

PONÈNCIA

«Els reptes de la formació professional davant les noves perspectives ocupacionals»

Teresa Casanovas

Presidenta del Consell Català de Formació Professional

Agrair que ens hagin convidat a estar presents aquí. En la meva intervenció m'agradaria completar l'exposició que ha fet l'Esther Sánchez, que em sembla ho agafarem amb aquest fil conductor que ha començat ella. Ella els hi ha explicat com hem d'encarar el procés de formació en els propers anys i com l'hem d'encarar respecte a la situació que ens trobem ara. Jo els explicaré quina és la nostra visió de la formació. No només respecte a la població aturada, sinó amb la visió de projecte de país i de futur, tenint en compte també als nostres joves i a les persones que es troben en aquests moments treballant a les nostres empreses.

Model que necessita de canvis

És cert que ens trobem en dificultats i això ens obliga a plantejar-nos moltes coses. I és per això que, en aquests moments de crisi tan profunda i de canvis tan radicals, toca plantejar-se d'una vegada per totes un canvi de model de la Formació Professional. Un canvi de model que ha d'afectar a tots el subsistemes, i que nosaltres veiem clarament orientat a millorar l'ocupabilitat i competitivitat de les persones i de les empreses del territori.

Aquest canvi de model que no només pot passar a Catalunya sinó que afecta a normatives estatals. I per descomptat que Europa està marcant un horitzó per l'any 2020 que ens diu exactament quin tipus de formació, com ha dit l'Esther Sánchez abans, han de tenir els nostres treballadors.

Canvi en l'administració

En primer lloc, aquest canvi en l'FP passa per un canvi en la pròpia administració, que en aquest cas entomo de primera mà. Saben perfectament que la Formació Professional està gestionada actualment des de diferents àmbits: l'educatiu i el laboral. En aquest sentit, cal que fem nous plantejaments d'aquesta gestió compartida perquè guanyem en flexibilitat i rapidesa, perquè puguem estar més a prop de l'entorn socioeconòmic i donem millors respostes a les seves necessitats.

És necessari un canvi de cultura. Es tracta d'avançar cap a un model integrat, que és allò que ens recomana Europa. I és que la formació s'ha de contemplar com un procés al llarg de la vida de les persones. Les persones no es formen per separat quan són joves, quan treballen o quan es troben, malauradament, en situació d'atur: hem d'apostar per una visió de continuïtat del procés formatiu.

Implicació de l'empresa

El canvi en la Formació Professional també passa perquè el nostre teixit empresarial assumeixi aquest repte com a propi; sense les empreses serà molt difícil canviar la situació actual. Perquè quan parlem de models europeus de formació-models d'èxit com l'alemany, l'austríac o l'holandès-, hem d'adonar-nos que en aquells països els sectors productius manifesten clarament, intervenen per fer-nos saber quines necessitats formatives tenen. En els models duals o d'alternança, les empreses han d'adquirir el compromís d'entendre que la formació és una inversió. Es tracta, per tant, d'un canvi de model productiu, en un moment en què els sectors han de passar a participar en el disseny de la formació.

Conscienciació social

I, per últim, per a aquest nou model d'FP cal un canvi en la pròpia societat: dels que som pares i dels nostres fills. Cal trencar amb la cultura de que tot ho tindrem a la porta de casa; aquest plantejament ja no serveix, en un món globalitzat i de competitivitat transnacional, amb corporacions internacionals que necessiten personal format i preparat per treballar en qualsevol dels seus centres de producció (per tant necessiten treballadors amb coneixements de japonès si l'empresa té fàbriques allà, alemany si les té en aquest país centreeuropeu,...) Així doncs em refereixo a la mobilitat dels nostres joves o dels nostres treballadors qualificats, a la incorporació de talent vingut de fora,... No hem de tenir por ni recança a l'hora de moure'ns. I aquest plantejament també serveix en un entorn molt més petit com Catalunya. Si ens fixem en la Formació Professional, tots hem d'entendre que les famílies professionals amb futur i possibilitats d'inserció laboral sovint no estan al costat de casa nostra.

Títols però també acreditació

Hem de saber també entrar en una nova cultura de la formació orientada no només a títols o llicenciatures, que és la que hem treballat fins ara, sinó pensant en això que diu Europa respecte al "pes" dels nostres treballadors i que introdueix la importància de l'acreditació de les competències professionals i dels certificats de professionalitat. Quan nosaltres ens posem en comparativa amb alguns col·legues europeus, per exemple qualsevol de les empreses que estiguin a Catalunya que formin part d'alguna corporació internacional, i entra en un procés competitiu, la central valora no només el preu, el producte i la distribució, sinó també el "pes" dels seus treballadors: la seva formació degudament acreditada.

Per tant, se'ns obre un altre repte: les qualificacions i certificacions professionals. I és un repte que no només té Catalunya: també el té l'Estat Espanyol. Cal poder acreditar a les persones que tenim a Catalunya, a les que ja tenim en actiu i a aquelles que es troben en situació d'atur intentant optar a un lloc de treball. Això, en paral·lel, a un impuls dels Certificats de Professionalitat, molt poc aprofitats al nostre país.

Nova orientació professional

Amb tot això, el que estic dibuixant és que el govern de Catalunya aposta per fer un canvi de model formatiu en un moment de crisi que percebem com una gran oportunitat que ens empeny a fer-la sí o sí i en aquests moments. Sabent que el canvi

és molt complex. Venim d'estructures molt arrelades a la seva pròpia dinàmica, on nosaltres fins ara hem primat coses que potser hauríem de redreçar. És cert que sovint la Formació Professional ha estat pensada molt més des de l'oferta que no pas des de la demanda. Ara, però, necessitem una orientació sectorial en què les empreses han de poder intervenir (com fan a Alemanya), i dir què necessiten perquè les persones siguin ocupables. Perquè quan lliguem les ofertes als sectors productius, la lliguem per a tothom i som capaços d'orientar els futurs treballadors a aquelles famílies professionals que tindran un futur laboral, que de vegades no són les més atractives per als usuaris

A més, les empreses també ens demanen noves professions que fins ara no estaven contemplades. Jo els hi diria sectors que estan creixent: l'aigua i l'energia. Sectors que s'han d'especialitzar molt: indústries petroquímiques. Sectors que malgrat la situació econòmica adversa, aposten per Catalunya com a motor de creixement: la logística, per exemple, en què ens trobem molt lluny de la realitat que tenen per exemple els nostres veïns holandesos en matèria de formació. Tot això forma part d'aquest procés d'orientació que entre tots hem de ser capaços de posicionar. Les empreses, els joves, les famílies i a on siguem capaços de fer la formació.

Adaptació a la nostra realitat

També dir-los que tot això va acompanyat, se'ns dubte, de que també l'Estat Espanyol avanci. Com hauran sentit, possiblement, hi ha diferents comunitats autònomes que s'han pronunciat al respecte.

Necessitem canvis normatius a nivell estatal. Malgrat la Reforma Laboral, continuem sense tenir un marc legal que reguli un contracte per poder treballar un model de Formació Professional amb alternança, i, per descomptat, un model Dual-. Sobre això m'agradaria matisar el fet que evidentment la Formació Dual és aquella a la que tots ens hi agradaria ser-hi, és un model que es produirà, primer, voluntàriament; és a dir, en aquells sectors on les empreses decideixin quin és el model que volen pel seu futur i per la formació de les persones que integraran les seves organitzacions. Que això no ha de fer esverar a ningú. A Alemanya el Dual només està implantat al 30% de les empreses (és a dir, és un model restringit a les empreses que vulguin participar).

A més, el Dual és un model que s'ha d'adaptar al nostre sistema actual. Tal com està dissenyat el nostre sistema de formació, no es pot passar de cop a un Sistema Dual. Necessitem, d'entrada i com deia, regular el marc normatiu de contractació dels nois, del projecte curricular. Però un Model Dual també necessita d'una adaptació específica i possiblement diferent per a cadascun dels sectors. I això sense oblidar les persones en actiu, en aquest marc de formació al llarg de la vida que he comentat: no podem perdre el valor de les persones que tenim treballant.

En aquest sentit, seria recomanable que la Formació Professional del cicle inicial, aquella que diem reglada, estigués molt més connectada a la Formació Contínua que reben els nostres treballadors. Això en els nostres països veïns ja està lligat. I ho està per dues raons. Primer perquè si als nostres joves els volem formar d'acord a allò que les empreses necessiten, hi ha un moment que les dues formacions s'han d'acabar trobant. I en segon lloc per una raó econòmica: si volem que les empreses participin

dels nostres processos formatius perquè ens ocupin a la gent, el que no podem fer es carregar-les de costos, perquè abandonaran a les primeres de canvi.

Estem preparats?

Aquesta és la pregunta que tothom es fa: està el nostre teixit productiu, i també parlo de petites i mitjanes empreses, preparat per un canvi de model així? Doncs, més del que ens imaginem, però el que hem de tenir clar és que els plantejaments mai poden ser una càrrega addicional de costos perquè no ho podran assolir.

Aquí tenim coses que els nostres col·legues alemanys envegen i no les sabem posar en valor. Els nostres col·legues alemanys, que van dissenyar un sistema molt bo de formació, ara estan preocupats pels costos addicionals que suposa la formació contínua. Doncs bé: de fons per a això ja en tenim, a través de les quotes. El procés d'interrelació entre com invertim els recursos que tenim en millorar la formació perquè arribi a tots aquests col·lectius és la clau del futur. I amb tot això podrem encabir, d'una manera més lògica i racional, tot el que l'Esther Sánchez ens ha explicat abans. No podem només tractar la formació dels aturats com un fet aïllat. Hem de ser capaços de plantejar-ho d'una forma general. Sens dubte que tenim un col·lectiu d'aturats amb una formació molt baixa que necessitarà d'un acompanyament i d'un itinerari de formació personal, és cert. Però també tenim una altra gran bossa, que quan posem sobre la taula tot el procés formatiu ens permet negociar d'una manera diferent.

Aquest és el gran repte que té Catalunya sobre la taula. Que no és un repte que es produirà d'avui per demà, és un repte que s'ha de treballar poc a poc; és a dir, consolidant bé tots els passos. És un repte que des de el Govern ens hem plantejat amb la participació, col·laboració i el treball conjunt dels agents socials. Ja només per la pròpia naturalesa del Consell que jo presideixo ha de ser així. Amb la participació d'organitzacions sindicals, patronals i el territori, que no el vull oblidar. Perquè el territori forma part del propi Consell. Tanmateix, haurem de saber encaixar exactament allò que dèiem: Què és primer, el territori o el sector? Com encaixem els nostres territoris? Com cobrim la nostra formació? Com fem que la nostra gent adquireixi tots aquests nous models de qualificació que ens estan demandant? Pel final, convertir tot això en un model de formació que sigui referent. Perquè, al final, siguem competitius, ho siguin les nostres empreses i ho siguin les nostres persones. La feina que aquest govern té damunt la taula consisteix en empènyer per fer tot això possible.