

## El Repte de la formació ocupacional i continuada

Ja ningú dubte que el nostre país, i la nostra economia, esta immersa en la transició de la societat de la informació cap la societat del coneixement, una transició que es produeix simultàniament amb una creixent globalització, amb ajustos en l'organització familiar, amb canvis demogràfics tenyits de multiculturalitat i mestissatges, i amb un procés accelerat d'obsolescència tecnològica. Tot una sèrie de circumstàncies que dibuixen uns reptes plens de dificultats que obliguen a que les empreses i les organitzacions tinguin que afrontar significatius ajustos, i a la vegada que els ciutadans percebin el risc de quedar-se en atur si no disposen de les habilitats requerides.

Un escenari ple de riscos i amenaces però que no pot amagar que esta ple d'oportunitats, ja que es pot gaudir dels beneficis intrínsecs dels períodes de canvis i turbulències quant hom es capaç d'afrontar els desafiaments i fer els canvis requerits.

Les circumstàncies actuals de canvi i desafiaments afecta en major o menor escala a la majoria dels col·lectius i àrees del planeta, no obstant, són els països més avançats, i en especial els de la Unió Europea on, en els darrers anys, s'evidencià amb més força aquesta transformació, ja que els processos de localització-deslocalització i la competència asiàtica es molt forta, les dificultats per valoritzar els resultats de la recerca persistents, i tot sovint els canvis són percebuts més com una amenaça a la qualitat de vida existent que com una oportunitat, al no identificar amb claredat el que comporta l'economia del coneixement, que no és més que posar el coneixement al bell mig de l'activitat productiva i personal, en un mon el que tendeix ràpidament a un mercat únic autoregulat per la llei de l'oferta i la demanda, i a incrementar la liberalització que permet que les empreses competeixen en un mon global, obert i asimètric; i a la vegada distribueixin el seu procés productiu en diversos punts del planeta.

Uns canvis que sovint van acompanyats de la percepció errònia que la societat del coneixement és una societat sense industries, el que genera més desencís en aquells col·lectius que han desenvolupat o desenvolupen la seva activitat laboral en el si dels processos industrials.

Efectivament La societat i l'economia del coneixement genera nova ocupació, una ocupació basada en processar informació tot generant i aplicant nou coneixement, quelcom que obliga a una forta aposta per la recerca, la innovació i les TIC, però també, i aquest es un fet a no oblidar, s'incrementen el processos industrials i la fabricació de nous productes que són cada cop més complexos. El que succeeix és que les industries busquen els indrets més escaients a nivell planetari el que origina que el pes de

l'ocupació industrial disminueixi en els països avançats. Ara la fabricació associada a grans series i de productes de baixa obsolescència es una clara candidata a reajustar la seva localització; però usualment, els processos de més valor associats a l'anàlisi, el disseny, la recerca, la gestió, la logística i la pressa de decisió, a l'igual que aquells processos de fabricació d'alt valor, es mantenen en els punts d'origen. És a dir, avui els països avançats no poden prescindir de l'indústria, el que succeeix és que han de disposar d'una indústria que té per missió competir per valor i no per cost.

Ara bé, el que és realment nou en aquest escenari industrial es que abans, el temps requerit per incorporar l'avens científic i tecnològic als processos era d'anys i ara és de mesos. Que abans, la competència i el mercat era bàsicament local o regional i ara són globals, i la gestió és molt més complexa i a la vegada el mon s'especialitza en regions o àrees del saber. I el tercer element diferencial, és que la societat es caracteritza perquè ja no és el gran qui es menja el petit sinó el ràpid que es menja al lent.

Aquest són els nous reptes a afrontar i la pregunta és que cal fer o quina és la clau perquè els organitzacions i els ciutadans puguin convertir les amenaces en oportunitats, per poder participar activament en una societat on el coneixement esdevé l'element diferencial, tot reconeixent que les empreses del país segueixen tenint un doble problema: per un costat una certa manca d'encert en la gestió de la disponibilitat tècnica y la capacitat d'innovació y aportació de valor; i per altre la disminució del gap entre la capacitat d'aportar productivitat que tenen les eines tecnològiques i la capacitat d'us de les mateixes, dos fets també íntimament lligats a la formació.

La resposta sembla fàcil: A nivell empresarial i territorial cal ser el màxim competitiu possible, el que obliga a gestionar amb èxit la triada Innovació, productivitat i globalització; tres elements que recreixent una forta inversió en capital humà. Una inversió sols possible si hi ha persones preparades i amb les actituds i els coneixements requerits. Sens dubte un fet sols possible si hom es conscient de la seva obsolescència i esta disposat a esforçar-se per adquirir contínuament nous coneixements i habilitats, i a la vegada ajustar les actituds associades a les noves realitats.

Es a dir, la competitivitat empresarial i l'increment la competitivitat de l'economia, -quelcom estrictament requerit a Catalunya i Espanya-, no sols comporta clares polítiques industrials, d'innovació tecnològica, i de col·laboració universitat empresa, també són requerides serioses polítiques de formació especialment en formació continuada i ocupacional.

Unes polítiques de formació que han estat descuidades especialment en aquelles persones en període d'atur. Les dades ho evidencien ja que mentre la Unió Europea és gasta de mitjana en formació per cada aturat uns 1.327 euros, o Alemanya 2.033 euros, a Espanya són sols 479€, *segons indicà l'Euroíndex laboral IESE-Adecco de fa uns mesos*. Un fet que dificulta seriosament la reincorporació al mercat laboral dels desocupats. Una xifra que cal també contextualitzar-la en que Espanya és el país que me diners dedica a subvencions als aturats. Hom diria menys protecció i més formació.

Cal destacar que la competitivitat empresarial i a la vegada el desenvolupament personal, associat a una bona carrera professional, convergeixen per un gran nombre d'empreses i amplíssimes franges de la població; aquest és un fet nou que succeeix per primer cop, en molts anys, en el si de l'economia del coneixement, ja que la inversió en formació facilita la innovació, la productivitat i la globalització, i a vegada és un instrument de millora personal al llarg de la vida.

La formació és per tant un instrument doble: genera competitivitat i evita l'exclusió del mercat laboral de les persones; i és un element clau de cohesió social ja que possibilita assumir fites ambicionades tot configurant persones més obertes, democràtiques, i tolerants des de els principis i les idees.

La Formació per tant s'ha convertit en la pedra angular per la integració social i el motor que impulsa el creixement econòmic. Una formació que integra el concepte d'aprenentatge permanent o d'educació al llarg de la vida. Aspecte que fou destacat pel Consell Europeu de Lisboa al definir els objectius socioeconòmics de la Unió en el si de l'economia del coneixement, tot enquadrant-la com a prioritat fonamental de l'Estratègia Europea d'Ocupació.

Una formació que cal també enquadrar-la en els canvis accelerats dels models de producció, organització i relació, tot un conjunt de fets que comporten riscos i incerteses considerables que poden provocar majors desigualtats i augmentar l'exclusió social especialment entre aquelles persones amb menys formació inicial, o amb actituds i hàbits rígids cimentats en l'edat, o per manca de possibilitats i temps per adequar els coneixements.

Aquest són aspectes que amenacen especialment a certs col·lectius majors de 50 anys, per la seva formació prèvia i els hàbits adquirits; a les dones que per la sovint exigència familiar a dedicacions i activitats complementàries, especialment de la llar, un fet que comporta menys

oportunitats per millorar les seves capacitacions i habilitats; també als aturats de llarga durada afectats pels continus canvis econòmics, i no saben o volen aprofitar el període d'atur per ajustar els coneixements i adaptar les actituds; i també als joves que si bé en línies generals tenen una bona formació tenen sovint dificultats d'accés al mercat laboral per la falta d'experiència. Un binomi formació-experiència difícil d'aconseguir amb els mètodes docents actuals però factible si s'utilitzen les tecnologies adequades que permeten la simulació en entorns virtuals gairebé reals.

Així doncs l'exigència de formació, una formació acreditada per evitar l'exclusió del mercat laboral i millorar la productivitat, és el que tindria que enquadrar totes les polítiques d'aprenentatge i formació, essent conscients que a més formació més generació de riquesa i menor conflictivitat social, un fet reconegut des de fa temps a la Unió Europea amb la constitució del Fons Social adreçat als Estats membres per fomentar les activitats orientades a la formació per a l'ocupació com, cito textual *"un mitjà al servei de la inserció social i laboral, l'adquisició de qualificacions per al desenvolupament econòmic i la dinamització del territori"*.

En l'actual context espanyol amb unes taxes d'atur cròniques, amb un alt nivell d'immigració, amb índexs de formació baixos, i un model econòmic que ha evidenciat el seu desajust amb tota virulència des d'inicis d'aquest any, la formació ocupacional i continuada hauria d'esser un instrument eficaç de dinamització del nou model econòmic, més robust i més competitiu, i a la vegada un instrument per mantenir e incrementar l'ocupació. Un fet que obliga a assumir que la despesa pública i privada en educació i formació ocupacional no ha experimentat una evolució adequada a la que més que previsible variació del model econòmic basat en la fi del cicle que hem gaudit.

Un cicle que ha implicat per una banda descensos relatius en la demanda del treball qualificat com a conseqüència de canvis en l'estructura econòmica i en el nivell de tecnificació del sistema productiu i un número suficient increment de la demanda hiperqualificada, i d'altra banda, especialment en els últims 10 anys, un increment de la demanda no qualificada degut al model de creixement fonamentat en el turisme, el consum i la construcció. Una sèrie de fets que han retardat les polítiques series i rigoroses de formació. Podríem dir que s'ha potenciat la protecció legal de l'estabilitat en l'ocupació, no considerant que l'estabilitat real l'atorga la capacitació o competència de cada individu.

La nova situació que comporta un canvi de model productiu, en el qual certs perfils formacionals tenen difícil encaix en el mercat laboral, hauria d'obligar a una revisió profunda dels sistemes de prestació social en els períodes

d'atur, i també al llarg de la vida professional, sense descuidar la adequació dels processos educacionals de Formació Professional i educació superior, tot això per garantir la ocupabilitat i a per donar resposta a les necessitats increment de la competitivitat del sistema productiu i avançar en l'economia del coneixement la única via que poc garantir la qualitat de vida dels ciutadans tal com indicava la declaració de Lisboa que feia esment.

Una reforma que s'hauria d'enfocar en una doble vessant: per un costat s'hauria d'orientar la formació ocupacional amb criteris adequació es a dir enfocar la formació amb la finalitat de assolir una correspondència perfecta i en tot cas els desajustos són sol passatgers i originats per la manca d'experiència que s'adquireix amb facilitat. Per altra, possibilitar que la formació permeti l'ocupació a curt, i el manteniment de la ocupabilitat transsectorial a llarg, aquest es un aspecte nou de complexitat significativa ja que permeabilitat o mobilitat sectorial ha de conjugar especialitat i abstracció, formació finalista i a la vegada creadora d'habilitats i capacitats pròpies d'aprenentatge generalista i obert, com per exemple navegabilitat i recerca per Internet.

Un doble objectiu que no pot ignorar que la relació formació ocupació es desenvolupa en un mercat no homogeni i canviant, tan en els perfils ocupacionals com en les exigències derivades dels pilars del model econòmic. Cal assumir que els llocs de treball no flueixen simbiòticament a les capacitats o vocacions dels treballadors sinó a les exigències de la competència global, el que comporta que: no s'ha d'establir una correlació rígida entre educació i ocupació, cal fomentar la flexibilitat de forma compatible amb l'especialització, aquest aspecte és clau, al igual que acceptar que les habilitats bàsiques dels llocs de treball han de ser adquirides prèviament que els treballadors entrin a l'empresa. Uns coneixements que han d'esser acreditats i acreditables per garantir la ocupabilitat i la competitivitat empresarial i territorial, ja que sense ocupació de qualitat i empreses competitives no es genera la riquesa que permet el progrés dels ciutadans.

### **Antoni Garrell i Guiu**

President del Consell Assessor de l Junta de Cercle per al Coneixement, [www.cperc.net](http://www.cperc.net).  
Director General fundació per l' [ESDi](http://ESDi)