



FUNDING MECHANISMS GUIDE

FINLAND



D5.5 Funding Mechanisms Guide

Deliverable information

Report Title:	Funding Mechanisms Guide - Finland		
Responsible Project Partner:	Samiedu	Contributing Project Partners:	-

Document data:	File name:	AutoCredify – WP5 Funding Mechanisms Guide Finland		
	Pages:	15	No. of annexes:	0
	Status:	final	Diss. Level:	PU
Project title:	Accelerating automotive green and digital skills with micro-credentials		GA No.:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Project No.:	101196000		Output No:	D5.5
Date:	Due Date:	30.6.2026	Submission date:	30.6.2026
Keywords:	Training Funding, Access to Training Opportunities, Workforce Development, Upskilling, Reskilling, Microcredentials, Flexible Learning Pathways, Automotive Skills Development, Electric Vehicle Maintenance, Green and Digital Transition			
Review by:	ATEC (WP LEADER)		Review date:	22.06.2026
Approved by:	FGB (PROJECT COORDINATOR)		Approval date:	29.06.2026

For more information visit project's [website](#).

Contents

1.	Introduction	4
2.	Regional Context.....	5
3.	Pathways to Access Training and Microcredentials	5
3.1.	Employer-funded training in accordance with the collective agreements	6
3.2.	Self-Funded Training with Tax Deduction Opportunities	7
3.3.	Training while Unemployed	8
4.	Practical User Journey Examples	9
4.1.	Employer-Supported Upskilling in Vehicle Electronics	10
4.2.	Self-Financed Career Development in EV Diagnostics	11
4.3.	Reskilling for Employment after Unemployment.....	12
5.	Practical guidance and tips	12
5.1.	Before Enrolling in Training	12
5.2.	If You Are Financing Training Yourself.....	13
5.3.	If You Are Unemployed	14
5.4.	Building a Long-Term Learning Pathway.....	14
5.5.	Useful Sources of Information	14
5.6.	Key Takeaway	15

1. Introduction

Purpose of this Guide

The automotive sector is undergoing significant transformation driven by digitalisation, electrification, automation and the transition towards more sustainable mobility systems. These developments are creating new skills requirements and increasing the need for continuous upskilling and reskilling across the sector.

This guide aims to help individuals understand the main pathways available to access training and microcredentials in the Finnish automotive sector. Rather than focusing exclusively on public funding schemes, the guide presents the different forms of support that may facilitate participation in training, including employer-funded learning opportunities, collective agreement arrangements, self-funded learning options and training undertaken while unemployed.

By providing practical information and real-life examples, the guide seeks to support informed decision-making and encourage participation in lifelong learning opportunities.

Who is this Guide for?

This guide is intended for individuals seeking to develop new skills or update existing competences in response to technological and organisational changes within the automotive sector.

It is particularly relevant for automotive professionals, jobseekers and workers considering upskilling or reskilling opportunities in areas such as vehicle electrification, digital diagnostics and emerging mobility technologies.

How to Use this Guide

This guide presents the main pathways through which individuals can access training and microcredentials in Finland. These pathways may include employer-funded training arrangements, opportunities arising from collective agreements, self-funded learning supported by tax deductions, or training undertaken while unemployed.

The guide provides practical information on how these pathways operate, who may benefit from them and what steps learners should consider before enrolling in training.

Practical user journey examples are included to illustrate how different individuals may access and benefit from training opportunities in real-life situations.

About the AutoCredify Project

The AutoCredify project is a European initiative that aims to support the development, recognition and adoption of microcredentials within the automotive sector. The project responds to the growing need for flexible and responsive learning solutions that can help workers, companies and training providers address emerging skills requirements associated with digital transformation, green transition and evolving mobility technologies.

By promoting the use of microcredentials, AutoCredify seeks to make learning opportunities more accessible, transparent and relevant to labour market needs, while supporting lifelong learning and workforce adaptability across Europe.

The project brings together partners from different European countries to explore how microcredentials can be effectively integrated into automotive education and training ecosystems. Through pilot activities, stakeholder engagement and the development of practical tools and resources, AutoCredify aims to contribute to a more skilled, resilient and future-ready automotive workforce.

This guide forms part of these efforts by providing practical information that can help learners and other stakeholders access training opportunities and make informed decisions about their skills development pathways.

2. Regional Context

Overview of the Funding Ecosystem

Finland has a highly developed competence-based vocational education and training system supported by strong lifelong learning policies and well-established mechanisms for recognition of prior learning. Publicly funded VET provision, continuous learning initiatives and employer-supported professional development create favourable conditions for workforce upskilling throughout working life.

The Finnish skills ecosystem increasingly supports modular learning approaches, including small competence units and digitally verifiable credentials. National initiatives promoting continuous learning, digital credentialing and skills anticipation are helping to strengthen responsiveness to rapidly changing labour market needs.

Although many of the structural elements needed for a mature micro-credential ecosystem already exist, further work is needed to strengthen coordination, recognition and interoperability mechanisms.

Automotive and Transition Context

Finland's automotive sector is being reshaped by electrification, digitalisation, automation and ambitious carbon neutrality objectives. The growing adoption of electric vehicles, battery technologies, software-driven maintenance systems, ADAS technologies and AI-supported diagnostics is transforming maintenance and repair activities.

The most in-demand technical competences include high-voltage safety, battery diagnostics, EV powertrain maintenance, ADAS calibration, digital diagnostics, software integration and data-enabled maintenance. Alongside these technical skills, employers increasingly require adaptability, digital problem-solving capabilities, communication skills, safety culture awareness and a commitment to continuous professional learning.

These developments are contributing to the emergence of new occupational profiles such as High-Voltage Safety Technicians, Battery Diagnostics Specialists, ADAS Technicians, Automotive Software Service Technicians and EV Service Mechanics.

3. Pathways to Access Training and Microcredentials

Unlike some European countries where access to training is primarily supported through dedicated public funding schemes, the Finnish system places a stronger emphasis on employer-funded training arrangements, collective agreements and individual responsibility for lifelong learning.

In the automotive sector, many opportunities for upskilling and reskilling are facilitated through cooperation between employers and employees, often within the framework of sectoral collective agreements. Where employer support is not available, individuals may choose to invest in their own professional development and, in some cases, benefit from tax deductions related to training expenses. Unemployed individuals may also access training opportunities as part of their efforts to improve employability and re-enter the labour market.

The following pathways illustrate the main routes through which individuals can access training and microcredentials in the Finnish automotive sector.

3.1. Employer-funded training in accordance with the collective agreements

What is it?

In Finland, many employees access professional training through employer-funded training arrangements. In the automotive sector, training opportunities are often supported by collective agreements negotiated between employers' organisations and employee representatives.

Where training is considered necessary for the employee's current role or professional development, employers may cover the full cost of participation.

Who can benefit?

- Employees covered by relevant collective agreements;
- Employees whose employers identify a skills development need;
- Workers requiring upskilling or reskilling to perform their current role.

What type of training is supported?

Employer-funded training may include:

- technical upskilling;
- digital skills development;
- professional updating;
- retraining for new technologies;
- sector-specific competence development.

Are Microcredentials eligible?

Yes, where the employer considers the training relevant to current or future job requirements.

Funding available

Typically:

- full training cost paid by the employer;
- no direct financial contribution required from the employee.

In some cases, employees may initially pay and subsequently receive full reimbursement.

Important considerations

- Employer approval is required.
- Training should be relevant to the employee's current role.
- Conditions may depend on collective agreements and company policies.

Why is this relevant for the automotive sector?

The automotive sector is undergoing rapid technological change, creating growing demand for skills in:

- vehicle electrification;

- digital diagnostics;
- vehicle electronics;
- software-enabled systems;
- advanced driver assistance systems (ADAS).

Employer-funded training provides an important mechanism for maintaining workforce competence and competitiveness.

3.2. Self-Funded Training with Tax Deduction Opportunities

What is it?

Individuals may choose to finance their own professional training in order to develop new skills, enhance career prospects or prepare for future labour market opportunities.

Where the training is directly linked to the individual's current occupation, training-related expenses may be deductible for tax purposes.

Who can benefit?

- Employed individuals;
- Self-employed professionals;
- Workers seeking career development opportunities.

What type of training is supported?

Any professionally relevant training, including:

- technical courses;
- digital skills training;
- microcredentials;
- specialised professional development programmes.

Are Microcredentials eligible?

Potentially yes, provided that the training can be justified as maintaining or improving professional competence relevant to the individual's occupation.

Funding available

There is no direct funding.

Individuals:

- pay training costs themselves;
- may benefit from tax deductions where eligibility conditions are met.

Important considerations

- Training expenses must be documented.

- The training should be linked to the individual's profession.
- Tax deductions depend on national tax regulations.

Why is this relevant for the automotive sector?

This pathway provides flexibility for professionals wishing to proactively develop skills in:

- EV technologies;
- digital diagnostics;
- vehicle electronics;
- emerging automotive technologies.

3.3. Training while Unemployed

What is it?

Unemployed individuals may undertake training to improve their employability and facilitate re-entry into the labour market.

Participation should generally be discussed with employment authorities to ensure compatibility with unemployment support arrangements.

Who can benefit?

- Registered unemployed jobseekers;
- Individuals seeking reskilling opportunities;
- Individuals changing career pathways.

What type of training is supported?

Training may include:

- vocational upskilling;
- technical reskilling;
- digital skills;
- professional microcredentials.

Are Microcredentials eligible?

Potentially yes, provided that the training contributes to employability objectives and complies with applicable rules.

Funding available

Typically:

- the learner pays the course fees;
- unemployment-related benefits may continue subject to applicable conditions and prior approval.

Important considerations

- Individuals should consult employment authorities before enrolling.
- Participation may affect eligibility for unemployment-related support if procedures are not followed correctly.

Why is this relevant for the automotive sector?

The pathway can support entry into:

- vehicle maintenance;
- EV servicing;
- automotive diagnostics;
- emerging mobility occupations.

4. Practical User Journey Examples

The following examples illustrate how individuals in the Finnish automotive sector may access training and microcredentials through different support pathways. Rather than representing specific funding programmes, these examples reflect common real-life situations in which employees, jobseekers and professionals pursue upskilling and reskilling opportunities.

The examples are intended to help readers understand:

- how different training pathways operate in practice;
- who is typically involved in the process;
- what steps learners may need to take before enrolling;
- what types of support may be available;
- and what outcomes can be achieved through participation in training.

While each learner's situation will be different, these examples provide practical illustrations of how training and microcredentials can support career development, employability and adaptation to technological change in the automotive sector.

The examples presented in this chapter are illustrative and intended to demonstrate how different stakeholders may access training support and funding opportunities. They do not replace the need to verify eligibility conditions, application requirements, training availability and programme rules through the relevant organisations and official information sources.

4.1. Employer-Supported Upskilling in Vehicle Electronics

Individual Profile

 **Role:** Automotive Technician

 **Region:** Pirkanmaa, Finland

 **Employer:** Multibrand automotive workshop

 **Challenge:** Developing competencies in vehicle electronics and digital diagnostics

 **Support pathway:** Employer-funded training in accordance with the collective agreement

 **Training:** Automotive Sensors, Actuators and Bus System Fundamentals

 **Outcome:** Improved technical competence and readiness for emerging vehicle technologies

An experienced automotive technician working in a multibrand workshop was increasingly required to work with modern vehicles featuring advanced electronic systems, sensors and communication networks. Both the technician and the employer recognised the need to strengthen these competences to keep pace with technological developments in the automotive sector.

Because the training was considered necessary for the employee's current role, the employer approved participation under the training provisions established through the sectoral collective agreement and associated training agreement. The employer covered the full cost of the course, allowing the employee to participate without personal financial burden.

After completing the training, the technician was better equipped to diagnose and repair modern electronic vehicle systems and could contribute more effectively to the workshop's growing demand for advanced diagnostic services.

Key Lesson Learned

Employees should discuss future skills needs with their employers, as collective agreements and company-supported training arrangements can provide valuable opportunities for professional development at no personal cost.

4.2. Self-Financed Career Development in EV Diagnostics

Individual Profile

 **Role:** Automotive Technician

 **Region:** Pirkanmaa, Finland

 **Employer:** Independent automotive workshop

 **Challenge:** Preparing for future opportunities in electric vehicle servicing

 **Support pathway:** Self-funded training with potential tax deductions

 **Training:** Automotive Sensors, Actuators and Bus System Fundamentals

 **Outcome:** Enhanced employability and career development opportunities

An automotive technician recognised that electric and hybrid vehicles were becoming increasingly common and wanted to strengthen his understanding of vehicle electronics and digital diagnostics.

As employer funding was not available, the technician decided to invest in his own professional development and enrolled in the training programme using personal funds. Before registering, he reviewed guidance from the Finnish Tax Administration to understand whether training-related expenses could be deducted as professional development costs.

After completing the training, he retained all receipts and supporting documentation and subsequently declared the eligible expenses through the tax system.

The training improved his confidence in working with modern vehicle technologies and strengthened his long-term career prospects.

Key Lesson Learned

When employer support is not available, self-funded training can still be a viable pathway. Understanding tax deduction opportunities and maintaining accurate documentation can help reduce the overall financial burden.

4.3. Reskilling for Employment after Unemployment

Individual Profile

-  **Role:** Jobseeker with previous automotive experience
-  **Region:** Pirkanmaa, Finland
-  **Status:** Unemployed
-  **Challenge:** Updating skills to re-enter the labour market
-  **Support pathway:** Training while unemployed
-  **Training:** Automotive Sensors, Actuators and Bus System Fundamentals
-  **Outcome:** Improved employability and updated technical competences

After several years away from the automotive sector, an unemployed jobseeker recognised that vehicle technologies had evolved significantly. To improve employment prospects, he decided to undertake training focused on vehicle electronics and communication systems.

Before enrolling, he contacted the relevant employment authority to confirm that participation would not negatively affect his unemployment-related support arrangements.

Following successful completion of the training, the learner was able to demonstrate up-to-date technical knowledge when applying for automotive technician positions and significantly improved his chances of returning to employment.

Key Lesson Learned

Individuals receiving unemployment-related support should always verify the applicable rules before enrolling in training. Early communication with employment authorities can help avoid administrative difficulties and ensure a smoother learning journey.

5. Practical guidance and tips

Access to training and microcredentials in Finland is often based on employer support, individual initiative and well-established lifelong learning arrangements rather than dedicated training subsidies. Understanding the available pathways and planning learning activities in advance can help individuals make informed decisions and maximise the benefits of training opportunities.

The following recommendations may help learners navigate training opportunities more effectively.

5.1. Before Enrolling in Training

Discuss training opportunities with your employer

Many automotive employers actively support workforce development through employer-funded training arrangements and collective agreements.

Before enrolling in a course independently, consider discussing:

- current and future skills needs;
- training opportunities available within the company;
- possibilities for employer-funded participation;
- opportunities linked to collective agreements or sectoral training arrangements.

Choose training aligned with career goals

When selecting a course or microcredential, consider:

- current and future labour market demand;
- relevance to your current role;
- opportunities for career progression;
- alignment with emerging automotive technologies.

Training related to electrification, digital diagnostics, software-enabled maintenance and advanced vehicle systems is increasingly relevant across the sector.

5.2. If You Are Financing Training Yourself

Check whether tax deductions may apply

In some situations, training expenses related to maintaining or improving professional competences may be deductible for tax purposes.

Before enrolling:

- verify current tax regulations;
- assess whether the training is sufficiently linked to your occupation;
- keep evidence demonstrating the professional relevance of the course.

Keep all supporting documentation

Retain:

- invoices;
- receipts;
- proof of payment;
- course descriptions;
- completion certificates.

These documents may be required for tax purposes or future competence verification.

5.3. If You Are Unemployed

Contact employment authorities before enrolling

If you are receiving unemployment-related support, always consult the relevant employment authority before starting training.

This can help you:

- understand how training may affect your benefits;
- identify available support options;
- ensure compliance with applicable procedures.

Early communication can help avoid administrative difficulties later in the process.

5.4. Building a Long-Term Learning Pathway

Keep evidence of completed learning

Maintain a personal record of:

- certificates;
- microcredentials;
- training transcripts;
- professional development activities.

This can help demonstrate competence development to current and future employers.

Combine learning opportunities strategically

Rather than relying on a single training activity, consider building skills progressively through a combination of:

- employer-supported training;
- short specialised courses;
- microcredentials;
- professional development programmes.

A gradual approach can help create a more comprehensive competence profile over time.

5.5. Useful Sources of Information

Individuals seeking further guidance may wish to consult:

- their employer or HR department;
- employee representatives or trade unions;
- relevant collective agreements;

- training providers;
- TE Services (Employment Services);
- the Finnish Tax Administration;
- sectoral organisations within the automotive industry.

5.6. Key Takeaway

In Finland, access to training is often supported through employer investment, collective agreements and individual responsibility for lifelong learning. Proactively exploring available opportunities, maintaining relevant documentation and aligning training choices with professional goals can help individuals make the most of available learning pathways and prepare for the ongoing transformation of the automotive sector.



OPAS RAHOITUSMEKANISMEIHIN SUOMI



D5.5 Opas rahoitusmekanismeihin

Tuotoksen tiedot

Raportin otsikko:	Opas rahoitusmekanismeihin - Suomi		
Vastuullinen projektikumppani:		Osallistuvat projektikumppanit:	Samiedu

Asiakirjan tiedot:	Tiedoston nimi:	AutoCredify – WP5 OPAS RAHOITUSMEKANISMEIHIN SUOMI		
	Sivuja:	15	Liitteiden lukumäärä:	0
	Tila:		Levittämistaso:	
Projektin nimi:	Autoalan vihreiden ja digitaalisten taitojen vauhdittaminen mikrokredentiaalien avulla		GA Nro.:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Projektinro.:	101196000		Tuotoksen Nro:	D5.5
Päivämäärä:	Määräpäivä:	30.6.2026	Submission date:	30.6.2026
Avainsanat:	Mikrokredentiaalit, ajoneuvohuolto, osaamistarpeet, mikrokredentiaalien suorittaminen, opiskelun rahoitus			
Arvioija:	ATEC (WP LEADER)		Arvioija:	22.06.2026
Hyväksyjä:	FGB (PROJECT COORDINATOR)		Hyväksyjä:	29.06.2026

Lisätietoja projektin [verkkosivuilla](#).

Sisällys

1.	Johdanto	4
2.	Alueellinen viitekehys	5
3.	Polkuja koulutukseen ja mikrokredentiaaleihin	5
3.1.	Työnantajan rahoittama koulutus, työehtosopimuksen mukainen koulutus	6
3.2.	Omakustanteinen koulutus, johon liittyy verovähennysmahdollisuus	7
3.3.	Koulutukseen osallistuminen työttömyyden aikana	8
4.	Käytännön esimerkkejä oppijoiden polusta	9
4.1.	Työnantajan tukema ajoneuvoelektroniikan osaamisen parantaminen	10
4.2.	Itse rahoitettu osaamisen kehittäminen sähköautojen diagnostiikassa	11
4.3.	Uuden osaamisen hankkiminen työllistymiseksi työttömyyden jälkeen	12
5.	Käytännön ohjeita ja vinkkejä	12
5.1.	Ennen koulutukseen ilmoittautumista	12
5.2.	Jos rahoitat koulutuksen itse	13
5.3.	Jos olet työtön	14
5.4.	Pitkäjänteisen oppimispolun rakentaminen	14
5.5.	Hyödyllisiä tiedonlähteitä	14
5.6.	Keskeisimmät havainnot	15

1. Johdanto

Oppaan tarkoitus

Ajoneuvoala on kokemassa merkittävän muutoksen digitalisaation, sähköistymisen, automaation ja kestävämpiin liikkumisen järjestelmiin siirtymisen myötä. Nämä kehityskulut luovat uusia osaamisvaatimuksia ja lisäävät tarvetta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja uudelleenkoulutukseen koko alalla.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yksilöitä tuntemaan tavallisimmat koulutukseen pääsemisen ja rahoituksen tavat ajoneuvoalan mikrokredentiaalie suorittamiseksi Suomessa. Opas ei esittele julkisia rahoitusjärjestelmiä, vaan erilaisia tuen muotoja, jotka voivat helpottaa koulutukseen osallistumista, mukaan lukien työnantajan rahoittamat oppimismahdollisuudet, työehtosopimukseen sisältyvän koulutusvelvoitteen, omarahoitteiset oppimisvaihtoehdot ja opiskelun työttömyyden aikana.

Opas pyrkii tukemaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa tarjoamalla käytännön tietoa ja tosielämän esimerkkejä sekä kannustamaan tarttumaan elinikäisen oppimisen mahdollisuuksiin.

Kenelle tämä opas on tarkoitettu?

Opas on tarkoitettu henkilöille, jotka haluavat kehittää uusia taitoja tai päivittää olemassa olevia taitojaan vastauksena ajoneuvoalan teknologisiin muutoksiin.

Opas on erityisen tärkeää ajoneuvoalan ammattilaisille, työnhakijoille ja työntekijöille, jotka harkitsevat osaamisensa täydentämistä tai uudelleenkouluttautumista esimerkiksi ajoneuvojen sähköistämisessä, digitaalisessa diagnostiikassa ja muissa uusissa teknologioissa.

Kuinka käyttää opasta

Oppaassa esitellään tärkeimmät polut mikrokredentiaalikoulutukseen ja mikrokredentiaaleihin Suomessa. Näihin polkuihin kuuluvat työnantajan rahoittamat koulutusjärjestelyt, työehtosopimuksista syntyvät mahdollisuudet, verovähennyksin tuettu omakustanteinen oppiminen tai työttömänä ollessa suoritettu koulutus.

Oppaasta saa käytännön tietoa siitä, miten nämä koulutuspolut toimivat, kuka niistä voi hyötyä ja mitä vaiheita oppijan tulisi harkita ennen koulutukseen ilmoittautumista.

Oppaassa on käytännön käyttäjäpolkuesimerkkejä havainnollistamassa, miten eri yksilöt voivat hyötyä koulutusmahdollisuuksista tosielämän tilanteissa.

AutoCredify -projektista

Eurooppalaisen AutoCredify-hankkeen tavoitteena on tukea mikrokredentiaalien kehittämistä, tunnustamista ja käyttöönottoa ajoneuvoalalla. Hanke vastaa joustavien ja reagoivien oppimismahdollisuuksien tarpeeseen tilanteessa, jossa työntekijät, yritykset ja koulutuksen tarjoajat joutuvat vastaamaan digitaaliseen muutokseen, vihreään siirtymään ja kehittyviin liikkumisen teknologioihin liittyviin uusiin osaamisvaatimuksiin.

AutoCredify pyrkii tekemään oppimismahdollisuuksista helpommin saavutettavia, läpinäkyvämpiä ja työmarkkinoiden tarpeisiin sopivampia edistämällä mikrokredentiaalien käyttöä. Samalla hanke tukee elinikäistä oppimista ja työvoiman sopeutumiskykyä kaikkialla Euroopassa.

Hankkeessa kumppanit eri Euroopan maista tutkivat, miten mikrokredentiaalit voidaan tehokkaasti integroida ajoneuvoalan koulutus- ja oppimiskosysteemeihin. Pilottihankkeiden, sidosryhmien osallistamisen sekä käytännön työkalujen ja resurssien kehittämisen avulla AutoCredify pyrkii edistämään taitavampaa, joustavampaa ja tulevaisuuden tarpeisiin valmistautuneempaa ajoneuvoalan työvoimaa.

Tämä opas on osa näitä pyrkimyksiä. Se tarjoaa käytännön tietoa, joka voi auttaa oppijoita ja muita sidosryhmiä hyödyntämään koulutusmahdollisuuksia ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä taitojensa kehittämisen poluista.

2. Alueellinen viitekehys

Yleiskatsaus rahoitusekosysteemiin

Suomessa on pitkälle kehittynyt, osaamisperusteinen ammatillinen koulutusjärjestelmä, jota tukevat vahvat elinikäisen oppimisen politiikat ja vakiintuneet aiemman oppimisen tunnustamisen menetelmät. Julkisesti rahoitettu ammatillinen koulutus, jatkuvan oppimisen aloitteet ja työnantajan tukema ammatillinen kehittyminen luovat suotuisat edellytykset työvoiman osaamisen kehittämiseksi koko työuran ajan.

Suomalainen osaamiskosysteemi tukee yhä enemmän modulaarisia oppimismenetelmiä, mukaan lukien pienet osaamiskokonaisuudet ja digitaalisesti todennettavat pätevyudet. Jatkovaa oppimista, digitaalista sertifiointia ja osaamistarpeiden ennakointia edistävät kansalliset aloitteet auttavat vahvistamaan kykyä reagoida nopeasti työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Monet toimivan mikrokredentiaalekosysteemin tarvitsemista rakenteellisista elementeistä ovat siis jo olemassa. Tarvitaan silti lisää työtä mikrokredentiaalejen koordinointi-, tunnustamis- ja yhteensopivuuden mekanismien vahvistamiseksi.

Ajoneuvoala ja vihreän ja digitalisen siirtymän viitekehys

Suomen ajoneuvoalaa muokkaavat sähköistyminen, digitalisaatio, automaatio ja kunnianhimoiset hiilineutraaliustavoitteet. Sähköajoneuvojen, akkuteknologioiden, ohjelmistopohjaisten huoltojärjestelmien, ADAS-teknologioiden ja tekoälyllä tuetun diagnostiikan kasvava käyttöönotto mullistaa huolto- ja korjaustoimintaa.

Kysytyimpiä teknisiä osaamisalueita ovat korkeajänniteturvallisuus, akkujen diagnostiikka, sähköautojen voimansiirron huolto, ADAS-kalibrointi, digitaalinen diagnostiikka, ohjelmistojen integrointi ja datapohjainen huolto. Näiden teknisten taitojen lisäksi työnantajat vaativat yhä enemmän sopeutumiskykyä, digitaalisia ongelmanratkaisutaitoja, viestintätaitoja, turvallisuuskulttuuritietoisuutta ja sitoutumista jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen.

Nämä kehityskulut edistävät uusien ammattiprofiilien syntymistä, kuten korkeajänniteturvallisuusteknikot, akkujen diagnostiikka-asiantuntijat, ADAS-teknikot, ajoneuvoalan ohjelmistohuoltoteknikot ja sähköautojen huoltomekaanikot.

3. Polkuja koulutukseen ja mikrokredentiaaleihin

Toisin kuin joissakin Euroopan maissa, joissa koulutukseen pääsyä tuetaan ensisijaisesti erillisillä julkisilla rahoitusjärjestelmillä, Suomen järjestelmässä painotetaan voimakkaammin työnantajan rahoittamia koulutusjärjestelyjä, työehtosopimuksia ja yksilön omaa vastuuta elinikäisestä oppimisesta.

Ajoneuvoalalla työnantajien ja työntekijöiden välinen yhteistyö, usein alakohtaisten työehtosopimusten puitteissa, tarjoaa monia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja uudelleen kouluttautumiseen. Jos työnantajan tukea ei ole saatavilla, yksilöt voivat halutessaan investoida omaan ammatilliseen kehitykseensä ja joissakin tapauksissa hyötyä koulutuskuluihin liittyvistä verovähennyksistä. Myös työttömät voivat hyödyntää koulutusmahdollisuuksia osana pyrkimyksiään parantaa työllistettävyyttään ja palata työmarkkinoille.

Seuraavat polut havainnollistavat näitä reittejä, joiden kautta yksilöt voivat saada ajoneuvoalan koulutusta ja mikrokredentiaaleja Suomessa.

3.1. Työnantajan rahoittama koulutus, työehtosopimuksen mukainen koulutus

Mitä se on?

Suomessa monet työntekijät saavat ammatillista koulutusta työnantajan rahoittamien koulutusten kautta. Ajoneuvoalalla tätä tukevat ajoneuvoalan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvottelemat työehtosopimukset. Jos koulutus katsotaan tarpeelliseksi työntekijän nykyisen työtehtävän tai ammatillisen kehityksen kannalta, työnantajat voivat kattaa osallistumiskustannukset kokonaisuudessaan.

Kuka voi hyötyä?

- kyseisten työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät;
- työntekijät, joiden työnantajat tunnistavat osaamisen kehittämistarpeen;
- työntekijät, jotka tarvitsevat osaamisensa parantamista tai uudelleen koulutusta nykyisen työtehtävänsä suorittamiseksi.

Minkä tyyppistä koulutusta tuetaan?

Työnantajan rahoittama koulutus voi sisältää:

- teknisen osaamisen uudistaminen;
- digitaalisten taitojen kehittäminen;
- ammatillisen osaamisen päivittäminen;
- uudelleen koulutus uusiin teknologioihin;
- toimialakohtainen osaamisen kehittäminen.

Sopivatko mikrokredentiaalit malliin?

Kyllä, jos työnantaja katsoo koulutuksen olevan olennaista nykyisten tai tulevien työn vaatimusten kannalta.

Saatavilla oleva rahoitus

Tavallisesti:

- työnantaja maksaa koko osallistumismaksun;
- työntekijältä ei vaadita suoraa osallistumista kustannuksiin.

Joissakin tapauksissa työntekijä voi ensin maksaa osallistumismaksun ja saada sen korvattua myöhemmin työnantajalta.

Tärkeää huomioitavaa

- Työnantajan ennakko hyväksyntä tarvitaan.
- Koulutuksen tulee olla relevanttia työntekijän nykyisen työtehtävän kannalta.
- Yrityksen käytännöt ja työehtosopimuksen tulkinta vaikuttavat siihen, mikä on mahdollista.

Miksi tämä on olennaista ajoneuvoalalle?

Ajoneuvoala on nopean teknologisen muutoksen kourissa, mikä luo kasvavaa kysyntää osaamiselle seuraavilla osa-alueilla:

- ajoneuvojen sähköistäminen;
- digitaalinen diagnostiikka;
- ajoneuvojen elektroniikka;
- ohjelmistopohjaiset järjestelmät;
- edistyneet kuljettajan avustujärjestelmät (ADAS).

Työnantajan rahoittama koulutus on tärkeä mekanismi työvoiman osaamisen ja kilpailukyvyn ylläpitämiseksi.

3.2. Omakustanteinen koulutus, johon liittyy verovähennysmahdollisuus

Mitä se on?

Yksilöt voivat halutessaan rahoittaa oman ammatillisen koulutuksensa kehittääkseen uusia taitoja, parantaakseen uramahdollisuuksiaan tai valmistautuakseen tulevaisuuden työmarkkinoiden mahdollisuuksiin.

Jos koulutus liittyy suoraan henkilön nykyiseen työhön, koulutukseen liittyvät kulut voivat olla verovähennyskelpoisia.

Kuka voi hyötyä?

- Työssäkäyvät henkilöt;
- Itsenäiset ammatinharjoittajat;
- Urakehitysmahdollisuuksia etsivät työntekijät.

Minkä tyyppistä koulutusta tuetaan?

Kaikki ammatillisesti merkityksellinen koulutus, mukaan lukien:

- tekniikkakurssit;
- digitaalisten taitojen koulutus;
- mikrokredentiaalit;
- erikoistumisohjelmat.

Sopivatko mikrokredentiaalit malliin?

Mahdollisesti kyllä, edellyttäen, että koulutus voidaan perustella yksilön oman ammatin kannalta merkityksellisen ammatillisen pätevyyden ylläpitämisellä tai parantamisella.

Saatavilla oleva rahoitus

Ei suoraa rahoitusta.

Osallistuja:

- maksaa kuut itse;
- voi saada verovähennyksiä, jos vähennyksen ehdot täyttyvä

Tärkeää huomioitavaa

- Koulutuskulut on dokumentoitava.

- Koulutuksen tulee liittyä omaan senhetkiseen ammattiin.
- Verovähennykset riippuvat ajantasaisista verosäännöksistä.

Miksi tämä on olennaista ajoneuvoalalle?

Tämä polku tarjoaa joustavuutta ammattilaisille, jotka haluavat kehittää taitojaan ennakoivasti seuraavilla aloilla:

- sähköautoteknologiat;
- digitaalinen diagnostiikka;
- ajoneuvoelektroniikka;
- uudet ajoneuvoteknologiat.

3.3. Koulutukseen osallistuminen työttömyyden aikana

Mitä se on?

Työttömät voivat osallistua koulutukseen parantaakseen työllistettävyyttään ja helpottaakseen paluuta työmarkkinoille.

Osallistumisesta tulisi keskustella etukäteen työvoimaviranomaisten kanssa, jotta koulutukseen osallistuminen on varmasti työttömyystukijärjestelyjen ehtojen mukaista.

Kuka voi hyötyä?

- Rekisteröityneet työttömät työnhakijat;
- Uudelleenkoulutusmahdollisuuksia etsivät henkilöt;
- Uraa vaihtavat henkilöt.

Minkä tyyppistä koulutusta tuetaan?

Koulutus voi sisältää:

- ammatillista täydennyskoulutusta;
- teknisen osaamisen uudistamista;
- digitaalisia taitoja;
- ammatillisia mikrokredentiaaleja

Sopivatko mikrokredentiaalit malliin?

Mahdollisesti kyllä, edellyttäen, että koulutus edistää työllistettävyydestavoitteita ja on sovellettavien sääntöjen mukainen.

Saatavilla oleva rahoitus

Tyypillisesti:

- Oppija maksaa kurssimaksut;
- Työttömyysetuudet voivat jatkua sovellettavien ehtojen ja enakkohyväksynnän mukaisesti.

Tärkeää huomioitavaa

- Oppijan tulee ottaa yhteyttä työvoimaviranomaisiin ennen ilmoittautumista
- Osallistuminen voi vaikuttaa työttömyystukeen, jos menettelyjä ei noudateta oikein.

Miksi tämä on olennaista ajoneuvoalalle?

Polku voi tukea pääsyä tehtäviin, jota liittyvä:

- ajoneuvojen huoltoon;
- sähköautojen huoltoon;
- autojen diagnostiikkaan;
- uusiin liikkumisen järjestelmiin.

4. Käytännön esimerkkejä oppijoiden polusta

Seuraavat esimerkit havainnollistavat, miten suomalaiset ajoneuvoalan työntekijät voivat saada koulutusta ja mikrokredentiaaleja eri tavoin tuettujen polkujen kautta. Nämä esimerkit eivät edusta rahoitusohjelmia, vaan ne heijastavat yleisiä tosielämän tilanteita, joissa työntekijät, työnhakijat ja ammattilaiset hyödyntävät osaamisensa kehittämisen ja uudelleen kouluttautumisen mahdollisuuksia.

Esimerkkien tarkoituksena on auttaa lukijoita ymmärtämään:

- miten eri koulutuspolut toimivat käytännössä;
- ketkä tyypillisesti osallistuvat prosessiin;
- mitä vaiheita oppijoiden on huomioitava ennen ilmoittautumista;
- millaista tukea voi olla saatavilla;
- ja mitä tuloksia koulutukseen osallistumisella voidaan saavuttaa.

Jokaisen oppijan tilanne on erilainen. Nämä esimerkit tarjoavat muutamia käytännön havainnollistuksia siitä, miten koulutus ja mikrokredentiaalit voivat tukea urakehitystä, työllistettävyyttä ja sopeutumista ajoneuvoalan teknologiseen muutokseen.

Tässä luvussa esitetyt esimerkit ovat havainnollistavia ja niiden tarkoituksena on osoittaa, miten eri ryhmät voivat saada tukea kouluttautumiseen. Ne eivät poista tarvetta tarkistaa kelpoisuusedellytyksiä, hakuvaatimuksia, koulutuksen saatavuutta ja erilaisia sääntöjä asiaankuuluvilta organisaatioilta ja virallisista tietolähteistä.

4.1. Työnantajan tukema ajoneuvoelektroniikan osaamisen parantaminen

Henkilökuva

 **Rooli:** Automekaanikko

 **Alue:** Pirkanmaa, Suomi

 **Työnantaja:** Monimerkkinen autokorjaamo

 **Haaste:** Ajoneuvoelektroniikan ja digitaalisen diagnostiikan osaamisen kehittäminen

 **Tukimuoto:** Työnantajan rahoittama koulutus työehtosopimuksen mukaisesti

 **Kurssi:** Ajoneuvoalan anturit, toimilaitteet ja väyläjärjestelmien perusteet

 **Tulos:** Parempi tekninen osaaminen ja valmius uusiin ajoneuvoteknologioihin

Kokeneelta automekaanikolta, joka työskenteli useita automerkkejä huoltavalla korjaamolla, vaadittiin yhä enemmän työskentelyä nykyaikaisten ajoneuvojen kanssa. Niissä oli edistyneitä elektronisia järjestelmiä, antureita ja tietoliikenneverkkoja. Sekä mekaanikko että työnantaja tunnistivat tarpeen vahvistaa näihin liittyviä taitoja pysyäkseen ajoneuvoteollisuuden teknologisen kehityksen tasalla.

Koska koulutusta pidettiin työntekijän nykyisen työtehtävän kannalta välttämättömänä, työnantaja hyväksyi koulutukseen osallistumisen. Työnantaja maksoi kurssin kokonaiskustannukset työehtosopimuksen ja siihen liittyvän koulutussopimuksen koulutusmääräysten mukaisesti. Työntekijä pystyi osallistumaan ilman henkilökohtaista taloudellista rasitetta.

Koulutuksen suoritettuaan mekaanikko oli paremmin valmistautunut diagnosoimaan ja korjaamaan nykyaikaisia ajoneuvojen elektronisia järjestelmiä ja pystyi tehokkaammin vastaamaan korjaamon kasvavaan kysyntään edistyneille diagnostiikkapalveluille.

Keskeinen opittu asia

Työntekijöiden pitää keskustella tulevista osaamistarpeista työnantajensa kanssa, sillä työehtosopimukset ja yrityksen tukemat koulutusjärjestelyt voivat tarjota arvokkaita mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ilman henkilökohtaisia kustannuksia.

4.2. Itse rahoitettu osaamisen kehittäminen sähköautojen diagnostiikassa

Henkilökuva

 **Rooli:** Automekaanikko

 **Alue:** Pirkanmaa, Suomi

 **Työnantaja:** Itsenäinen autokorjaamo

 **Haaste:** Valmistautuminen tulevaisuuden mahdollisuuksiin sähköajoneuvojen huollossa

 **Tukimuoto:** Itse maksettu koulutus, josta voi saada verovähennyksiä

 **Kurssi:** Ajoneuvoalan anturit, toimilaitteet ja väyläjärjestelmien perusteet

 **Tulos:** Parempi työllistettävyyden ja urakehitysmahdollisuudet

Automekaanikko huomasi sähkö- ja hybridi ajoneuvojen yleistyvän ja halusi vahvistaa tietämystään ajoneuvojen elektroniikasta ja digitaalisesta diagnostiikasta.

Koska työnantajan rahoitusta ei ollut saatavilla, mekaanikko päätti investoida omaan ammatilliseen kehitykseensä ja ilmoittautui koulutusohjelmaan omilla rahoillaan. Ennen ilmoittautumistaan hän tutustui verohallinnon ohjeisiin selvittääkseen, voiko koulutukseen liittyvät kulut vähentää tulonhankintamenoina.

Koulutuksen suoritettuaan hän säilytti kaikki kuitit ja tositteet ja ilmoitti hyväksyttävät kulut esitetytyn veroilmoituksen täydentämisen yhteydessä.

Koulutus paransi hänen itseluottamustaan työskennellä nykyaikaisten ajoneuvoteknologioiden kanssa ja vahvisti hänen pitkän aikavälin uramahdollisuuksiaan.

Keskeinen opittu asia

Jos työnantajan tukea ei ole saatavilla, omakustanteinen koulutus voi silti olla mahdollinen vaihtoehto. Verovähennysmahdollisuuksien ymmärtäminen ja tarkan dokumentoinnin ylläpitäminen auttaa vähentämään taloudellista rasitetta.

4.3. Uuden osaamisen hankkiminen työllistymiseksi työttömyyden jälkeen

Henkilökuva

-  **Rooli:** Työnhakija, jolla on aiempaa kokemusta autoalalta
-  **Alue:** Pirkanmaa, Suomi
-  **Tilanne:** Työtön
-  **Haaste:** Taitojen päivittäminen työmarkkinoille palaamiseksi
-  **Tukimuoto:** Opiskelu työttömänä
-  **Kurssi:** Ajoneuvoalan anturit, toimilaitteet ja väyläjärjestelmien perusteet
-  **Tulos:** Parempi työllistettävyyys ja ajantasainen tekninen osaaminen

Oltuaan pitkään poissa ajoneuvoalalta työtön työnhakija huomasi ajoneuvoteknologian kehittyneen merkittävästi. Työllistymismahdollisuuksiensa parantamiseksi hän päätti osallistua ajoneuvoelektroniikkaan ja viestintäjärjestelmiin liittyvään koulutukseen.

Ennen ilmoittautumistaan hän otti yhteyttä työvoimaviranomaisiin varmistaakseen, ettei osallistuminen vaikuttaisi kielteisesti hänen työttömyystukeensa.

Koulutuksen suoritettuaan työnhakija pystyi osoittamaan, että hänellä on ajantasaista teknistä tietämystä, kun hän haki automekaanikon tehtäviä. Hänen mahdollisuutensa palata työelämään paranivat merkittävästi.

Keskeinen opittu asia

Työttömyystukea saavien henkilöiden tulee aina tarkistaa sovellettavat säännöt ennen koulutukseen ilmoittautumista. Varhainen yhteydenpito työvoimaviranomaisten kanssa auttaa välttämään hallinnollisia vaikeuksia ja varmistamaan sujuvamman oppimisprosessin.

5. Käytännön ohjeita ja vinkkejä

Koulutukseen ja mikrokredentiaaleja suorittamaan pääseminen perustuu Suomessa usein työnantajan tukeen, yksilön oma-aloitteisuuteen ja vakiintuneisiin elinikäisen oppimisen toimintatapoihin, pikemminkin kuin erillisiin koulutustukiin. Saatavilla olevien polkujen ymmärtäminen ja opiskelun suunnittelu etukäteen auttavat tekemään tietoon perustuvia päätöksiä ja maksimoimaan koulutusmahdollisuuksien hyödyt.

Seuraavat suositukset voivat auttaa oppijoita ymmärtämään eri tapoja hyödyntää koulutusmahdollisuuksia.

5.1. Ennen koulutukseen ilmoittautumista

Keskustele koulutusmahdollisuuksista työnantajasi kanssa

Monet ajoneuvoalan työnantajat tukevat aktiivisesti työntekijöiden osaamisen kehittämistä rahoittamalla kouluttautumista. Työnantajan koulutusvelvoite perustuu myös lakeihin ja työehtosopimuksiin.

Ennen kuin ilmoittaudut koulutukseen, ota työnantajan kanssa keskusteluun:

- nykyiset ja tulevat osaamistarpeet;
- oman yrityksen tarjoamat kouluttautumismahdollisuudet;
- mahdollisuudet osallistua koulutukseen, jonka työnantaja maksaisi;
- alakohtaisiin koulutusjärjestelyihin liittyvät mahdollisuudet.

Valitse uratavoitteidesi mukainen koulutus

Kun valitset kurssia tai mikrokredientiaalia, ota huomioon:

- nykyinen ja tuleva työmarkkinoiden tarve;
- soveltuvuus nykyiseen rooliisi nähden;
- urakehitysmahdollisuudet;
- uudet ajoneuvoalan teknologiat ja niiden vaatimukset.

Sähköistämiseen, digitaaliseen diagnostiikkaan, ohjelmisto-ohjattuun huoltoon ja edistyneisiin ajoneuvojärjestelmiin liittyvä koulutus on yhä tärkeämpää koko alalla.

5.2. Jos rahoitat koulutuksen itse

Tarkista, voitko saada verovähennyksiä

Joissakin tilanteissa ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen tai parantamiseen liittyvät koulutuskulut voivat olla verovähennyskelpoisia.

Ennen ilmoittautumista:

- tarkista voimassa olevat verosäännökset;
- arvioi, onko koulutuksella riittävästi yhteyksiä ammattiisi;
- säilytä todisteita siitä, että kurssi on ammatillisesti tärkeä.

Säilytä kurssiin liittyvä aineisto

Säilytä:

- laskut;
- kuitit;
- kurssikuvaukset;
- kurssitodistukset.

Näitä asiakirjoja voidaan tarvita verotusta tai tulevaa pätevyyden varmentamista varten.

5.3. Jos olet työtön

Ota yhteyttä työvoimaviranomaisiin ennen kuin ilmoittaudut koulutukseen

Jos saat työttömyyteen liittyvää tukea, ota aina yhteyttä työvoimaviranomaiseen ennen koulutuksen aloittamista.

Tämä voi auttaa sinua:

- ymmärtämään, miten koulutus voi vaikuttaa etuuksiisi;
- löytämään käytettävissä olevat tukivaihtoehdot;
- varmistamaan, että noudatat sovellettavia sääntöjä oikein

Varhainen viestintä voi auttaa välttämään hallinnollisia vaikeuksia myöhemmissä vaiheissa.

5.4. Pitkäjänteisen oppimispolun rakentaminen

Säilytä todisteet suoritetusta oppimisesta

Pidä nämä dokumentit tallessa:

- kurssitodistukset;
- mikrokredentiaalit;
- koulutusrekisteriotteet / opintosuoritusotteet;
- muut ammatilliseen kehittymiseen liittyvät todistukset.

Tämä auttaa osoittamaan osaamisesi kehittymistä nykyisille ja tuleville työnantajille.

Yhdistä oppimismahdollisuuksia suunnitelmallisesti

Yksittäisten kurssien sijaan harkitse taitojen asteittaista kehittämistä yhdistelemällä:

- työnantajan tarjoamaa koulutusta;
- lyhyitä erikoiskursseja;
- mikrokredentiaaleja;
- ammatillisen kehittymisen pidempiä koulutusohjelmia ja tutkintoja.

Askel kerrallaan etenevä lähestymistapa auttaa luomaan kattavamman osaamisprofiilin ajan myötä.

5.5. Hyödyllisiä tiedonlähteitä

Lisäohjeita tarvitsevat voivat halutessaan ottaa yhteyttä mm.:

- omaan esihenkilöön, työnantajaan tai työpaikan henkilöstöhallintoon;
- ammattiliittoon;
- koulutuksentarjoajiin;

- työvoimapalveluihin;
- verohallintoon;
- ajoneuvoalan eri organisaatioihin.

5.6. Keskeisimmät havainnot

Suomessa koulutukseen pääsyä tuetaan usein työnantajien toimesta. Myös yksilön vastuulla omasta elinikäisestä oppimisesta on suuri merkitys. Tarjolla olevien mahdollisuuksien ennakoiva tutkiminen, asiaankuuluvan dokumentaation ylläpito ja koulutusvalintojen linjaaminen ammatillisten tavoitteiden kanssa voivat auttaa yksilöitä hyödyntämään tarjolla olevia oppimispolkuja parhaalla mahdollisella tavalla ja valmistautumaan ajoneuvoalan jatkuvaan muutokseen.



FUNDING MECHANISMS GUIDE

PORTUGAL



D5.5 Funding Mechanisms Guide

Deliverable information

Report Title:	Funding Mechanisms Guide - Portugal		
Responsible Project Partner:	ATEC	Contributing Project Partners:	-

Document data:	File name:	AutoCredify – WP5 Funding Mechanisms Guide Portugal		
	Pages:	30	No. of annexes:	0
	Status:	final	Diss. Level:	PU
Project title:	Accelerating automotive green and digital skills with micro-credentials		GA No.:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Project No.:	101196000		Output No:	D5.5
Date:	Due Date:	30.6.2026	Submission date:	30.6.2026
Keywords:	Training Funding, Access to Training Opportunities, Workforce Development, Upskilling, Reskilling, Microcredentials, Flexible Learning Pathways, Automotive Skills Development, Electric Vehicle Maintenance, Green and Digital Transition			
Review by:	ATEC (WP LEADER)		Review date:	22.06.2026
Approved by:	FGB (PROJECT COORDINATOR)		Approval date:	29.06.2026

For more information visit project's [website](#).

Contents

1.	Introduction	4
2.	Regional Context.....	5
3.	Funding Opportunities for Individuals.....	5
3.1.	Cheque-Formação + Digital.....	5
4.	Funding Opportunities for SMEs and Employers	8
4.1.	Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa	8
4.2.	SIQRH – Formação Empresarial (Operações Individuais)	12
5.	Funding Opportunities for Training Providers.....	16
5.1.	Formações Modulares Certificadas	16
6.	Practical User Journey Examples	21
6.1.	Individual pathway	21
6.2.	SME / Employer pathway	23
6.3.	SME / Employer pathway	24
6.4.	Training Provider pathway.....	25
7.	Practical guidance and tips	26
7.1.	Choosing the Right Funding Opportunity.....	26
7.2.	Before Applying	27
7.3.	For Individuals	28
7.4.	For SMEs and Employers.....	28
7.5.	For Training Providers	29
7.6.	Common Mistakes to Avoid.....	29
7.7.	Useful Sources of Information	29
7.8.	Key Takeaway	30

1. Introduction

Purpose of this Guide

The automotive sector is undergoing significant transformation driven by digitalisation, electrification, automation and the transition towards more sustainable mobility systems. These developments are creating new skills requirements and increasing the need for continuous upskilling and reskilling across the sector.

This guide aims to help individuals, companies and training providers identify and access funding and support opportunities that can facilitate participation in training and microcredentials. It brings together practical information on available funding mechanisms, eligibility conditions and application processes relevant to workforce development in the automotive sector.

By improving awareness of available support opportunities, the guide seeks to reduce barriers to participation in lifelong learning and promote the development of skills needed for the green and digital transition.

Who is this Guide for?

This guide is intended for individuals, companies and training providers seeking funding and support opportunities to develop new skills or update existing competences in response to technological and organisational changes within the automotive sector.

It is particularly relevant for automotive professionals, SMEs, employers, training providers and other organisations involved in workforce development, upskilling and reskilling activities.

How to Use this Guide

This guide presents the main funding and support opportunities available to facilitate participation in training and microcredentials within the automotive sector.

The guide is organised according to the main stakeholder groups that may benefit from these opportunities:

- Individuals;
- SMEs and Employers;
- Training Providers.

Each opportunity includes practical information on eligibility conditions, supported training activities, application procedures and key considerations for potential applicants.

Practical user journey examples are also included to demonstrate how different stakeholders may access and benefit from available support mechanisms.

About the AutoCredify Project

The AutoCredify project is a European initiative that aims to support the development, recognition and adoption of microcredentials within the automotive sector. The project responds to the growing need for flexible and responsive learning solutions that can help workers, companies and training providers address emerging skills requirements associated with digital transformation, green transition and evolving mobility technologies.

By promoting the use of microcredentials, AutoCredify seeks to make learning opportunities more accessible, transparent and relevant to labour market needs, while supporting lifelong learning and workforce adaptability across Europe.

The project brings together partners from different European countries to explore how microcredentials can be effectively integrated into automotive education and training ecosystems. Through pilot activities, stakeholder engagement and the development of practical tools and resources, AutoCredify aims to contribute to a more skilled, resilient and future-ready automotive workforce.

This guide forms part of these efforts by providing practical information that can help learners and other stakeholders access training opportunities and make informed decisions about their skills development pathways.

2. Regional Context

Overview of the Funding Ecosystem

Portugal benefits from a mature lifelong learning and qualifications ecosystem that supports workforce upskilling and reskilling through a combination of public education and training policies, vocational education and training (VET) provision, and adult learning initiatives. Existing structures such as the National Qualifications Framework, the National Catalogue of Qualifications and Certified Modular Training provide a solid foundation for flexible and modular learning pathways.

Training provision is delivered through a diverse network of public VET providers, higher education institutions, private training organisations, employer academies and sectoral bodies. This ecosystem already offers multiple forms of short and specialised training, particularly in technical areas related to emerging technologies and industrial transformation.

While the main institutional building blocks are already in place, challenges remain regarding the visibility, recognition and portability of short learning opportunities across different parts of the education and training system.

Automotive and Transition Context

Portugal's automotive maintenance and repair sector is undergoing rapid transformation driven by vehicle electrification, digitalisation and increasing software integration. Electric and hybrid vehicles, battery technologies, digital diagnostics, connected vehicle systems and environmental compliance requirements are changing both job profiles and competence requirements.

As a result, demand is increasing for specialised technical competences related to EV/HV safety procedures, battery maintenance and diagnostics, ADAS calibration, vehicle software diagnostics and digital troubleshooting. At the same time, transversal skills such as adaptability, digital literacy, communication and continuous learning are becoming increasingly important.

The sector is progressively moving towards more specialised occupational profiles, including EV/HV Mechatronics Technicians, High-Voltage Safety Specialists, Battery Service Technicians and Automotive Diagnostics Technicians.

3. Funding Opportunities for Individuals

Individuals play a central role in supporting the automotive sector's transition towards electrification, digitalisation and new mobility technologies. Continuous learning is increasingly important for maintaining employability, adapting to changing job requirements and accessing new career opportunities.

This chapter presents funding and support opportunities available to individuals wishing to participate in training and microcredentials. The information provided aims to help learners understand what support is available, who can benefit from it and how it can be used to develop skills relevant to the automotive sector.

3.1. Cheque-Formação + Digital

What is it?

A national funding measure supporting digital upskilling and reskilling for adults through certified short training courses and modular learning.

Who can apply?

- Employees
- Self-employed workers
- Sole traders
- Sole shareholder company owners
- Public sector workers legally residing in Portugal

What type of training is supported?

The measure supports certified training in digital skills, including:

- short modular training;
- UFCDs and UC-based training;
- Extra-CNQ modules;
- online, blended or face-to-face learning.

The training must focus primarily on digital competences.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly referenced in the regulation. However, the measure is highly compatible with MC approaches because it supports:

- short modular certified training;
- flexible learning pathways;
- digital upskilling and reskilling.

Which training providers are eligible?

Training must be delivered by:

- DGERT-certified providers;
- recognised VET providers;
- higher education institutions;
- other legally authorised training organisations.

Certificates must be issued through SIGO.

Funding available

- Maximum support: €750 per beneficiary over a 12-month period
- Covers enrolment, attendance and certification costs

Important limitations

- Double funding is not allowed
- The same training cannot already receive other public or EU funding
- Only one application can be active at a time

Application process

Applications are submitted individually through the IEFP Online Portal.

Applicants must provide:

- proof of eligibility;
- training information;
- justification of training need;
- supporting documentation.

Applications are analysed by the relevant IEFP Regional Delegation.

Why is this relevant for the automotive sector?

This mechanism is particularly relevant for:

- digital automotive skills;
- diagnostics and digital tools;
- Industry 4.0;
- digital workflows;
- workforce digitalisation.

It is especially suitable for short upskilling pathways aligned with the digital transition of the automotive ecosystem.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for individuals	High
Relevance for MCs	High
Administrative complexity	Moderate
Flexibility for modular learning	High
Relevance for green/digital transition	Very High

Useful links

IEFP – Cheque-Formação + Digital:

<https://www.iefp.pt/cheque-formacao-digital>

4. Funding Opportunities for SMEs and Employers

Companies and employers have a critical role in supporting workforce development and ensuring that employees possess the skills required to respond to technological and organisational change.

This chapter presents funding and support opportunities that can help SMEs and employers invest in upskilling and reskilling activities for their workforce. The mechanisms described may support the development of technical, digital and green transition skills that are increasingly important across the automotive sector.

The information provided is intended to help employers identify suitable support mechanisms, understand eligibility requirements and explore practical ways of reducing the costs associated with workforce training and development.

4.1. Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa

What is it?

Formação Contínua para Empregados is a training support measure delivered directly by the Portuguese Public Employment Service (IEFP) in response to specific skills needs identified by employers.

The measure aims to:

- prevent unemployment through workforce upskilling and reskilling;
- support workers' adaptation to digital, technological, green and organisational transitions;
- address skills shortages identified by companies;
- strengthen business competitiveness and workforce resilience.

Unlike traditional funding schemes, this mechanism does not provide a direct financial grant to companies. Instead, IEFP organises and delivers the training required by the company through its network of Employment and Vocational Training Centres (CEFPs).

Regional or national?

National measure implemented by IEFP across Portugal.

Geographic applicability

Available nationwide through the network of IEFP Employment and Vocational Training Centres (CEFPs).

Companies should contact the territorially competent CEFP to initiate the process.

Who can apply?

The measure is open to:

- employers of any legal nature;
- employees of participating companies;
- self-employed workers.

Priority is given to:

- micro enterprises;

- small enterprises;
- medium-sized enterprises (SMEs).

What type of training is supported?

The mechanism supports:

- workforce upskilling;
- reskilling;
- professional reconversion;
- continuous professional development;
- company-specific skills development.

Training is designed around the actual needs identified by the company and may address:

- technological innovation;
- organisational transformation;
- emerging occupational requirements;
- skills shortages.

Eligible thematic areas

Training areas are determined by the needs of each company and may include:

- digital transformation;
- automation and Industry 4.0;
- green transition skills;
- advanced technical competences;
- management and organisational development;
- sector-specific occupational skills.

The measure is flexible and can support both standard and highly specialised training needs.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly referenced in the regulation.

However, the measure is highly compatible with MC approaches because training may be organised through:

- Units of Short-Duration Training (UFCDs);
- Units of Competence (UCs);
- modular learning pathways;
- customised training programmes responding to specific business needs.

Which training providers are eligible?

Training is organised and delivered by IEFP through its network of Employment and Vocational Training Centres (CEFPs).

Training may be delivered:

- at IEFP facilities;
- at company premises;
- through distance learning;
- through blended learning arrangements.

Funding available

The mechanism does not provide direct financial grants to companies.

Instead, IEFP:

- organises the training;
- provides training management;
- recruits trainers;
- supports training implementation;
- issues recognised certificates.

Companies remain responsible for:

- employee salaries;
- work accident insurance;
- meal allowances (where applicable);
- participation conditions.

Important limitations

- Training must respond to clearly identified company needs.
- Training delivery depends on IEFP capacity and resources.
- Training groups should normally include between **15 and 20 participants**. This may represent a significant constraint for micro and small companies that do not have enough employees requiring the same training at the same time.
- Smaller companies may need to explore joint solutions with other companies or discuss alternative arrangements with the relevant CEFP.
- The company must continue to pay employee salaries and fulfil all employment-related obligations during the training period.
- This measure is not intended for workers seeking training exclusively on their own initiative.

Application process

The process starts when the company communicates its training needs to the relevant CEFP.

The CEFPI then:

- verifies company eligibility;
- assesses training needs;
- evaluates technical and pedagogical feasibility;
- defines the training plan jointly with the company;
- organises training delivery.

Operational status

- Active
- Regulation approved in March 2026
- Available through the IEFPI network

Why is this relevant for the automotive sector?

This measure is particularly relevant for automotive companies because it allows training to be tailored to emerging workforce needs.

Potential applications include:

- electric and hybrid vehicle technologies;
- high-voltage safety procedures;
- digital diagnostics;
- ADAS technologies;
- battery systems;
- Industry 4.0;
- automation and digital manufacturing;
- green mobility technologies.

The flexibility of the measure makes it especially suitable for addressing rapidly evolving skills requirements across the automotive ecosystem.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for SMEs	Moderate to High
Relevance for MCs	High
Administrative complexity	Low to Moderate
Flexibility for modular learning	Very High
Relevance for green/digital transition	Very High

Useful links

IEFP – Formação Contínua para Empregados:

https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=formacoes-modulares_como-se-inscrever

4.2. SIQRH – Formação Empresarial (Operações Individuais)

What is it?

A Portugal 2030 funding mechanism supporting workforce upskilling and reskilling within companies, particularly in the areas of digital transformation, competitiveness, sustainability and organisational adaptation.

The mechanism is part of:

- COMPETE 2030;
- Portugal 2030;
- ESF+ funding.

It focuses on strengthening the skills of:

- entrepreneurs;
- managers;
- employees.

Regional or national?

National/thematic mechanism under Portugal 2030.

Geographic applicability

The current call is limited to the Norte, Centro and Alentejo regions. However, organisations with operations in those regions may be eligible, even if their headquarters are located elsewhere.

Applicants should verify the eligibility conditions of each specific call, as geographic coverage may vary between funding opportunities.

Who can apply?

The direct beneficiaries are:

- medium-sized companies;
- large companies.

The supported participants are:

- entrepreneurs;
- managers;
- employees of beneficiary companies.

What type of training is supported?

The mechanism supports:

- professional upskilling;
- reskilling;
- business-oriented training;
- digital and green transition skills;
- organisational transformation skills.

Eligible training may be:

- face-to-face;
- online;
- work-based;
- simulation-based.

Eligible thematic areas

The supported training areas include:

- digitalisation and Industry 4.0;
- artificial intelligence;
- data science and machine learning;
- sustainability and circular economy;
- energy transition;
- eco-design;
- collaborative digital tools;
- productivity and management tools;
- ESG;
- internationalisation;
- agile supply chain management;
- leadership and team management.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly referenced in the notice.

However, the mechanism is potentially compatible with MC approaches because it supports:

- modular upskilling;
- short business-oriented training;

- flexible delivery formats;
- digital and technical skills development.

Eligibility depends on:

- the specific training operation;
- programme implementation rules;
- recognised training provision.

Which training providers are eligible?

The notice does not explicitly define eligible training providers.

In practice, training is typically delivered through:

- certified training providers;
- VET providers;
- sectoral training centres;
- higher education institutions;
- specialised training organisations.

Funding available

- Maximum co-financing rate: 70%
- ESF+ funded
- Indicative budget: €25 million

Important limitations

- Targeted only at medium-sized and large companies
- SMEs do not appear as direct beneficiaries in this specific notice
- Competitive application process
- Dependent on call-based funding periods
- Geographic eligibility depends on the specific call

Application process

Applications are submitted as:

- individual company operations.

The mechanism operates through:

- competitive calls;
- Portugal 2030 procedures;
- programme-specific eligibility and evaluation rules.

Operational status

- Planned call under Portugal 2030
- Application period expected between June 2026 and October 2026

Why is this relevant for the automotive sector?

This mechanism is highly relevant for:

- automotive suppliers;
- manufacturing companies;
- Industry 4.0 transition;
- digitalisation of production systems;
- green transition skills;
- ESG implementation;
- agile supply chain management;
- advanced technical workforce development.

It is particularly aligned with:

- digital transformation;
- sustainable manufacturing;
- industrial competitiveness.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for SMEs	Low to Moderate
Relevance for MCs	Medium to High
Administrative complexity	High
Flexibility for modular learning	Medium
Relevance for green/digital transition	Very High

Useful links

Portugal 2030 – SIQRH Formação Empresarial:

<https://portugal2030.pt/aviso-2024/siqrh-formacao-empresarial-operacoes-individuais/>

5. Funding Opportunities for Training Providers

Training providers play a key role in ensuring that learners and companies have access to relevant, high-quality and responsive training opportunities. As skills requirements evolve, training providers are increasingly expected to develop flexible learning offers that can support lifelong learning, upskilling and reskilling needs.

This chapter presents funding opportunities available to training providers that wish to develop and deliver training programmes aligned with labour market demands, including modular and competence-based learning approaches.

The information provided aims to help training providers understand available funding mechanisms, identify potential opportunities for programme development and expand training provision in areas relevant to the automotive sector's green and digital transition.

5.1. Formações Modulares Certificadas

What is it?

A Portugal 2030 funding mechanism that supports the delivery of Certified Modular Training (Formação Modular Certificada) through accredited training providers.

The mechanism is part of:

- Portugal 2030;
- European Social Fund Plus (ESF+);
- Skills and Qualifications Programme (PESSOAS 2030).

Its objective is to improve workforce qualifications and employability by supporting short, flexible and certified training pathways aligned with labour market needs.

Regional or national?

National funding mechanism implemented through the PESSOAS 2030 Programme and, where applicable, through regional Portugal 2030 programmes.

Geographic applicability

Applicable throughout Portugal, subject to the territorial scope defined in each funding call.

Training providers should verify the regional eligibility conditions and priorities applicable to each specific call.

Who can apply?

Direct beneficiaries typically include:

- accredited training providers;
- VET providers;
- training centres;
- sectoral training organisations;
- other eligible entities authorised to deliver Certified Modular Training.

Applicants must comply with the eligibility requirements established in the respective Portugal 2030 funding notice.

Who benefits from the training?

The supported participants may include:

- adults seeking qualification improvement;
- workers requiring upskilling or reskilling;
- individuals seeking professional development;
- participants eligible under the specific funding call.

The precise target groups depend on the eligibility conditions defined in each funding notice.

What type of training is supported?

The mechanism specifically supports the delivery of **Certified Modular Training (Formação Modular Certificada)** based on Units of Competence (UC) and Short Training Units (UFCD) included in the **National Qualifications Catalogue (CNQ)**.

Certified Modular Training consists of short, competence-based learning units that can be accumulated and combined to support flexible qualification pathways throughout adult life.

By combining different UC and UFCD units, training providers may create learning pathways that support:

- upskilling;
- reskilling;
- professional specialisation;
- qualification improvement;
- lifelong learning.

The mechanism does not fund training programmes developed outside the Certified Modular Training framework established within the National Qualifications System.

Training delivery modes

Training may be delivered through:

- face-to-face learning;
- synchronous online learning;
- blended learning approaches combining face-to-face and online delivery;
- practical and work-related learning activities.

Where distance learning is used, training should include real-time interaction between trainers and participants and comply with the pedagogical and monitoring requirements defined in the applicable regulations and funding rules.

Purely self-paced or asynchronous learning activities are generally not eligible as stand-alone funded training provision.

Eligible thematic areas

Eligible thematic areas are determined by the Units of Competence (UC) and Short Training Units (UFCD) available in the **National Qualifications Catalogue (CNQ)**.

Training providers cannot create entirely new funded training modules outside the CNQ framework. Instead, funded provision must be based on existing UC and/or UFCD units included in recognised qualifications pathways.

The catalogue covers a wide range of professional fields, including:

- digital skills;
- information and communication technologies;
- industrial technologies;
- manufacturing and maintenance;
- electrical and electronic systems;
- management and entrepreneurship;
- sustainability and environmental practices;
- transversal employability skills.

For the automotive sector, providers may combine relevant UC and UFCD units to support training in areas such as:

- electric and hybrid vehicle technologies;
- battery systems;
- high-voltage safety;
- digital diagnostics;
- vehicle electronics;
- maintenance and repair activities.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly referenced in the funding mechanism.

However, the programme is highly compatible with microcredential approaches because it supports:

- modular learning;
- competence-based learning outcomes;
- short-duration learning experiences;
- flexible learning pathways;
- formal certification of completed learning units.

A key requirement of the mechanism is that funded training must be based on **Units of Competence (UC)** and/or **Short Training Units (UFCD)** included in the **National Qualifications Catalogue (CNQ)**.

Although UC and UFCD units are not formally recognised as microcredentials, they share many of the characteristics commonly associated with microcredentials, including:

- clearly defined learning outcomes;
- limited learning volume;
- assessment-based certification;
- accumulation within broader qualification pathways.

For this reason, Certified Modular Training represents one of the strongest existing foundations for the future development of microcredential-based learning opportunities within the Portuguese education and training system.

Which training providers are eligible?

Eligible providers typically include:

- accredited training providers;
- vocational education and training providers;
- specialised training centres;
- sectoral training organisations;
- other entities authorised to deliver Certified Modular Training under national regulations.

Funding available

Funding levels depend on the specific Portugal 2030 call.

Typically, support may cover:

- training delivery costs;
- trainers and technical staff;
- learning materials and resources;
- management and implementation costs;
- participant support costs where applicable.

Funding is provided through ESF+ co-financing arrangements.

Important limitations

- Funding is dependent on competitive application processes.
- Eligibility conditions vary between calls.
- Administrative and reporting requirements can be significant.
- Training provision must comply with Certified Modular Training regulations and quality assurance requirements.
- Funding availability depends on programme priorities and budget allocation.

Application process

Training providers must:

- monitor Portugal 2030 funding calls;

- prepare a training proposal aligned with call priorities;
- demonstrate organisational and financial eligibility;
- submit applications through the Portugal 2030 management system;
- comply with monitoring, reporting and audit requirements.

Operational status

Active funding mechanism under Portugal 2030.

Training providers should consult Portugal 2030 and PESSOAS 2030 portals for the most recent calls and eligibility conditions.

Why is this relevant for the automotive sector?

This mechanism provides an important opportunity to expand the availability of specialised training in areas linked to the green and digital transition of the automotive sector.

It can support the development and delivery of training related to:

- electric and hybrid vehicles;
- battery technologies;
- high-voltage safety;
- digital diagnostics;
- connected vehicle systems;
- Industry 4.0 applications;
- sustainability and environmental compliance.

By supporting modular and flexible learning provision, the mechanism can help training providers respond more rapidly to emerging skills needs within the automotive maintenance and repair sector.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for Training Providers	High
Relevance for MCs	Very High
Administrative complexity	High
Flexibility for modular learning	Very High
Relevance for green/digital transition	Very High

Useful links

PESSOAS 2030

<https://pessoas2030.gov.pt/>

Portugal 2030

<https://portugal2030.pt/>

National Qualifications Catalogue

<https://catalogo.anqep.gov.pt/>

6. Practical User Journey Examples

Understanding funding mechanisms is often easier when they are illustrated through real-life situations. The following examples demonstrate how different stakeholders may access and benefit from the funding and support opportunities presented in this guide.

The examples are intended to help readers understand:

- how the different mechanisms operate in practice;
- what steps are typically involved in accessing support;
- which organisations may be involved in the process;
- what challenges may arise during implementation;
- and what outcomes can be achieved through participation in funded training activities.

While individual circumstances may vary, these examples provide practical illustrations of how funding opportunities can support skills development and workforce adaptation within the automotive sector.

The examples presented in this chapter are illustrative and intended to demonstrate how different stakeholders may access training support and funding opportunities. They do not replace the need to verify eligibility conditions, application requirements, training availability and programme rules through the relevant organisations and official information sources.

6.1. Individual pathway

Developing EV Skills through the Cheque-Formação + Digital

Individual Profile

-  **Role:** Automotive Technician
-  **Region:** Lisboa e Vale do Tejo, Portugal
-  **Employer:** Independent multi-brand workshop
-  **Challenge:** Developing competencies in electric vehicle maintenance and diagnostics
-  **Funding mechanism:** Cheque-Formação + Digital
-  **Training focus:** Electric and Hybrid Vehicle Technologies, High-Voltage Safety and Digital Diagnostics
-  **Outcome:** Enhanced technical skills and improved readiness to work with EV and hybrid vehicles

An experienced automotive technician working in an independent multi-brand workshop recognised that the growing number of electric and hybrid vehicles entering the market was creating new skills requirements. While he had extensive experience in conventional vehicle maintenance, he had limited exposure to high-voltage systems, battery technologies and digital diagnostic tools used in modern EVs.

To strengthen his skills and remain competitive in a rapidly evolving sector, he decided to enrol in a specialised short training programme focused on electric vehicle technologies, battery systems and high-voltage safety procedures.

After identifying a suitable training provider, he applied for support through the **Cheque-Formação + Digital** programme. The application required the submission of:

- proof of eligibility;
- information about the selected training programme;
- evidence of registration with the training provider;
- supporting documentation requested by the programme.

The training was delivered outside normal working hours, allowing the technician to continue his professional activity while developing new competences.

Following successful completion of the training, he submitted the required evidence of attendance and certification in order to receive the financial support available under the programme.

As a result, the technician improved his ability to work safely with electric and hybrid vehicles, perform basic battery diagnostics and use digital diagnostic tools more effectively. The training also increased his confidence when dealing with emerging vehicle technologies and enhanced his long-term employability within the automotive sector.

Key Lesson Learned

Public support mechanisms can significantly reduce the financial barriers associated with specialised technical training. Early identification of eligible training opportunities and careful preparation of the required documentation can help learners make the most of available funding while developing skills that are increasingly demanded by the automotive industry.

6.2. SME / Employer pathway

Developing Workforce Skills through IEFP Continuous Training Support

SME Profile

 **Company:** Independent automotive workshop

 **Region:** Lisboa e Vale do Tejo

 **Employees:** 18 technicians and service advisors

 **Challenge:** Building internal capability to service electric and hybrid vehicles

 **Support mechanism:** Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa (IEFP)

 **Training:** EV technologies, high-voltage safety and digital diagnostics

 **Outcome:** Improved workforce skills and readiness to support EV customers

An independent automotive workshop in the Lisboa e Vale do Tejo region began to experience increasing demand for electric and hybrid vehicle maintenance services. While the company had a stable and experienced workforce, most technicians had been trained primarily on internal combustion engine vehicles and lacked experience with high-voltage systems, battery technologies and digital diagnostic tools.

Recognising the need to prepare its workforce for the ongoing transition towards electric mobility, the company contacted its local Employment and Vocational Training Centre (CEFP) to discuss available training support options.

Following an initial assessment of the company's needs, the CEFP worked with the workshop to identify the most appropriate training pathway. The programme combined several short training modules covering:

- EV system architecture;
- high-voltage safety procedures;
- battery technologies;
- digital diagnostics and fault detection.

The training was organised through the IEFP's continuous training support mechanism and delivered in a format compatible with the company's operational needs. Part of the training took place during working hours, minimising disruption to daily business activities.

Although the company remained responsible for employee salaries and participation-related costs, the support provided by IEFP significantly reduced the effort required to design, organise and deliver specialised training.

As a result, the workshop successfully upgraded the skills of its technicians and expanded its ability to provide maintenance and diagnostic services for electric and hybrid vehicles, strengthening its competitiveness in a rapidly evolving market.

Key Lesson Learned

SMEs do not always need to rely on complex funding applications to address workforce skills gaps. Publicly supported training services can provide a practical and accessible route to upskilling employees, particularly when specialised technical expertise is required.

6.3. SME / Employer pathway

Upskilling Automotive Technicians for EV Transition through SIQRH – Formação Empresarial

SME Profile

-  **Company:** Medium-sized multibrand automotive workshop group
-  **Region:** Lisboa e Vale do Tejo
-  **Operations:** Multiple locations across Portugal, including regions eligible under the funding call
-  **Challenge:** Preparing technicians for electric and hybrid vehicle servicing
-  **Funding used:** SIQRH – Formação Empresarial
-  **Training:** EV systems, high-voltage safety, battery technologies and digital diagnostics
-  **Outcome:** Expanded EV maintenance capabilities and improved workforce readiness

A medium-sized multibrand automotive workshop group headquartered in the Lisboa e Vale do Tejo region identified a growing need to develop internal expertise in electric and hybrid vehicle maintenance. Although the company already employed experienced technicians, most of them had limited knowledge of EV systems, high-voltage safety procedures and digital diagnostic tools.

To support this transition, the company developed a workforce upskilling plan combining short certified training courses focused on:

- EV technologies;
- battery systems;
- digital diagnostics;
- Industry 4.0 workshop processes.

The company explored available funding opportunities and identified the SIQRH – Formação Empresarial mechanism under Portugal 2030 as a suitable option. Although the company's headquarters were located in Lisboa e Vale do Tejo, it also operated training and service facilities in regions covered by the specific funding call, allowing it to meet the geographic eligibility requirements.

The application process required:

- preparation of a structured training plan;
- alignment with programme priorities;
- financial documentation;

- coordination with external training providers.

Because the company had limited experience managing public funding applications, external consultancy support was used during the preparation process.

Although the administrative requirements were considered relatively demanding, the funding significantly reduced the financial burden associated with specialised technical training.

As a result, the company successfully trained several technicians and expanded its capacity to provide EV maintenance and diagnostic services, improving its competitiveness and readiness for the transition towards electric mobility.

Key lesson learned

Early planning and intermediary support were critical for navigating the administrative complexity of the funding mechanism successfully.

6.4. Training Provider pathway

Developing an EV Training Programme through Formação Modular Certificada

Organization Profile

 **Organisation:** Certified Training Provider

 **Region:** Lisboa e Vale do Tejo, Portugal

 **Challenge:** Expanding training provision to address emerging skills needs in electric and hybrid vehicle maintenance

 **Funding mechanism:** Formação Modular Certificada

 **Training focus:** High-Voltage Safety, Battery Systems, EV Technologies and Digital Diagnostics

 **Outcome:** New modular training offer supporting workforce upskilling and reskilling in the automotive sector

A certified training provider operating in the Lisboa e Vale do Tejo region identified increasing demand from automotive companies for training related to electric vehicles, battery systems and digital diagnostics. As vehicle technologies became more complex and electrification accelerated, employers were seeking flexible training solutions capable of helping technicians update their skills without requiring participation in lengthy qualification programmes.

To respond to these needs, the provider decided to develop a new training offer based on **Certified Modular Training (Formação Modular Certificada)**. The objective was to create short, flexible learning pathways that could support both upskilling and reskilling while remaining aligned with recognised qualification standards.

Rather than designing entirely new training content, the provider reviewed the **National Qualifications Catalogue (CNQ)** and selected a set of relevant **Short Training Units (UFCD)** and **Units of Competence (UC)** that could be combined into a coherent learning pathway focused on emerging automotive technologies. Particular emphasis was placed on areas such as:

- electric and hybrid vehicle technologies;
- battery systems and maintenance;
- high-voltage safety procedures;
- vehicle electronics;
- digital diagnostics and troubleshooting.

The provider then submitted an application under a Portugal 2030 funding call supporting the delivery of Certified Modular Training. The application process required:

- identifying labour market needs and target participant groups;
- selecting the relevant UC and UFCD units from the CNQ;
- preparing a training and implementation plan;
- demonstrating organisational, technical and pedagogical capacity;
- complying with the programme's eligibility, monitoring and reporting requirements.

Following approval, the provider was able to deliver a series of modular training actions targeting employed workers and unemployed adults interested in developing skills related to vehicle electrification and digitalisation.

The funded programme enabled the provider to expand its training portfolio while making specialised training more accessible to learners. It also strengthened collaboration with local employers and contributed to increasing the availability of automotive training opportunities aligned with the sector's green and digital transition.

Key Lesson Learned

Certified Modular Training provides training providers with a practical and flexible framework for responding to emerging skills needs. By combining relevant UC and UFCD units from the National Qualifications Catalogue and aligning training provision with labour market demand, providers can develop targeted learning pathways that support workforce development in rapidly evolving sectors such as automotive maintenance and repair.

7. Practical guidance and tips

Portugal offers a range of funding and support mechanisms that can help individuals, companies and training providers access training and microcredentials. However, identifying the most appropriate mechanism and understanding the associated requirements can sometimes be challenging.

The following recommendations are intended to help potential applicants navigate the available opportunities more effectively and maximise the benefits of funded training activities.

7.1. Choosing the Right Funding Opportunity

Start with your objective

Before exploring funding opportunities, clearly define the purpose of the training.

For example:

- Individuals may wish to develop new skills, improve employability or prepare for emerging roles.
- Companies may wish to upskill their workforce to support digitalisation, electrification or business growth.
- Training providers may wish to develop new learning offers or expand existing provision.

Understanding the objective will help identify the most suitable funding mechanism.

Consider both short-term and long-term skills needs

Training should not only respond to immediate requirements but also anticipate future developments within the automotive sector.

Particular attention should be given to:

- electric and hybrid vehicle technologies;
- battery systems;
- digital diagnostics;
- vehicle electronics;
- connected and software-enabled vehicles;
- sustainability and environmental requirements.

7.2. Before Applying

Check eligibility requirements carefully

Each funding mechanism has specific eligibility conditions relating to:

- applicants;
- participants;
- training activities;
- geographic scope;
- funding periods.

Reviewing these requirements early can help avoid unnecessary work and reduce the risk of unsuccessful applications.

Plan ahead

Funding opportunities often operate through specific application windows and competitive calls.

Preparing documentation in advance can significantly improve the application process.

This may include:

- training plans;
- organisational information;
- participant data;

- supporting evidence;
- financial documentation.

7.3. For Individuals

Select training that supports career development

When choosing training opportunities, consider:

- current labour market demand;
- future skills needs;
- opportunities for progression within the automotive sector;
- alignment with personal career goals.

Verify training provider eligibility

Where funding support is available, ensure that the selected training provider and programme comply with the applicable requirements of the funding mechanism.

7.4. For SMEs and Employers

Align training with business strategy

The most effective training investments are those linked to:

- organisational objectives;
- technological change;
- workforce development plans;
- anticipated future skills requirements.

Identify skills needs early

Many companies only react once skills shortages become a problem.

Regular skills assessments can help organisations:

- anticipate change;
- prepare employees for new technologies;
- improve competitiveness;
- reduce future recruitment difficulties.

Consider partnerships

Collaboration with:

- training providers;
- sectoral organisations;

- employer associations;
- cluster organisations;

can help companies identify suitable training solutions and funding opportunities.

7.5. For Training Providers

Build training around recognised qualification frameworks

Where applicable, training provision should be aligned with:

- the National Qualifications System;
- the National Qualifications Catalogue;
- Certified Modular Training requirements.

This can improve recognition, portability and potential access to funding opportunities.

Engage with employers

Maintaining close links with companies helps ensure that training provision remains relevant to evolving labour market needs.

Regular dialogue with employers can support:

- identification of emerging skills needs;
- curriculum updates;
- development of new training pathways;
- increased learner participation.

7.6. Common Mistakes to Avoid

Applicants frequently encounter difficulties because they:

- select the wrong funding mechanism;
- underestimate application preparation time;
- fail to verify eligibility conditions;
- provide incomplete supporting documentation;
- focus on current needs without considering future skills requirements.

Careful planning and early preparation can significantly reduce these risks.

7.7. Useful Sources of Information

For the most up-to-date information, applicants should consult:

- Portugal 2030

- Pessoas 2030
- IEFP
- Qualifica Centres
- National Qualifications Catalogue (CNQ)
- Accredited training providers
- Relevant sectoral organisations and employer associations

7.8. Key Takeaway

Portugal offers several funding and support mechanisms that can help individuals, companies and training providers participate in training and microcredentials. Identifying the right mechanism, planning ahead and aligning training activities with emerging skills needs can help maximise the impact of available support and contribute to a more skilled and future-ready automotive workforce.



GUIA DE MECANISMOS DE FINANCIAMENTO - PORTUGAL

Guia de Mecanismos de Financiamento D5.5

Informação do relatório

Título do Relatório:	Guia de Mecanismos de Financiamento - Portugal		
Parceiro de Projeto Responsável:	ATEC	Parceiros Contribuintes do Projeto:	-

Dados do documento:	Nome do ficheiro:	AutoCredify – Guia dos Mecanismos de Financiamento do WP5 Portugal		
	Páginas:	30	Não. dos anexos:	0
	Estado:	Final	Nível da Tese:	PU
Título do projeto:	Acelerar competências automóveis verdes e digitais com micro-credenciais		GA Nº:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Projeto nº:	101196000		Nº de Saída:	D5.5
Data:	Data de Parto:	30.6.2026	Data de submissão:	30.6.2026
Palavras-chave:	Financiamento da Formação, Acesso a Oportunidades de Formação, Desenvolvimento da Força de Trabalho, Desenvolvimento de Competências, Requalificação, Microcredenciais, Percursos de Aprendizagem Flexíveis, Desenvolvimento de Competências Automóveis, Manutenção de Veículos Elétricos, Transição Verde e Digital			
Revisto por:	ATEC (LÍDER DO WP)		Data da revisão:	22.06.2026
Aprovado por:	FGB (COORDENADOR DE PROJETO)		Data de aprovação:	29.06.2026

Para mais informações, visite o [site](#) do projeto.

Índice

1.	Introdução	4
2.	Contexto Regional.....	5
3.	Oportunidades de Financiamento para Indivíduos	6
3.1.	Cheque-Formação + Digital.....	6
4.	Oportunidades de Financiamento para PME e Empregadores	8
4.1.	Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa	8
4.2.	SIQRH – Formação Empresarial (Operações Individuais)	12
5.	Oportunidades de Financiamento para Prestadores de Formação	16
5.1.	Formação Modular Certificada	16
6.	Exemplos Práticos de Jornada do Utilizador	21
6.1.	Percurso individual	22
6.2.	Percurso de PME / Empregador.....	23
6.3.	Percurso de PME / Empregador.....	24
6.4.	Percurso de Prestador de Formação.....	26
7.	Orientação prática e dicas.....	27
7.1.	Escolher a Oportunidade de Financiamento Certa.....	27
7.2.	Antes de se candidatar.....	28
7.3.	Para Indivíduos.....	29
7.4.	Para PME e empregadores	29
7.5.	Para Prestadores de Formação.....	30
7.6.	Erros comuns a evitar.....	30
7.7.	Fontes úteis de informação	31
7.8.	Conclusão Chave	31

1. Introdução

Propósito deste Guia

O setor automóvel está a passar por uma transformação significativa, impulsionada pela digitalização, eletrificação, automação e a transição para sistemas de mobilidade mais sustentáveis. Estes desenvolvimentos estão a criar novos requisitos de competências e a aumentar a necessidade de contínua atualização e requalificação em todo o setor.

Este guia visa ajudar indivíduos, empresas e prestadores de formação a identificar e aceder a oportunidades de financiamento e apoio que possam facilitar a participação em formação e microcredenciais. Reúne informações práticas sobre mecanismos de financiamento disponíveis, condições de elegibilidade e processos de candidatura relevantes para o desenvolvimento da força de trabalho no setor automóvel.

Ao aumentar a consciencialização das oportunidades de apoio disponíveis, o guia procura reduzir barreiras à participação na aprendizagem ao longo da vida e promover o desenvolvimento das competências necessárias para a transição verde e digital.

Para quem é este Guia?

Este guia destina-se a indivíduos, empresas e prestadores de formação que procuram oportunidades de financiamento e apoio para desenvolver novas competências ou atualizar competências existentes em resposta a mudanças tecnológicas e organizacionais no setor automóvel.

É particularmente relevante para profissionais automóveis, PME, empregadores, prestadores de formação e outras organizações envolvidas no desenvolvimento da força de trabalho, desenvolvimento de competências e requalificações.

Como Usar este Guia

Este guia apresenta as principais oportunidades de financiamento e apoio disponíveis para facilitar a participação em formação e microcredenciais no setor automóvel.

O guia é organizado de acordo com as principais partes interessadas que podem beneficiar destas oportunidades:

- Indivíduos;
- PME e Empregadores;
- Prestadores de Formação.

Cada oportunidade inclui informações práticas sobre condições de elegibilidade, atividades de formação apoiadas, procedimentos de candidatura e considerações-chave para potenciais candidatos.

Exemplos práticos de percursos do utilizador são também incluídos para demonstrar como diferentes partes interessadas podem aceder e beneficiar dos mecanismos de apoio disponíveis.

Sobre o Projeto AutoCredify

O projeto AutoCredify é uma iniciativa europeia que visa apoiar o desenvolvimento, reconhecimento e adoção de microcredenciais no setor automóvel. O projeto responde à crescente necessidade de soluções de aprendizagem flexíveis e responsivas que possam ajudar trabalhadores, empresas e prestadores de formação a responder aos requisitos emergentes de competências associados à transformação digital, transição verde e tecnologias de mobilidade em evolução.

Ao promover o uso de microcredenciais, o AutoCredify procura tornar as oportunidades de aprendizagem mais acessíveis, transparentes e relevantes para as necessidades do mercado de trabalho, ao mesmo tempo que apoia a aprendizagem ao longo da vida e a adaptabilidade da força de trabalho em toda a Europa.

O projeto reúne parceiros de diferentes países europeus para explorar como as microcredenciais podem ser integradas eficazmente nos ecossistemas de educação e formação automóvel. Através de atividades piloto, envolvimento das partes interessadas e desenvolvimento de ferramentas e recursos práticos, a AutoCredify pretende contribuir para uma força de trabalho automóvel mais qualificada, resiliente e pronta para o futuro.

Este guia faz parte destes esforços, fornecendo informações práticas que podem ajudar os aprendentes e outros intervenientes a aceder a oportunidades de formação e a tomar decisões informadas sobre os seus percursos de desenvolvimento de competências.

2. Contexto Regional

Visão geral do Ecossistema de Financiamento

Portugal beneficia de um ecossistema maduro de aprendizagem e qualificação ao longo da vida que apoia o desenvolvimento e requalificação da força de trabalho através de uma combinação de políticas públicas de educação e formação, oferta de educação e formação profissional (EFP) e iniciativas de aprendizagem para adultos. Estruturas existentes, como o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a Formação Modular Certificada, fornecem uma base sólida para percursos de aprendizagem flexíveis e modulares.

A formação é prestada através de uma rede diversificada de prestadores públicos de EFP, instituições de ensino superior, organizações privadas de formação, academias de empregadores e organismos setoriais. Este ecossistema já oferece múltiplas formas de formação curta e especializada, particularmente em áreas técnicas relacionadas com tecnologias emergentes e transformação industrial.

Embora os principais alicerces institucionais já estejam definidos, permanecem desafios relativamente à visibilidade, reconhecimento e portabilidade das oportunidades de aprendizagem de curta duração em diferentes partes do sistema de educação e formação.

Contexto do setor Automóvel e da Transição

O setor português de manutenção e reparação automóvel está a passar por uma rápida transformação, impulsionada pela eletrificação, digitalização e crescente integração de software. Veículos elétricos e híbridos, tecnologias de baterias, diagnósticos digitais, sistemas de veículos conectados e requisitos de conformidade ambiental estão a mudar tanto os perfis de trabalho como os requisitos de competência.

Como resultado, a procura por competências técnicas especializadas relacionadas com procedimentos de segurança de EV/HV, manutenção e diagnóstico de baterias, calibração ADAS, diagnóstico de software do veículo e resolução digital de problemas está a aumentar. Ao mesmo tempo, competências transversais como adaptabilidade, literacia digital, comunicação e aprendizagem contínua estão a tornar-se cada vez mais importantes.

O setor está a evoluir progressivamente para perfis ocupacionais mais especializados, incluindo Técnicos em Mecatrónica de VE/VH, Especialistas em Segurança de Alta Tensão, Técnicos de Serviço de Baterias e Técnicos em Diagnóstico Automóvel.

3. Oportunidades de Financiamento para Indivíduos

Os indivíduos desempenham um papel central no apoio à transição do setor automóvel para a eletrificação, digitalização e novas tecnologias de mobilidade. A aprendizagem contínua é cada vez mais importante para manter a empregabilidade, adaptar-se às mudanças nos requisitos do trabalho e aceder a novas oportunidades de carreira.

Este capítulo apresenta oportunidades de financiamento e apoio disponíveis para indivíduos que desejem participar em formação e microcredenciais. A informação fornecida visa ajudar os interessados a compreender que apoio está disponível, quem pode beneficiar dele e como pode ser utilizado para desenvolver competências relevantes para o setor automóvel.

3.1. Cheque-Formação + Digital

O que é?

Uma medida nacional de financiamento que apoia a atualização e requalificação digital para adultos através de cursos de formação certificados e aprendizagem modular.

Quem pode candidatar-se?

- Funcionários
- Trabalhadores independentes
- Empresários em nome individual
- Proprietários de empresas com único acionista
- Trabalhadores do setor público a residir legalmente em Portugal

Que tipo de formação é suportada?

A medida apoia formação certificada em competências digitais, incluindo:

- formação modular de curta duração;
- Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) e formação baseada em Unidades de Competência (UC);
- Módulos de formação extra-CNQ;
- Aprendizagem online, mista ou presencial.

A formação deve focar-se principalmente nas competências digitais.

As Microcredenciais são elegíveis?

As microcredenciais não são explicitamente referenciadas no regulamento. No entanto, a medida é altamente compatível com as abordagens MC porque suporta:

- formação rápida e certificada modular;
- percursos de aprendizagem flexíveis;
- Reconversão e requalificação digital.

Que prestadores de formação são elegíveis?

A formação deve ser ministrada por:

- Entidades Formadoras Certificados pela DGERT;
- prestadores reconhecidos de EFP;
- instituições de ensino superior;
- outras organizações de formação legalmente autorizadas.

Os certificados devem ser emitidos através da plataforma SIGO.

Financiamento disponível

- Apoio máximo: €750 por beneficiário num período de 12 meses
- Cobre os custos de inscrição, frequência e certificação

Limitações importantes

- Não é permitido duplo financiamento
- A mesma formação já não pode receber outro financiamento público ou da UE
- Apenas uma candidatura pode estar ativa de cada vez

Processo de candidatura

As candidaturas são submetidas individualmente através do Portal Online do IEFP.

Os candidatos devem fornecer:

- prova de elegibilidade;
- informação sobre a formação;
- justificação da necessidade de formação;
- documentação de apoio.

As candidaturas são analisadas pela delegação regional relevante do IEFP.

Porque é que isto é relevante para o setor automóvel?

Este mecanismo é particularmente relevante para:

- competências automóveis digitais;
- diagnóstico e ferramentas digitais;
- Indústria 4.0;
- fluxos de trabalho digitais;
- digitalização da força de trabalho.

É especialmente adequado para vias curtas de desenvolvimento de competências alinhadas com a transição digital do ecossistema automóvel.

Avaliação prática

Tema	Avaliação
Acessibilidade para indivíduos	Alto
Relevância para MCs	Alto
Complexidade administrativa	Moderado
Flexibilidade para aprendizagem modular	Alto
Relevância para a transição verde/digital	Muito alto

Ligações úteis

IEFP – Cheque Formação + Digital:

<https://www.iefp.pt/cheque-formacao-digital>

4. Oportunidades de Financiamento para PME e Empregadores

As empresas e os empregadores têm um papel fundamental no apoio ao desenvolvimento da força de trabalho e na garantia de que os colaboradores possuam as competências necessárias para responder a mudanças tecnológicas e organizacionais.

Este capítulo apresenta oportunidades de financiamento e apoio que podem ajudar PME e empregadores a investir em atividades de desenvolvimento e requalificação para a sua força de trabalho. Os mecanismos descritos podem apoiar o desenvolvimento de competências técnicas, digitais e de transição verde, que se tornam cada vez mais importantes em todo o setor automóvel.

A informação fornecida destina-se a ajudar os empregadores a identificar mecanismos de apoio adequados, compreender os requisitos de elegibilidade e explorar formas práticas de reduzir os custos associados à formação e desenvolvimento da força de trabalho.

4.1. Formação Contínua para Empregados – a pedido da empresa

O que é?

A Formação Contínua para Empregados é uma medida de apoio à formação ministrada diretamente pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) em resposta a necessidades específicas de competências identificadas pelos empregadores.

A medida visa:

- prevenir o desemprego através da atualização e requalificação da força de trabalho;
- apoiar a adaptação dos trabalhadores às transições digitais, tecnológicas, verdes e organizacionais;
- abordar as carências de competências identificadas pelas empresas;
- Fortalecer a competitividade empresarial e a resiliência da força de trabalho.

Ao contrário dos esquemas tradicionais de financiamento, este mecanismo não concede uma subvenção financeira direta às empresas. Em vez disso, o IEFP organiza e ministra a formação exigida pela empresa através da sua rede de Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFPs).

Regional ou nacional?

Medida nacional implementada pelo IEFP em todo o país.

Aplicabilidade geográfica

Disponível a nível nacional através da rede de Centros de Emprego e Formação Profissional do IEFP.

As empresas devem contactar o CEFP territorialmente competente para iniciar o processo.

Quem pode candidatar-se?

A medida está aberta a:

- empregadores de qualquer natureza legal;
- funcionários das empresas participantes;
- trabalhadores independentes.

A prioridade é dada a:

- microempresas;
- pequenas empresas;
- empresas de média dimensão.

Que tipo de formação é suportada?

O mecanismo suporta:

- desenvolvimento de competências da força de trabalho;
- requalificação;
- reconversão profissional;
- desenvolvimento profissional contínuo;
- desenvolvimento de competências específicas da empresa.

A formação é concebida em função das necessidades reais identificadas pela empresa e pode abordar:

- inovação tecnológica;
- transformação organizacional;
- requisitos ocupacionais emergentes;
- falta de competências.

Áreas temáticas elegíveis

As áreas de formação são determinadas pelas necessidades de cada empresa e podem incluir:

- transformação digital;

- automação e Indústria 4.0;
- competências de transição verde;
- competências técnicas avançadas;
- gestão e desenvolvimento organizacional;
- competências ocupacionais específicas de cada setor.

A medida é flexível e pode suportar tanto necessidades de formação padrão como altamente especializadas.

As Microcredenciais são elegíveis?

As microcredenciais não são explicitamente referenciadas no regulamento.

No entanto, a medida é altamente compatível com as abordagens MC porque a formação pode ser organizada através de:

- Unidades de Formação de Curta Duração (UFCDs);
- Unidades de Competência (UCs);
- percursos de aprendizagem modulares;
- programas de formação personalizados que respondem às necessidades específicas do negócio.

Que prestadores de formação são elegíveis?

A formação é organizada e ministrada pelo IEFP através da sua rede de Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFPs).

A formação pode ser ministrada:

- nas instalações do IEFP;
- nas instalações da empresa;
- através do ensino a distância;
- através de modelos de aprendizagem híbrida.

Financiamento disponível

O mecanismo não concede subsídios financeiros diretos às empresas.

Em vez disso, o IEFP:

- organiza a formação;
- fornece gestão de formação;
- recruta formadores;
- apoia a implementação da formação;
- emite certificados de formação.

As empresas continuam responsáveis por:

- salários dos funcionários;

- seguro para acidentes de trabalho;
- subsídios de refeição (quando aplicável);
- condições de participação.

Limitações importantes

- A formação deve responder às necessidades claramente identificadas da empresa.
- A entrega da formação depende da capacidade e dos recursos do IEFP.
- Os grupos de formação devem normalmente incluir entre **15 e 20 participantes**. Isto pode representar uma restrição significativa para micro e pequenas empresas que não têm funcionários suficientes que necessitem da mesma formação ao mesmo tempo.
- Empresas mais pequenas podem precisar de explorar soluções conjuntas com outras empresas ou discutir acordos alternativos com o CEFP relevante.
- A empresa deve continuar a pagar salários aos funcionários e cumprir todas as obrigações relacionadas com o emprego durante o período de formação.
- Esta medida não se destina a trabalhadores que procuram formação exclusivamente por iniciativa própria.

Processo de candidatura

O processo começa quando a empresa comunica as suas necessidades de formação ao CEFP relevante.

O CEFP então:

- verifica a elegibilidade da empresa;
- avalia as necessidades de formação;
- avalia a viabilidade técnica e pedagógica;
- define o plano de formação em conjunto com a empresa;
- organiza a entrega de formações.

Estado operacional

- Ativo
- Regulamento aprovado em março de 2026
- Disponível através da rede de CEFP do IEFP

Porque é que isto é relevante para o setor automóvel?

Esta medida é particularmente relevante para as empresas automóveis porque permite adaptar a formação às necessidades emergentes da força de trabalho.

As aplicações potenciais incluem:

- tecnologias de veículos elétricos e híbridos;
- procedimentos de segurança de alta tensão;
- diagnóstico digital;

- tecnologias ADAS;
- sistemas de baterias;
- Indústria 4.0;
- automação e fabrico digital;
- Tecnologias de mobilidade verde.

A flexibilidade da medida torna-a especialmente adequada para responder às necessidades de competências em rápida evolução em todo o ecossistema automóvel.

Avaliação prática

Tema	Avaliação
Acessibilidade para PME	Moderado a Alto
Relevância para MCs	Alto
Complexidade administrativa	Baixa a Moderada
Flexibilidade para aprendizagem modular	Muito alto
Relevância para a transição verde/digital	Muito alto

Ligações úteis

IEFP – Formação Contínua para Colaboradores:

https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=formacoes-modulares_como-se-inscrever

4.2. SIQRH – Formação Empresarial (Operações Individuais)

O que é?

Um mecanismo de financiamento do Portugal 2030 que apoia a atualização e requalificação da força de trabalho nas empresas, particularmente nas áreas de transformação digital, competitividade, sustentabilidade e adaptação organizacional.

O mecanismo faz parte de:

- COMPETE 2030;
- Portugal 2030;
- Financiamento ESF+.

Foca-se no reforço das competências de:

- empreiteiros;
- gestores;
- Funcionários.

Regional ou nacional?

Mecanismo nacional/temático sob o Portugal 2030.

Aplicabilidade geográfica

A chamada atual limita-se às regiões do Norte, Centro e Alentejo. No entanto, organizações com operações nessas regiões podem ser elegíveis, mesmo que as suas sedes estejam localizadas noutra local.

Os candidatos devem verificar as condições de elegibilidade de cada chamada específica, pois a cobertura geográfica pode variar entre oportunidades de financiamento.

Quem pode candidatar-se?

Os beneficiários diretos são:

- empresas de média dimensão;
- grandes empresas.

Os participantes apoiados são:

- empreiteiros;
- gestores;
- Funcionários de empresas beneficiárias.

Que tipo de formação é suportada?

O mecanismo suporta:

- desenvolvimento profissional;
- requalificação;
- formação orientada para o negócio;
- competências de transição digital e verde;
- competências de transformação organizacional.

A formação elegível pode ser:

- presencial;
- online;
- no posto de trabalho;
- baseado em simulação.

Áreas temáticas elegíveis

As áreas de formação apoiadas incluem:

- digitalização e Indústria 4.0;
- inteligência artificial;
- ciência de dados e aprendizagem automática;

- sustentabilidade e economia circular;
- transição energética;
- eco-design;
- ferramentas digitais colaborativas;
- ferramentas de produtividade e gestão;
- ESG;
- internacionalização;
- gestão ágil da cadeia de abastecimento;
- liderança e gestão de equipas.

As Microcredenciais são elegíveis?

As microcredenciais não são explicitamente referenciadas no aviso.

No entanto, o mecanismo é potencialmente compatível com abordagens MC porque suporta:

- desenvolvimento modular de competências;
- formação curta orientada para o negócio;
- formatos de entrega flexíveis;
- desenvolvimento de competências digitais e técnicas.

A elegibilidade depende de:

- a operação específica de treino;
- regras de implementação de programas;
- oferta de formação reconhecida.

Que prestadores de formação são elegíveis?

O aviso não define explicitamente os prestadores de formação elegíveis.

Na prática, a formação é normalmente ministrada através de:

- prestadores de formação certificados;
- prestadores de EFP;
- centros de formação setoriais;
- instituições de ensino superior;
- organizações de formação especializadas.

Financiamento disponível

- Taxa máxima de cofinanciamento: 70%
- Financiado pelo ESF+

- Orçamento indicativo: €25 milhões

Limitações importantes

- Direcionado apenas a empresas de média e grande dimensão
- As PME não aparecem como beneficiárias diretas neste aviso específico
- Processo competitivo de candidatura
- Depende dos períodos de financiamento por chamada
- A elegibilidade geográfica depende da chamada específica

Processo de candidatura

As candidaturas são submetidas como:

- operações individuais da empresa.

O mecanismo opera através de:

- chamadas competitivas;
- procedimentos do Portugal 2030;
- regras de elegibilidade e avaliação específicas do programa.

Estado operacional

- Chamada planeada ao abrigo de Portugal 2030
- Período de candidatura previsto entre junho de 2026 e outubro de 2026

Porque é que isto é relevante para o setor automóvel?

Este mecanismo é altamente relevante para:

- fornecedores automóveis;
- empresas de manufatura;
- transição para a Indústria 4.0;
- digitalização de sistemas de produção;
- competências de transição verde;
- Implementação ESG;
- gestão ágil da cadeia de abastecimento;
- desenvolvimento avançado da força de trabalho técnica.

Está particularmente alinhada com:

- transformação digital;
- fabrico sustentável;
- competitividade industrial.

Avaliação prática

Tema	Avaliação
Acessibilidade para PME	Baixa a Moderada
Relevância para MCs	Médio a Alto
Complexidade administrativa	Alto
Flexibilidade para aprendizagem modular	Média
Relevância para a transição verde/digital	Muito alto

Ligações úteis

Portugal 2030 – Formação Empresarial SIQRH:

<https://portugal2030.pt/aviso-2024/siqrh-formacao-empresarial-operacoes-individuais/>

5. Oportunidades de Financiamento para Prestadores de Formação

Os prestadores de formação desempenham um papel fundamental em garantir que os indivíduos e as empresas tenham acesso a oportunidades de formação relevantes, de alta qualidade e responsivas. À medida que os requisitos de competências evoluem, espera-se cada vez mais que os prestadores de formação desenvolvam ofertas de aprendizagem flexíveis que possam apoiar as necessidades de aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento de competências e requalificação.

Este capítulo apresenta oportunidades de financiamento disponíveis para prestadores de formação que pretendam desenvolver e implementar programas de formação alinhados com as exigências do mercado de trabalho, incluindo abordagens de aprendizagem modulares e baseadas em competências.

A informação fornecida visa ajudar os prestadores de formação a compreender os mecanismos de financiamento disponíveis, identificar oportunidades potenciais para o desenvolvimento de programas e expandir a oferta de formação em áreas relevantes para a transição verde e digital do setor automóvel.

5.1. Formação Modular Certificada

O que é?

Um mecanismo de financiamento do Portugal 2030 que apoia a oferta de Formação Modular Certificada através de prestadores de formação certificados.

O mecanismo faz parte de:

- Portugal 2030;
- Fundo Social Europeu Plus (FSE+);
- Programa de Competências e Qualificações (PESSOAS 2030).

O seu objetivo é melhorar as qualificações e a empregabilidade da força de trabalho, apoiando percursos de formação curtos, flexíveis e certificados, alinhados com as necessidades do mercado de trabalho.

Regional ou nacional?

Mecanismo nacional de financiamento implementado através do Programa Pessoas 2030 e, quando aplicável, através dos programas regionais do Portugal 2030.

Aplicabilidade geográfica

Aplicável em todo o país, sujeito ao âmbito territorial definido em cada chamada de financiamento.

Os prestadores de formação devem verificar as condições e prioridades regionais de elegibilidade aplicáveis a cada chamada específica.

Quem pode candidatar-se?

Os beneficiários diretos incluem, normalmente:

- entidades formadoras certificadas;
- prestadores de EFP;
- centros de formação;
- organizações setoriais de formação;
- outras entidades elegíveis autorizadas a ministrar Formação Modular Certificada.

Os candidatos devem cumprir os requisitos de elegibilidade estabelecidos no respetivo aviso de financiamento do Portugal 2030.

Quem beneficia da formação?

Os participantes apoiados podem incluir:

- adultos que procuram melhorar as suas qualificações;
- trabalhadores que necessitam de atualização ou requalificação;
- indivíduos que procuram desenvolvimento profissional;
- participantes elegíveis ao abrigo da chamada específica de financiamento.

Os grupos-alvo precisos dependem das condições de elegibilidade definidas em cada aviso de financiamento.

Que tipo de formação é suportada?

O mecanismo apoia especificamente a prestação de **Formação Modular Certificada** baseada nas Unidades de Competência (UC) e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) incluídas no **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**.

A Formação Modular Certificada consiste em unidades de aprendizagem de curta duração baseadas em competências, que podem ser acumuladas e combinadas para apoiar percursos flexíveis de qualificação ao longo da vida adulta.

Ao combinar diferentes UC e UFCD, os prestadores de formação podem criar percursos de aprendizagem que apoiam:

- desenvolvimento de competências;
- requalificação;
- especialização profissional;
- melhoria da qualificação;
- aprendizagem ao longo da vida.

O mecanismo não financia programas de formação desenvolvidos fora do quadro de Formação Modular Certificada estabelecido no Sistema Nacional de Qualificações.

Formas de organização de formação

A formação pode ser ministrada através de:

- aprendizagem presencial;
- aprendizagem online síncrona;
- abordagens híbridas que combinam formação presencial e online;
- atividades práticas e de aprendizagem relacionadas com o trabalho.

Quando o ensino a distância é utilizado, a formação deve incluir interação em tempo real entre formadores e participantes e cumprir os requisitos pedagógicos e de monitorização definidos nos regulamentos e regras de financiamento aplicáveis.

Atividades de aprendizagem puramente autónomas ou assíncronas geralmente não são elegíveis como formação financiada autónoma.

Áreas temáticas elegíveis

As áreas temáticas elegíveis são determinadas pelas Unidades de Competência (UC) e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) disponíveis no **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**.

Os prestadores de formação não podem criar módulos de formação totalmente novos e financiados fora do quadro CNQ. Em vez disso, a provisão financiada deve basear-se nas unidades UC e/ou UFCD existentes nos percursos de qualificação reconhecidos.

O catálogo abrange uma vasta gama de áreas profissionais, incluindo:

- competências digitais;
- tecnologias de informação e comunicação;
- tecnologias industriais;
- fabrico e manutenção;
- sistemas elétricos e eletrónicos;
- gestão e empreendedorismo;
- práticas de sustentabilidade e ambientais;
- competências de empregabilidade transversal.

No setor automóvel, os fornecedores podem combinar UC e UFCD relevantes para apoiar a formação em áreas como:

- tecnologias de veículos elétricos e híbridos;
- sistemas de baterias;
- segurança de alta tensão;
- diagnóstico digital;
- eletrónica de veículos;
- atividades de manutenção e reparação.

As Microcredenciais são elegíveis?

As microcredenciais não são explicitamente referenciadas no mecanismo de financiamento.

No entanto, o programa é altamente compatível com abordagens de microcredenciais porque suporta:

- aprendizagem modular;
- resultados de aprendizagem baseados em competências;
- experiências de aprendizagem de curta duração;
- percursos de aprendizagem flexíveis;
- certificação formal das unidades de aprendizagem concluídas.

Um requisito fundamental do mecanismo é que a formação financiada deve basear-se nas **Unidades de Competência (UC)** e/ou **Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)** incluídas no **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**.

Embora as unidades UC e UFCD não sejam formalmente reconhecidas como microcredenciais, partilham muitas das características comumente associadas às microcredenciais, incluindo:

- resultados de aprendizagem claramente definidos;
- volume limitado de aprendizagem;
- certificação baseada em avaliação;
- acumulação dentro de percursos de qualificação mais amplos.

Por esta razão, a Formação Modular Certificada representa uma das bases mais sólidas existentes para o desenvolvimento futuro de oportunidades de aprendizagem baseadas em microcredenciais no sistema de ensino e formação profissional português.

Que prestadores de formação são elegíveis?

Os prestadores elegíveis incluem, normalmente:

- entidades formadoras certificadas;
- prestadores de educação e formação profissional;
- centros de formação especializados;

- organizações setoriais de formação;
- outras entidades autorizadas a ministrar Formação Modular Certificada ao abrigo de regulamentos nacionais.

Financiamento disponível

Os níveis de financiamento dependem da chamada específica do Portugal 2030.

Normalmente, o apoio pode cobrir:

- custos de prestação de formação;
- formadores e equipa técnica;
- materiais e recursos de aprendizagem;
- custos de gestão e implementação;
- custos de apoio aos participantes, quando aplicável.

O financiamento é fornecido através de acordos de cofinanciamento do FSE+.

Limitações importantes

- O financiamento depende de processos de candidatura competitivos.
- As condições de elegibilidade variam entre as chamadas.
- Os requisitos administrativos e de reporte podem ser significativos.
- A oferta de formação deve cumprir os regulamentos de Formação Modular Certificada e os requisitos de garantia de qualidade.
- A disponibilidade de financiamento depende das prioridades do programa e da alocação orçamental.

Processo de candidatura

Os prestadores de formação devem:

- monitorizar as chamadas de financiamento Portugal 2030;
- preparar uma proposta de formação alinhada com as prioridades de chamada;
- demonstrar elegibilidade organizacional e financeira;
- submeter candidaturas através do sistema de gestão do Portugal 2030;
- Cumprir os requisitos de monitorização, reporte e auditoria.

Estado operacional

Mecanismo ativo de financiamento no âmbito do Portugal 2030.

Os prestadores de formação devem consultar os portais do Portugal 2030 e do PESSOAS 2030 para as chamadas mais recentes e condições de elegibilidade.

Porque é que isto é relevante para o setor automóvel?

Este mecanismo oferece uma oportunidade importante para expandir a disponibilidade de formação especializada em áreas ligadas à transição verde e digital do setor automóvel.

Pode apoiar o desenvolvimento e a oferta de formação relacionada com:

- veículos elétricos e híbridos;
- tecnologias de baterias;
- segurança de alta tensão;
- diagnóstico digital;
- sistemas de veículos conectados;
- aplicações da Indústria 4.0;
- sustentabilidade e conformidade ambiental.

Ao apoiar a oferta de aprendizagem modular e flexível, o mecanismo pode ajudar os prestadores de formação a responder mais rapidamente às necessidades emergentes de competências no setor da manutenção e reparação automóvel.

Avaliação prática

Tema	Avaliação
Acessibilidade para Prestadores de Formação	Alto
Relevância para MCs	Muito alto
Complexidade administrativa	Alto
Flexibilidade para aprendizagem modular	Muito alto
Relevância para a transição verde/digital	Muito alto

Ligações úteis

PESSOAS 2030: <https://pessoas2030.gov.pt/>

Portugal 2030: <https://portugal2030.pt/>

Catálogo Nacional de Qualificações: <https://catalogo.anqep.gov.pt/>

6. Exemplos Práticos de Jornada do Utilizador

Compreender os mecanismos de financiamento é muitas vezes mais fácil quando são ilustrados através de situações reais. Os exemplos seguintes demonstram como diferentes partes interessadas podem aceder e beneficiar das oportunidades de financiamento e apoio apresentadas neste guia.

Os exemplos destinam-se a ajudar os leitores a compreender:

- como os diferentes mecanismos operam na prática;
- quais os passos normalmente envolvidos no acesso ao apoio;
- que organizações poderão estar envolvidas no processo;

- que desafios podem surgir durante a implementação;
- e que resultados podem ser alcançados através da participação em atividades de formação financiadas.

Embora as circunstâncias individuais possam variar, estes exemplos fornecem ilustrações práticas de como as oportunidades de financiamento podem apoiar o desenvolvimento de competências e a adaptação da força de trabalho no setor automóvel.

Os exemplos apresentados neste capítulo são ilustrativos e destinam-se a demonstrar como diferentes partes interessadas podem aceder a apoios de formação e oportunidades de financiamento. Não substituem a necessidade de verificar as condições de elegibilidade, requisitos de candidatura, disponibilidade de formação e regras do programa através das organizações relevantes e fontes oficiais de informação.

6.1. Percurso individual

Desenvolvimento de Competências em Veículos Elétricos através do Cheque-Formação + Digital

Perfil Individual

 **Função:** Técnico Automóvel

 **Região:** Lisboa e Vale do Tejo, Portugal

 **Empregador:** Oficina independente multimarca

 **Desafio:** Desenvolver competências em manutenção e diagnóstico de veículos elétricos

 **Mecanismo de financiamento:** Cheque-Formação + Digital

 **Foco de Formação:** Tecnologias de Veículos Elétricos e Híbridos, Segurança de Alta Tensão e Diagnóstico Digital

 **Resultado:** Competências técnicas aprimoradas e maior prontidão para trabalhar com veículos elétricos e híbridos

Um técnico automóvel experiente, a trabalhar numa oficina independente multimarca, reconheceu que o crescente número de veículos elétricos e híbridos a entrar no mercado estava a criar novas exigências de competências. Embora tivesse vasta experiência em manutenção de veículos convencionais, teve exposição limitada a sistemas de alta voltagem, tecnologias de baterias e ferramentas digitais de diagnóstico usadas em veículos elétricos modernos.

Para reforçar as suas competências e manter-se competitivo num setor em rápida evolução, decidiu inscrever-se num programa de formação especializado de curta duração focado em tecnologias de veículos elétricos, sistemas de baterias e procedimentos de segurança de alta tensão.

Após identificar um prestador de formação adequado, candidatou-se a apoio através do **programa Cheque-Formação + Digital**. A candidatura exigia a submissão de:

- prova de elegibilidade;
- informações sobre o programa de formação selecionado;

- prova de registo junto do prestador de formação;
- documentação de apoio solicitada pelo programa.

A formação era ministrada fora do horário normal de trabalho, permitindo ao técnico continuar a sua atividade profissional enquanto desenvolvia novas competências.

Após a conclusão bem-sucedida da formação, submeteu as provas exigidas de assiduidade e certificação para obter o apoio financeiro disponível no âmbito do programa.

Como resultado, o técnico melhorou a sua capacidade de trabalhar em segurança com veículos elétricos e híbridos, realizar diagnósticos básicos de bateria e utilizar ferramentas digitais de diagnóstico de forma mais eficaz. A formação também aumentou a sua confiança ao lidar com tecnologias emergentes de veículos e aumentou a sua empregabilidade a longo prazo no setor automóvel.

Lição Principal Apreendida

Os mecanismos de apoio público podem reduzir significativamente as barreiras financeiras associadas à formação técnica especializada. A identificação precoce das oportunidades de formação elegíveis e a preparação cuidadosa da documentação exigida podem ajudar os formandos a tirar o máximo partido do financiamento disponível, ao mesmo tempo que desenvolvem competências cada vez mais exigidas pela indústria automóvel.

6.2. Percurso de PME / Empregador

Desenvolvimento de Competências da Força de Trabalho através do Apoio à Formação Contínua do IEFP

Perfil das PME

 **Empresa:** Oficina automóvel independente

 **Região:** Lisboa e Vale do Tejo

 **Funcionários:** 18 técnicos e consultores de serviço

 **Desafio:** Construir capacidade interna para servir veículos elétricos e híbridos

 **Mecanismo de apoio:** Formação Contínua para Colaboradores – a pedido da empresa (IEFP)

 **Formação:** Tecnologias de VE, segurança de alta voltagem e diagnóstico digital

 **Resultado:** Melhoria das competências da força de trabalho e preparação para apoiar clientes de veículos elétricos

Uma oficina automóvel independente na região Lisboa e Vale do Tejo começou a registar uma procura crescente por serviços de manutenção de veículos elétricos e híbridos. Embora a empresa tivesse uma força de trabalho estável e experiente, a maioria dos técnicos tinha sido formada principalmente em veículos com motores de combustão interna e carecia de experiência em sistemas de alta voltagem, tecnologias de baterias e ferramentas digitais de diagnóstico.

Reconhecendo a necessidade de preparar a sua força de trabalho para a transição em curso para a mobilidade elétrica, a empresa contactou o seu Centro local de Emprego e Formação Profissional (CEFP) para discutir as opções de apoio à formação disponíveis.

Após uma avaliação inicial das necessidades da empresa, o CEFP trabalhou com a oficina para identificar o percurso de formação mais adequado. O programa combinou vários módulos de formação de curta duração, cobrindo:

- arquitetura do sistema elétrico;
- procedimentos de segurança de alta tensão;
- tecnologias de baterias;
- diagnóstico digital e deteção de falhas.

A formação foi organizada através do mecanismo de apoio contínuo à formação do IEFP e ministrada num formato compatível com as necessidades operacionais da empresa. Parte da formação decorreu durante o horário de trabalho, minimizando as perturbações nas atividades diárias do negócio.

Embora a empresa continuasse responsável pelos salários dos colaboradores e pelos custos relacionados com a participação, o apoio fornecido pelo IEFP reduziu significativamente o esforço necessário para conceber, organizar e ministrar formação especializada.

Como resultado, a oficina melhorou com sucesso as competências dos seus técnicos e expandiu a sua capacidade de fornecer serviços de manutenção e diagnóstico para veículos elétricos e híbridos, reforçando a sua competitividade num mercado em rápida evolução.

Lição Principal Apreendida

As PME nem sempre precisam de depender de candidaturas complexas de financiamento para colmatar lacunas de competências na força de trabalho. Os serviços de formação apoiados publicamente podem proporcionar uma via prática e acessível para o desenvolvimento de competências dos colaboradores, especialmente quando é necessária especialização técnica.

6.3. Percurso de PME / Empregador

Formação de Técnicos Automóveis para a Transição de Veículos Elétricos através da SIQRH – Formação Empresarial

Perfil das PME

 **Empresa:** Grupo de oficinas automóveis multimarca de média dimensão

 **Região:** Lisboa e Vale do Tejo

 **Operações:** Múltiplas localizações em Portugal, incluindo regiões elegíveis ao abrigo do concurso de financiamento

 **Desafio:** Preparar técnicos para a manutenção de veículos elétricos e híbridos

 **Financiamento utilizado:** SIQRH – Formação Empresarial

 **Formação:** Sistemas VE, segurança de alta tensão, tecnologias de baterias e diagnóstico digital

 **Resultado:** Capacidades ampliadas de manutenção dos VE e melhor prontidão para a força de trabalho

Um grupo de oficinas automóveis multimarcas de média dimensão, sediado na região Lisboa e Vale do Tejo, identificou uma necessidade crescente de desenvolver uma especialização interna na manutenção de veículos elétricos e híbridos. Embora a empresa já empregasse técnicos experientes, a maioria deles tinha conhecimentos limitados de sistemas elétricos, procedimentos de segurança de alta tensão e ferramentas digitais de diagnóstico.

Para apoiar esta transição, a empresa desenvolveu um plano de desenvolvimento de competências da força de trabalho que combina cursos de formação certificados e curtos, focados em:

- tecnologias de VE;
- sistemas de baterias;
- diagnóstico digital;
- processos de oficina da Indústria 4.0.

A empresa explorou oportunidades de financiamento disponíveis e identificou o mecanismo SIQRH – Formação Empresarial no âmbito do Portugal 2030 como uma opção adequada. Embora a sede da empresa estivesse localizada em Lisboa e Vale do Tejo, também operava instalações de formação e serviços nas regiões abrangidas pela chamada de financiamento específico, permitindo-lhe cumprir os requisitos geográficos de elegibilidade.

O processo de candidatura exigiu:

- preparação de um plano de formação estruturado;
- alinhamento com as prioridades do programa;
- documentação financeira;
- coordenação com prestadores externos de formação.

Como a empresa tinha experiência limitada na gestão de candidaturas de financiamento público, foi utilizado apoio de consultoria externa durante o processo de preparação.

Embora os requisitos administrativos fossem considerados relativamente exigentes, o financiamento reduziu significativamente o encargo financeiro associado à formação técnica especializada.

Como resultado, a empresa formou com sucesso vários técnicos e expandiu a sua capacidade para prestar serviços de manutenção e diagnóstico de veículos elétricos, melhorando a sua competitividade e prontidão para a transição para a mobilidade elétrica.

Lição fundamental aprendida

O planeamento inicial e o apoio intermédio foram fundamentais para navegar com sucesso a complexidade administrativa do mecanismo de financiamento.

6.4. Percurso de Prestador de Formação

Desenvolvimento de um Programa de Formação em VE através da Formação Modular Certificada

Perfil da Organização

 **Organização:** Fornecedor de Formação Certificado

 **Região:** Lisboa e Vale do Tejo, Portugal

 **Desafio:** Expandir a oferta de formação para responder às necessidades emergentes de competências na manutenção de veículos elétricos e híbridos

 **Mecanismo de financiamento:** Formação Modular Certificada

 **Foco de Formação:** Segurança de Alta Tensão, Sistemas de Baterias, Tecnologias de Veículos Elétricos e Diagnóstico Digital

 **Resultado:** Nova oferta de formação modular que apoia o desenvolvimento e requalificação da força de trabalho no setor automóvel

Um fornecedor de formação certificado que opera na região Lisboa e Vale do Tejo identificou uma procura crescente por parte das empresas automóveis por formação relacionada com veículos elétricos, sistemas de baterias e diagnóstico digital. À medida que as tecnologias dos veículos se tornaram mais complexas e a eletrificação acelerou, os empregadores procuravam soluções de formação flexíveis capazes de ajudar os técnicos a atualizar as suas competências sem necessidade de participar em longos programas de qualificação.

Para responder a estas necessidades, o prestador decidiu desenvolver uma nova oferta de formação baseada na **Formação Modular Certificada**. O objetivo era criar percursos de aprendizagem curtos e flexíveis que pudessem apoiar tanto a melhoria de competências como a requalificação, mantendo-se alinhados com os padrões de qualificação reconhecidos.

Em vez de desenhar conteúdos de formação totalmente novos, o fornecedor analisou o **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)** e selecionou um conjunto de **Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)** e **Unidades de Competência (UC)** relevantes que pudessem ser combinadas numa via de aprendizagem coerente focada nas tecnologias automóveis emergentes. Foi dada especial ênfase a áreas como:

- tecnologias de veículos elétricos e híbridos;
- sistemas de baterias e manutenção;
- procedimentos de segurança de alta tensão;

- eletrónica de veículos;
- diagnóstico digital e resolução de problemas.

O prestador submeteu então uma candidatura ao abrigo de um concurso de financiamento Portugal 2030, apoiando a prestação de Formação Modular Certificada. O processo de candidatura exigiu:

- identificar necessidades do mercado de trabalho e grupos-alvo de participantes;
- selecionar as unidades relevantes da UC e UFCD do CNQ;
- preparar um plano de formação e implementação;
- demonstrar capacidade organizacional, técnica e pedagógica;
- cumprir os requisitos de elegibilidade, monitorização e reporte do programa.

Após aprovação, o fornecedor pôde implementar uma série de ações de formação modulares direcionadas a trabalhadores empregados e adultos desempregados interessados em desenvolver competências relacionadas com eletrificação e digitalização de veículos.

O programa financiado permitiu ao prestador expandir o seu portefólio de formação, tornando a formação especializada mais acessível aos formandos. Também reforçou a colaboração com empregadores locais e contribuiu para aumentar a disponibilidade de oportunidades de formação automóvel, alinhadas com a transição verde e digital do setor.

Lição Principal Apreendida

A Formação Modular Certificada oferece aos prestadores de formação uma estrutura prática e flexível para responder às necessidades emergentes de competências. Ao combinar unidades relevantes de UC e UFCD do Catálogo Nacional de Qualificações e alinhar a oferta de formação com a procura do mercado de trabalho, os prestadores podem desenvolver percursos de aprendizagem direcionados que apoiam o desenvolvimento da força de trabalho em setores em rápida evolução, como a manutenção e reparação automóvel.

7. Orientação prática e dicas

Portugal oferece uma variedade de mecanismos de financiamento e apoio que podem ajudar indivíduos, empresas e prestadores de formação a aceder a formação e microcredenciais. No entanto, identificar o mecanismo mais adequado e compreender os requisitos associados pode, por vezes, ser desafiante.

As seguintes recomendações destinam-se a ajudar potenciais candidatos a navegar de forma mais eficaz pelas oportunidades disponíveis e a maximizar os benefícios das atividades de formação financiadas.

7.1. Escolher a Oportunidade de Financiamento Certa

Comece pelo seu objetivo

Antes de explorar oportunidades de financiamento, defina claramente o objetivo da formação.

Por exemplo:

- Os indivíduos podem desejar desenvolver novas competências, melhorar a empregabilidade ou preparar-se para cargos emergentes.
- As empresas podem desejar reforçar as competências da sua força de trabalho para apoiar a digitalização, eletrificação ou crescimento empresarial.
- Os prestadores de formação podem desejar desenvolver novas ofertas de aprendizagem ou expandir a oferta existente.

Compreender o objetivo ajudará a identificar o mecanismo de financiamento mais adequado.

Considere tanto as necessidades de competências de curto e longo prazo

A formação deve não só responder às necessidades imediatas, mas também antecipar desenvolvimentos futuros no setor automóvel.

Deve ser dada especial atenção a:

- tecnologias de veículos elétricos e híbridos;
- sistemas de baterias;
- diagnóstico digital;
- eletrónica de veículos;
- veículos conectados e habilitados por software;
- requisitos de sustentabilidade e ambientais.

7.2. Antes de se candidatar

Verifique cuidadosamente os requisitos de elegibilidade

Cada mecanismo de financiamento tem condições de elegibilidade específicas relativas a:

- candidatos;
- participantes;
- atividades de formação;
- âmbito geográfico;
- períodos de financiamento.

Rever estes requisitos antecipadamente pode ajudar a evitar trabalhos desnecessários e reduzir o risco de candidaturas mal sucedidas.

Planeie com antecedência

As oportunidades de financiamento muitas vezes funcionam através de janelas específicas de candidatura e chamadas competitivas.

Preparar a documentação com antecedência pode melhorar significativamente o processo de candidatura.

Isto pode incluir:

- planos de formação;
- informação organizacional;
- dados dos participantes;
- evidências de suporte;
- documentação financeira.

7.3. Para Indivíduos

Escolha formação que apoie o desenvolvimento de carreira

Ao escolher oportunidades de formação, considere:

- a procura atual do mercado de trabalho;
- necessidades futuras de competências;
- oportunidades de progressão no setor automóvel;
- alinhamento com objetivos pessoais de carreira.

Verificar a elegibilidade do prestador de formação

Quando houver apoio financeiro disponível, certifique-se de que o fornecedor de formação selecionado e o programa cumprem os requisitos aplicáveis do mecanismo de financiamento.

7.4. Para PME e empregadores

Alinhar a formação com a estratégia empresarial

Os investimentos em formação mais eficazes são aqueles ligados a:

- objetivos organizacionais;
- mudança tecnológica;
- planos de desenvolvimento da força de trabalho;
- futuros requisitos de competências antecipados.

Identificar as necessidades de competências cedo

Muitas empresas só reagem quando a escassez de competências se torna um problema.

Avaliações regulares de competências podem ajudar as organizações:

- antecipar mudanças;
- preparar os colaboradores para novas tecnologias;
- melhorar a competitividade;
- Reduzir as dificuldades futuras de recrutamento.

Considere parcerias

Colaboração com:

- prestadores de formação;
- organizações sectoriais;
- associações patronais;
- clusters de competitividades;

pode ajudar as empresas a identificar soluções de formação adequadas e oportunidades de financiamento.

7.5. Para Prestadores de Formação

Construir formação em torno de quadros de qualificação reconhecidos

Quando aplicável, a oferta de formação deve estar alinhada com:

- o Sistema Nacional de Qualificações;
- o Catálogo Nacional de Qualificações;
- requisitos de Formação Modular Certificada.

Isto pode melhorar o reconhecimento, a portabilidade e o potencial acesso a oportunidades de financiamento.

Envolve-se com os empregadores

Manter ligações próximas com as empresas ajuda a garantir que a oferta de formação continue relevante para as necessidades em evolução do mercado de trabalho.

O diálogo regular com os empregadores pode apoiar:

- identificação de necessidades emergentes de competências;
- atualizações curriculares;
- desenvolvimento de novos percursos de formação;
- aumento da participação dos formandos.

7.6. Erros comuns a evitar

Frequentemente os candidatos enfrentam dificuldades por:

- selecionar o mecanismo de financiamento errado;
- subestimar o tempo de preparação da candidatura;
- não verificar as condições de elegibilidade;
- fornecer documentação de apoio incompleta;
- focar-se nas necessidades atuais sem considerar as necessidades futuras de competências.

Um planeamento cuidadoso e uma preparação precoce podem reduzir significativamente estes riscos.

7.7. Fontes úteis de informação

Para obter as informações mais atualizadas, os candidatos devem consultar:

- Portugal 2030
- Pessoas 2030
- IEFP
- Centros de Qualificação
- Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)
- Entidades formadoras certificadas
- Organizações setoriais relevantes e associações patronais

7.8. Conclusão

Portugal oferece vários mecanismos de financiamento e apoio que podem ajudar indivíduos, empresas e prestadores de formação a participar em formação e microcredenciais. Identificar o mecanismo certo, planear com antecedência e alinhar as atividades de formação com as necessidades emergentes de competências pode ajudar a maximizar o impacto do apoio disponível e contribuir para uma força de trabalho automóvel mais qualificada e preparada para o futuro.



FUNDING MECHANISMS GUIDE

SPAIN



D5.5 Funding Mechanisms Guide

Deliverable information

Report Title:	Funding Mechanisms Guide - Spain		
Responsible Project Partner:	Gobierno de Navarra	Contributing Project Partners:	-

Document data:	File name:	AutoCredify – WP5 Funding Mechanisms Guide Spain		
	Pages:	18	No. of annexes:	0
	Status:	final	Diss. Level:	PU
Project title:	Accelerating automotive green and digital skills with micro-credentials		GA No.:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Project No.:	101196000		Output No:	D5.5
Date:	Due Date:	30.6.2026	Submission date:	30.6.2026
Keywords:	Training Funding, Access to Training Opportunities, Workforce Development, Upskilling, Reskilling, Microcredentials, Flexible Learning Pathways, Automotive Skills Development, Electric Vehicle Maintenance, Green and Digital Transition			
Review by:	ATEC (LÍDER DO WP)		Review date:	22.06.2026
Approved by:	FGB (COORDENADOR DE PROJETO)		Approval date:	29.06.2026

For more information visit project's [website](#).

Contents

1.	Introduction	4
2.	Regional Context.....	5
3.	Funding Opportunities for Individuals.....	5
3.1.	Aventura Digital	6
3.2.	Digitalízate.....	8
4.	Funding Opportunities for SMEs and Employers	9
4.1.	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)	10
5.	Practical User Journey Examples	12
5.1.	Individual pathway	12
5.2.	Individual pathway	13
5.3.	SME / Employer pathway	14
6.	Practical guidance and tips	15
6.1.	Choosing the Right Training Support Opportunity	15
6.2.	Before Applying	16
6.3.	Guidance for Individuals	16
6.4.	Guidance for SMEs and Employers.....	17
6.5.	Common Mistakes to Avoid.....	17
6.6.	Useful Organisations and Support Services	17

1. Introduction

Purpose of this Guide

The automotive sector is undergoing significant transformation driven by digitalisation, electrification, automation and the transition towards more sustainable mobility systems. These developments are creating new skills requirements and increasing the need for continuous upskilling and reskilling across the sector.

This guide aims to help individuals and companies identify and access funding and support opportunities that can facilitate participation in training and microcredentials. It brings together practical information on available funding mechanisms, eligibility conditions and application processes relevant to workforce development in the automotive sector.

By improving awareness of available support opportunities, the guide seeks to reduce barriers to participation in lifelong learning and promote the development of skills needed for the green and digital transition.

Who is this Guide for?

This guide is intended for individuals and companies seeking funding and support opportunities to develop new skills or update existing competences in response to technological and organisational changes within the automotive sector.

It is particularly relevant for automotive professionals, SMEs, employers, training providers and other organisations involved in workforce development, upskilling and reskilling activities.

How to Use this Guide

This guide presents the main funding and support opportunities available to facilitate participation in training and microcredentials within the automotive sector.

The guide is organised according to the main stakeholder groups that may benefit from these opportunities:

- Individuals;
- SMEs and Employers;

Each opportunity includes practical information on eligibility conditions, supported training activities, application procedures and key considerations for potential applicants.

Practical user journey examples are also included to demonstrate how different stakeholders may access and benefit from available support mechanisms.

About the AutoCredify Project

The AutoCredify project is a European initiative that aims to support the development, recognition and adoption of microcredentials within the automotive sector. The project responds to the growing need for flexible and responsive learning solutions that can help workers, companies and training providers address emerging skills requirements associated with digital transformation, green transition and evolving mobility technologies.

By promoting the use of microcredentials, AutoCredify seeks to make learning opportunities more accessible, transparent and relevant to labour market needs, while supporting lifelong learning and workforce adaptability across Europe.

The project brings together partners from different European countries to explore how microcredentials can be effectively integrated into automotive education and training ecosystems. Through pilot activities, stakeholder engagement and the development of practical tools and resources, AutoCredify aims to contribute to a more skilled, resilient and future-ready automotive workforce.

This guide forms part of these efforts by providing practical information that can help learners and other stakeholders access training opportunities and make informed decisions about their skills development pathways.

2. Regional Context

Overview of the Funding Ecosystem

Spain has a well-established system for supporting education, training and workforce development. Funding opportunities are delivered through a combination of national and regional programmes involving public authorities, employment services, education and training institutions, and social partners.

The Spanish skills ecosystem includes vocational education and training (VET), higher education and training for employment programmes, creating multiple pathways for individuals and organisations to access learning opportunities. Recent reforms have placed greater emphasis on lifelong learning, workforce upskilling and flexible training provision.

Public funding is available to support both individuals seeking to improve their skills and companies investing in workforce development. Increasing attention is also being given to training that supports the green and digital transitions, including initiatives related to digital skills, industrial transformation and emerging technologies.

As interest in micro-credentials continues to grow across Europe, the Spanish funding ecosystem offers several opportunities that may support short, targeted and flexible learning experiences relevant to the automotive maintenance and repair sector.

Automotive and Transition Context

Spain is one of Europe's leading automotive economies, with a strong presence of vehicle manufacturers, suppliers, dealerships and independent repair workshops. The sector plays an important role in employment and industrial activity and is currently undergoing significant transformation driven by electrification, digitalisation and sustainability objectives.

The growing adoption of electric and hybrid vehicles, the increasing use of digital diagnostic technologies and the emergence of connected vehicle systems are changing the skills required across the automotive maintenance and repair sector. Technicians are increasingly expected to combine traditional mechanical competences with knowledge of electrical, electronic and digital systems.

As a result, demand is growing for training in areas such as electric vehicle maintenance, battery technologies, high-voltage safety, digital diagnostics and advanced vehicle systems. At the same time, employers are placing greater emphasis on transversal competences such as digital literacy, problem-solving and continuous learning.

These developments highlight the importance of accessible and flexible training opportunities that can help workers and companies adapt to technological change and support the long-term competitiveness of the Spanish automotive sector.

3. Funding Opportunities for Individuals

Spain offers a range of initiatives that support individuals in developing digital skills through free training opportunities. While these initiatives do not provide direct financial grants to learners, they remove financial barriers by offering fully funded training programmes and learning resources.

The opportunities presented in this chapter operate at different levels. Aventura Digital is a regional initiative implemented in Navarra, while Digitalízate is a national initiative coordinated by FUNDAE. Both focus on digital

competences and contribute to the development of skills that are increasingly important across sectors and occupations.

Although neither initiative explicitly targets the automotive maintenance and repair sector, both can support the development of digital competences that complement technical automotive training and help workers adapt to the digital transformation of the sector.

3.1. Aventura Digital

What is it?

Aventura Digital is a regional initiative promoted by Avance Digital (Government of Navarra) that provides free digital skills training to citizens. The initiative aims to strengthen digital competences, support employability and facilitate participation in the digital economy.

Regional or national?

Regional (Navarra).

Geographic applicability

Available to participants in Navarra.

Who can apply?

- Employed workers;
- Unemployed individuals;
- Entrepreneurs;
- Students;
- Trainers;
- Self-employed professionals;
- Partners and workers in the social economy;
- Furloughed workers;
- Young people.

What type of training is supported?

The initiative supports training focused on digital competences, including:

- Basic digital skills;
- Digital tools and applications;
- Online communication and collaboration;
- Digital citizenship;
- Digital employability skills;
- Emerging digital technologies.

Eligible thematic areas

Digital skills and digital competence development.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly mentioned within the programme framework.

Which training providers are eligible?

Training is delivered through the Aventura Digital platform. Avance Digital acts as the training provider and organiser of the initiative.

Funding available

Training is fully funded. All costs associated with course development, delivery and certification are covered by the programme.

Operational status

Active.

Important limitations

- The initiative is regional and limited to Navarra.
- Microcredentials are not explicitly recognised within the programme.
- The offer focuses primarily on digital skills rather than sector-specific technical competences

Application process

Participation is managed online through the Aventura Digital platform. Individuals can browse available courses and enroll directly in training opportunities.

Why is this relevant for the automotive sector?

Digital competences are becoming increasingly important in automotive maintenance and repair due to the growing use of digital diagnostics, software-based systems and connected vehicle technologies. Aventura Digital can help individuals develop complementary digital skills that support adaptation to these changes.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for individuals	High
Relevance for MCs	Low
Administrative complexity	Low
Flexibility for modular learning	High
Relevance for green/digital transition	High

Useful links

<https://aventuradigitalnavarra.es>

3.2. Digitalízate

What is it?

Digitalízate is a national initiative coordinated by FUNDAE that provides free access to digital learning opportunities and online training resources. The initiative supports lifelong learning and digital skills development across the Spanish workforce.

Regional or national?

National.

Geographic applicability

Available throughout Spain.

Who can apply?

- Employed workers;
- Unemployed individuals;
- Entrepreneurs;
- Students;
- Trainers;
- Self-employed professionals;
- Partners and workers in the social economy;
- Furloughed workers;
- Young people.

What type of training is supported?

The platform provides access to training and learning resources covering:

- Digital competences;
- Information technologies;
- Digital communication;
- Cybersecurity;
- Data-related skills;
- Innovation and digital transformation.

Eligible thematic areas

Digital skills, digital transformation and related competences.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly mentioned within the initiative.

Which training providers are eligible?

All training providers and learning resources available through the Digitalízate platform are eligible and accessible to users.

Funding available

Training is fully funded. Course development, delivery and certification costs are covered through the initiative.

Important limitations

- Microcredentials are not explicitly recognised.
- The initiative focuses primarily on digital competences.
- Recognition and certification arrangements may vary depending on the training provider.

Application process

Individuals access the Digitalízate platform online, select the courses of interest and enrol directly through the system.

Why is this relevant for the automotive sector?

The increasing digitalisation of vehicles and maintenance processes requires technicians to develop stronger digital competences. Digitalízate can support automotive professionals in acquiring complementary digital skills relevant to modern workshop environments and connected vehicle technologies.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for individuals	High
Relevance for MCs	Low
Administrative complexity	Low
Flexibility for modular learning	High
Relevance for green/digital transition	High

Useful links

<https://experienciafundae.es/digitalizate>

4. Funding Opportunities for SMEs and Employers

Continuous workforce development is a key factor in maintaining competitiveness within the automotive maintenance and repair sector. As new technologies such as electric vehicles, advanced diagnostics and connected systems become increasingly common, companies need to ensure that their employees have access to relevant training opportunities.

Spain's main mechanism supporting employer-led training is the Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Through this system, companies can access financial support for workforce training and skills development, helping them respond to technological change and evolving labour market needs.

The following section outlines how this mechanism operates and how it may support skills development within the automotive maintenance and repair sector..

4.1. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

What is it?

FUNDAE is Spain's main mechanism for supporting workforce training and continuous professional development. Through a system of training credits linked to social security contributions, companies can recover part or all of their investment in employee training.

Regional or national?

National.

Geographic applicability

Available throughout Spain.

Who can apply?

The mechanism is available to:

- SMEs;
- Large companies;
- Employers contributing to the Spanish Social Security system.

Employees participating in training must generally be employed by the company applying for support.

What type of training is supported?

The mechanism supports:

- Continuous professional development;
- Upskilling programmes;
- Reskilling programmes;
- Technical and occupational training;
- Digital skills training;
- Workforce development initiatives.

Training may be delivered through:

- Face-to-face learning;
- Online learning;
- Blended learning.

Eligible thematic areas

No specific thematic restrictions apply. Training may cover technical, professional, digital and sector-specific competences, subject to programme requirements.

Are Microcredentials eligible?

Microcredentials are not explicitly referenced within the programme framework. However, short, modular and competence-based training activities may be supported if they comply with programme requirements.

Which training providers are eligible?

Training may be delivered by:

- Accredited training providers;
- Specialised private training organisations;
- Sectoral training centres;
- Employers delivering training internally, where permitted.

Funding available

Funding is based on annual company training credits calculated according to the company's social security contributions and workforce size. A significant proportion of training costs may be recovered through the system.

Operational status

Permanent mechanism.

Important limitations

- Available only to companies contributing to the Social Security system.
- Administrative and reporting requirements apply.
- Funding depends on available company training credits.
- Microcredentials are not specifically recognised.

Application process

1. Identify training needs.
2. Select a training provider and training activity.
3. Register the training through the FUNDAE system.
4. Deliver the training and document participation.
5. Claim the corresponding training credit.

Why is this relevant for the automotive sector?

FUNDAE provides automotive companies with a practical mechanism for financing workforce development. It can support training in areas such as electric vehicles, battery technologies, high-voltage safety, digital diagnostics and advanced vehicle systems, helping workshops and service centres adapt to the green and digital transition.

Practical assessment

Topic	Assessment
Accessibility for SMEs	High
Relevance for MCs	Moderate
Administrative complexity	Moderate
Flexibility for modular learning	High
Relevance for green/digital transition	Very High

Useful links

<https://www.fundae.es>

5. Practical User Journey Examples

Understanding training support and funding mechanisms is often easier when they are illustrated through practical examples. The following user journeys show how different stakeholders in Spain may use the opportunities presented in this guide to support skills development linked to the green and digital transition of the automotive maintenance and repair sector.

The examples presented in this chapter are illustrative and intended to demonstrate how different stakeholders may access training support and funding opportunities. They do not replace the need to verify eligibility conditions, application requirements, training availability and programme rules through the relevant organisations and official information sources.

5.1. Individual pathway

Developing Digital Skills through Aventura Digital

Individual Profile

 **Role:** Automotive technician

 **Region:** Navarra, Spain

 **Employer:** Independent automotive workshop

 **Challenge:** Strengthening digital competences to work more confidently with diagnostic tools and connected vehicle systems

 **Support pathway:** Aventura Digital

 **Training focus:** Digital skills, online tools and digital confidence

An automotive technician working in an independent repair workshop in Navarra has noticed that many maintenance and repair activities increasingly require the use of digital tools, online technical documentation and software-based diagnostic systems. While confident in traditional mechanical tasks, the technician recognises the need to strengthen digital competences in order to keep pace with technological developments in the sector.

While exploring training opportunities, the technician discovers Aventura Digital, a regional initiative promoted by the Government of Navarra that provides free digital skills training. After reviewing the available courses, the technician enrolls in a programme focused on digital competences and workplace digital tools.

Registration is completed online through the Aventura Digital platform and no participation fees are required. The flexibility of the programme allows the training to be completed alongside regular work responsibilities.

Upon completion, the technician has improved confidence in using digital applications and online systems and is better prepared to engage with more specialised training related to digital diagnostics, connected vehicle technologies and electric vehicle maintenance. Although the training is not specifically automotive-focused, it provides valuable complementary skills that support professional development in an increasingly digitalised workshop environment.

This example illustrates how regional digital skills initiatives can help automotive professionals strengthen foundational competences that support adaptation to technological change.

Key Lesson Learned

Regional digital skills initiatives can provide an accessible entry point for automotive professionals seeking to strengthen foundational digital competences. Although not specifically designed for the automotive sector, programmes such as Aventura Digital can help technicians build the confidence and digital literacy needed to engage with increasingly technology-driven maintenance and repair activities.

5.2. Individual pathway

Building Digital Competences through Digitalizate

Individual Profile

-  **Role:** Jobseeker with interest in automotive maintenance and repair
-  **Region:** Spain
-  **Status:** Unemployed
-  **Challenge:** Improving employability by developing digital skills relevant to modern technical occupations
-  **Support pathway:** Digitalizate
-  **Training focus:** Digital competences, cybersecurity awareness and digital transformation
-  **Outcome:** Improved employability and better preparation for future automotive training opportunities

A jobseeker interested in pursuing a career in automotive maintenance and repair is looking for opportunities to improve employability and develop skills that are increasingly valued by employers. While exploring potential career

pathways, the individual recognises that digital competences are becoming essential across technical occupations, including those within the automotive sector.

The jobseeker discovers Digitalizate, a national initiative coordinated by FUNDAE that provides free access to online training and digital learning resources. After exploring the available catalogue, the individual selects several courses related to digital competences, cybersecurity awareness and digital transformation.

Because the training is available online and free of charge, the courses can be completed flexibly while continuing to search for employment and vocational training opportunities. The learning activities help develop practical digital skills that are applicable across a wide range of professional contexts.

After completing the selected courses, the jobseeker is able to demonstrate a stronger commitment to continuous learning and possesses improved digital competences that may support entry into technical training programmes or employment opportunities within the automotive sector.

This example illustrates how national digital learning initiatives can support employability and provide a foundation for future sector-specific training.

Key Lesson Learned

Free national digital learning platforms can help jobseekers and career changers develop transferable skills that improve employability and prepare them for future sector-specific training opportunities. Building strong digital competences is becoming increasingly important for entering and progressing within modern automotive occupations.

5.3. SME / Employer pathway

Upskilling Workshop Staff through FUNDAE

Organisation Profile

 **Organisation:** Independent automotive repair workshop

 **Region:** Spain

 **Target group:** Workshop employees

 **Challenge:** Preparing technicians to respond to increasing demand for electric and hybrid vehicle servicing

 **Funding mechanism:** FUNDAE

 **Training focus:** High-voltage safety, EV maintenance and digital diagnostics

 **Outcome:** Reduced training costs and improved workforce readiness for emerging vehicle technologies

An independent automotive repair workshop has observed a steady increase in the number of electric and hybrid vehicles entering its facilities. The workshop owner recognises that technicians require additional competences in areas such as high-voltage safety, electric vehicle systems and digital diagnostics in order to meet future customer demand.

While reviewing available support mechanisms, the company identifies FUNDAE as a practical way to reduce the cost of workforce training. The workshop assesses its available training credit and explores suitable training providers offering programmes relevant to electric vehicle maintenance and emerging automotive technologies.

After selecting an appropriate training provider, the company registers the training activity through the FUNDAE system and completes the necessary administrative procedures. Several technicians participate in the training programme while continuing their normal employment.

Once the training has been completed, the workshop is able to recover a significant proportion of the training costs through the FUNDAE mechanism. At the same time, technicians acquire new competences that enable the company to expand its service offering and improve readiness for the transition towards electric and connected vehicles.

This example demonstrates how Spanish automotive SMEs can use the FUNDAE system to support workforce development while reducing the financial burden associated with training investments.

Key Lesson Learned

FUNDAE enables automotive SMEs to invest in workforce development while reducing training costs. By using available training credits strategically, companies can prepare their workforce for emerging technologies such as electric vehicles, digital diagnostics and connected systems, strengthening both competitiveness and long-term resilience.

6. Practical guidance and tips

The Spanish training support landscape offers a variety of opportunities for individuals and organisations seeking to develop skills relevant to the automotive maintenance and repair sector. However, identifying the most appropriate opportunity requires careful consideration of eligibility conditions, training objectives and long-term skills development needs.

The following guidance is intended to help individuals and employers navigate the available opportunities more effectively and make informed decisions about training investments..

6.1. Choosing the Right Training Support Opportunity

The most appropriate training support opportunity will depend on the individual's or organisation's objectives, location and skills development needs.

Individuals seeking to strengthen their digital competences may benefit from initiatives such as Aventura Digital or Digitalízate, while companies looking to invest in workforce development may find FUNDAE to be the most relevant mechanism.

When comparing opportunities, it is important to consider:

- The target audience and eligibility requirements;
- The type of training offered;
- Geographic applicability;

- Available funding or support;
- Recognition or certification arrangements;
- Relevance to current and future skills needs.

Training should be viewed not as a one-off activity but as part of a broader lifelong learning pathway that supports adaptation to technological and organisational change.

6.2. Before Applying

Before enrolling in a course or initiating a funding application, individuals and organisations should carefully review the conditions associated with each opportunity.

It is advisable to:

- Verify eligibility requirements;
- Confirm that the training content matches identified skills needs;
- Review application deadlines and registration procedures;
- Check whether certificates or other forms of recognition are issued;
- Understand any reporting or administrative requirements;
- Verify that training is still available and accepting participants.

Because programmes and training offers may evolve over time, applicants should always consult the relevant platform or organisation for the most up-to-date information.

6.3. Guidance for Individuals

Individuals should begin by identifying the competences most relevant to their professional development goals. While the opportunities presented in this guide focus primarily on digital skills, these competences are becoming increasingly important across all automotive occupations.

Training can be particularly valuable when it supports progression towards future specialisation in areas such as electric vehicles, battery technologies, digital diagnostics and connected vehicle systems.

Practical Tips

- Prioritise training that addresses immediate skills gaps.
- Build strong digital competences as a foundation for future technical training.
- Keep records of completed courses and certificates.
- Regularly review new training opportunities.
- Consider training as part of a longer-term professional development strategy.

6.4. Guidance for SMEs and Employers

For automotive SMEs, workforce development should be viewed as a strategic investment that supports competitiveness and business resilience. As vehicle technologies continue to evolve, maintaining an appropriately skilled workforce will become increasingly important.

Companies should regularly assess workforce skills needs and proactively identify training opportunities that support future business requirements.

Practical Tips

- Integrate skills development into business planning.
- Conduct periodic workforce skills assessments.
- Prioritise training related to electrification and digitalisation.
- Use available FUNDAE training credits strategically.
- Plan training activities in advance to maximise available support.

6.5. Common Mistakes to Avoid

Both individuals and organisations can improve the effectiveness of training investments by avoiding common mistakes.

Some of the most frequent challenges include:

- Waiting until skills shortages become critical before investing in training;
- Selecting training solely based on availability rather than strategic relevance;
- Failing to verify eligibility requirements before applying;
- Overlooking administrative obligations associated with funding mechanisms;
- Assuming that all courses provide formal certification or recognition;
- Focusing exclusively on technical skills while neglecting digital competences.

A proactive and well-planned approach to skills development is more likely to generate long-term benefits for both individuals and organisations.

6.6. Useful Organisations and Support Services

The following organisations provide information, guidance and support related to training opportunities, workforce development and skills policies in Spain:

Organisation	Role	Website
FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo)	Workforce training support and company training credits	https://www.fundae.es
SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)	Employment and training information	https://www.sepe.es

Organisation	Role	Website
Digitalízate	National digital learning platform	https://experienciafundae.es/digitalizate
Aventura Digital	Digital skills initiative in Navarra	https://aventuradigitalnavarra.es
ANFAC	Spanish Association of Automobile and Truck Manufacturers	https://anfac.com
GANVAM	National Association of Vehicle Sellers and Repairers	https://ganvam.es
FACONAUTO	Federation of Automotive Dealership Associations	https://www.faconauto.com
CETRAA	Spanish Confederation of Automotive Repair Workshops	https://cetraa.com
AEDIVE	Association for Electric Mobility Development	https://aedive.es

By making effective use of available training support opportunities and adopting a proactive approach to skills development, individuals and organisations can strengthen their capacity to respond to the ongoing transformation of the automotive maintenance and repair sector and prepare for future workforce challenges.



FUNDING MECHANISMS GUIDE

SPAIN

D5.5 Funding Mechanisms Guide

Deliverable information

Report Title:	Funding Mechanisms Guide - Spain		
Responsible Project Partner:	Gobierno de Navarra	Contributing Project Partners:	-

Document data:	File name:	AutoCredify – WP5 Funding Mechanisms Guide Spain		
	Pages:	18	No. of annexes:	0
	Status:	final	Diss. Level:	PU
Project title:	Accelerating automotive green and digital skills with micro-credentials		GA No.:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP-MICRO-CRED
Project No.:	101196000		Output No:	D5.5
Date:	Due Date:	30.6.2026	Submission date:	30.6.2026
Keywords:	Training Funding, Access to Training Opportunities, Workforce Development, Upskilling, Reskilling, Microcredentials, Flexible Learning Pathways, Automotive Skills Development, Electric Vehicle Maintenance, Green and Digital Transition			
Review by:	ATEC (LÍDER DO WP)		Review date:	22.06.2026
Approved by:	FGB (COORDENADOR DE PROJETO)		Approval date:	29.06.2026

For more information visit project's [website](#).

Índice

1.	Introducción	4
2.	Contexto regional	5
3.	Oportunidades de financiación para individuos	6
3.1.	Aventura Digital	6
3.2.	Digitalízate	8
4.	Oportunidades de financiación para PYMES y empleadores	10
4.1.	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)	10
5.	Ejemplos prácticos de itinerarios para el usuario	13
5.1.	Itinerario individual	13
5.2.	Itinerario individual	14
5.3.	Itinerario para PYME / Empleador	15
6.	Orientación práctica y consejos	16
6.1.	Elegir la oportunidad correcta de apoyo a la formación	16
6.2.	Antes proceder a la solicitud	17
6.3.	Orientación para individuos	17
6.4.	Orientación para Pymes y empleadores	18
6.5.	Errores comunes a evitar	18
6.6.	Organismos de referencia y canales de soporte	18

1. Introducción

Propósito de la guía

El sector de la automoción está experimentando una transformación significativa impulsada por la digitalización, la electrificación, la automatización y la transición hacia sistemas de movilidad más sostenibles. Estos cambios generan nuevas demandas de competencias y aumentan la necesidad de una formación continua —tanto para la mejora de las capacidades actuales (*upskilling*) como para la adquisición de nuevas competencias (*reskilling*)— en todo el sector.

Esta guía tiene como objetivo ayudar a particulares y empresas a identificar y acceder a oportunidades de financiación y apoyo que faciliten la participación en programas de formación y microcredenciales. Recopila información práctica sobre los mecanismos de financiación disponibles, los requisitos para la concesión de financiación y los procesos de solicitud pertinentes para el desarrollo profesional en el sector de la automoción.

Al dar a conocer las oportunidades de apoyo existentes, la guía busca reducir las barreras para participar en el aprendizaje permanente y fomentar el desarrollo de las competencias necesarias para la transición ecológica y digital.

¿Para quién es la guía?

Esta guía está dirigida a particulares y empresas que buscan oportunidades de financiación y apoyo para desarrollar nuevas habilidades o actualizar competencias existentes, en respuesta a los cambios tecnológicos y organizativos del sector de la automoción.

Resulta especialmente relevante para profesionales del sector, pymes, empleadores, proveedores de formación y otras organizaciones dedicadas al desarrollo profesional y a actividades de mejora de competencias y reciclaje profesional.

Como usar esta guía

Esta guía presenta las principales oportunidades de financiación y apoyo disponibles para facilitar la participación en actividades de formación y microcredenciales dentro del sector de la automoción.

La guía está organizada en función de los principales grupos de partes interesadas que pueden beneficiarse de estas oportunidades:

- Particulares;
- Pymes y empleadores;

Cada oportunidad incluye información práctica sobre los requisitos de concesión, las actividades de formación subvencionables, los procedimientos de solicitud y aspectos clave para los posibles solicitantes.

También se incluyen ejemplos prácticos de la experiencia del usuario para mostrar cómo los distintos agentes pueden acceder a los mecanismos de apoyo disponibles y beneficiarse de ellos.

Sobre el proyecto AutoCredify

El proyecto AutoCredify es una iniciativa europea cuyo objetivo es apoyar el desarrollo, el reconocimiento y la adopción de microcredenciales en el sector de la automoción. El proyecto responde a la creciente necesidad de soluciones de aprendizaje flexibles y adaptables que ayuden a trabajadores, empresas y proveedores de formación a afrontar las nuevas demandas de competencias asociadas a la transformación digital, la transición ecológica y la evolución de las tecnologías de movilidad.

Al fomentar el uso de microcredenciales, AutoCredify busca hacer que las oportunidades de aprendizaje sean más accesibles, transparentes y acordes a las necesidades del mercado laboral, al tiempo que promueve el aprendizaje permanente y la adaptabilidad de la población activa en toda Europa.

El proyecto reúne a socios de diversos países europeos para explorar cómo integrar eficazmente las microcredenciales en los ecosistemas de educación y formación del sector de la automoción. Mediante actividades piloto, la participación de las partes interesadas y el desarrollo de herramientas y recursos prácticos, AutoCredify aspira a contribuir a que los profesionales del sector de la automoción estén más cualificados, sean más resilientes y se encuentren mejor preparados para el futuro.

Esta guía se enmarca en dichos esfuerzos, proporcionando información práctica que ayuda a los estudiantes y a otros agentes clave a acceder a oportunidades de formación y a tomar decisiones fundamentadas sobre sus itinerarios de desarrollo de competencias.

2. Contexto regional

Visión general del ecosistema de financiación

España cuenta con un sistema consolidado de apoyo a la educación, la formación y el desarrollo profesional de la población activa. Las oportunidades de financiación se canalizan a través de una combinación de programas nacionales y regionales en los que participan autoridades públicas, servicios de empleo, instituciones educativas y de formación, así como los agentes sociales.

El ecosistema español de competencias abarca la Formación Profesional (FP), la educación superior y los programas de formación para el empleo, generando múltiples vías para que personas y organizaciones accedan a oportunidades de aprendizaje. Las reformas recientes han puesto un mayor énfasis en el aprendizaje permanente, la mejora de las competencias de los trabajadores y una oferta formativa flexible.

Existe financiación pública disponible tanto para particulares que desean mejorar sus competencias como para empresas que invierten en el desarrollo de su plantilla. Asimismo, se presta cada vez más atención a la formación que respalda las transiciones ecológica y digital, incluidas iniciativas relacionadas con las competencias digitales, la transformación industrial y las tecnologías emergentes.

A medida que crece el interés por las microcredenciales en toda Europa, el ecosistema español de financiación ofrece diversas oportunidades que pueden facilitar experiencias de aprendizaje breves, específicas y flexibles, relevantes para el sector del mantenimiento y la reparación de vehículos.

Contexto para la automoción y la transición verde y digital

España es una de las principales economías automovilísticas de Europa, con una fuerte presencia de fabricantes de vehículos, proveedores, concesionarios y talleres de reparación independientes. El sector desempeña un papel importante en el empleo y la actividad industrial, y actualmente está experimentando una transformación significativa impulsada por la electrificación, la digitalización y los objetivos de sostenibilidad.

La creciente adopción de vehículos eléctricos e híbridos, el uso cada vez mayor de tecnologías de diagnóstico digital y la aparición de sistemas de vehículos conectados están cambiando las competencias requeridas en el sector del mantenimiento y la reparación de automóviles. Cada vez se espera más que los técnicos combinen competencias mecánicas tradicionales con conocimientos de sistemas eléctricos, electrónicos y digitales.

Como resultado, crece la demanda de formación en áreas como el mantenimiento de vehículos eléctricos, tecnologías de baterías, seguridad de alta tensión, diagnóstico digital y sistemas avanzados de vehículos. Al mismo tiempo, los empleadores están haciendo mayor hincapié en competencias transversales como la alfabetización digital, la resolución de problemas y el aprendizaje continuo.

Estos avances ponen de manifiesto la importancia de ofrecer oportunidades de formación accesibles y flexibles que ayuden a trabajadores y empresas a adaptarse al cambio tecnológico y a impulsar la competitividad a largo plazo del sector automovilístico español.

3. Oportunidades de financiación para individuos

España ofrece diversas iniciativas que apoyan el desarrollo de competencias digitales mediante formación gratuita. Si bien estas iniciativas no proporcionan ayudas económicas directas, eliminan las barreras financieras ofreciendo programas de formación y recursos de aprendizaje totalmente subvencionados.

Las oportunidades presentadas en este capítulo operan a distintos niveles. *Aventura Digital* es una iniciativa regional implementada en Navarra, mientras que *Digitalizate* es una iniciativa nacional coordinada por FUNDAE. Ambas se centran en las competencias digitales y contribuyen al desarrollo de habilidades cada vez más importantes en todos los sectores y profesiones.

Aunque ninguna de las iniciativas se dirige explícitamente al sector de la reparación y el mantenimiento de vehículos, ambas pueden apoyar el desarrollo de competencias digitales que complementan la formación técnica en automoción y ayudan a los trabajadores a adaptarse a la transformación digital del sector.

3.1. Aventura Digital

¿Qué es?

Aventura Digital es una iniciativa regional impulsada por *Avance Digital* (Gobierno de Navarra) que ofrece formación gratuita en competencias digitales a la ciudadanía. La iniciativa tiene como objetivo reforzar las competencias digitales, fomentar la empleabilidad y facilitar la participación en la economía digital.

¿A nivel regional o nacional?

Regional (Navarra).

Ámbito de aplicación

Disponible en Navarra.

¿Quién lo puede solicitar?

- Trabajadores en activo;
- Personas desempleadas;
- Emprendedores;
- Estudiantes;
- Formadores;

- Profesionales autónomos;
- Socios y trabajadores de la economía social;
- Trabajadores en situación de ERTE;
- Jóvenes.

¿Qué tipo de formación se financia?

Esta iniciativa apoya la formación centrada en competencias digitales, que incluyen:

- Habilidades digitales básicas;
- Herramientas y aplicaciones digitales;
- Comunicación y colaboración en línea;
- Competencia digital ciudadana;
- Competencias digitales para el empleo;
- Tecnologías digitales emergentes.

Líneas formativas subvencionables

Habilidades digitales y desarrollo de competencias digitales.

¿Se subvencionan Microcredenciales?

Las microcredenciales no se mencionan explícitamente en el marco del programa.

¿Qué entidades de formación son subvencionables?

La formación se imparte a través de la plataforma *Aventura Digital*. *Avance Digital* actúa como proveedor de formación y organizador de la iniciativa.

Ayudas/Financiación disponibles

La formación está totalmente financiada. Todos los costos asociados con el desarrollo, impartición y certificación del curso están cubiertos por el programa.

Estado

Activo.

Restricciones importantes

- La iniciativa es regional y se limita a Navarra.
- Las microcredenciales no se reconocen explícitamente dentro del programa.
- La oferta se centra principalmente en competencias digitales, más que en competencias técnicas específicas del sector.

Procedimiento de solicitud

La participación se gestiona en línea a través de la plataforma *Aventura Digital*. Los interesados pueden consultar los cursos disponibles e inscribirse directamente en las oportunidades de formación.

¿Por qué es relevante para el sector de la automoción?

Las competencias digitales son cada vez más importantes en el mantenimiento y la reparación de automóviles debido al creciente uso de diagnósticos digitales/electrónicos, sistemas basados en software y tecnologías de vehículos conectados. *Aventura Digital* puede ayudar a las personas a desarrollar habilidades digitales complementarias que faciliten la adaptación a estos cambios.

Valoración práctica

Tema	Valoración
Accesibilidad para las personas	Alta
Relevancia para las Microcredenciales	Baja
Complejidad administrativa/burocrática	Baja
Flexibilidad para el aprendizaje modular	Alta
Relevancia para la transición verde/digital	Alta

Enlaces de interés

<https://aventuradigitalnavarra.es>

3.2. Digitalízate

¿Qué es?

Digitalízate es una iniciativa nacional coordinada por FUNDAE que ofrece acceso gratuito a oportunidades de aprendizaje digital y recursos de formación en línea. La iniciativa apoya el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias digitales en toda la población activa española.

¿A nivel regional o nacional?

Nacional.

Ámbito de aplicación

Disponible en toda España.

¿Quién lo puede solicitar?

- Trabajadores en activo;
- Personas desempleadas;
- Emprendedores;
- Estudiantes;
- Formadores;
- Profesionales autónomos;
- Socios y trabajadores de entidades de la economía social;

- Trabajadores en situación de ERTE;
- Jóvenes.

¿Qué tipo de formación se financia?

La plataforma ofrece acceso a recursos de formación y aprendizaje que abarcan:

- Competencias digitales;
- Tecnologías de la información;
- Competencias en comunicación digital;
- Ciberseguridad;
- Habilidades relacionadas con el tratamiento de datos;
- Innovación y transformación digital.

Líneas formativas subvencionables

Habilidades digitales, transformación digital y competencias relacionadas.

¿Se subvencionan Microcredenciales?

Las microcredenciales no se mencionan explícitamente

¿Qué entidades de formación son subvencionables?

Todos los proveedores de formación y recursos de aprendizaje disponibles a través de la plataforma Digitalízate son elegibles y accesibles para los usuarios.

Ayudas/Financiación disponibles

La formación está totalmente financiada. Los costes de desarrollo, impartición y certificación de los cursos están cubiertos por esta iniciativa.

Estado

Abierto permanentemente.

Restricciones importantes

- Las microcredenciales no se reconocen explícitamente.
- La iniciativa se centra principalmente en las competencias digitales.
- Los acuerdos de reconocimiento y certificación pueden variar según el proveedor de formación.

Procedimiento de solicitud

Los usuarios acceden a la plataforma *Digitalízate* en línea, seleccionan los cursos de su interés y se matriculan directamente a través del sistema.

¿Por qué es relevante para el sector de la automoción?

La creciente digitalización de los vehículos y los procesos de mantenimiento exige que los técnicos desarrollen mayores competencias digitales. Digitalízate puede ayudar a los profesionales del sector de la automoción a

adquirir habilidades digitales complementarias relevantes para los entornos de taller actuales y las tecnologías de vehículos conectados.

Valoración práctica

Tema	Valoración
Accesibilidad para las personas	Alta
Relevancia para las Microcredenciales	Baja
Complejidad administrativa/burocrática	Baja
Flexibilidad para el aprendizaje modular	Alta
Relevancia para la transición verde/digital	Alta

Enlaces de interés

<https://experienciafundae.es/digitalizate>

4. Oportunidades de financiación para PYMES y empleadores

El desarrollo profesional continuo de la plantilla es un factor clave para mantener la competitividad en el sector del mantenimiento y la reparación de vehículos. A medida que las nuevas tecnologías, como los vehículos eléctricos, los diagnósticos avanzados y los sistemas conectados, se generalizan, las empresas deben garantizar que sus empleados tengan acceso a oportunidades de formación pertinentes.

El principal mecanismo español de apoyo a la formación empresarial es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). A través de este sistema, las empresas pueden acceder a financiación para la formación y el desarrollo de competencias de su plantilla, lo que les ayuda a responder al cambio tecnológico y a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

La siguiente sección describe cómo funciona este mecanismo y cómo puede contribuir al desarrollo de competencias en el sector del mantenimiento y la reparación de vehículos.

4.1. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

¿Qué es?

FUNDAE es el principal mecanismo español de apoyo a la formación y el desarrollo profesional continuo de los trabajadores. Mediante un sistema de créditos de formación vinculados a las cotizaciones a la Seguridad Social, las empresas pueden recuperar parte o la totalidad de su inversión en la formación de sus empleados.

¿A nivel regional o nacional?

Nacional.

Ámbito de aplicación

Disponible en toda España.

¿Quién lo puede solicitar?

Este mecanismo está disponible para:

- Empresas que cotizan a la Seguridad Social española.

Los empleados que participen en la formación deberán, por lo general, estar empleados por la empresa que solicita la ayuda.

¿Qué tipo de formación se financia?

Este mecanismo financia:

- Desarrollo profesional continuo;
- Programas de perfeccionamiento;
- Programas de recualificación;
- Formación técnica y profesional;
- Formación en competencias digitales;
- Iniciativas de desarrollo profesional de los trabajadores.

La formación puede impartirse mediante:

- Aprendizaje presencial;
- Aprendizaje en línea;
- Aprendizaje semipresencial.

Líneas formativas subvencionables

No se aplican restricciones temáticas específicas. La formación puede abarcar competencias técnicas, profesionales, digitales y específicas del sector, según los requisitos del programa.

¿Se subvencionan Microcredenciales?

Las microcredenciales no se mencionan explícitamente en el marco del programa. Sin embargo, se pueden apoyar las actividades de formación breves, modulares y basadas en competencias si cumplen con los requisitos del programa.

¿Qué entidades de formación son subvencionables?

La formación puede ser impartida por:

- Proveedores de formación acreditados;
- Organizaciones de formación privadas especializadas;
- Centros de formación sectoriales;
- Empresas que imparten formación internamente, cuando esté permitido.

Ayudas/Financiación disponibles

La financiación se basa en créditos anuales de formación empresarial, calculados según las cotizaciones a la Seguridad Social de la empresa y el tamaño de su plantilla. Una parte importante de los costes de formación puede recuperarse a través de este sistema.

Estado

Abierto permanentemente.

Restricciones importantes

- Disponible únicamente para empresas que cotizan al sistema de Seguridad Social.
- Se aplican requisitos administrativos y de presentación de informes.
- La financiación depende de los créditos de formación disponibles para la empresa.
- Las microcredenciales no se reconocen específicamente.

Procedimiento de solicitud

1. Identificar las necesidades de cualificación.
2. Seleccionar un proveedor y una actividad de formación.
3. Registrar la capacitación a través del sistema FUNDAE.
4. Impartir la cualificación y documentar la participación.
5. Solicitar el crédito de formación correspondiente.

¿Por qué es relevante para el sector de la automoción?

FUNDAE ofrece a las empresas del sector un mecanismo práctico para financiar el desarrollo profesional de su plantilla. Puede subvencionar la formación en áreas como vehículos eléctricos, tecnologías de baterías, seguridad de alta tensión, diagnóstico digital y sistemas avanzados de vehículos, ayudando a talleres y centros de servicio a adaptarse a la transición ecológica y digital.

Valoración práctica

Tema	Valoración
Accesibilidad para las PYMES	Alta
Relevancia para las Microcredenciales	Moderada
Complejidad administrativa/burocrática	Moderada
Flexibilidad para el aprendizaje modular	Alta
Relevancia para la transición verde/digital	Muy alta

Enlaces de interés

<https://www.fundae.es>

5. Ejemplos prácticos de itinerarios para el usuario

Comprender los mecanismos de apoyo y financiación para la formación suele ser más sencillo cuando se ilustran con ejemplos prácticos. Los siguientes ejemplos muestran cómo los diferentes actores en España pueden aprovechar las oportunidades presentadas en esta guía para impulsar el desarrollo de competencias vinculadas a la transición ecológica y digital del sector de mantenimiento y reparación de la automoción.

Los ejemplos presentados en este capítulo son ilustrativos y tienen como objetivo demostrar cómo los diferentes actores pueden acceder a las oportunidades de apoyo y financiación para la formación. No sustituyen la necesidad de verificar los requisitos de elegibilidad, los requisitos de solicitud, la disponibilidad de la formación y las normas del programa a través de las organizaciones pertinentes y las fuentes de información oficiales.

5.1. Itinerario individual

Desarrollar habilidades digitales a través de *Aventura Digital*

Perfil individual

 **Puesto:** Técnico en automoción

 **Región:** Navarra, España

 **Empleador:** Taller de mantenimiento y reparación independiente

 **Reto:** Fortalecer las competencias digitales para trabajar con mayor seguridad con herramientas de diagnóstico y sistemas de vehículos conectados

 **Canal de soporte:** Aventura Digital

 **Enfoque de la formación:** Competencias digitales, herramientas online y autonomía digital

 **Resultado:** Mejorar la competencia digital y la confianza en el uso de herramientas digitales en un entorno de taller

Un técnico de automoción que trabaja en un taller independiente en Navarra ha observado que muchas actividades de mantenimiento y reparación requieren cada vez más el uso de herramientas digitales, documentación técnica en línea y sistemas de diagnóstico basados en software. Si bien se siente seguro en las tareas mecánicas tradicionales, reconoce la necesidad de reforzar sus competencias digitales para mantenerse al día con los avances tecnológicos del sector.

Mientras exploraba oportunidades de formación, descubrió Aventura Digital, una iniciativa regional promovida por la Generalitat de Navarra que ofrece formación gratuita en competencias digitales. Tras revisar los cursos disponibles, se inscribió en un programa centrado en competencias digitales y herramientas digitales para el entorno laboral.

La inscripción se realiza en línea a través de la plataforma Aventura Digital y no requiere el pago de ninguna cuota de participación. La flexibilidad del programa permite completar la formación compaginándola con las responsabilidades laborales habituales.

Al finalizar el programa, el técnico ha mejorado su confianza en el uso de aplicaciones digitales y sistemas en línea, y está mejor preparado para acceder a formación más especializada relacionada con el diagnóstico digital, las tecnologías de vehículos conectados y el mantenimiento de vehículos eléctricos. Aunque la formación no está específicamente centrada en el sector de la automoción, proporciona valiosas competencias complementarias que apoyan el desarrollo profesional en un entorno de taller cada vez más digitalizado.

Este ejemplo ilustra cómo las iniciativas regionales de competencias digitales pueden ayudar a los profesionales del sector de la automoción a fortalecer las competencias fundamentales que respaldan la adaptación al cambio tecnológico.

Conclusión principal

Las iniciativas regionales de desarrollo de habilidades digitales pueden ofrecer un punto de partida accesible para los profesionales del sector de la automoción que buscan fortalecer sus competencias digitales básicas. Si bien no están diseñadas específicamente para el sector de la automoción, programas como *Aventura Digital* pueden ayudar a los técnicos a adquirir la confianza y la alfabetización digital necesarias para participar en actividades de mantenimiento y reparación cada vez más tecnológicas.

5.2. Itinerario individual

Construir competencias digitales a través de *Digitalízate*

Perfil individual

 **Puesto:** Persona en búsqueda activa de empleo con interés en el mantenimiento y reparación de automóviles

 **Región:** España

 **Situación:** Desempleado

 **Reto:** Mejorar la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias digitales relevantes para las profesiones técnicas actuales

 **Canal de soporte:** Digitalízate

 **Enfoque de la formación:** Competencias digitales, concienciación sobre ciberseguridad y transformación digital

 **Resultado:** Mejora de la empleabilidad y de la preparación para posibles formaciones en el sector de la automoción

Una persona que busca empleo y desea desarrollar una carrera en el mantenimiento y la reparación de automóviles busca oportunidades para mejorar su empleabilidad y adquirir habilidades cada vez más valoradas por los empleadores. Al explorar posibles trayectorias profesionales, reconoce que las competencias digitales se están volviendo esenciales en todas las ocupaciones técnicas, incluidas las del sector de la automoción.

Descubre *Digitalizate*, una iniciativa nacional coordinada por FUNDAE que ofrece acceso gratuito a formación en línea y recursos de aprendizaje digital. Tras consultar el catálogo disponible, selecciona varios cursos relacionados con competencias digitales, concienciación sobre ciberseguridad y transformación digital.

Dado que la formación es en línea y gratuita, puede completar los cursos de forma flexible mientras continúa buscando empleo y oportunidades de formación profesional. Las actividades de aprendizaje ayudan a desarrollar habilidades digitales prácticas aplicables a una amplia gama de contextos profesionales.

Tras completar los cursos seleccionados, demuestra un mayor compromiso con el aprendizaje continuo y posee mejores competencias digitales que pueden facilitar su acceso a programas de formación técnica o a oportunidades laborales en el sector de la automoción.

Este ejemplo ilustra cómo las iniciativas nacionales de aprendizaje digital pueden apoyar la empleabilidad y sentar las bases para la formación futura específica del sector.

Conclusión principal

Las plataformas digitales nacionales gratuitas de aprendizaje pueden ayudar a quienes buscan empleo y a quienes desean cambiar de carrera a desarrollar habilidades transferibles que mejoran su empleabilidad y los preparan para futuras oportunidades de formación específicas del sector. Desarrollar sólidas competencias digitales es cada vez más importante para acceder a puestos de trabajo en la industria de la automoción actual y progresar profesionalmente en ellos.

5.3. Itinerario para PYME / Empleador

Cualificación del personal del taller a través de FUNDAE

Perfil de la organización

 **Organización:** Taller independiente de reparación y mantenimiento de automóviles

 **Región:** España

 **Grupo objetivo:** Trabajadores del taller

 **Reto:** Preparar a los técnicos para responder a la creciente demanda de servicios de mantenimiento para vehículos eléctricos e híbridos.

 **Mecanismo de financiación:** FUNDAE

 **Enfoque de la formación:** Seguridad en trabajos en alta tensión, mantenimiento de vehículos eléctricos y diagnóstico electrónica.

 **Resultado:** Reducción de los costes de formación y mejora de la cualificación de la mano de obra para las nuevas tecnologías en automoción.

Un taller de reparación y mantenimiento de vehículos independiente ha observado un aumento constante en el número de vehículos eléctricos e híbridos que ingresan a sus instalaciones. El propietario del taller reconoce que los técnicos necesitan competencias adicionales en áreas como la seguridad en trabajos con alta tensión, sistemas de los vehículos eléctricos y diagnóstico electrónica para satisfacer la demanda futura de los clientes.

Al revisar los mecanismos de apoyo disponibles, la empresa identifica FUNDAE como una forma práctica de reducir el costo de la capacitación del personal. El taller evalúa sus créditos de capacitación disponibles y busca proveedores de formación adecuados que ofrezcan programas relevantes para el mantenimiento de vehículos eléctricos y tecnologías de automoción emergentes.

Tras seleccionar un proveedor de capacitación apropiado, la empresa registra la Formación a través del sistema FUNDAE y completa los trámites administrativos necesarios. Varios técnicos participan en el programa de cualificación mientras continúan con sus empleos habituales.

Una vez finalizada la formación, el taller puede recuperar una parte significativa de los costos de la misma a través del mecanismo FUNDAE. Al mismo tiempo, los técnicos adquieren nuevas competencias que permiten a la empresa ampliar su oferta de servicios y mejorar su preparación para la transición hacia los vehículos eléctricos y conectados.

Este ejemplo demuestra cómo las PYMES españolas del sector de la automoción pueden utilizar el sistema FUNDAE para apoyar el desarrollo de la plantilla, reduciendo al mismo tiempo la carga financiera asociada a las inversiones en formación.

Conclusión principal

FUNDAE permite a las pymes del sector de la automoción invertir en el desarrollo profesional de su personal y, al mismo tiempo, reducir los costes de formación. Mediante el uso estratégico de los créditos de formación disponibles, las empresas pueden preparar a sus empleados para tecnologías emergentes como los vehículos eléctricos, el diagnóstico digital y los sistemas conectados, fortaleciendo así su competitividad y resiliencia a largo plazo.

6. Orientación práctica y consejos

El panorama español de apoyo a la formación ofrece diversas oportunidades para particulares y organizaciones que deseen desarrollar competencias relevantes para el sector del mantenimiento y la reparación de vehículos. Sin embargo, para identificar la oportunidad más adecuada, es necesario considerar detenidamente los requisitos de elegibilidad, los objetivos de formación y las necesidades de desarrollo de competencias a largo plazo.

La siguiente guía tiene como objetivo ayudar a particulares y empresas a explorar las oportunidades disponibles de forma más eficaz y a tomar decisiones informadas sobre sus inversiones en formación.

6.1. Elegir la oportunidad correcta de apoyo a la formación

La oportunidad de formación más adecuada dependerá de los objetivos, la ubicación y las necesidades de desarrollo de competencias de la persona o la organización.

Quienes deseen fortalecer sus competencias digitales pueden beneficiarse de iniciativas como *Aventura Digital* o *Digitalízate*, mientras que las empresas que busquen invertir en el desarrollo de su personal pueden encontrar en FUNDAE el mecanismo más pertinente.

Al comparar las oportunidades, es importante considerar:

- El público objetivo y los requisitos de elegibilidad;

- El tipo de formación ofrecida;
- El ámbito de aplicación;
- La financiación o la ayuda disponibles;
- Los acuerdos de reconocimiento o certificación;
- La relevancia para las necesidades de competencias actuales y futuras.

La formación no debe considerarse una actividad puntual, sino parte de un proceso de aprendizaje permanente más amplio que facilite la adaptación al cambio tecnológico y organizativo.

6.2. Antes proceder a la solicitud

Antes de apuntarse a una Formación o iniciar una solicitud para su financiación, los individuos y las organizaciones deben revisar cuidadosamente las condiciones asociadas a cada oportunidad.

Se recomienda:

- Verificar que cumple los requisitos para la concesión de financiación o de gratuidad;
- Confirmar que el contenido de la capacitación se ajusta a las necesidades de habilidades identificadas;
- Revisar los plazos de solicitud y los procedimientos de inscripción;
- Comprobar si se emiten certificados u otras formas de reconocimiento;
- Comprender los requisitos administrativos o de presentación de informes;
- Verificar que la capacitación aún esté disponible y que se acepten participantes.

Dado que los programas y las ofertas de formación pueden evolucionar con el tiempo, es recomendable que los solicitantes consulten siempre la plataforma u organización correspondiente para obtener la información más actualizada.

6.3. Orientación para individuos

Las personas deben comenzar por identificar las competencias más relevantes para sus objetivos de desarrollo profesional. Si bien las oportunidades presentadas en esta guía se centran principalmente en las habilidades digitales, estas competencias están adquiriendo cada vez más importancia en todas las ocupaciones del sector de la automoción.

La formación puede ser particularmente valiosa cuando apoya el progreso hacia la especialización futura en áreas como vehículos eléctricos, tecnologías de baterías, diagnóstico digital y sistemas de vehículos conectados.

Consejos prácticos:

- Priorice la formación que aborde las carencias de habilidades inmediatas.
- Desarrolle sólidas competencias digitales como base para la formación técnica futura.
- Mantenga un registro de los cursos y certificados completados.
- Revise periódicamente las nuevas oportunidades de formación.

- Considere la formación como parte de una estrategia de desarrollo profesional a largo plazo.

6.4. Orientación para Pymes y empleadores

Para las Pymes del sector de la automoción, el desarrollo profesional de los trabajadores debe considerarse una inversión estratégica que impulsa la competitividad y la resiliencia empresarial. A medida que las tecnologías de los vehículos evolucionan, mantener una plantilla con las habilidades adecuadas será cada vez más importante.

Las empresas deben evaluar periódicamente las necesidades de capacitación de su personal e identificar proactivamente oportunidades de formación que respondan a las futuras necesidades del negocio.

Consejos prácticos:

- Integrar el desarrollo de habilidades en la planificación empresarial.
- Realizar evaluaciones periódicas de las habilidades de la plantilla.
- Priorizar la formación relacionada con la electrificación y la digitalización.
- Utilizar estratégicamente los créditos de formación FUNDAE disponibles.
- Planificar las actividades de formación con antelación para maximizar el apoyo disponible.

6.5. Errores comunes a evitar

Tanto las personas como las organizaciones pueden mejorar la eficacia de sus inversiones en formación evitando errores comunes.

Algunos de los desafíos más frecuentes incluyen:

- Esperar a que la escasez de personal cualificado se agrave antes de invertir en formación;
- Seleccionar la formación basándose únicamente en la disponibilidad en lugar de en su relevancia estratégica;
- No verificar los requisitos de elegibilidad antes de solicitar la formación;
- Ignorar las obligaciones administrativas asociadas a los mecanismos de financiación;
- Suponer que todos los cursos ofrecen certificación o reconocimiento formal;
- Centrarse exclusivamente en las habilidades técnicas y descuidar las competencias digitales.

Un enfoque proactivo y bien planificado para el desarrollo de habilidades tiene más probabilidades de generar beneficios a largo plazo tanto para las personas como para las organizaciones.

6.6. Organismos de referencia y canales de soporte

Las siguientes organizaciones proporcionan información, orientación y apoyo relacionados con las oportunidades de formación, el desarrollo profesional de la población activa y las políticas de competencias en España:

Organisation	Role	Website
FUNDAE (Fundación Estatal para la Apoyo a la formación de los trabajadores y Formación en el Empleo)	créditos de formación bonificada para empresas	https://www.fundae.es
SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)	Información sobre empleo y formación	https://www.sepe.es
Digitalízate	Plataforma nacional de aprendizaje digital	https://experienciafundae.es/digitalizate
Aventura Digital	Iniciativa para las competencias digitales en Navarra	https://aventuradigitalnavarra.es
ANFAC	Asociación Española de fabricantes de automóviles y camiones	https://anfacs.com
GANVAM	Asociación Nacional de vendedores y reparadores de Vehículos	https://ganvam.es
FACONAUTO	Federación de Asociaciones de Concesionarios de la Automoción	https://www.faconauto.com
CETRAA	Confederación Española de talleres de reparación de automóviles y afines	https://cetraa.com
AEDIVE	Asociación Empresarial para el Desarrollo e Impulso de la Movilidad Eléctrica	https://aedive.es

Al aprovechar eficazmente las oportunidades de formación disponibles y adoptar un enfoque proactivo para el desarrollo de habilidades, tanto las personas como las organizaciones pueden fortalecer su capacidad para responder a la continua transformación del sector del mantenimiento y la reparación de automóviles y prepararse para los futuros retos laborales.