



Magda Bertran  
Secretaria Tècnica del SOC

## 01/10/2009 Els reptes d'una nova relació formació-ocupació-orientació-treball

### Tres experiències diverses en aquests àmbits

En el marc de la **Universitat Europea d'Estiu de Recerca i Innovació per a l'Aprenentatge al llarg de la Vida**, el dijous, 3 de setembre al matí, es van desenvolupar tres grups de treball amb diferents temàtiques. El Grup 3, moderat per Patrick Rywalski de l'IFFP (Suisse Romande) va presentar les experiències de tres regions específiques, Valònia (Bèlgica), el cantó suís de Tessin i Catalunya entorn al tema objecte d'aquest grup de treball *Els reptes d'una nova relació formació-ocupació-orientació-treball*.

Laetitia Van Cauwenberghe de l'IFAPME, (Communauté française de Wallonie-Bruxelles) exposà a la seva ponència *L'anticipació de les competències dins de la Gran Regió Lorraine-Rhénanie-Palatinat-Luxembourg-CFWB-Sarre*, el projecte ABILITIC2 PERFORM.

Aquest projecte, dirigit pel Centre de Recerca Públic Henri Tudor, proposa dotar-se d'un servei integrat de prospectiva de competències (les que necessitaran els assalariats en el futur per mantenir el seu nivell d'actuació enfront dels canvis de tipus tecnològic, organitzatiu, reglamentari i econòmic que es donen constantment en qualsevol entorn de treball); posant l'anticipació de les competències al servei de la formació i, per tant, de l'ocupabilitat dels assalariats de la Gran Regió.

Segons Van Cauwenberghe, "l'objectiu d'aquest projecte és garantir la millor correspondència entre la formació d'oferta i la realitat del món laboral, formant una mà d'obra qualificada i adaptada a les noves necessitats".

El projecte es va desenvolupar en tres fases prèvies i quatre tallers, utilitzant una metodologia basada en l'anàlisi estructural i l'anàlisi morfològic. La primera fase va ser determinar quines professions valia la pena analitzar. Finalment, els àmbits professionals que es van estudiar en aquest marc van ser la gestió i



l'exploració dels recursos naturals en una lògica de desenvolupament sostenible (gestió forestal, gestió i tractament de l'aigua), la gestió i l'exploració dels sistemes d'informació i la gestió financera.

A la segona fase es van determinar les necessitats significatives de les feines seleccionades (de formació, si hi ha manca de gent que faci aquesta feina, si té importància estratègica per a un sector d'activitat, etc.) i a la tercera s'efectuà una anàlisi d'aquestes necessitats.

A continuació, es va procedir a crear un panell d'experts, no només professionals sinó també representants sindicals, representants d'organismes públics, etc.

Després es van realitzar els tallers. Al primer taller es va tractar de determinar els factors de canvi que expliquen l'evolució de la professió. D'entre tots aquests factors es van seleccionar els 20 més importants. En el segon taller, d'aquests se'n van seleccionar 10, els deu factors més influents i importants.

En el tercer taller es van determinar els escenaris d'evolució probable o desitjable dels factors de canvi. Aquestes evolucions es van anar definint amb l'ajut dels experts, determinant tres o quatre possibilitats d'evolució probables "També es van explorar els futurs desitjables. Els experts es posicionen i assenyalen que seria bo per al futur de l'empresa, la professió, etc.", va explicar Van Cauwenberghe.

Finalment, en el quart taller s'avaluà l'impacte d'aquesta evolució sobre les tasques o perfils professional de les feines seleccionades.

A continuació, Joan Lafarga, tècnic de la Direcció de Programes del SOC, va parlar sobre l'experiència de dos anys amb el programa *FORMA'T formació i contracte*, del SOC, "una experiència del Servei d'Ocupació de Catalunya en el camp de la requalificació de treballadors en actiu".

Aquest programa, cofinançat pel Fons Social Europeu, subvenciona els costos generats a les empreses per la participació dels seus treballadors i treballadores en accions formatives en algun dels àmbits següents: idiomes, prevenció de riscos laborals i transferència de coneixements.

Es van elegir aquests àmbits pels següents motius: els idiomes per contribuir a disminuir el dèficit formatiu històric de Catalunya en aquest sentit, la formació en prevenció de riscos laborals per ajudar a pal·liar les malalties professionals i fer front a la sinistralitat laboral i la transferència de coneixements per assolir una millora de les competències professionals.

El programa *FORMA'T* es caracteritza per l'"absoluta llibertat" de les empreses al triar la seva opció, dintre dels tres àmbit formatius esmentats. "Les empreses detecten les necessitats formatives, busquen una entitat



formadora i sol·liciten la subvenció”, va explicar aquest ponent. “No es tracta de formació massiva sinó de fer accions formatives de qualitat, amb programes molt concrets, fets a mida, lligats a aspectes molt específics de la seva competitivitat”.

Del programa *FORMA'T*, se n'han realitzat dues convocatòries, al 2008 i al 2009; aquesta última es va tancar el passat 30 de setembre. Com a dades diferencials entre ambdues, cal destacar l'augment de les sol·licituds, que van passar de 825 al 2008 a 1750 al 2009 (un augment de més del doble) així com l'increment de sol·licituds de formació en l'àmbit de transferència de coneixements, que va passar del 51,50% al 70,70%. Aquesta és una bona dada ja que el que es vol aconseguir amb aquesta actuació no és oferir una formació estàndard sinó una formació específica d'elevada qualitat.

La idea de crear aquest programa va néixer al 2005, “en un moment de bonança”. Per tant, el seu objectiu no és com el d'altres en vigor oferir formació ocupacional a les persones en atur sinó millorar les competències de persones que ja estan treballant.

Però de la crisi “s'haurà de sortir amb més preparació”, va afirmar Lafarga. “Davant les canviants exigències del mercat de treball, fer costat a les empreses generadores de feina i als centres capaços d'oferir una formació adaptada a aquestes exigències” és treballar per construir en el futur un mercat de l'ocupació més sòlid i menys vulnerable.

### **L'experiència de Ticino**

Finalment, en aquest Grup de Treball, Romano Rossi, Vittorio Silacci i Walter Seghizzi, de la Divisió de la Formació Professional del Departament d'Educació, Cultura i Esports del cantó suís de Tessin van presentar la ponència *Col·laboració en la formació professional per a una millor gestió del mercat de treball transfronterer*.

La ponència recull l'experiència a nivell de gestió de la formació professional del cantó suís de Tessin, (Ticino), de parla italiana, que rep molta immigració de treballadors italians de les províncies italianes frontereres de Como, Lecco, Novara, Varese i Verbano-Cussio-Ossola.

Aquesta realitat, on conflueixen persones treballadores procedents de sistemes de formació molt diversos, amb titulacions i nivells de qualificació diversos, ha fet veure la necessitat de col·laborar en l'àmbit de la formació professional de base i contínua per aconseguir un mercat de treball més fort i competitiu, millorant la qualificació dels treballadors i amb menys dificultats en la gestió dels fluxos de mà d'obra qualificada entre les regions frontereres.



Segons Walter Seghizzi, es tractaria en primer lloc “d’aconseguir la validació dels coneixements adquirits per sistemes formals i no formals i de l’experiència obtinguda, per aconseguir unes certificacions vàlides a tot el territori”, si bé “comparar aquests sistemes no és fàcil, donat que a Suïssa es disposa d’un únic sistema de FP mentre que a Itàlia la descentralització és extrema”.

El segon pas seria “obrir nous horitzons de formació per als joves, dur a terme projectes conjunts de formació professional entre Itàlia i Suïssa”.

Per dur a terme aquests projectes de formació conjunta cal en primer lloc “avaluar les estructures existents (escoles, etc.), cercar la col·laboració a nivell formatiu de xarxes d’empreses transfrontereres perquè els joves puguin realitzar allí els seus aprenentatges i estimular l’aparició d’organismes compartits, a nivell de la presa de decisions”.