anys s'han fet esforços en aquest camp. La despesa en polítiques de mercat de treball és relativament baixa.

#### **1.4. Finançament de les polítiques actives**

Les fonts que s'utilitzen per a finançar les polítiques actives d'ocupació en el cas espanyol són les següents:

- la cotització per atur, en la part que no estigui destinada a finançar la protecció econòmica per desocupació;
- la quota de formació professional;
- la participació en els fons procedents de la Unió Europea: FSE;
- els rendiments del patrimoni i altres ingressos generats per l'activitat dels serveis públics d'ocupació (SPO);
- les aportacions de l'Estat i de les comunitats autònomes.

## **2. Línies d'intervenció de les polítiques actives d'ocupació**

Són molts els programes que configuren les polítiques actives. Per tal de presentar les principals línies d'actuació, hem establert una classificació agrupant-les segons el col·lectiu al qual van adreçades: és a dir, mesures destinades a la inserció laboral de les persones en situació d'atur i mesures de qualificació i perfeccionament per a treballadors ocupats. D'altra banda, atenent la diferent naturalesa de les actuacions, hem diferenciat les accions d'intermediació laboral, orientació, formació les de foment de l'autoocupació i la creació d'activitat i, per acabar, els programes transversals que integren diferents modalitats de mesures de polítiques actives.

### **2.1. Accions adreçades a les persones en situació d'atur**

#### **2.1.1. La intermediació laboral**

Els serveis públics d'ocupació (SPO) ofereixen el servei d'intermediació en el mercat laboral amb l'objectiu de posar en contacte els demandants d'ocupació inscrits amb aquelles empreses que han presentat ofertes laborals per cobrir llocs de treball vacants. Els demandants d'ocupació poden ser tant treballadors en atur com treballadors en actiu que vulguin millorar la seva situació laboral.

El sistema d'intermediació rep d'una banda ofertes de treball de les empreses i alhora disposa d'una bases de dades de persones que busquen feina. Amb aquesta informació els SPO presenten com a candidats per a les ofertes als demandants d'ocupació inscrits en les bases de dades que tinguin un perfil professional adient a les seves necessitats. Posteriorment, si l'empresa ho considera oportú, es posarà en contacte amb els candidats.

Les reformes laborals de 2010 i 2012 impulsades pel Govern espanyol introdueixen la possibilitat que agències privades de col·locació participin en el procés d'intermediació laboral mitjançant la signatura d'un conveni amb els serveis públics d'ocupació. L'objectiu és agilitzar la intermediació i proporcionar els candidats adequats a les empreses.

#### **2.1.2. El programa d'orientació professional**

L'orientació professional és un instrument important, de caràcter universal, que ha d'acompanyar els treballadors en tota la seva trajectòria professional.

Aquesta política activa, en aquests darrers anys, ha estat molt reconeguda i potenciada per les directrius europees en matèria d'ocupació. En aquest sentit, es considera necessari que totes les persones aturades, abans d'iniciar el seu itinerari d'inserció laboral, han de passar amb caràcter previ per un procés d'orientació professional, per tal que se'ls diagnostiqui la seva situació i se'ls aconselli quines són les actuacions més adequades en cada cas i, en conseqüència, es procedeixi a fer la corresponent derivació a les mesures i programes existents.

L'orientació professional és una activitat que té per objecte proporcionar a les persones sobre les quals s'actua –treballadors en situació d'atur i treballadors ocupats– els recursos per a dirigir amb més possibilitats d'èxit el seu futur professional, per mitjà d'un millor coneixement d'ells mateixos i de les alternatives que ofereix el mercat laboral.

Les accions d'orientació ajuden els usuaris a formular el seu propi projecte d'inserció laboral: en primer lloc, detecten quines són les seves necessitats, actituds i aptituds i, en segon lloc, els ajuden a definir quines són les pautes que caldrà seguir per a aconseguir un lloc de treball.

Amb aquesta finalitat els serveis públics d'ocupació (SPO) ofereixen a les persones aturades una atenció personalitzada mitjançant mesures d'informació, d'orientació i d'acompanyament en el procés de recerca de feina, motivació i ensenyament de tècniques de recerca d'ocupació.

Els SPO són els que es posen en contacte amb les persones aturades inscrites en les seves oficines, que tenen un paper clau en l'activació i l'adequació entre competències i necessitats, raó per la qual cal reforçar les mesures actives i preventives en una fase primerenca. Aquests serveis i mesures han d'estar oberts a tothom, amb especial èmfasi en la inclusió dels joves, de les persones amenaçades per l'atur i d'aquelles que es troben més allunyades del mercat de treball. En aquest sentit, l'orientació esdevé l'eina més adequada per a establir aquest primer contacte, mitjançant una entrevista inicial personalitzada que analitzi la situació de cada persona desocupada i els guiï en el seu procés d'inserció en el mercat de treball.

Els SPO poden portar a terme les accions d'orientació amb els seus propis mitjans o amb entitats col·laboradores especialitzades en matèria d'orientació professional, a les quals encomanen aquesta tasca.



Professor ajudant un treballador en formació.

#### Els SPO

Aquests serveis tracten d'apropar l'oferta de treball als requeriments de la demanda.

### 2.1.3. La formació professional per a l'ocupació adreçada a persones en situació d'atur

La formació professional per a l'ocupació és un instrument fonamental per a assolir la promoció professional dels treballadors i, alhora, per a fer front a l'atur. Per aquest motiu, és objecte d'anàlisi en un apartat específic d'aquest mòdul de l'assignatura sobre el sistema de formació professional per a l'ocupació.

En aquest apartat concret descriurem les accions que es porten a terme tenint en compte els diferents col·lectius de persones aturades.

La finalitat d'aquestes accions és que els seus participants puguin obtenir la preparació necessària per a incorporar-se a un lloc de treball. Es tracta de cursos de durada i continguts variables d'acord amb les diferents especialitats agrupades en vint-i-sis famílies professionals.

La formació professional per a l'ocupació es programa d'acord amb els certificats de professionalitat en aquelles especialitats que estan determinats i que s'inclouen en el Catàleg Nacional de Qualificacions. En els certificats esmentats es determinen els continguts i les competències que han d'assolir els alumnes en el seu procés formatiu.

L'organització dels cursos depèn de l'especialitat, del nivell i de la durada de cadascun. La programació es porta a terme segons els llocs de treball als quals estan dirigits, de manera que l'oferta s'adequa a la demanda formativa del mercat laboral.

A continuació descriurem les principals accions de formació professional per a l'ocupació segons els diferents col·lectius d'aturats als quals s'adrecen.

#### **Accions de formació específics per a dones**

Tot i que la situació laboral de la dona respecte a la de l'home ha millorat en els últims vint anys, es pot afirmar que el col·lectiu femení continua discriminat laboralment i, per tant, en desavantatge respecte al masculí. Aquest fet es reflecteix clarament en la taxa d'atur de les dones, que és més elevada que la dels homes. A més, una proporció elevada de les dones ocupen un lloc de treball de baixa qualificació en sectors molt determinats, factor que influeix de manera decisiva en les remuneracions perquè gairebé sempre estan per sota dels salaris que obtenen els homes.

#### **Col·lectius especials d'aturats**

Les principals accions de formació professional ocupacional segons els col·lectius d'aturats són les següents:

- Accions de formació específics per a dones.
- Accions de formació per a desocupats de més vint-i-cinc anys.

Malgrat que hi ha hagut una incorporació generalitzada de la dona al món del treball, aquest fet ha comportat, però, que només una petita part del col·lectiu hagi accedit a determinats llocs de comandament i d'alta direcció. Per contra, la gran majoria estan ocupades en el sector serveis, o bé en feines dins el sector industrial –és a dir, en cadenes de muntatge i de producció.

Si s'analitza la incorporació i la reincorporació de la dona al món del treball i les seves conseqüències, en general s'observa una manca de formació o una formació desfasada en relació amb les demandes actuals.

Per aquest motiu i per a donar compliment a l'estratègia europea per a l'ocupació, es programen accions específiques per al col·lectiu de dones, especialment en àmbits d'activitat en què estan subrepresentades. No obstant això, les dones també poden participar i, de fet, ho fan en la resta d'accions programades per als altres col·lectius. D'altra banda, cal indicar que la participació de les dones en accions de formació adreçada a persones aturades és més elevada que la del col·lectiu masculí.

### **Accions de formació per a desocupats de més de vint-i-cinc anys**

L'atur és un problema molt important que afecta el mercat laboral. En aquest sentit, l'atur de llarga durada no es deixa sentir en tots els col·lectius de la mateixa manera, sinó que, sobretot, incideix en persones amb unes característiques determinades (baixa formació, qualificació escassa, etc.), que els impossibilita la inserció o la reinserció al món del treball.

Hi ha un col·lectiu de treballadors de més de vint-i-cinc anys que estan desocupats des de fa molt temps, i per aquest motiu s'organitzen cursos per a donar-los una qualificació necessària i perquè actualitzin els seus coneixements, i d'aquesta manera es facilita la reincorporació al món del treball.

És important afegir que tots els cursos adreçats a aquest col·lectiu inclouen un mòdul específic d'integració, en el qual es proporciona informació i assessorament als alumnes sobre el procés de buscar feina.

### **Accions de formació per a joves de menys de vint-i-cinc anys**

El col·lectiu de joves és un dels prioritaris a l'hora de lluitar contra l'atur. Avui, alguns joves troben seriosos problemes a l'hora d'incorporar-se al món del treball, com ara la manca de llocs de treball deguda a la crisi, però també la manca d'experiència professional, la demanda de treballadors cada cop més ben preparats i qualificats, etc. Per aquest motiu, s'adrecen un gran nombre d'accions als joves de menys de vint-i-cinc anys que tenen com a objectiu l'accés al mercat de treball amb coneixements actuals i útils que els serveixin per a dominar les noves tecnologies.

#### **Ocupació femenina**

En el mercat de treball europeu la població femenina té més dificultats per a trobar llocs de treball estables.



Persona amb discapacitat en un centre de formació professional ocupacional.



## Accions adreçades a col·lectius amb dificultats especials

Aquest col·lectiu està compost, principalment, per persones amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial, exdrogoaddictes, exreclusos de centres penitenciaris o joves d'alta perillositat social, entre d'altres.

Amb la finalitat d'adaptar els dispositius de formació professional ocupacional a les persones amb risc d'exclusió en el mercat laboral, i amb el propòsit d'incidir d'una manera individualitzada en el procés d'inserció laboral, es programen accions específiques per a aquests col·lectius.

Es parteix de la detecció de les necessitats concretes del col·lectiu objecte d'intervenció, i es programen mesures de formació i d'inserció sociolaboral adaptades a les necessitats detectades.

Aquestes actuacions tenen com a eix principal la formació en una especialitat formativa i es treballen de manera transversal aspectes com l'orientació, la motivació, l'autonomia personal i les habilitats socials, la tutoria individual i l'acompanyament a la inserció laboral. La metodologia varia segons el col·lectiu al qual s'adreça l'actuació.

La tutoria individual constitueix un dels pilars fonamentals dels dispositius d'inserció sociolaboral. En aquest sentit, la tutoria esdevé una relació tant d'ajut com d'acompanyament durant tot el procés d'inserció, i té com a finalitat dotar el participant dels mecanismes necessaris perquè es pugui moure de manera autònoma pel mercat laboral i prendre decisions respecte al seu futur.

### 2.1.4. Programes mixtos que combinen formació i contractació laboral

Aquests programes, també anomenats *programes de formació-ocupació*, tenen com a principal característica la combinació d'accions de formació i d'experiència pràctica mitjançant la contractació laboral per tal de qualificar els treballadors desocupats en l'aprenentatge d'oficis que incrementin les seves possibilitats d'ocupació en acabar el programa.

Tots aquests programes consisteixen en la realització d'un treball d'interès general i social; és a dir, que l'obra o servei, el producte final, reverteixi en una millora per a la societat en general.

En aquest grup hi trobem els programes d'escoles taller i cases d'oficis, els tallers d'ocupació i els plans d'ocupació.



Els centres formatius i de treball dins d'una presó són un bon exemple d'acció adreçada a un col·lectiu específic.

#### Programes mixtos

Els programes mixtos que combinen formació i contractació laboral es fan als llocs següents:

- Escoles taller i cases d'oficis.
- Tallers d'ocupació.
- Per mitjà dels plans d'ocupació.

## **Escoles taller i cases d'oficis**

Aquesta mesura neix en la dècada dels vuitanta per donar resposta als alts nivells d'atur juvenil i s'ha continuat desenvolupant fins a l'actualitat. La gestió d'aquest programa correspon als serveis d'ocupació de les comunitats autònomes. Aquest programa es desenvolupa en col·laboració amb entitats públiques i amb entitats sense finalitat de lucre, que són les entitats promotores dels projectes.

Es tracta de dur a terme projectes relacionats amb el següent: la recuperació o la promoció del patrimoni artístic, cultural, històric o natural; la rehabilitació de l'entorn; la millora de les condicions de vida urbanes o rurals; o qualsevol altra activitat d'interès i d'utilitat per a la comunitat on es desenvolupi. Alhora, s'ha d'afavorir la qualificació professional i la inserció dels joves participants en el mercat de treball.

El programa té com a objectius principals la formació i l'ocupació d'aturats de menys de vint-i-cinc anys per mitjà de la seva qualificació, alternant la formació i la pràctica professionals, i la realització de projectes concrets en col·laboració amb les entitats públiques o privades sense finalitat de lucre.

Els joves participants tenen la possibilitat, durant un període d'entre un mínim d'un any i un màxim de dos anys, segons el projecte, d'aprendre un ofici i d'assolir els objectius de l'educació secundària obligatòria –en cas de no haver-los aconseguit amb anterioritat en la seva etapa escolar– i de treballar, cobrant el salari mínim interprofessional, en la realització d'un projecte d'interès per a la comunitat.

Les comunitats autònomes, si s'escau, concedeixen subvencions a les entitats públiques –principalment a les administracions locals– i a les entitats sense finalitat de lucre per a l'execució dels projectes i fan les gestions necessàries, en col·laboració amb les mateixes entitats, per a la selecció tant dels alumnes treballadors com del personal docent i de suport que intervé en el desenvolupament del projecte.

Els primers sis mesos es dediquen íntegrament a la formació pràctica aplicada al projecte concret que caldrà desenvolupar. A partir del setè més, l'entitat promotora contracta els alumnes per a la realització del projecte, i es combina el treball amb la formació en context productiu. Al llarg de tot el projecte, la formació específica en l'ofici escollit es complementa també amb una formació compensadora, l'orientació i el coneixement d'eines útils per a la inserció i per a l'adquisició dels hàbits laborals i l'experiència professional necessaris per a la futura integració en el mercat de treball.

## **Tallers d'ocupació**

Aquest programa es posà en marxa al final de la dècada dels anys noranta, i va obrir la possibilitat a les persones en situació d'atur de més de vint-i-cinc anys amb especials dificultats d'inserció laboral de participar en accions mixtes de formació i treball. Els col·lectius prioritaris són els aturats de llarga durada, les persones de més de quaranta-cinc anys, les dones i les persones amb discapacitat.

El programa té com a objectiu la realització d'obres i serveis d'utilitat i d'interès socials que permetin als participants fer un treball efectiu i, alhora, rebre una formació professionalitzadora i, d'aquesta manera, facilitar la seva inserció laboral. La durada màxima del projecte és d'un any, i la retribució dels participants és una vegada i mitja el salari mínim interprofessional.

Poden participar com a entitats promotores els òrgans i ens públics de l'Administració General de l'Estat; les corporacions locals, les comunitats autònomes, els organismes autònoms i els consorcis, les fundacions, les associacions i altres entitats sense finalitat de lucre.

Durant el desenvolupament del projecte, l'entitat promotora –la qual subvenciona l'Inem o els serveis d'ocupació de les comunitats autònomes, en el cas de tenir assumida aquesta competència– contracta els participants des del primer dia d'inici del projecte, els quals, a més, reben formació professional relacionada amb l'ocupació, l'orientació i el suport per a la seva inserció laboral. Igual que en el programa d'escoles taller i cases d'oficis, les persones que no hagin assolit els objectius de l'educació secundària obligatòria tenen l'oportunitat de fer-ho amb formació complementària.

### **Plans d'ocupació**

Els plans d'ocupació són una altra mesura de foment de l'ocupació que té per finalitat facilitar la pràctica i l'experiència professionals a les persones que es troben en situació d'atur.

Aquests plans tenen per objecte la contractació de treballadors en situació d'atur per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social, relacionats amb les ocupacions emergents també anomenades *nous filons d'ocupació*.

Les entitats col·laboradores d'aquest programa reben una subvenció dels SPO i han de cofinançar aproximadament un 50% del cost total de la contractació dels treballadors.

Poden ser entitats promotores les entitats locals, òrgans de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes autònoms, òrgans de l'Administració de les comunitats autònomes i els seus organismes autònoms, universitats, entitats i institucions sense finalitat de lucre.

La diferència principal amb altres programes com poden ser les escoles taller i els tallers d'ocupació és la simplicitat dels projectes que requereixen menys elaboració i planificació per part de l'entitat promotora. Es tracta d'actuacions més puntuals i molt directes.

#### **Nous filons d'ocupació**

Els anomenats nous filons d'ocupació són principalment els serveis següents:

- Els serveis personalitzats d'assistència social.
- Els serveis d'utilitat pública.
- Els serveis de protecció del medi ambient.
- Els serveis de desenvolupament cultural.
- Els serveis d'inserció sociolaboral de determinats col·lectius.

Les persones contractades en els plans d'ocupació se seleccionen d'acord amb els criteris següents:

- la més gran adequació al lloc de treball ofert,
- les que tenen més responsabilitats familiars,
- les aturades amb risc d'atur de llarga durada,
- les que tenen algun tipus de discapacitat física, psíquica i sensorial, i també les que tenen problemes de salut mental,
- les que pertanyen a qualsevol altre col·lectiu amb especials dificultats de col·locació.

### 2.1.5. Accions adreçades als treballadors ocupats

La formació professional per a l'ocupació també té com a finalitat proporcionar als treballadors ocupats la formació que puguin necessitar al llarg de la seva vida laboral, amb la finalitat que obtinguin els coneixements i les pràctiques adequades als requeriments que, en cada moment, tinguin les empreses, i permeti millorar la capacitació professional i la promoció individual del treballador. En l'apartat dedicat al sistema de formació professional per a l'ocupació tractarem amb més detall aquest tipus de formació.

## 2.2. Accions adreçades al foment de l'autoocupació, la creació d'activitat i el foment de l'economia social

Dins de l'estratègia europea per a l'ocupació Europa 2020, la directriu sobre l'augment de la participació laboral inclou el conjunt de polítiques actives que tot seguit analitzarem, fent especial èmfasi en la promoció de l'ocupació autònoma i de l'esperit empresarial amb la finalitat de crear més i millors llocs de treball.

És a dir, les polítiques d'ocupació no només tenen en compte les persones aturades i les ocupades per tal d'oferir-los llocs de treball adaptats a les seves necessitats i a les de les empreses i mantenir la seva ocupabilitat bàsicament mitjançant la formació, sinó que un altra de les seves finalitats, d'importància cabdal, és la creació d'autoocupació, d'empreses i, per tant, d'augment d'activitat econòmica generadora de llocs de treball.

#### Web d'interès

Consulteu el web del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya per veure quines són les accions formatives adreçades als treballadors ocupats a Catalunya.

### 2.2.1. Programa de promoció de l'ocupació autònoma

Aquest programa té com a finalitat donar suport a l'establiment com a treballadors autònoms o per compte propi a persones que es troben en situació d'atur, contribuint al finançament dels projectes que tenen aquesta finalitat.

La tipologia d'ajuts que es proporcionen és la següent:

- Subvencions a fons perdut o rendes de subsistència, que contribueixen a garantir uns ingressos mínims a l'inici de l'activitat.
- Ajuts a l'assistència tècnica, que pot consistir en alguna de les modalitats següents: estudis de viabilitat, organització, comercialització, diagnosi i d'altres de naturalesa anàloga; estudis necessaris per a l'obtenció de finançament; auditories i informes econòmics; assessorament en les diverses àrees de gestió empresarial.
- Subvencions financeres per a l'amortització parcial dels préstecs destinats al finançament d'inversions necessàries per a constituir-se en treballadors autònoms.
- Capitalització de les prestacions per desocupació, és a dir, cobrament en un únic pagament per a l'inici de l'activitat com a treballador autònom, amb un màxim del 60% de l'import de la prestació pendent de rebre, que pot arribar al 100% en el cas dels joves. També es pot rebre només la quantitat que es justifica com a inversió o bé tot l'import pendent per a subvencionar les quotes mensuals a la Seguretat Social.

### 2.2.2. Programa d'autoempresa

Aquest programa és un clar exemple de foment de la iniciativa emprenedora.

El programa d'autoempresa ofereix orientació, formació i ajut per fomentar i donar suport a l'autoempresa i als emprenedors en actiu o en atur que creïn la seva pròpia empresa.

En aquest sentit, el programa facilita als emprenedors el següent:

- Informació i orientació sobre els diversos aspectes relacionats amb la creació d'empreses.
- Formació.
- Assessorament sobre l'elaboració del pla d'empresa en els diferents tràmits del procés de creació.



**PROUS SCIENCE**

Logo d'una petita empresa dedicada a una activitat emprenedora i nova.

- Suport per a l'obtenció d'ajuts i de finançament, principalment informació sobre els convenis existents amb diverses entitats financeres per a facilitar l'accés a l'obtenció de préstecs i de descomptes en assegurances per a emprenedors.

El primer pas és, a partir d'una idea de negoci, elaborar el pla d'empresa i, si aquest es considera viable, poder accedir a les línies de finançament preferents. Un cop iniciada l'activitat empresarial, l'emprenedor rep suport de l'entitat assessora durant els tres primers anys de funcionament.

### **2.2.3. Iniciatives locals d'ocupació (ILO)**

L'objectiu d'aquest programa és promoure la generació d'ocupació en l'entorn local per mitjà de les iniciatives d'ocupació dels projectes empresarials i de les empreses.

Perquè un projecte empresarial o una empresa pugui ser qualificat d'iniciativa d'ocupació, és necessari que passi el següent:

- Que l'Administració estatal o autonòmica o una corporació local donin el seu suport al projecte empresarial o a l'empresa, i s'entén que ho fan quan es posa a disposició del seu promotor una aportació de recursos que poden ser econòmics o materials com ara infraestructures, serveis o d'altres que l'ajudin en la posada en marxa i la gestió del negoci.
- Que tingui en compte la contractació de treballadors o la incorporació de socis treballadors en el cas de cooperatives i societats laborals.
- Que la plantilla prevista a l'hora de constituir-se l'empresa no superi els vint-i-cinc treballadors.
- Que es tracti d'una empresa de nova creació i generi activitat econòmica.
- Que la producció de béns i serveis estigui relacionada amb activitats econòmiques emergents o que, dins d'una activitat tradicional a la zona, cobreixi necessitats no satisfetes en l'estructura existent.
- Que tingui condicions de viabilitat tècnica, econòmica i financera.

Els ajuts que incorpora aquest tipus de programa són els següents:

- La reducció d'interessos de préstecs que puguin ser necessaris per al finançament de les inversions destinades a la creació i posada en marxa de les empreses d'iniciativa d'ocupació.
- Suport a la funció gerencial per ajudar el promotor o empresari en la presa de decisions necessàries per al funcionament de l'empresa. Aquest su-

port pot consistir en un ajut per a tutoria, formació, la realització externa d'estudis i informes sobre l'activitat.

- Assistència tècnica per a la contractació de tècnics experts d'alta qualificació.
- Subvenció per a la contractació indefinida de treballadors aturats.

Les empreses qualificades d'iniciativa d'ocupació tindran dret a un increment del 10% de la quantia de les subvencions quan la seva activitat productiva principal s'inscriu en el següent: protecció i manteniment de zones naturals; gestió de residus; tractament d'aigües i zones contaminades; implantació d'energies alternatives; promoció del turisme rural i cultural; vigilància i seguretat; transports col·lectius locals; desenvolupament cultural local; noves tecnologies de la informació i la comunicació; cura de nens, persones incapacitades i gent gran; serveis a domicili; assistència a joves amb dificultat.

#### **2.2.4. Programa de desenvolupament local: estudis de mercat i campanyes per a la promoció local**

Les corporacions locals i les entitats dependents o vinculades a una administració local poden ser beneficiàries d'una subvenció per a finançar, parcialment, els costos d'estudis i informes, fets amb mitjans aliens, que tinguin per objecte conèixer les possibilitats de desenvolupament i d'implantació de noves empreses a la seva zona.

Igualment aquesta subvenció podrà finançar, parcialment, les despeses de les campanyes de caràcter tècnic fetes amb mitjans aliens, que es puguin dur a terme per a dinamitzar econòmicament una zona i per a atreure inversions generadores d'ocupació dins l'àmbit geogràfic de l'entitat sol·licitant, com ara intercanvis de coneixements i experiències de promoció econòmica local que estimulin la creació d'activitat empresarial.

#### **2.2.5. Agents d'ocupació i desenvolupament locals (AODL)**

Són treballadors de les corporacions locals o entitats dependents o vinculades a una administració local que tenen com a missió principal col·laborar en la promoció i la implementació de les polítiques actives d'ocupació relacionades amb la generació d'activitat econòmica i amb la creació d'activitat empresarial.

La contractació dels agents d'ocupació i desenvolupament local la fan les corporacions locals o entitats dependents o vinculades a una administració local; els costos laborals són subvencionats.

Les funcions que desenvolupen són les següents:



Infraestructura tècnica implantada en una empresa per a gestionar recursos (tractament d'aigües).

- La prospecció de recursos ociosos o infrautilitzats, de projectes empresarials, de projectes de promoció econòmica local i iniciatives innovadores per a la generació d'ocupació en l'àmbit local, identificant noves activitats econòmiques i possibles emprenedors.
- Difusió i estímul d'oportunitats potencials de creació d'activitat entre desocupats, promotors i emprenedors, i també institucions col·laboradores.
- Acompanyament tècnic en la iniciació de projectes empresarials per a la seva consolidació en empreses generadores de noves ocupacions, assessorant i informant sobre la viabilitat tècnica, econòmica i financera i, en general, sobre els plans de llançament de les empreses.
- Suport als promotors de les empreses una vegada constituïdes acompanyant-los tècnicament durant les primers etapes de funcionament mitjançant l'aplicació de tècniques de consultoria en gestió empresarial i assistència i els processos formatius adients per a coadjuvar la bona marxa de les empreses creades.

### **2.2.6. Foment de l'economia social**

#### **Programes de foment de l'economia social**

Aquests programes tenen com a finalitat principal l'ajut a la creació o el manteniment de les societats representatives de l'economia social (bàsicament cooperatives i societats laborals) sempre que impliquin el manteniment o l'augment dels llocs de treball existents.

Dels diferents ajuts existents podem destacar els següents:

- Les subvencions per a la incorporació de desocupats com a socis treballadors. Aquests ajuts es poden concedir a les cooperatives de treball associat, d'explotació comunitària de la terra, les cooperatives que tinguin socis de treball i les societats laborals que incorporin com a socis o socis de treball desocupats de menys de vint-i-cinc anys, o de trenta anys en cas que no tinguin experiència laboral acumulada, desocupats de més de quaranta-cinc anys, desocupats de llarga durada, treballadors perceptors de la prestació d'atur en la seva modalitat de pagament únic, treballadors vinculats a l'empresa per contracte temporal vigent i que s'incorporin com a socis treballadors, desocupats amb discapacitat, amb reconeixement de la seva condició. La incorporació ha d'implicar un increment net d'ocupació a l'empresa beneficiària de l'ajut i que aquesta no hagi reduït el nombre de llocs de treball en els dotze darrers mesos.



- El finançament de l'assistència tècnica duta a terme per empreses o persones físiques especialitzades i que tinguin garanties de solvència professional. L'assistència tècnica pot consistir en alguna de les actuacions següents:
  - Estudis de viabilitat, de fusió de cooperatives, d'organització, de comercialització i d'altres de naturalesa anàloga.
  - Auditories i informes econòmics.
  - Estudis de prevenció de riscos laborals a l'empresa.
  - Despeses d'assessorament de caire administratiu habitual, en cas que l'empresa no tingui més de dos anys d'antiguitat.
- Ajut al finançament de les inversions que impliquin un desemborsament efectiu en elements productius d'immobilitzat material que facin les societats cooperatives i les laborals, sempre que estiguin relacionades directament amb el seu objecte social.
- Suport econòmic a la creació de cooperatives de segon o ulterior grau, mitjançant aportacions que comportin un desemborsament efectiu, o la incorporació com a soci a una cooperativa de segon o ulterior grau.
- Suport econòmic a la implantació de les noves tecnologies en les empreses d'economia social.
- Subvencions per activitats de formació, difusió i foment de l'economia social.
- Ajuts a les estructures representatives de l'economia social sempre que les activitats objecte de la subvenció siguin les que permeten que les entitats beneficiàries puguin dur a terme els seus objectius i prestin els serveis oportuns als seus associats.

Per a la concessió d'aquests ajuts es tenen en compte aspectes com els següents:

- La creació i/o el manteniment de llocs de treball, especialment en el cas de dones, desocupats de més de quaranta-cinc anys, desocupats de menys de vint-i-cinc anys i immigrants.
- La integració laboral de persones amb discapacitats.
- L'interès social dins el marc comarcal o local en què es porti a terme l'activitat.
- El grau de dificultat d'accés a altres fonts de finançament derivat de la seva situació empresarial.

#### Web d'interès

Consulteu el web de l'Observatori d'Empresa i Ocupació per a veure quines accions hi ha programades en l'àmbit de l'economia social i cooperativa a Catalunya.

- La viabilitat tècnica, econòmica i financera de la societat i del projecte d'inversió o actuació que s'ha de subvencionar.

Pel que fa als ajuts adreçats a les seves estructures representatives es té en compte: el nombre de societats associades i la quantia de les aportacions d'aquestes a la federació o associació respectiva; la quantia dels ajuts provinents d'altres administracions públiques, la creació o manteniment de serveis d'assistència tècnica o de gestió per als seus associats, i les activitats de formació i de promoció desenvolupades.

### 3. La formació al llarg de la vida

La Unió Europea es planteja el repte de crear les condicions necessàries perquè tothom tingui l'oportunitat d'aconseguir un veritable aprenentatge al llarg de tota la vida, la qual cosa representa que els treballadors tinguin la possibilitat de millorar i posar al dia les seves habilitats i coneixements. En conseqüència, l'aprenentatge permanent ha esdevingut un dels elements clau de l'Estratègia Europea d'Ocupació.

Aconseguir que la formació permanent sigui una realitat per a tots els ciutadans de la Unió Europea implica incrementar els recursos que s'hi destinen, tant públics com privats, i això requereix més actuació conjunta de totes les parts implicades: individus, empreses, agents socials i autoritats públiques.

#### 3.1. El paper de la formació en el nou context social i econòmic

Europa ha evolucionat envers una societat i una economia basades en el coneixement. Ara més que mai, l'accés a la informació i als coneixements actualitzats, junt amb la motivació i la qualificació professionals, esdevenen la clau per a reforçar la competitivitat i per a millorar la capacitat d'inserció professional i d'adaptabilitat dels treballadors.

El món del treball ha evolucionat, condicionat sobretot per motius tecnològics, econòmics, demogràfics i d'organització com a principals factors del canvi.

El ritme de transformació de la societat actual és comparable al de la Revolució Industrial. La tecnologia digital està variant tots els aspectes de la vida de les persones i el comerç, i les comunicacions a escala mundial amplien els nostres horitzons culturals i canvien les pautes de competència de les economies. La vida moderna ofereix millors oportunitats als ciutadans, però també comporta més riscos i incerteses. Hi ha més persones que incrementen la seva educació i formació, però augmenten les diferències entre aquells que tenen una qualificació suficient per a mantenir-se en bona posició en el mercat de treball i els que en queden totalment al marge.

#### La societat del coneixement

Tots aquests aspectes són elements d'una transició general envers una societat del coneixement i la seva base econòmica és la creació de béns i serveis immaterials. En aquest nou entorn és extremadament important disposar d'informació, coneixements i qualificacions actualitzats.



El món del treball ha evolucionat per diferents motius, entre els quals hi ha el tecnològic.

En el mercat de treball aquests canvis tenen una gran incidència; es calcula que en l'àmbit europeu desapareixen anualment un 10% del total de llocs de treball, els quals són substituïts per d'altres de nous, en empreses amb nous processos productius i organitzatius que requereixen qualificacions noves.

En el passat, la professió, l'ofici, tenia un caràcter estàtic. La persona, en el cas d'un ofici tradicional, superava un llarg procés d'aprenentatge que li permetia desenvolupar una professió determinada. Al llarg de la seva vida laboral podia anar fent la seva feina, les tasques pròpies del seu lloc de treball, perquè havia après l'ofici i tenia una experiència que l'havia convertit en un bon professional. I podia arribar a la jubilació sense haver superat cap altre procés formatiu que l'inicial, o amb petites innovacions al llarg de la seva carrera.

En línies generals, la vida de la persona tenia unes etapes molt clarament diferenciades: l'etapa educativa/formativa, la laboral, i una tercera etapa en què el treballador gaudia d'una merescuda jubilació i, en alguns casos, una altra etapa intercalada, de reciclatge.

Avui, aquest model ja no és vàlid. Els conceptes de formació i reciclatge són absolutament indissociables de l'etapa laboral: ja no podem parlar d'uns períodes clarament diferenciats entre formació i treball. Avui hem de parlar d'una formació permanent i al llarg de tota la vida del treballador. Per tant, hi ha una simultaneïtat, un encavalcament entre l'etapa formativa i la de desenvolupament professional de l'individu.

Els sistemes de formació i educació s'han de renovar segons les necessitats creixents i de futur d'adaptació permanent dels coneixements i del saber. L'establiment de sistemes de formació més flexibles i oberts, juntament amb la capacitat d'adaptació dels individus, seran cada cop més necessaris, tant per a les empreses –per a utilitzar millor les seves innovacions tecnològiques– com per als treballadors –una proporció important dels quals haurà de canviar entre quatre i cinc vegades d'activitat professional durant la seva vida.

Per això, un model estàtic ja no té sentit, i és l'educació i la formació permanents la que pot dirigir aquest canvi. L'educació i la formació, alhora que mantenen la seva missió fonamental de promoure el desenvolupament personal, tindran, sens dubte, un paper determinant per al creixement, l'increment de la competitivitat i l'establiment d'un nivell d'ocupació socialment acceptable.

Les nostres societats plantegen als sistemes d'educació i formació exigències desmesurades, múltiples i a vegades contradictòries. De l'educació i la formació s'espera que resolguin tots els problemes de competitivitat de les empreses,

la crisi d'ocupació i les situacions d'exclusió social; en definitiva, que ajudin la societat a superar les seves dificultats actuals i al mateix temps a controlar els profunds canvis que avui l'afecten.

### **3.2. Marc general de la formació per a l'ocupació a Espanya**

#### **3.2.1. El sistema de formació professional per a l'ocupació**

La formació professional per a l'ocupació és un dels principals instruments de les polítiques actives d'ocupació. Els antecedents que ajuden a entendre la configuració del model actual de formació professional per a l'ocupació són:

- La Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional estableix un Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals que permet avançar en un enfoc d'aprenentatge permanent i en la integració de les distintes ofertes de formació professional (reglada, ocupacional i contínua), i propicia el reconeixement i acreditació de les competències professionals adquirides tant a través de processos formatius (formals i no formals) com de l'experiència laboral. Els certificats de professionalitat s'elaboren i s'actualitzen a partir de les qualificacions incorporades a aquest catàleg.
- Les sentències del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 d'abril i STC 190/2002, de 17 d'octubre) delimitaren clarament els àmbits d'actuació de l'Administració general de l'Estat i de les comunitats autònomes en matèria de formació contínua, i la van ubicar dintre de l'àmbit laboral.
- La Llei d'ocupació (Llei 56/2003, de 16 de desembre) situa la formació en el centre de les polítiques de l'àmbit laboral que poden contribuir millor a la consecució dels objectius de l'ocupació.

L'Acord Nacional de Formació Professional per a l'Ocupació, signat el 7 de febrer de 2006 pel Govern espanyol i els interlocutors socials, ha tingut la seva concreció normativa en el Reial decret 395/2007, que regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació. S'estableixen així les bases per al desplegament d'un nou model de gestió vinculat a l'ocupació, que té per objecte impulsar i estendre entre les empreses i els treballadors ocupats i aturats una formació que respongui a les seves necessitats i contribueixi al desenvolupament d'una economia basada en el coneixement.

Aquest nou model trenca amb la divisió existent fins aleshores entre formació ocupacional i contínua, i integra totes dues modalitats en un sistema únic que afavoreix l'accés a la formació de tota la població activa. Això no implica que la integració dels subsistemes de formació ocupacional i contínua impli-

qui la uniformitat o la pèrdua de les especificitats i objectius que justifiquen l'existència d'ofertes diferenciades i adaptades a les distintes necessitats de formació.

Es tracta d'implantar un model dinàmic, flexible i estable, per a afrontar des de la perspectiva de la formació els desafiaments de la nostra economia, emmarcats en l'Estratègia Europea d'Ocupació.

El finançament es fa per mitjà de les aportacions d'empreses i treballadors en les seves quotes de formació professional, a les quals s'afegeix una part del pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal i el cofinançament del Fons Social Europeu.

El conjunt del subsistema de formació professional és objecte d'un pla anual d'avaluació que ha de ser sotmès a informe de la Comissió Estatal de Formació per a l'Ocupació, òrgan consultiu en matèria de formació professional per a l'ocupació, en el qual participen l'Administració central, les administracions autonòmiques i els interlocutors socials. A més, cal garantir la coordinació entre les accions que es puguin fer en l'àmbit autonòmic i les fetes en l'àmbit estatal, mitjançant els mecanismes que estableixi aquesta Comissió, amb la finalitat d'assegurar la complementarietat de les accions i evitar duplicitats.

### **3.2.2. Objectius i principis del sistema de formació per a l'ocupació**

En el Reial decret 395/2007 modificat pel Real decret llei 3/2012 de reforma del mercat laboral es recullen els objectius del sistema de formació per a l'ocupació:

- a) Afavorir la formació al llarg de la vida dels treballadors aturats i ocupats, millorant la seva capacitat professional i promoció personal.
- b) Proporcionar als treballadors els coneixements i les pràctiques adequats als requisits del mercat de treball i a les necessitats de les empreses.
- c) Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses.
- d) Millorar l'ocupabilitat dels treballadors aturats amb la finalitat de potenciar-ne la integració i reinserció en el mercat de treball, especialment dels que tenen greus dificultats d'inserció laboral, com ara els aturats de llarga durada, dones, joves, immigrants i persones amb discapacitat.
- e) Promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors tant per mitjà de processos formatius (formals i no formals), com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.

Per altra banda, s'han definit un conjunt de principis que regeixen aquest sistema de formació, i que són els següents:

- La transparència, simplicitat, qualitat i eficàcia.
- La unitat de caixa de la quota de formació professional.
- La unitat de mercat de treball i la lliure circulació dels treballadors en el desenvolupament de les accions formatives.
- La col·laboració i coordinació entre les administracions competents.
- La vinculació del sistema amb el diàleg social i la negociació col·lectiva sectorial.
- La participació dels interlocutors socials.
- La vinculació de la formació per a l'ocupació amb el Sistema Nacional de Qualificacions Professionals, prevista en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny.
- El dret a la formació professional per a l'ocupació, el seu caràcter gratuït i la igualtat en l'accés dels treballadors i les empreses a la formació i a les ajudes a aquesta.

### 3.2.3. Iniciatives de formació

El sistema de formació per a l'ocupació està integrat per les iniciatives de formació següents:

1) La **formació de demanda** comprèn les accions formatives de les empreses i els permisos individuals de formació finançats totalment o parcialment amb fons públics, per a respondre a les necessitats específiques de formació plantejades per les empreses i els seus treballadors.

Les accions formatives de les empreses han d'estar relacionades amb l'activitat empresarial i poden ser generals (transferibles a altres empreses) o específiques (gairebé intransferibles). En el cas del permís individual de formació, l'empresa autoritza el treballador a fer una acció formativa inclosa en el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

El desenvolupament normatiu del Reial decret 395/2007 incorpora mesures que milloren el sistema de bonificacions, amb l'objectiu d'estendre i generalitzar l'accés de tot tipus d'empreses. S'articula l'actualització d'unes quanties

idònies de les bonificacions i es redueixen determinats requisits burocràtics i tècnics, cosa que permet una flexibilitat més gran de les comunicacions i l'automatisme en l'aplicació d'aquestes.

2) La **formació d'oferta** té com a objectiu oferir una programació àmplia d'accions formatives, accessible al llarg de tot l'any, ajustada a les necessitats del mercat de treball i a les aspiracions de promoció professional i desenvolupament personal dels treballadors. Comprèn:

a) **Accions formatives** dirigides prioritàriament a treballadors aturats.

b) **Plans de formació** dirigits prioritàriament a treballadors ocupats, que poden ser:

- sectorials: es componen d'accions formatives dirigides a satisfer necessitats específiques de formació dels treballadors d'un sector productiu concret;
- intersectorials: dissenyats com a accions formatives dirigides a l'aprenentatge de competències transversals a diversos sectors d'activitat;
- economia social: estan dirigits a treballadors de l'economia social, com ara les societats cooperatives i anònimes laborals;
- autònoms: dissenyats i dirigits a la formació específica d'interès per a treballadors autònoms.

Amb el desenvolupament d'aquestes accions i plans formatius es persegueix la capacitat dels treballadors per a l'exercici qualificat de les professions i l'accés a l'ocupació. En la formació d'oferta, és el treballador qui, sense mediació de l'empresa en la qual presta els seus serveis, decideix quina formació és del seu interès personal o professional, i la concerta de manera totalment subvencionada.

En l'àmbit autonòmic, la distribució de l'oferta de formació dirigida a treballadors aturats i ocupats es determina en funció del nombre de treballadors que estiguin en cada situació o d'altres circumstàncies objectives.

3) **Formació en alternança amb l'ocupació**, que està integrada per les accions formatives dels contractes per a la formació i pels programes públics d'ocupació-formació, que permeten al treballador compatibilitzar la formació amb la pràctica professional en el lloc de treball. Els programes de referència són el d'escoles taller i cases d'oficis i el de tallers d'ocupació.

4) **Accions de suport i acompanyament a la formació**, que són aquelles que permeten millorar l'eficàcia del subsistema de formació professional per a l'ocupació. Es dirigeixen a la realització d'estudis de caràcter general i sectorial, i també el desenvolupament d'un sistema integrat d'informació i orientació professional que asseguri l'assessorament als possibles beneficiaris en relació amb les oportunitats de formació i d'ocupació.

#### El sistema de formació

A Catalunya, l'articulació del sistema de formació per a l'ocupació es concreta en el III Pla General de Formació Professional 2013-2020.



La participació en les diferents accions formatives estableix la necessitat de prioritzar aquells col·lectius amb més dificultats d'inserció en el cas dels aturats o de manteniment en el mercat de treball en el cas dels ocupats.

### **Impartició de les accions formatives**

Les diferents ofertes del sistema de formació per a l'ocupació les poden impartir:

a) Les administracions públiques, pels seus mitjans propis:

- Centres de referència nacional especialitzats per sectors productius, prenent com a guia el mapa sectorial que es defineix i les famílies professionals del Catàleg Nacional de Qualificacions, que duen a terme accions de caràcter experimental i innovador en matèria de formació professional.
- Centres integrats de formació professional, que imparteixen almenys les ofertes formatives referides al Catàleg Nacional de Qualificacions, conduents als títols de formació professional i certificats de professionalitat.
- Altres centres públics especialitzats per a impartir formació professional per a l'ocupació.

b) Les organitzacions empresarials i sindicals i altres entitats beneficiàries dels plans de formació dirigits prioritàriament a treballadors ocupats, per mitjà dels centres i institucions previstos en els seus programes formatius corresponents.

c) Els centres de formació acreditats per l'Administració laboral per a impartir oferta formativa conduent a l'obtenció de certificats de professionalitat, i també els centres inscrits en el registre que a aquest efecte s'estableixi per a impartir formació per a l'ocupació no vinculada a l'oferta formativa dels certificats de professionalitat.

## Resum

Les polítiques actives d'ocupació són avui el principal instrument de què es disposa per a reduir els desequilibris del mercat de treball.

La seva contribució a crear ocupació, a millorar la qualificació dels treballadors i a incrementar la competitivitat de les empreses ha implicat que, en aquests darrers anys, les polítiques actives hagin adquirit cada cop més rellevància i que hi hagi una clara aposta per incrementar i destinar el màxim de recursos a aquestes polítiques. L'estratègia europea per a l'ocupació confirma aquesta tendència.

Tenen la consideració de polítiques actives d'ocupació el conjunt de programes i mesures d'orientació, ocupació i formació que tenen per objecte millorar les possibilitats d'inserció dels aturats en el mercat de treball i adaptar la formació i la requalificació professional dels treballadors. També tenen aquesta consideració les mesures destinades a fomentar l'esperit empresarial i l'economia social.

Actualment les principals línies d'intervenció de polítiques actives són les següents:

- L'orientació professional, que és una mesura que ha d'acompanyar els treballadors al llarg de la seva trajectòria professional per tal de proporcionar-los els recursos necessaris per a conèixer les seves possibilitats i les alternatives que ofereix el mercat de treball.
- La formació professional per a l'ocupació constitueix un element estratègic de la política d'ocupació, ja que faciliten als treballadors la qualificació necessària per a aconseguir un lloc de treball i/o la seva promoció laboral i, alhora, contribueixen de manera important a millorar la competitivitat empresarial.
- Els programes que combinen la formació i la contractació, com són els programes d'escoles taller, les cases d'ofici, els tallers d'ocupació i els plans d'ocupació. Aquests programes faciliten l'aprenentatge en entorns reals de producció i contribueixen a la realització d'obres i serveis d'interès general i social.
- La intermediació laboral, en tant que instrument específic de col·locació, dona resposta a les necessitats d'inserció de les persones en el mercat de treball i facilita als empresaris els treballadors necessaris per al desenvolupament.

pament de la seva activitat. En aquest objectiu els SPO hi tenen un paper molt destacat.

- Una altra línia important de les polítiques actives són les accions adreçades al foment de l'esperit emprenedor, la creació d'activitat i el foment de l'economia social. Totes aquestes mesures donen suport a la creació i consolidació d'empreses, especialment de les petites empreses, que són les que en conjunt més llocs de treball poden crear.
- Per acabar, hem de destacar exemples d'accions transversals, impulsades directament o indirectament per la Comissió Europea i que aporten experimentació i innovació a aquestes polítiques per tal d'obrir noves vies d'intervenció: és el cas de les iniciatives comunitàries d'ocupació, els pactes territorials i el Programa de nous filons d'ocupació.

La formació al llarg de la vida i, per tant, l'accés a la informació i als coneixements actualitzats, esdevenen la clau per a millorar la capacitat d'inserció professional i d'adaptabilitat dels treballadors en una economia i societat basades en el coneixement.

El sistema de formació professional per a l'ocupació trenca amb la divisió existent fins aleshores entre formació ocupacional i contínua, i integra totes dues modalitats en un sistema únic que afavoreix l'accés a la formació de tota la població activa.

Les iniciatives de formació que conformen el sistema de formació per a l'ocupació distingeixen bàsicament entre el següent:

- Formació de demanda, que comprèn les accions formatives de les empreses i els permisos individuals de formació finançats totalment o parcialment amb fons públics, per a respondre a les necessitats específiques de formació plantejades per les empreses i els seus treballadors.
- Formació d'oferta, que abasta els plans de formació dirigits a treballadors ocupats i les accions formatives dirigides als treballadors aturats amb la finalitat d'oferir-los una formació que els capaciti per a l'exercici qualificat de les professions i l'accés a l'ocupació.
- Formació en alternança amb l'ocupació, integrada per les accions formatives dels contractes per a la formació i pels programes públics d'ocupació-formació que permeten al treballador compatibilitzar la formació amb la pràctica professional en el lloc de treball.



## Exercicis d'autoavaluació

1. Quins dels programes següents tenen com a principal característica la combinació de mesures de formació i contractació laborals?
  - a) La formació professional ocupacional i els plans d'ocupació.
  - b) Les escoles taller, les cases d'ofici i els tallers d'ocupació.
  - c) Les ILO i els plans d'ocupació.
  - d) Les escoles taller, les cases d'ofici, els tallers d'ocupació i els plans d'ocupació.
  
2. Indiqueu quina característica es correspon amb el model anglosaxó de polítiques d'ocupació.
  - a) Els grans acords socials.
  - b) La flexibilitat.
  - c) El proteccionisme laboral.
  - d) Forta sindicalització.
  
3. Què és la intermediació laboral? (Indiqueu quines respostes són correctes.)
  - a) Un conjunt d'actuacions que porten a terme de manera exclusiva els SPO d'interrelació entre l'oferta i la demanda de treball.
  - b) Un conjunt d'accions que tenen per objecte la cassació entre les ofertes de treball i les aptituds dels demandants d'ocupació.
  - c) Les actuacions per a interrelacionar l'oferta i la demanda de treball, que poden portar a terme els SPO per facilitar la col·locació dels treballadors, amb els seus propis mitjans o en col·laboració amb entitats especialitzades en aquesta matèria.
  - d) L'adreçament i l'atenció als demandants d'ocupació.
  
4. Quins d'aquests sectors es corresponen amb les quatre grans àrees d'actuació que la Comissió Europea va determinar com a nous filons d'ocupació?
  - a) Serveis culturals i de lleure.
  - b) Serveis de medi ambient.
  - d) Suport a la inserció laboral.
  - e) Serveis personalitzats i d'assistència social.
  
5. El programa de tallers d'ocupació...
  - a) s'adreça a joves desocupats de menys de vint-i-cinc anys.
  - b) combina mesures de formació i contractació laborals.
  - c) s'adreça prioritàriament a aturats de llarga durada, de més de quaranta-cinc anys, dones i persones amb discapacitat.
  - d) els primers sis mesos es dedica a la formació.
  
6. Quines d'aquestes respostes es corresponen amb els objectius de les polítiques actives d'ocupació?
  - a) Millorar les possibilitats d'inserció dels aturats en el mercat de treball.
  - b) Combatre el racisme i la xenofòbia.
  - c) Fomentar l'esperit empresarial i l'economia social.
  - d) Desenvolupar formes flexibles d'organització del treball i serveis de suport.
  
7. Els plans d'ocupació...
  - a) consisteixen en actuacions de caràcter temporal i d'interès general i social.
  - b) s'organitzen mitjançant agrupacions de desenvolupament.
  - c) se centren en ocupacions relacionades amb els nous filons d'ocupació.
  - d) les entitats col·laboradores reben un finançament del 100%.
  
8. Quins d'aquests programes combinen més de dues mesures diferents de polítiques actives?
  - a) El programa d'orientació professional.
  - b) El programa de plans d'ocupació.
  - c) El programa de pactes territorials per a l'ocupació.
  - d) El programa de nous filons d'ocupació.
  
9. Els AODL...
  - a) són treballadors contractats per corporacions locals o entitats dependents o vinculades a una administració local.
  - b) tenen com a principal funció promoure la inserció dels col·lectius amb especials dificultats.
  - c) fan una prospecció i identificació locals de noves activitats econòmiques i de possibles emprenedors.
  - d) adrecen la seva actuació al foment de l'economia social.
  
10. Els certificats de professionalitat...
  - a) determinen els continguts i les competències que han d'assolir els alumnes de formació professional ocupacional en el seu procés formatiu.

- b) es corresponen amb especialitats formatives agrupades en vint-i-sis famílies professionals.
- c) s'adrecen a la qualificació professional dels formadors de formació professional ocupacional.
- d) ofereixen als treballadors un millor coneixement de les seves aptituds i de les alternatives que ofereix el mercat de treball.

11. Quins d'aquests requisits són necessaris perquè un projecte empresarial o una empresa pugui ser qualificat d'iniciativa local d'ocupació?

- a) Que la plantilla prevista en constituir-se l'empresa no superi els vint-i-cinc treballadors.
- b) Que una administració pública doni suport al projecte empresarial.
- c) Que es tracti d'una empresa nova o d'una empresa ja existent que es vol consolidar o expandir.
- d) Que la producció de béns i serveis estigui relacionada amb activitats econòmiques emergents, o que quan es tracti d'activitats tradicionals a la zona, cobreixi necessitats no satisfetes.

12. En quins d'aquests programes se subvenciona la contractació de treballadors, per part de les administracions públiques i entitats sense finalitat de lucre, per a la realització d'obres d'interès general i social?

- a) Plans d'ocupació, ILO.
- b) Tallers d'ocupació, escoles taller, cases d'oficis i plans d'ocupació.
- c) Agents de desenvolupament local, escoles taller i plans d'ocupació.
- d) Programes de foment de l'economia social, tallers d'ocupació i cases d'oficis.

13. Les fonts de finançament de les polítiques actives a l'Estat espanyol són...

- a) la cotització per atur, en la part que està destinada a la protecció econòmica per desocupació.
- b) la quota de formació professional.
- c) la participació en l'FSE.
- d) les aportacions del pressupost de l'Estat i de les comunitats autònomes.

14. Les iniciatives de formació són...

- a) la formació inicial o reglada, la formació ocupacional i la formació permanent.
- b) la formació d'oferta, la formació de demanda i la formació en alternança.
- c) la formació inicial o reglada, la formació ocupacional i la formació continuada.
- d) la formació inicial o reglada, la formació ocupacional i l'experiència laboral.

15. Indiqueu quina o quines d'aquestes respostes es corresponen amb objectius del sistema de formació per a l'ocupació:

- a) contribuir a millorar la productivitat i competitivitat de les empreses.
- b) afavorir la formació al llarg de la vida de treballadors aturats i ocupats.
- c) la unitat del mercat de treball.
- d) la participació dels agents socials.

## **Solucionari**

1. d); 2. b); 3. b) i c); 4. a) i b); 5. b) i c); 6. a) i c); 7. a) i c); 8. c) i d); 9. a) i c); 10. a) i b);  
11. a), b) i d); 12. b); 13. b) i c); 14. b); 15. a) i b).

## Bibliografia

**Comunicació de la Comissió** (2008). *Nuevas capacidades para nuevos empleos: Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral*. COM (2008) 868 final. Brussel·les.

**Consell Català de Formació Professional** (2013). *III Pla General de Formació Professional a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

**Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya** (2001). *Llibre blanc de l'economia social a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya i CIREM.

**Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya** (2001). *Llibre blanc dels nous filons d'ocupació a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya i CIREM.

**Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** (2006). *Acuerdo de Formación Profesional para el empleo*. Madrid.

*Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional*. BOE (núm.147, de 20 de juny de 2002).

*Llei 17/2002 de 5 de juliol, d'ordenament del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)*. DOGC (núm. 3676, del 12-7-02).

**Ministeri de Treball i Afers Socials** (2007). *Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació*. BOE (núm. 87, de 11 d'abril de 2007).

**Servei d'Ocupació de Catalunya** (2008). *Avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

**Servei d'Ocupació de Catalunya** (2010). *Plans d'ocupació 2005-2007. Informe final d'avaluació*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

**Servei d'Ocupació de Catalunya** (2012). *Pla general d'ocupació de Catalunya. Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.