

# Formación, Juventud y Empleo

## Transición escuela-empleo

 Fundación Bertelsmann

Publicación elaborada por el periódico MAGISTERIO

25 de septiembre de 2013

¿Por qué, en la situación en la que estamos, sigue habiendo puestos de trabajo sin ocupar? ¿Hasta qué punto las escuelas y centros formativos están adaptando la formación a las necesidades de las empresas? ¿Cómo se podría implicar más a las administraciones? En este monográfico mostramos

diferentes perspectivas sobre la complejidad de un sistema de aprendizaje que incorpore puentes entre la escuela y el mundo laboral y contribuya así a crear ocupación. Sin duda, en este proceso, una buena orientación profesional adquiere un papel fundamental.

Jamie McAuliffe, presidente y director general de Education for Employment

### “Una fluida transición es crucial para los gobiernos y las empresas”

Jamie McAuliffe es presidente y director general de Education for Employment (EFE) –Educación para el Empleo–, una red de organizaciones sin ánimo de lucro.

¿Qué hace exactamente la organización?

EFE da oportunidades económicas a los jóvenes desempleados de Oriente Medio y el Norte de África a través de programas de capacitación específica y colocación laboral, así como de programas de empleabilidad y emprendimiento. Un enfoque basado en la demanda de formación es la base de nuestro modelo, y nos asociamos con empresas para conocer sus necesidades, asegurando compromisos para que contraten de manera satisfactoria a graduados de EFE. Para hacer este trabajo posible, EFE ha construido una red de ONG locales en Egipto, Jordania, Palestina, Yemen, Marruecos y Túnez, financiada por organizaciones de Europa y Estados Unidos.

¿Por qué es tan importante que los jóvenes realicen una buena transición escuela-empleo?

Uno de nuestros graduados jordanos dijo una vez: “En mi país, tener un trabajo significa que estoy vivo”. Cuando la juventud trabaja, las comunidades funcionan, las economías funcionan, las sociedades funcionan. Para la gente joven, una adecuada transición es una prueba de la promesa in-

herente a la Educación: que te da las herramientas y oportunidades necesarias para mejorar tu vida. La incapacidad de la Educación para hacer realidad esta promesa no se limita a dejar a la juventud desilusionada; también la deja fuera del mercado laboral con pocas oportunidades de movilidad social. Una fluida transición es crucial para los gobiernos y para las empresas. Cuando la gente joven hace una transición exitosa al mercado laboral, se implican en sus economías locales, apoyan el crecimiento empresarial y se convierten en una generación económicamente independiente.

Parece obvio que para que esa correcta transición sea un hecho es necesario el compromiso de instituciones, gobiernos, empresas, profesores, estudiantes...

Durante demasiado tiempo los gobiernos, educadores, empresarios y jóvenes han estado aislados unos de otros cuando se trata de empleo juvenil, y la cooperación entre estos grupos es crucial para reparar la actual ruptura existente en la transición escuela-empleo.



Jamie McAuliffe, presidente y director general de EFE.

al crecimiento empresarial. Del mismo modo, las empresas tienen un interés comercial, pero también una responsabilidad social de diálogo con los gobiernos, educadores y gente joven para asegurar que la Educación califica a los jóvenes para ser miembros productivos del mercado de trabajo.

Vosotros desarrolláis vuestra tarea en Oriente Medio y el Norte de África. ¿Por qué en estos lugares?

El desempleo juvenil es un fenómeno global y se necesitan soluciones creativas en todas partes, pero en Oriente Medio y el Norte de África los jóvenes se enfrentan a obstáculos es-

pecíficos para entrar en el mercado laboral que hacen que nuestro trabajo sea muy importante en la región. Oriente Medio y el Norte de África tienen la población juvenil más grande del mundo –el doble del promedio–, y, de acuerdo con el Foro Económico Mundial, 100 millones de jóvenes árabes necesitarán un trabajo en las próximas décadas. El desfase de las calificaciones es particularmente pronunciado allí y se intensifica por factores sociales, y hace brechas de género, ya que los empleadores del sector privado a menudo son reacios a contratar a jóvenes de entornos socioeconómicos marginados. Las mujeres jóvenes se enfrentan a obstáculos adicionales y en algunos países de la región la tasa de desempleo entre las mujeres con Educación universitaria es ocho veces mayor que la de sus homólogos masculinos

Vuestro trabajo es con gente joven, ¿qué os dicen ellos sobre la transición escuela-empleo?

Muchos de los jóvenes que acuden a EFE han perdido la fe en el sistema educativo y no creen que tengan las herramientas que necesitan para tener éxito en la transición al mundo laboral. Como explicó uno de nuestros graduados: “Cuando aprendes en la universidad, todas las asignaturas y cursos son sobre temas académicos, que se enseñan de una forma obsoleta”. No es sólo que los graduados estén perdiendo habilidades técnicas, sino que los jóvenes necesitan tener la oportunidad de desarrollar habilidades como la forma de actuar, el código de vestimenta adecuada, lenguaje corporal, cómo motivar y comunicar. “Todas las cosas que no nos enseñaron en la escuela pero que son realmente importantes en el trabajo”, dice nuestro alumno. Para que la transición tenga éxito los jóvenes necesitan una Educación que les proporcione habilidades en ambas áreas.

# Colaboración necesaria entre instituciones

**Grupo Adecco**



**Lo que ellos esperan de mí** frente a lo que yo creo que quieren

El Grupo Adecco se define como “uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de recursos humanos”. Como tales, ocupan una posición de intermediarios en la transición escuela-empleo. Desde esta perspectiva estratégica, el grupo trabaja tanto desde el punto de vista empresarial como del formativo. Una labor que lleva a Margarita Álvarez, directora de Marketing y Comunicación de Adecco, a afirmar que “actualmente hay una problemática en la incorporación de los jóvenes estudiantes al mundo laboral porque existe una diferencia entre lo que los estudiantes piensan que las empresas les van a pedir y las demandas reales de las empresas”. Sirva como ejemplo de estas diferencias entre unos y otros habilidades como “la motivación, la resolución de problemas o la gestión del tiempo”. Para los empresarios “son aspectos esenciales en un empleado, mientras que para los estudiantes quedan relegadas a un segundo plano y se centran en aspectos como la formación de idiomas”, continúa la directora.

Esta falta de conexión entre estudiantes y empresas llega también al sector educativo en cuanto a la formación que ofrece. “El sector tiene carencias de formación en habilidades transversales, muy útiles para los jóvenes en el momento de incorporarse al mundo laboral”, explica Álvarez. Por

su parte, las empresas también tienen una visión irreal de la formación que han recibido los alumnos, pues “tienen expectativas demasiado elevadas de los jóvenes que proceden de la universidad creyendo que dominan varios de los campos de su empresa”, prosigue Álvarez. Atodo lo dicho hasta ahora se une que “la incertidumbre y el desconocimiento” son dos aspectos propios de los estudiantes de esas edades y “juegan en su contra” cuando llegan a la etapa laboral.

Parece, por tanto, evidente que estudiantes, empresas y centros educativos no trabajan en la misma dirección de la que, qué duda cabe, se beneficiarían todos los protagonistas de esta historia. De ahí que, como afirma la directora de Marketing y Comunicación de Adecco, “en España la transición escuela-empleo se encuentra con piedras en el camino”. Sin embargo, también es cierto que desde diversos campos se trabaja para eliminar esas “piedras”. Por ejemplo, el Grupo Adecco asesora, forma e integra en la empresa en la que se incorпорan los “jóvenes que llegan al mercado laboral de la mano de Adecco”. Para este grupo internacional de empleo temporal, fijo, externalización de servicios, consultoría y recolocación “es esencial que los jóvenes se sientan apoyados en esta nueva etapa de su vida por lo que se les brinda ayuda en todos los campos”, concluye Álvarez.



**Ángel de Miguel Casas**, director general de FP del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

**“Hay que mejorar las posibilidades de empleabilidad de los egresados”**

En la transición escuela-empleo existe un desajuste entre lo que se aprende y lo que se exige en un empleo. ¿Qué se puede hacer para solucionarlo?

El desajuste tiene una parte inevitable que se corresponde con la formación que supone un estudio reglado genérico. No olvidemos que un estudio de este tipo tiene como uno de sus objetivos dotar a nuestros estudiantes de las competencias necesarias para mejorar su formación a lo largo de su vida personal y profesional frente a la demanda concreta de una labor específica en un puesto de trabajo determinado. Formar jóvenes para una nueva sociedad basada en el conocimiento nos exige buscar fórmulas que compatibilicen ambos objetivos, uno a corto plazo y otro a medio-largo plazo. La escuela, la formación, tiene que suponer una preparación polivalente y no es meramente una formación inmediata y específica para un puesto concreto. No obstante, hay que mejorar las previsiones de empleabilidad de los egresados mediante el acercamiento del centro educativo y los centros productivos. La Formación Profesional Dual podría ser una fórmula exitosa, ya que refuerza este doble objetivo, que la FP más “tradicional” también lleva años aportando mediante los módulos de prácticas en empresas. La FP Dual puede y debe contribuir a una preparación para la empleabilidad próxima a

las demandas laborales. El plan de estudio y profesionalización del aprendizaje está compartido entre el centro educativo y la empresa. Debido a este planteamiento, la formación no pierde su carácter de base y la proximidad con la empresa garantiza la mejora de la inserción laboral.

¿Cree que este desajuste influye en el alto índice de paro juvenil que tenemos?

La situación laboral actual es multicausal y sería muy fácil de resolver si dependiese de una única causa. La situación de paro actual en España es general –no sólo juvenil–, aunque obedece a la crisis económica-financiera del país como causa primera y principal, hay otras, y la relación entre ellas a veces tiene componentes que afectan de manera contrapuesta. Hace unos años, antes de la crisis, la inserción laboral de los egresados de FP era muy alta, incluso en tiempos muy próximos a la terminación de sus estudios, pero también dicha facilidad para la inserción laboral hizo que la exigencia de formación fuese menor, llegando incluso a ser una de las causas de abandono escolar prematuro. Es ahora, con la crisis, cuando estamos procurando que las prácticas en las empresas pongan al alumnado de la FP en unas condiciones de empleabilidad preferente para las posibles ofertas de trabajo que puedan surgir, especialmente para aquellos empleos que podrían eti-

tarse como parte de la economía del conocimiento y que tendrán mayor resistencia frente al desempleo. En todo caso, este desajuste entre mundo educativo y laboral precisa de movimientos de ajuste por parte de ambos.

¿Pero si existe una relación directa entre fracaso escolar y desempleo juvenil?

El fracaso escolar –el abandono temprano de la formación por parte del alumnado sin obtener una cualificación que le ponga en situación de empleabilidad o de continuidad de estudios– es una de las mayores causas del paro. Está comprobado que a menor formación es mayor la posibilidad de verse prolongada, y reiteradamente, en situación de desempleo y, por el contrario, a mayor formación hay una mayor resistencia al desempleo, además de recibir una mayor retribución, sobre todo a medio y largo plazo. Esta tendencia va a ir en aumento porque para los próximos años –Estrategias del 2020 de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década– las previsiones son que la exigencia de trabajadores cualificados en niveles medios y altos será hasta de un 85% de la población. Es decir, que sólo habrá puestos de trabajo no cualificados o de cualificación baja para el 15%.

Siempre ha existido la disyuntiva entre

escoger los estudios siguiendo la vocación o, por el contrario, ciéndose a la

# nnes, empresas y centros educativos



atura y Deporte  
dades de  
OS”

realidad del mercado. ¿Deberíamos perder la vocación y ceñirnos a mejorar nuestra empleabilidad?

Bueno, la vocación es una inclinación, una llamada hacia un campo –social, científico, comercial, industrial...– que con la preparación y el ajuste de la oferta y la demanda se concreta, se conforma y se va reajustando a lo largo de la vida laboral. Por tanto, no tiene que nacer ya con una identificación concreta de un estudio determinado –hay muchas personas que habiendo estudiado la misma carrera hacen muy diversas actividades profesionales; y, al contrario, personas que hacen funciones coincidentes desde muy diversos campos de formación– y hay que abandonar esa discusión estéril, quitar dramatismo por el hecho puntual de la elección inicial y pensar que la vocación se construye sobre formación, experiencias, competencias transversales y que necesita de acomodación y múltiples adaptaciones. Lo que sí es nuclear es garantizar multiplicidad de itinerarios formativos, que permitan a cada persona avanzar por el camino que mejore su cualificación obteniendo lo mejor de cada uno, de acuerdo a sus posibilidades personales y profesionales de cada momento.

¿Cuál es el papel que tienen que desempeñar las instituciones gubernamentales en esta transición?



Las instituciones –incluyendo la Administración educativa y laboral– tenemos el encargo gubernamental y el convencimiento personal para converger en un planteamiento formativo y de mejora de la empleabilidad ante las oportunidades que surjan y los cambios futuros que puedan producirse. Es necesario desarrollar fórmulas que garanticen estrategias, tanto a corto como a largo plazo, para mejorar la formación y el empleo, dos conceptos que son y serán cada vez más indisociables.

## Instituto “Cap Norfeu”

### Vuelve la figura del **aprendiz** para construir un proyecto de futuro

**E**l Instituto “Cap Norfeu” de Roses (Gerona) tiene como máxima “proporcionar a nuestros alumnos una Educación de calidad que potencie su desarrollo personal, académico y social fomentando su esfuerzo, autonomía, responsabilidad y sentido crítico”, afirma su página web. A esta declaración de intenciones se puede añadir el compromiso de este centro catalán con el éxito en la transición del instituto al mundo laboral de sus alumnos.

La falta de conexión que existe entre formación y empleo “es una realidad antigua que actualmente se ve ampliada a causa de la crisis económica y el paro juvenil”, explica Anna González, orientadora educativa del centro. Sin embargo, la transición escuela-empleo “semejora si desde el centro educativo y las empresas del entorno –municipio o comarca– cooperan y se conocen”, añade. El “Cap Norfeu” trabaja en esta línea de conocimiento del entorno laboral que rodea a sus alumnos. En este punto es crucial que los pasos que da el centro tengan su respuesta desde el lado laboral. “La apertura de las empresas a la comunidad educativa a través de visitas guiadas o prácticas es el único camino, pienso, para que las empresas confíen en los jóvenes y para que éstos encuentren puertas para acceder al mundo laboral”, defiende la orientadora.

Ni que decir tiene que más allá de la relación que debe existir entre centros educativos y empresas, Anna González tiene muy claro que el centro debe trabajar “la orientación académica y laboral a los alumnos en todas las etapas educativas”, pues son también fundamentales para favorecer esa transición. En el “Cap Norfeu” todos sus estudiantes –de ESO, ciclos formativos de grado medio y superior, y Bachillerato– reciben esta orientación.

#### Proyecto Aprendiz

La orientación es un pilar en el que se apoya el instituto para favorecer la transición al mundo laboral de sus alumnos, pero no el único. “Hacemos muchas actividades de orientación similares a las que hacen la mayoría de los centros, incluso estos últimos años hemos dinamizado la participación de nuestros alumnos en proyectos de voluntariado”, explica Anna González, pero, “sin duda, el Proyecto Aprendiz es nuestra mejor actuación enfocada a potenciar el éxito académico de los alumnos de segundo ciclo de ESO con un mayor riesgo de fracaso o abandono, pero con motivación para acceder al mundo laboral en un corto o medio plazo”, añade.

Los alumnos que participan en el Proyecto Aprendiz tienen que haber recibido la autorización de sus padres. Una vez conseguida, esta iniciativa propone “la realización de su escolaridad dentro de un programa de diversificación curricular donde dedicará 12 horas semanales de su horario lectivo a realizar una estancia formativa como aprendiz en una empresa del municipio a lo largo de todo el curso escolar”, apunta la orientadora. El centro

para los participantes en el proyecto, “la iniciación al mundo laboral en la temporada de verano ha sido mucho más elevada que para el resto del alumnado de la misma edad, e incluso, con mayor nivel de conocimientos académicos”, expone.

Antonio Ruiz, estudiante de 4º de ESO, es uno de los jóvenes que ya ha participado en el proyecto, del que afirma: “Te enseñan a hacer bien tu trabajo y viene bien para centrarte y saber quéquieres ser en el futuro”. Él ha sido uno de los afortunados que este verano ha tenido trabajo, “me llamaron para trabajar en un restaurante gracias a que en mi currículum tenía las prácticas”. Este alumno está agradecido por la oportunidad dada por el Proyecto Aprendiz, pero reconoce que también el estudiante debe poner de su parte. “Creo que tienes que tomar una decisión sobre lo quequieres ser en un futuro, ser responsable y encontrartelugar. Depende muchode uno mismo”, defiende.

Queda patente que el Proyecto Aprendiz es posible gracias al trabajo y esfuerzo de todos los implicados. Gracias a esta labor conjunta se garantiza su éxito. “La colaboración de las empresas del municipio y del Ayuntamiento apoyando el proyecto organizado por el instituto y el esfuerzo de los alumnos participantes y la implicación de sus familias son los factores fundamentales para conseguir el éxito y favorecer la transición al mundo laboral de estos jóvenes”, concluye Anna González.



El sistema dual de formación alemana se considera un éxito a escala internacional y ha sido exportado a muchos países. Al fin y al cabo, Alemania tiene la tasa más baja de desempleo juvenil de la UE. Al parecer, nuestro sistema dual de Formación Profesional ofrece buenas oportunidades de empleo y participación en la sociedad. Casi 1,5 millones de jóvenes cursan una Formación Profesional en el sistema dual en Alemania. Sus perspectivas en el mercado laboral son muy buenas, pues dos terceras partes de ellos serán contratados en calidad de trabajadores fijos por la empresa en que se formaron, y el resto también tiene buenas posibilidades de hacerse con un lugar en el mercado de trabajo.

La FP en Alemania se desarrolla mediante un sistema dual, normalmente de forma paralela en la empresa y en el instituto. La empresa se hace cargo de la formación práctica, mientras que en el instituto se imparte la enseñanza profesional teórica complementaria y conocimientos de carácter general. Gracias al engranaje entre teoría y práctica se garantiza que la profesión aprendida se ponga en práctica de forma directa en la empresa. Aparte de ello, la formación en el sistema dual fomenta la autonomía y el sentido de la responsabilidad, ya que el estudiante puede poner a prueba los conocimientos y habilidades adquiridos en tareas laborales concretas.

Así pues, ¿es el sistema dual un modelo de éxito? Si hacemos una comparación internacional, podemos responder afirmativamente a esta pregunta. En el sistema dual, la formación se realiza en estrecho contacto con el mercado laboral y con una gran vinculación a la empresa. Brinda a los jóvenes una identidad profesional y garantiza desde hace décadas trabajadores altamente cualificados para la economía alemana. Sin embargo, desde la perspectiva de los jóvenes, solo es un modelo de éxito para aquellos que encuentran una plaza de formación en este sistema.

Una observación detenida pone de manifiesto la siguiente paradoja: a pesar de la lamentada falta de trabajadores cualificados, el año pasado no se ocuparon 33.000 plazas de formación en las empresas alemanas. Por otro lado, 267.000 jóvenes no encontraron una plaza de formación y terminaron en lo que se denomina "medidas de transición". Se trata de programas escolares o extraescolares para aquellos que no pudieron encontrar una plaza de formación. Estos cursos pretenden eliminar las deficiencias de los jóvenes y permitirles encontrar el camino hacia una formación. Con estas medidas no es posible obtener un título de FP. Debido al gran número y falta de claridad de estas ofertas, se ha acuñado el término "junta de medidas".

El sentido de estas medidas de transición resulta polémico. Aparte de la falta de transparencia de las numerosas ofertas para la transición de la escuela a la FP, también se critica que, si bien estas medidas pretenden preparar para dicha formación, no desembocan directamente en una formación que conceda una cualificación completa, por no hablar ya de un título de cualificación pro-

## Situación y perspectivas

### La transición de la escuela al trabajo en Alemania



fesional. Además, como no siempre subsanan de forma precisa las deficiencias de cada joven, se corre el riesgo de que quienes participan en ellas no aumenten sus oportunidades de encontrar una plaza de formación ordinaria.

¿Cómo puede explicarse esta paradoja? Las plazas de formación quedan sin ocupar porque las empresas no encuentran candidatos adecuados. Antes, los empresarios se encontraban en la cómoda posición de poder seleccionar los mejores candidatos. Pero eso ha cambiado, ya que en su búsqueda de trabajadores, la economía sufre una doble presión: el cambio demográfico en Alemania ha provocado un fuerte descenso del número de jóvenes, y un número cada vez mayor de estos optan por estudios universitarios. La consecuencia es que aumenta el número de jóvenes con títulos escolares de bajo nivel en el mercado laboral, y que algunas empresas prefieren renunciar a la formación ante que recurrir a estos jóvenes.

#### La Firma



Clemens Wieland, 1967. Estudió economía en Tübingen –Alemania– y Bilbao –España–. Además, tiene formación en Análisis transaccional entre 2001 y 2008 –Certified Transactional Analyst–. Entre 1995 y 1996 trabajó en institutos universitarios. Desde 1999 trabaja para la Bertelsmann Stiftung como director de proyectos para la Formación Profesional, la orientación vocacional y la transición de la escuela al mundo profesional.

#### Conclusiones de la Fundación Bertelsmann

##### Bertelsmann

La falta de conexión entre escuela y mundo laboral se manifiesta principalmente en las elevadas tasas de desempleo juvenil. Hay que mejorar la empleabilidad de los jóvenes y, aunque una buena formación práctica y teórica es imprescindible, cada vez son más valoradas otras competencias –gestión del tiempo, trabajo en equipo– que también podrían enseñarse en las aulas. Es necesario que los centros se adapten a esta realidad del mundo empresarial y que, a su vez, las empresas hagan un esfuerzo para transmitir qué necesitan de los futuros profesionales.

Esto explica la otra parte de la paradoja: únicamente dos de cada tres jóvenes encuentran una plaza de aprendizaje en el sistema dual de formación. El resto corre el riesgo de tener que arreglárselas en el mercado laboral sin una formación, tras cursar una o varias medidas de transición. Esto no es un riesgo menor: casi 1.500.000 jóvenes de 20 a 29 años no han aprendido ningún oficio en Alemania. Su riesgo de no encontrar empleo es tres veces superior al de los jóvenes que han finalizado una Formación Profesional. Esta situación resulta inaceptable desde un punto de vista personal, económico y social.

¿Qué enfoques se debaten para dar a más jóvenes la oportunidad de obtener una plaza de formación? Introducir la orientación profesional obligatoria. Una buena orientación profesional y de estudios es el fundamento para tener éxito en la transición de la escuela al trabajo y ayuda a evitar el acceso a las medidas de transición. Las decisiones sobre la elección de profesión aumentan las oportunidades de encontrar una plaza de formación y de concluir con éxito la Formación Profesional. Actualmente, en Alemania existen muchas escuelas con una buena orientación profesional, pero no puede hablarse de que esta se aplique de forma sistemática en todo el territorio. Por ello muchos piden que la orientación profesional se introduzca de manera obligatoria en todas las escuelas y se incluya en la legislación escolar. La orientación profesional debe basarse en la práctica, es decir, incluir períodos de prácticas en las empresas, así como cooperación con empresas y otros actores.

Los padres son importantes actores en la transición de la escuela a la Formación Profesional. Sin embargo, el hogar familiar a menudo no puede cumplir este destacado papel. En ese caso, los jóvenes necesitan un apoyo personalizado cuando se observa que esa transición corre peligro debido a las malas notas escolares u otros motivos. Porello, los jóvenes en riesgo deben contar con una persona que los acompañe durante la transición y los apoye incluso una vez finalizado el período escolar. Estos acompañantes ya existen, pero es necesario ampliar estas ofertas.

Si el sistema dual desea realmente resolver sus problemas de reclutamiento, la formación en la empresa debe re-

sultar más atractiva para aquellos que podrían tener la intención de emprender en algún momento estudios universitarios. Por otro lado, el sistema dual en Alemania tendría que abrirse más a los jóvenes con un rendimiento académico más bajo. De este modo, la Formación Profesional debe aprovechar posibilidades que hasta ahora a menudo han quedado sin utilizar. Entre estas posibilidades se encuentran las personas de origen inmigrante, las personas con discapacidad, las personas sin certificado escolar y los jóvenes con Bachillerato para los que la formación dual puede ser una alternativa o un paso previo a los estudios universitarios.

Así pues, ¿qué debe hacerse para reforzar el sistema dual? Debe introducirse mayor flexibilidad en la formación en la empresa. Se habla, entre otras cosas, de la modulización, es decir, de la posibilidad de utilizar itinerarios escalonados para obtener un título de formación reconocido. De este modo aumentaría la permeabilidad entre la formación profesional y la académica. Como casi todos los estudios ya están modulados, resultaría mucho más fácil el reconocimiento recíproco de competencias. Para integrar a los jóvenes con peor rendimiento académico resultaría igualmente útil que las formaciones pudieran prolongarse o reducirse en el tiempo de acuerdo con las necesidades de los jóvenes.

Crear posibilidades de formación que satisfagan las necesidades de las empresas, ya que a menudo se teme que –a pesar de los esfuerzos anteriormente mencionados– no todos los jóvenes encuentren una plaza. Para que también ellos tengan una oportunidad se pide a determinados actores la creación de plazas de formación complementarias con ayudas públicas.

El reto reside en adaptar el sistema a las condiciones demográficas y educativas en pleno cambio. La situación del mercado laboral en Alemania seguirá cambiando en los próximos años, ya que el número de jóvenes que sale de la escuela disminuye, y el interés por emprender estudios superiores aumenta. De este modo, la creciente necesidad de trabajadores cualificados con un título de FP se enfrenta a un número cada vez menor de jóvenes interesados en dicha formación.