

INFORMA'T

LA REVISTA DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

OCTUBRE 2016 Núm. 0

COMENCEM



“Sense formació no hi ha futur ni per a les empreses ni per a les persones”

Mercè Garau i Blanes, Presidenta del CFCC i Directora del SOC

“Tenemos un problema”

Alfonso Luengo, Director-Gerent de la FEFE

Concurs de disseny de portades



Generalitat de Catalunya
Consorti per a la Formació Contínua
de Catalunya



PUNT DE TROBADA DE LA FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

INFORMA'T és una publicació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

EDITA

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco
Ariadna Rectoret
Armand Giménez
Carles Méndez
Esperanza Rodríguez
Gemma Aguyé
Immaculada Soria
Laure Díaz Gómez
M^a Elena Palacios

CONTACTE

revista@conforcat.cat

WEB

www.conforcat.cat

Per a subscripcions:

www.conforcat.cat



Reconeixement – No Comercial

(by-nc): es permet la reutilització i reproducció dels articles d'aquesta revista sempre que se'n reconegui l'autoria i es faci menció de la publicació i l'òrgan editor. Es permet la generació d'obres derivades sempre que no se'n faci un ús comercial. Tampoc no es pot utilitzar l'obra original amb finalitats comercials

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, al llarg de més de 10 anys de funcionament, ha prioritzat treballar braç a braç amb els agents socials per assolir una formació professional per a l'ocupació de qualitat, que centrés els seus objectius en:

- Impulsar l'ocupabilitat de les persones i de la seva expertesa professional.
- Impulsar la competitivitat de les empreses del país.

La prioritat d'**INFORMA'T** és donar rellevància i visibilitat a la formació professional per a l'ocupació dins de l'agenda pública del país, així com ser també l'altaveu crític de tots els actors que intervenen en el sistema, per compartir experiències, accions i bones pràctiques que mostrin les bondats del model, però també les seves mancances, i per a la implementació de propostes de millora.

A partir del núm. 1, **INFORMA'T** s'estructura en un format clàssic, però també dinàmic i participatiu. Obrim amb un editorial, on destaquem els temes d'actualitat; un apartat amb articles, i un altre, **Signatura convidada**, on els protagonistes són les persones, les entitats que treballen projectes cabdals en el camp de la formació professional per a l'ocupació. Us proposem, a més, una entrevista amb algun personatge destacat del món de l'ocupació i un apartat per donar visibilitat a aquelles bones pràctiques (que són moltes) que es desenvolupen, i que a vegades passen desapercubudes.

Adjunt a **INFORMA'T** hi trobareu **El Consorci en Xifres**, que com a annex estadístic, ofereix una visió de conjunt de l'evolució trimestral dels indicadors de la formació professional per a treballadors i treballadores en el conjunt de Catalunya.

Cal fer un èmfasi especial a la portada de cada número de la revista que s'escollirà entre les propostes presentades en el concurs de portades que es convocarà anualment, i en el qual podran participar els alumnes dels centres de formació professional per a l'ocupació de les àrees de disseny i arts gràfiques. Esperem ser una plataforma d'impuls dels futurs dissenyadors de Catalunya

Des del Consell de Redacció d'**INFORMA'T**, us convidem a participar activament en aquest projecte. Amb la vostra complicitat, el vostre coneixement i les vostres experiències, aquesta revista informarà sobre el camp de la formació professional per a l'ocupació i hi obrirà nous horitzons.

INFORMA'T com a punt de trobada de tots els actors de la formació professional per a l'ocupació a Catalunya, vol tenir un efecte multiplicador, per aconseguir que el sector tingui el lloc preeminent que li pertoca en l'agenda pública, en benefici de l'ocupabilitat de les persones i de la competitivitat de les empreses.



SUMARI

4 EDITORIAL

Ariadna Rectoret i Jordi
Directora del CFCC

5 ARTICLES

Salutació dels nostres consorciats:

Antònia Pasqual Moreno, CCOO
Jordi Comallonga i Mateu, UGT de Catalunya
Héctor Pérez Montlleó, PIMEC
Iris M^a Molina Àvila, FOMENT
César Sánchez Hernández, FEPIME



10 CONCURS DE DISSENY DE PORTADES

Bases del
conkurs



11 NOTÍCIES BREUS

13 SIGNATURA CONVIDADA

Tenemos un problema

Alfonso Luengo Álvarez-Santullano

Director Gerent
Fundació Estatal per a la Formació en
l'Ocupació

17 CONTRAPORTADA

Entrevista amb la Directora del SOC
i Presidenta del CFCC
Mercè Garau i Blanes



Tota la meva trajectòria professional dins de l'administració pública ha estat sempre directa o indirectament relacionada amb la formació professional per a l'ocupació.

En aquests anys he pogut copsar que aquest subsistema de formació és el gran desconegut i, en moltes ocasions, ha estat oblidat, denostat i, a vegades, menyspreat per aquells que no el coneixen.

INFORMA'T és una iniciativa que vol posar en valor el nostre entorn, el de la formació professional per a l'ocupació, i la tasca que s'està fent des dels centres de formació, des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) i el mateix Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC).

És per això que volem visibilitzar, amb aquesta iniciativa, la feina ben feta que s'està portant a terme als centres que es dediquen a impulsar aquesta formació: el paper dels formadors que la imparteixen i que ho fan amb uns nivells de qualitat molt elevats i amb èxit; i la feina que els excel·lents professionals de les administracions responsables d'impulsar aquesta formació fan dia a dia. Aquesta és la nostra missió: posar en valor la feina de tots aquests treballadors i treballadores del nostre sector. Per això volem fer visibles els resultats, fruit de la bona entesa i de l'estreta col·laboració entre l'Administració, les organitzacions sindicals i empresarials que tenen la consideració de més representatives a l'àmbit de Catalunya, els centres de formació, els formadors i formadores i tot el seu entorn.

Ens queda feina per fer? Sí, i molta. Hem de seguir avançant en la millora contínua de la qualitat dels serveis, en l'apropament dels serveis a les necessitats reals de les empreses, en la simplificació de tots els processos, etc., però també en la comunicació. Per això **INFORMA'T** no pretén ser únicament una revista o un butlletí informatiu, sinó que neix amb la vocació de ser un punt de trobada de tots els qui ens sentim a prop de la formació en totes les seves vessants. Aquí volem donar cabuda a tots aquells que desitgeu compartir experiències d'interès mutu, emfatitzar les bones pràctiques que tenen lloc en l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació, donar veu als professionals més destacats d'aquest àmbit, compartir l'espai amb les empreses, i convidar-vos a participar-hi, de tal manera que la vostra contribució ens permeti perfeccionar la percepció que tenen els usuaris de la formació.

Desitjo que aquesta eina que avui us presentem i que publicarà el seu número 1 al desembre, es consolidi com a eina d'intercanvi d'informació, i que siguem capaços de generar reciprocitats i complicitats, que de ben segur contribuiran a la millora de la qualitat dels nostres serveis.

Us desitjo bona feina!

Ariadna Rectoret i Jordi
Directora del CFCC



MODEL PARTICIPATIU PER A LA GOVERNANÇA DEL SISTEMA



Antònia Pascual Moreno

Benvolguts, benvolgudes,

Celebro la posada en marxa d'aquesta revista des del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. Confio que hi trobaran informació interessant i els animo a llegir-la.

El Consorci ha estat un projecte singular que CCOO de Catalunya ha defensat des d'abans de la seva creació com un instrument útil i eficaç per a la gestió dels plans i programes de formació, adreçats prioritàriament a persones ocupades, que va començar la seva singladura en una etapa de traspàs de competències a les Comunitats autònomes que no es va desenvolupar completament. A Catalunya vam aconseguir el consens entre tots els agents socials i l'Administració per a la seva creació, l'any 2004, ara fa dotze anys i vull fer un reconeixement al primer director, Sr. Juan Pedro Gonzalez i a les direccions que posteriorment ha tingut el Consorci pel seu alt compromís i professionalitat.

Al llarg d'aquest temps, CCOO hem participat activament als òrgans de direcció, amb corresponsabilitat, des del convenciment que

la formació denominada "contínua" forma part de la formació al llarg de la vida de les persones i ha de ser de la màxima qualitat, majoritàriament de Certificats de professionalitat i de les especialitats necessàries en els sectors productius, sectorials i transversals, que permetin oferir l'oportunitat de millorar el nivell de formació adquirit tot incidint, modestament, en el manteniment de l'ocupació.

"La formació ha de ser de la màxima qualitat, majoritàriament de Certificats de professionalitat i de les especialitats demandades en els sectors productius, que permetin oferir l'oportunitat de millorar el nivell de formació adquirit tot incidint en el manteniment de l'ocupació."

CCOO, com a sindicat que té les persones com a centre de les seves polítiques, vam crear l'any 1988 el **CE-PROM**, actualment denominat **Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto**, per fer formació d'oferta, orientació, reciclatge i d'altres programes i projectes, especialment per a les persones amb menor nivell formatiu. En aquests anys hem desenvolupat eines de suport a la formació; projectes de col·laboració amb altres entitats; el disseny de models de gestió; disseny de model d'orientació professional; projectes de formació dual, entre d'altres. Hem treballat en col·laboració amb el Consorci des del primer moment, aportant tota l'experiència, la nostra capacitat de detecció de necessitats formatives directament des de les empreses i sectors, i suggerint millores permanentment.

"La formació contínua forma part de la formació al llarg de la vida de les persones".

Cal recordar que els recursos per la formació d'oferta provenen de la quota de formació professional que aportem les persones treballadores i les empreses. Per tant, estem legitimades a intervenir en el govern del Consorci i del sistema de formació per a l'ocupació, des de la responsabilitat, en la planificació, difusió, seguiment i avaluació.

L'Administració té les funcions de direcció, gestió, control, seguiment, avaluació i implementació del sistema, dins les limitacions de competències que actualment tenim a Catalunya en aquesta matèria.

Finalment, vull fer un agraïment als treballadors i treballadores del Consorci per la gran professionalitat que han demostrat en aquests anys; per haver afrontat i resolt positivament grans reptes, des de la posada en marxa el 2004, els anys de crisi, especialment a partir de 2011 amb la substancial reducció pressupostària i ara en 2015 amb el canvi de normativa que ha incrementat exponencialment el volum d'expedients a gestionar, valorar i resoldre en temps rècord.

Antònia Pascual Moreno
Secretària de Socioeconomia



LA FORMACIÓ CONTÍNUA, OPCIO DE PROGRÉS PROFESSIONAL



Jordi Camallonga Mateu

En primer lloc, vull felicitar la iniciativa d'aquesta nova publicació i a l'equip que ha apostat tirar-la endavant.

És del tot necessari disposar d'una eina que contribueixi a fer difusió i pedagogia de la tasca que durant molts anys s'està duent a terme amb la cooperació de tots per fer arribar la formació per l'ocupació al conjunt de treballadors/ores de Catalunya.

La creació del Consorci va suposar un repte en el qual la UGT de Catalunya va creure i s'hi va implicar plenament. Un repte pel context històric en què es produïa el traspàs de la formació contínua a Catalunya, i un repte pel qual suposava avançar cap a un model de formació contínua propi català.

Aquest fet ha significat **poder comptar amb un model ple de valors però fonamentalment amb dos que el fan diferencial: proximitat i cooperació.**

Des de la UGT de Catalunya hem plasmat aquest model en la nostra pròpia organització. Per una banda potenciant el coneixement dels sectors i de les necessitats formatives dels nostres delegats i delegades en les fases de detecció de necessitats i planificació, i per altra banda fent arribar a cada racó de Catalunya la formació necessària per a augmentar el progrés professional dels treballadors/es.

Per una altra banda, **la cooperació s'ha traslladat amb la participació de tots els agents del mercat conjuntament amb l'Administració en la diagnosi**

“L'aposta de la UGT de Catalunya l'any 2004, amb la posada en marxa del Consorci, va ser clara: La implantació d'un model català de formació contínua, participat per tots els agents, de proximitat, que arribés a tots els treballadors/es i a tots els racons de Catalunya.”

de les necessitats, en el disseny de noves eines, en una planificació i presa de decisions consensuades. En definitiva, fer arribar la formació allà on hi hagi un grup de treballadors/ores que ho necessitin.

En els últims anys, però, s'ha obert un debat esbiaixat sobre el model de formació contínua, en què s'han qüestionat molts aspectes d'aquest model, entre ells la participació dels agents econòmics i socials.

S'està qüestionant la tasca que ha permès progressar professionalment a milers de treballadors i treballadores d'aquest país.

Per això, aprofitant l'oportunitat que tinc com a membre del Comitè Executiu i Consell General del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, **amb el naixement d'aquesta publicació vull convidar a la reflexió i petició de no defallir, malgrat les moltes dificultats, en l'aposta d'un model de formació on TOTS els treballadors i treballadores tinguin opció de progrés professional.**

El futur és progrés, oportunitats, evolució, desenvolupament. En definitiva caminar per avançar cap a un model a on els entrebancs i obstacles formin part del mateix camí i no d'un model que d'entrada s'hi situïn obstacles que, premeditadament, entretallin les oportunitats dels treballadors/ores.

Per això des de la UGT de Catalunya us convidem a treballar per a un objectiu comú: un model de formació basat en la cooperació, un model on es reforci el paper de la planificació, seguiment i control, un model d'abast territorial. En resum un model que proporcioni oportunitats de progrés professional.

Jordi Camallonga i Mateu
Vicesecretari General d'Àrea Interna



LA PARTICIPACIÓ DELS AGENTS SOCIALS EN LA GOVERNANÇA



Héctor Pérez Montlleó

Ara ja fa 12 anys, l'any 2004, va néixer el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya amb l'objectiu principal de desenvolupar la formació professional contínua com a instrument essencial per garantir la formació al llarg de la vida.

En aquell moment, PIMEC, com a patronal més representativa de les pimes de Catalunya, va donar suport a l'aposta que feien les institucions per reforçar el paper transcendent de la formació contínua en la millora de la competitivitat de les empreses i en el desenvolupament professional dels seus treballadors, i va entrar a formar part dels òrgans de govern del CFCC.

“Les darreres modificacions normatives fan que la participació dels agents socials en el sistema sigui més determinant en el disseny, la planificació, el seguiment i l'avaluació de la formació professional per a l'ocupació”

Després d'aquests anys de funcionament, celebrem la tasca que ha fet **el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya**, no només quant a l'organització i gestió de la formació contínua a Catalunya, sinó també perquè ha esdevingut **el millor espai de diàleg social entre l'Administració i els agents socials en un tema tan cabdal, per al futur del país, com és la formació.**

Les darreres modificacions normatives fan que la participació dels agents socials en el sistema sigui més determinant en el disseny, la planificació, el seguiment i l'avaluació de la formació professional per a l'ocupació. Aquest fet posa encara més de relleu la necessitat de mantenir els actuals espais de diàleg i de participació dins del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, al mateix temps que es promouen noves formes de participació que millorin l'actual escenari.

“Cal estar molt atents a l'evolució, tendències i necessitats de les empreses per ajudar-les a estar al dia de les novetats que l'entorn laboral els ofereix.”

Des de PIMEC tenim molt clar que la nostra prioritat és aconseguir que el nostre teixit empresarial sigui productiu i competitiu. Per això apostem per una formació de qualitat i ajustada a les necessitats presents i futures del mercat, i ho fem escoltant de ben a prop els nostres empresaris, que ens expliquen quines són les necessitats de les pimes, i estant molt atents a l'evolució, tendències i necessitats de les empreses per ajudar-les a estar al dia de les novetats que l'entorn laboral ens ofereix.

Amb la publicació d'aquesta revista que ara publica el seu primer número, el Consorci reforça encara més el seu objectiu de comunicació i difusió de la formació professional contínua entre empreses i treballadors. Des de PIMEC volem donar-li la benvinguda, desitjar-li molts anys i vida i, sobretot, que assoleixi els objectius plantejats.

Héctor Pérez Montlleó
Director Departament Recursos Humans i Formació

LA TRANSCENDÈNCIA DE LA FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA



Iris Mª Molina Ávila

El concepte d'aprenentatge al llarg de la vida posa l'accent en l'aprenentatge permanent de les persones, que en l'actualitat és indispensable per a les organitzacions productives. Els canvis tecnològics i la globalització, entre altres factors, produeixen canvis en els llocs de treball i en les competències que cal assolir per augmentar la competitivitat de les empreses. Per tant, la formació contínua de les persones treballadores ocupades esdevé una estratègia clau en aquest sentit.

Un dels elements que cal incloure en el sistema de formació professional és la prospecció de necessitats formatives de les empreses, que hauria d'emergir des del mateix sistema productiu.

Des de la creació del CFCC, l'any 2004, Foment del Treball hi col·labora activament per tal d'avançar-se a les necessitats de formació futures de les empreses. Hem impartit formació especialitzada, en el marc d'un enfocament formatiu transversal, a persones ocupades en general, i formació més específica adreçada a treballadors dels àmbits dels serveis financers, d'administració i de les assegurances. També hem participat en

"Més de 10 anys potenciant les competències a més de 8.000 alumnes anuals els últims 5 anys".

"Aquesta publicació que ha de ser punt de trobada del sector i un lloc des d'on innovar i explicar les millors pràctiques de la formació per a l'ocupació"

projectes de formació destinats a microempreses i en els plans per a joves.

Foment del Treball té, com a una de les àrees d'atenció prioritària, la formació. El 2014 va crear el **Departament de Coneixement i FP**, que s'encarrega de manera integral de les necessitats de formació que puguin tenir els socis de Foment i l'empresariat en general. Foment m'ha encomanat la direcció d'aquest Departament, que assumeixo amb compromís.

Per aconseguir aquest objectiu, definim estratègies en l'àmbit formatiu que millorin i actualitzin les competències professionals de les persones, influïm en polítiques públiques que tinguin incidència en aspectes de la formació al llarg de la vida i adaptem els programes i serveis concrets de diferents àmbits competencials a les necessitats formatives de les empreses.

Amb aquestes línies vull donar-li la benvinguda a una publicació que ha de ser punt de trobada del sector i un lloc des d'on innovar i explicar les millors pràctiques de la formació per a l'ocupació.

Iris Mª Molina Ávila
Directora de Coneixement i FP



FORMACIÓ PER A LES PIMES



César Sánchez Hernández

Són molts els reptes que tenim per davant les organitzacions empresarials els propers anys, però si n'hi ha un que mereix especial atenció, aquest és la formació continua de treballadors i directius de les petites i mitjanes empreses. Vivim moments transformadors

en tots els àmbits: econòmic, polític, cultural i social.

L'era digital ja no és una qüestió de futur, sinó de present, i són molts els sectors econòmics i empresarials que modifiquen totes les seves estratègies, models de negoci, models comercials i productius per aquest motiu. Les necessitats de formació per actuar dins aquest entorn nou i canviant són extraordinàries.

"Necessitem un sistema institucional fort i eficient, àgil per prendre decisions noves".

Des de FEPIME tenim el compromís de procurar i facilitar els millors programes formatius per tal que les empreses petites i mitjanes tinguin l'oportunitat de facilitar als seus equips professionals la formació oportuna dins aquest context. Les grans empreses tenen per si soles recursos econòmics suficients perquè assolir aquest objectiu no sigui un problema, però les petites necessiten molt més del nostre compromís i ajut.

Des del Consorci per a la Formació Continua de Catalunya, totes les organitzacions tenim l'oportunitat d'articular el sistema formatiu, els recursos, els programes i l'oferta formativa imprescindible que necessiten les nostres empreses. Com a Secretari General de FEPIME vull expressar la nostra disponibilitat a participar i contribuir a aquest propòsit, que definirà la capacitat de creixement de les pimes els propers anys. No es tracta de tenir una web, de gestionar xarxes socials o implantar la factura electrònica: es tracta de fer empreses digitals, amb estratègies que, moltes vegades, no tenen res a veure amb els models de les empreses tradicionals del mateix sector.

Més que mai, necessitem un sistema institucional fort i eficient, àgil i capaç de prendre decisions noves. Entenem que, més enllà del finançament per a la formació -és evident que els recursos econòmics són necessaris-, cal tenir una idea clara dels programes formatius que aportaran valor a les empreses. Si volem resultats diferents, hem de fer coses diferents.

Aprofito aquestes línies per felicitar el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya per la iniciativa en tirar endavant aquesta publicació, que, de ben segur, ens ajudarà a tots a compartir i comunicar les necessitats, però també els nostres encerts al llarg d'aquesta nova etapa.

FEPIME treballarà sempre des de la unitat, amb sentit de responsabilitat i amb el compromís de trobar les millors respostes per a les petites i mitjanes empreses.

César Sánchez Hernández
Secretari General



CONCURS DE DISSENY DE PORTADES



Amb motiu del llançament de la revista **INFORMA'T**, es convoca la primera edició del concurs de disseny de portades per a aquesta publicació.

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, en col·laboració amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), té previst de publicar la revista amb periodicitat trimestral.

El número 1 veurà la llum al desembre de 2016. En aquesta edició del concurs, hi haurà 5 dissenys de portada guanyadors, que correspondran als números 1 (desembre de 2016), 2 (març de 2017), 3 (juny 2017), 4 (setembre 2017) i 5 (desembre 2017). Posteriorment, en la publicació de la revista de cada mes de desembre s'obrirà convocatòria per a les 4 portades de l'any següent.

CONDICIONS DE PARTICIPACIÓ

Poden presentar-hi propostes tots aquells participants de cursos de formació professional per a l'ocupació de les àrees professionals de disseny i arts gràfiques de les convocatòries de l'any en curs i de l'any immediatament anterior, sempre que compleixin les condicions establertes en aquestes bases.

Els interessats a participar en el concurs hauran d'omplir l'imprès "*Document de participació en el concurs de portades 2016-2017- **INFORMA'T***", que trobareu a la web del CFCC en l'apartat **Revista**.



BASES DEL CONCURS

Quantitat: cada participant podrà presentar un màxim d'una creació per temàtica proposada.

Originalitat: els treballs han de ser inèdits i propis.

Temàtica: la temàtica de la portada ha d'estar relacionada amb la formació, l'empresa, l'ocupació o la feina i preferiblement, amb un dels següents temes: reconversió industrial, idiomes, TIC, turisme i hostaleria,

atenció sociosanitària, automoció, moda, alimentació, indústria farmacèutica, química industrial i química fina, agricultura, ramaderia i pesca, logística, art,...

Format: els dissenys han de presentar-se en format digital (jpg, tiff, png i bmp), l'arxiu ha de tenir una mida màxima de 20Mb i la imatge ha de ser adaptable a la impressió en un DIN A4.

Termini de presentació: fins al 21 de novembre de 2016.

Presentació propostes: els participants han de lliurar els seus dissenys per correu electrònic a: revista@conforcat.cat, amb l'assumpte: "**Concurs portada *INFORMA'T***". En el correu hi ha d'haver:

- La proposta de disseny
- Còpia escanejada del "Document de participació en el concurs de portades 2016-2017 **INFORMA'T**" convenientment registrat.

Acceptació: la participació en el concurs implica l'acceptació de les bases del concurs i del veredict del jurat.

Drets: els autors del disseny de les portades guanyadores cedeixen gratuïtament els drets de comunicació pública, divulgació, reproducció i transformació al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, que es reserva aquests drets d'acord amb els objectius del concurs: aplicar aquests dissenys a les portades de la seva revista.

Sempre que es difonguin els treballs premiats, s'esmentaran els noms dels autors.

Jurat: la tria dels dissenys guanyadors correspondrà a un jurat format pel Consell de redacció de la revista. Els criteris de valoració seran els següents: originalitat, qualitat de la proposta i adequació al tema. Cada membre del Consell de Redacció triarà dues portades, se sumaran els vots i els treballs més puntuats seran els escollits. El nom dels guanyadors es comunicarà mitjançant publicació a la web del CFCC i mitjançant correu electrònic.

Premi: el disseny guanyador serà una de les cobertes de la revista, amb el nom de l'autor en primera plana. A més de la publicació del disseny a la portada de la revista, dins del número de la revista corresponent es farà una **entrevista a l'autor/a i a la persona responsable del centre de formació** que impulsava el curs i/o al formador que l'impartia.

Aclariments: el jurat es reserva el dret de deixar el concurs total o parcialment desert.



1 LA DIRECTORA DEL SOC PRESENTA ELS PROJECTES DE FUTUR DE L'ENTITAT

La Directora del SOC, Mercè Garau, presenta les noves línies estratègiques de l'entitat en dos àmbits d'actuació:

Àmbit de serveis: impulsar un nou model relacional amb les entitats, proposar un nou model integral de la formació professional per a l'ocupació i millores en la cartera de serveis de les oficines de treball arreu de Catalunya.



Àmbit de gestió: implementar un nou model a la verificació econòmica i justificació del SOC,

com a organisme intermedi de fons provinents d'altres administracions.

Totes les actuacions s'encaminen a marcar un nou rumb per oferir una millor cartera de serveis a la ciutadania pel que fa a les polítiques actives d'ocupació, a optimitzar els processos administratius de la gestió dels programes, a donar una rellevància cabdal a les oficines i als seus professionals, així com també a posar en funcionament el nou portal del SOC, que vol donar una nova dimensió a la relació SOC-persones usuàries.

2 EL CONSORCI PARTICIPA EN EL GRUP DE DEBAT DEL CONSELL DE RELACIONS LABORALS

La Directora del Consorci, Ariadna Rector, participa en el grup de debat del Consell de Relacions Laborals sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional.

El matí del dimarts 20 de setembre de 2016, a la seu del Consell de Relacions Laborals, es va dur a terme una sessió del grup de debat *Models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional*. Valoració de persones expertes. La sessió tenia per objectiu intercanviar experiències que permetessin reflexionar sobre els elements fonamentals per a l'èxit en els itineraris d'aprenentatge i en les pràctiques en la formació professional inicial i en la formació per a l'ocupació.

L'activitat, que va generar un ric intercanvi entre persones expertes sobre aquesta temàtica estratègica per al país, ha de concloure amb un informe extens de conceptualització, recull de bones pràctiques i plantejament de propostes d'actuació.



3 PARTICIPACIÓ DEL CONSORCI A LA TROBADA ORGANITZADA PER L'OFICINA D'ACCIÓ DE LA DELEGACIÓ DEL GOVERN A FRIEDRICHSHAFEN, ALEMANYA

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya representat pel seu cap de l'Àrea de Programes de Formació Robert Ramos Sempere, ha participat en les dues taules rodones d'intercanvi d'experiències sobre el futur de l'aprenentatge dual entorn a les oportunitats, l'externalització i la vinculació dels interessos industrials, que va organitzar la Delegació del Govern de la Generalitat a Friedrichshafen, Alemanya. Entre els temes abordats, en destaquem:

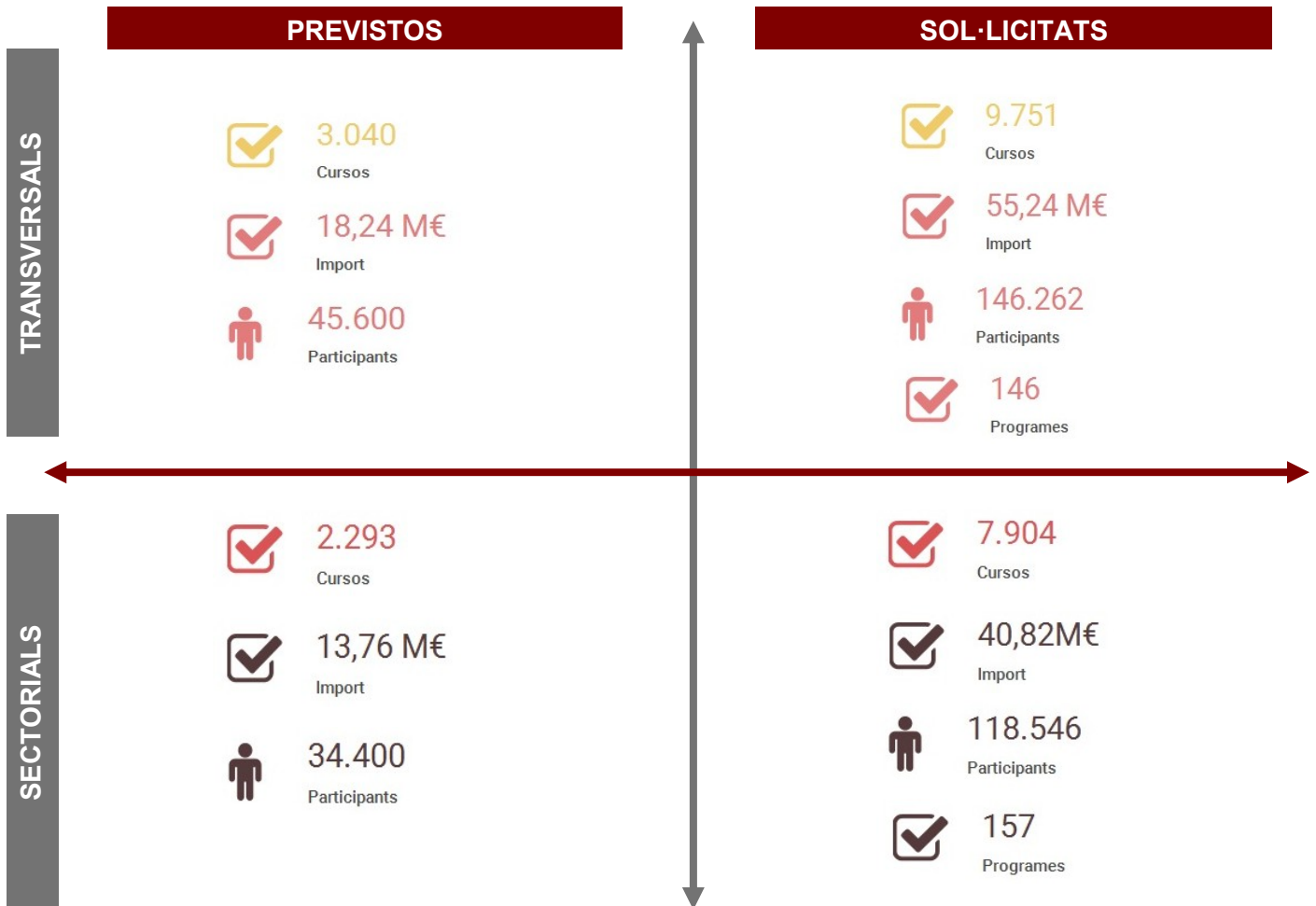
- La importància de tractar les habilitats lingüístiques, la diversitat i les diferències culturals en temps de mobilitat laboral.
- Com podem aplicar els mètodes de l'aprenentatge dual de formació professional de curta durada?
- Com homologar els graus entre les regions.
- És l'educació professional que es proporciona a les escoles adaptable, en teoria i a la pràctica, a les empreses?
- Les empreses inverteixen en aquest tipus d'aprenentatge perquè els manquen els professionals que necessiten?
- L'aplicació de la formació professional dual a Catalunya.



...Notícies breus

4 TANCAT EL PERÍODE DE SOL·LICITUD DEL CONSORCI

El dia 22 de setembre va acabar el termini per a la sol·licitud de programes de formació professional per a l'ocupació destinats a persones treballadores ocupades. D'acord amb les sol·licituds presentades i la previsió sobre l'import convocat, les dades són les següents:



5 ESTRENEM IMATGE A LA FAÇANA DE L'EDIFICI





TENEMOS UN PROBLEMA POR ALFONSO LUENGO ÁLVAREZ-SANTULLANO



Bajé del taxi frente al imponente edificio de la Audiencia con pocas ganas de adentrarme en la espesura administrativa y judicial que me esperaba en la Sala de vistas. Siendo una de esas mañanas de luz disolvente y olor a singularidad mediterránea me puse a disfrutar de un paseo por Lluís Companys, sin dirigirme a ningún lugar en concreto y a todas partes a la vez. Al minuto y medio de andadura y animado por mis adicciones matutinas me dejé caer por un establecimiento hostelero de aspecto neutral y concurrencia limitada para tomar un café y terminar de despertarme. Me senté en una banqueta frente a la barra y, alerta como estoy siempre a mis contextos, me percaté de que a mi izquierda se celebraba una conversación no casual sobre esto y aquello. A fin de no resultar siquiera interpelado por los hablantes me dispuse a protegerme tras mi postura mejor ensayada de indiferencia melancólica pero ella hizo una pausa en su cháchara y mirándome con una sonrisa inapelable me desarmó de mis escudos gestuales:

Ya ve, aquí estamos... arreglando el mundo.

Bueno –contesté pensando en el juicio oral de las doce-todos lo hacemos siempre.

Dice éste –señalando al camarero- que el país no hay quien lo arregle mientras la gente no deje de quejarse y no empiece a buscarse de verdad la vida.

¡Hombre! –apostilló el interpelado- ¿No dicen que esta juventud está tan bien preparada? Tanto estudiar pa' luego trabajar en una barra y yo, coño, yo llevo trabajando desde los dieciséis años y lo aprendí todo sirviendo y atendiendo al personal. Muchos estudios pa' cosas que no se necesitan y luego el personal se queja de que no encuentran faena de lo suyo.

Tomé aire irremediabilmente atrapado por la fuerza tractora de una polémica.

Miren, precisamente estoy yo escribiendo un artículo de tipo ensayístico para una importantísima institución catalana que se dedica a estos temas... el Consorcio... ¿Lo conocen?... veo que no... ¿Y la Fundación estatal para... la Tripartita? Tampoco... Bueno, es igual. El artículo se llamará TENEMOS UN PROBLEMA y a pesar de que yo he prohibido en la Fundación que dirijo pronunciar la palabra "problema" en mi pre-

sencia –todo de lo que se habla ha de calificarse como "asunto", y yo decido entonces qué asunto ascien- de a la categoría de problema- no he podido encontrar en el diccionario otra que mejor califique lo que ocurre en España. A ver, según mi opinión, modesta pero basada en datos contrastados de estas y otras entidades importantísimas, el gráfico español de las cualificaciones representa con dramática sencillez la singularidad divergente de nuestra población activa. Si comparamos el gráfico de nuestras calificaciones... se lo pinto en esta servilleta... con el del panorama europeo de referencia, considerando como tal a la llamada "Europa veintisiete" (Unión Europea, más Noruega y Suiza), el porcentaje de nuestros titulados superiores supera en tres puntos al de la media de estos países y en más de veintidós... sí, veintidós... la de las personas en edad de trabajar con baja o nula cualificación.

Siendo este dato representativo de una situación indeseable, no lo es menos la distancia entre el porcentaje de cualificados medios respecto al de la UE, que es de menos de la mitad. No, no se vayan aún, por favor... O sea, que somos campeones de Europa en titulaciones superiores, campeones del mundo de la baja cualificación (del mundo occidental, se entiende) y bono basura en el resto de las cualificaciones.

"La media", por cierto, es una expresión sedante porque te acerca siempre al rango nuclear de la virtud, el horizonte convencional y eufemístico de cualquier cosa... Tú dices "la media" y ya te ves donde reside el justo ideal pero esto es muy engañoso porque no es lo mismo, por ejemplo, "la media" de los cuatro primeros, donde nos correspondería estar si nos comparamos con los países de parecido PIB, que la media de todos. Es decir, que estando ya lejos de la media general nos encontramos a distancia sideral de la de nuestros teóricos pares. Pero ajustando más la lente del Instituto Nacional de Estadística podremos apreciar que la población activa ocupada reparte sus cualificaciones de una forma también divergente porque el cuarentaidós por ciento de nuestros trabajadores posee alguna titulación superior (raramente, por tanto, relacionada con el trabajo que desempeña) mientras que los niveles formativos restantes se reparten al treintaicinco y veintitrés por ciento entre las titulaciones media y primaria.

...Tenemos un problema

Al menos, si nos vamos a los datos de desempleo por cualificación resulta evidente que estudiar (aunque sea una carrera) no es tan mala idea como puede parecerle a usted ahí tan a gustito detrás de la barra, pues el número de personas desempleadas sin estudios o con estudios primarios en nuestro país triplica al de los que tienen estudios superiores. Pero esa divergencia del gráfico español de las cualificaciones no solo se da respecto a los países de nuestro entorno, lamentablemente se da también y sobre todo respecto al futuro más próximo: La prospectiva europea en materia de cualificaciones indica que en los próximos años, y a pesar del moderado repunte de nuevo alumnado en la formación profesional, (un cinco por ciento este año) se mantendrán las distancias entre España y Europa en lo concerniente a ese reparto.

¿Y por qué me pongo tan dramático? Porque lo fundamental para el futuro es una buena ratio de las cualificaciones intermedias: según CEDEFOP, la mitad de los empleos netos que se crearán en los próximos diez años en Europa -es decir, durante el tiempo en el que hijos o sobrinos de ustedes y la hermana pequeña de esa vecina tan guapa, hoy adolescentes, buscarán trabajo- requerirán para su desempeño cualificaciones intermedias y muy específicas, si bien habrá cambiado el concepto mismo de "cualificación" (lo que hoy se considera intermedio en muchas ocupaciones mañana será lo básico). O sea, que nos alejamos de nuestros vecinos al mismo ritmo que se aleja de nosotros la realidad futura.

“La mitad de los empleos netos que se crearán en los próximos diez años en Europa, requerirán para su desempeño, cualificaciones intermedias”

¿Y qué hará entonces el mercado? Todo esto se resume en dos consecuencias fatídicas: más sobrecualificación y más subempleo. El mercado descontará el *gap* de las cualificaciones y compensará esa carencia atrayendo la fuerza laboral cualificada que necesita desde el exterior (del Este, mayormente), alimentando al tiempo la sobrecualificación de la fuerza laboral disponible en el país y repartiendo entre el personal no cualificado el trabajo que queda, o sea, incrementando de paso el subempleo.

Vamos por partes... *otro café, por favor... sin azúcar, me estoy quitando...* Dije hace un momento que la titulación superior abarca más del cuarenta por ciento de la fuerza laboral activa *¿Alguien puede imaginar una Economía en la que casi la mitad de los empleos*

exigieran titulación superior? Por tanto, la sobrecualificación se infiere objetivamente a simple vista porque no puede haber trabajo de nivel superior para tanto titulado. Esta es la triste tendencia que alimenta mi pesimismo pues ese fenómeno provoca a la larga una gran frustración personal i desmotiva a los trabajadores para la formación continua, tan necesaria para estar presentes en el mercado. Todo al final redundará en un perjuicio a la competitividad de las empresas porque se frenará esa tendencia natural a la innovación que se produce en las organizaciones cuando las plantillas están bien ajustadas y mantienen la ambición por su desarrollo profesional.

La sobrecualificación se declara abiertamente en las encuestas por un tercio de los titulados superiores (un cuarto, aquí en Cataluña) pero probablemente la sobrecualificación soterrada sea mayor si tenemos en cuenta la masa salarial de esos millones de titulados universitarios ocupados. Por tanto, nuestra Población Activa ocupada "competitiva" (o sea, la formada específicamente según los requerimientos de cada sector) está muy por debajo de la media de aquellos con los que deberíamos competir porque, pondré otro ejemplo, las empresas de los sectores clave para estos procesos, como los relacionados con las tecnologías y las comunicaciones, no reciben candidaturas adecuadas.

“Por tanto, nuestra Población Activa ocupada “competitiva” está muy por debajo de la media de aquellos con los que deberíamos competir”

En un país con tanto desempleo, especialmente juvenil, resulta paradójico que empresas pujantes no hayan podido cubrir más de ochenta mil posiciones de cualificación intermedia el pasado año. Este es un problema de difícil solución porque la desconexión social con la Formación Profesional está tan profundamente arraigada en nuestra sociedad como la situación contraria en los países más avanzados.

Décadas de cimentación cultural y sociológica han consolidado la creencia irrefutable de que una titulación universitaria era condición y hasta garantía de un futuro profesional previsible y de su prestigio social correspondiente y que la Formación profesional era un remedio para jóvenes sin talento o iniciativa. Pero hoy tenemos a una inmensa mayoría de universitarios apeados de su proyecto personal y un desencanto de alta densidad atraviesa las clases y los territorios asentándose pesadamente en nuestros barrios y nuestras familia. Ya no es que esos graduados supe-

...Tenemos un problema

riores o licenciados no encuentren trabajo “de lo suyo”, es que algunos modernos grados y antiguas licenciaturas presentan ya porcentajes de desempleo superiores al de la baja o nula capacitación (no citaré grados concretos por si acaso, a saber que estudian sus hijos o sobrinos, menudo palo...).

Por otra parte, padecemos uno de los índices más bajos de Occidente en lo concerniente a la Formación profesional continua, que según eurostat es de un cuarentaidós por ciento de nuestros trabajadores frente al cincuentaisiete por cierto de los alemanes y el ochenta –dicen- de los norteamericanos. *Vamos, que lo nuestro es profundo y no se arregla en una ni en dos legislaturas... y un vaso de agua, por favor... gracias.* Es decir, estamos ante un asunto de naturaleza cultural, casi identitaria que se plasma en una baja consideración social de la Formación Profesional en todas sus versiones.

“La riqueza funcional del mercado laboral, tan dinámico ya nunca más encajará en el catálogo de las titulaciones universitarias”.

¿Cómo se cambia esta tendencia? Pues, yo en mi artículo sostengo que hay varias cosas que podemos hacer. Una de ellas consiste en pagar *¿Pagar por facilitar formación? ¿No debería ser al contrario?* Pues sí, pagando, como en el chiste, pero por la formación ligada al trabajo productivo. Me estoy refiriendo a la Formación Dual. Lo primero que hay que preguntarse es a quien beneficia un cambio en la orientación de los trabajadores presentes o futuros hacia una formación más adecuada al signo de los tiempos. Sobre todo, a las empresas *¿A todas las empresas?* Bueno, a aquellas que tienen una clara orientación a la calidad, por supuesto, pero no tanto a aquellas otras que ven la formación en alternancia solo como una gran oportunidad de abaratar sus costes laborales.

En España hay de todo porque España es una gran botica y las experiencias concretas alumbran iniciativas de uno y otro signo. Lo mismo te encuentras con programas de formación y empleo con una inserción del sesenta por ciento en la misma empresa en la que los aprendices iniciaron su itinerario formativo y laboral que programas de formación y alternancia en los que los aprendices entran y salen como las maletas en la cinta del aeropuerto.

Las empresas alemanas valoran, en términos de rentabilidad futura, la formación específica de los trabajadores desde el inicio de su itinerario profesional hasta

el punto de que muchas de ellas, cuando se deslocalizan, demoran el inicio de su actividad en el nuevo país hasta que consiguen poner en marcha su propia escuela. Las empresas alemanas forman a sus futuros trabajadores mediante una inmersión en su cultura productiva específica y están dispuestas a pagar por ello y a contratar aprendices que aprendan y trabajen con plenitud de derechos y salarios decentes. Y no lo hacen por ética o humanitarismo sino porque quieren sobrevivir en un entorno muy competitivo y desde luego cambiante y porque si produces y exportas calidad necesitas personas bien formadas que la inserten espontáneamente en tus productos o tus servicios.

Por su parte, la Formación reglada en alternancia en su versión española se concreta en experiencias no coordinadas de Formación Dual, solo parecidas a la Formación Dual alemana (allí no se otorgan becas, sino que se firman contratos de trabajo) y que representan menos del tres por ciento del conjunto del sistema de FP. El modelo alemán no es transferible (nos faltan tantas cosas...) aunque sí digno de imitación en lo que se pueda, y en eso estamos, afortunadamente. Ciertamente, Alemania considera su modelo de formación profesional como una contribución histórica y un logro común muy apreciado que explica en gran medida su pujanza como potencia industrial y económica.

“El modelo alemán no es transferible, aunque sí digno de imitación”

Cuando ves los datos, te mueres de la envidia: entre quinientos y seiscientos mil jóvenes ingresan cada año en el sistema con contratos laborales plenos de derechos y el apoyo comprometido de todas las instituciones, empresas y sindicatos del país... seiscientos mil... justo el número estimado de jóvenes sin trabajo ni formación de nuestro país. Pero España no es como Alemania.

Otra cosa que podemos hacer adecuar la percepción social de la efepé al de su alta calidad como sistema educativo es actuar localmente (e incluso familiarmente) en la necesaria desmitificación de la enseñanza superior. No hablo de banalizar comparativamente, ojo, porque la enseñanza superior es imprescindible y despliega probablemente el más potente valor conformador de una sociedad moderna, me refiero a desvincular la titulación superior de la certeza de un trabajo

...Tenemos un problema

equis en el discurso colectivo y la mente de las personas, empezando por reconocer que la riqueza funcional del mercado laboral, tan dinámico ya nunca más encajará en el catálogo de las titulaciones universitarias. No trabajarás en “lo tuyo”, querida hija, sobrino o hermana pequeña de encantadora vecina, porque “lo tuyo” dentro de cinco años ya no existirá en la realidad laboral o porque, simplemente, para desplegar tus destrezas funcionales no necesitarás exhibir un título que, por otra parte, ya nadie te va a pedir como requisito, sino como mérito a lo sumo. O sí... No se vayan, por favor, voy acabando...

“Podríamos empezar por mejorar la imagen del sistema”

Y algo habrá que hacer respecto a la moderada respuesta de nuestros trabajadores activos ante el reto de la formación a lo largo de su vida. Podríamos empezar por mejorar la imagen del sistema, poner el énfasis en lo bien que se han hecho muchas cosas en estos años y el aceptable resultado de las iniciativas de formación en términos de eficacia y calidad. La losa argumental del fraude no se levanta en un día pero no debería tampoco el sistema dejarse avasallar por este permanente reproche sobre conductas vergonzosas que no representan una mayor proporción respecto a lo bien hecho que las que se dan en otros ámbitos en que se manejan fondos públicos.

Pero esa gallardía institucional que yo propongo sería inane si no fuera acompañada de mayor transparencia y de una participación eficaz y productiva de los agentes sociales en la gestión de los fondos procedentes de la cuota... la cuota de formación profesional... el cero coma siete por ciento de cada salario... mil novecientos millones de euros al año... sí, una pasta... y para esto estamos ante una oportunidad histórica porque una de las leyes con mayor apoyo parlamentario de la legislatura, la que regula el sistema de formación profesional para el empleo, ha creado un marco en el que este cambio cultural es posible.

A mí me gusta subrayar, por ejemplo, el papel que tendrá en este modelo el Diálogo social. Patronales y



sindicatos, a nivel sectorial y transversal serán los únicos actores del proceso de detección de las necesidades formativas de la Economía y por tanto corresponderá a ellos y su capacidad de llegar a acuerdos la decisión sobre la orientación que debe darse en el uso de los fondos de la cuota los cuales, por cierto, podrán acumularse a posteriores ejercicios si no se consumen.

Las Comunidades Autónomas tendrán también una mayor participación en la gobernanza del sistema tras su incorporación al órgano de gobierno de la Fundación de la que antes les hablaba y a poco que ajustemos los mecanismos de gestión a esa nueva realidad nuestro trabajo de gestión, diálogo y prospectiva se enriquecerá enormemente. Todo se hará de acuerdo con una planificación estratégica basada en la anticipación a los cambios de la Economía y los operadores se moverán en un marco de seguridad jurídica y previsibilidad. No va a ser fácil desde luego desmontar tanto mito (por resumir, el de la pobre efepé, el de las titulaciones, el del diálogo, el de la opacidad, el del fraude generalizado...) pero como no nos pongamos todos pronto a la tarea nos quedaremos con las ganas de ofrecer a las siguientes generaciones un escenario de esperanza. Bueno, dígame que le debo, que ya es mi hora...

Pagué lo mío y lo de la señora y recogiendo sólo una parte de la vuelta, volví a cruzar por Lluís Companys atravesé controles, pasillos y antecorredores y me sentí dispuesto a testimoniar ante aquella geografía foral y apabullante otra verdad incontestable sobre las muchas cosas que hacemos. Esta sí, mucho más concreta.

Alfonso Luengo Álvarez-Santullano
Director gerente

Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO





“SENSE FORMACIÓ NO HI HA FUTUR NI PER A LES EMPRESES NI PER A LES PERSONES”

Entrevista a Mercè Garau, Directora del Servei Públic d'Ocupació i Presidenta del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya



Mercè Garau i Blanes

Nascuda l'any 1959 a Palma.

Llicenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales i diplomada en Ciències Empresariales per la Universitat de les Illes Balears. Ha cursat postgraus en Serveis d'Orientació a la UB i Direcció de Màrqueting a EADA.

Des del 1989 fins al gener de 2016 va dirigir Sèpal SL (Serveis de Psicologia Aplicada i de Laboratori), empresa que ofereix serveis en les àrees d'avaluació i de selecció de personal, d'avaluació psicopedagògica i d'orientació professional.

Entre 2005 i 2014 va ser consellera del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), on va ser ponent de l'Informe sobre l'emprenedoria i va formar part de grups de treball que abordaven qüestions com les condicions laborals de la joventut a Catalunya, la metodologia d'avaluació de la formació professional, el risc de fracàs escolar o la relació entre l'oferta de formació i necessitats de demanda empresarial, entre d'altres.

Quin repte professional ha suposat, per a una persona dedicada a l'orientació professional i a la gestió dels RH en l'àmbit privat, assumir la direcció del SOC i, per defecte, la presidència del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya?

El repte és immens, perquè el primer que et trobes assumint aquesta responsabilitat és els condicionants que limiten la gestió de les polítiques actives.

Per sort, al SOC i al CFCC he trobat persones altament qualificades i capacitades que em fan sentir optimista quant a la consecució d'alguns objectius de clara millora en la gestió i en els serveis. En aquest sentit, el meu repte és –mitjançant la implicació de tota la nostra gent- fer progressos en la simplificació dels procediments administratius i en la millora de la qualitat dels nostres serveis, per aportar solucions a les empreses i a les persones.

“El meu repte és fer progressos en la simplificació dels procediments administratius i en la millora de la qualitat dels nostres serveis”

Estic convençuda que hi ha moltes oportunitats de millora sense haver de desbordar l'organització i sense posar en risc l'indispensable control dels recursos públics que gestionem des del SOC i el CFCC.

Què aporta la formació professional per a l'ocupació en el marc de les polítiques actives i en l'ocupabilitat de les persones?

És la política ocupacional per excel·lència, l'eina que possibilita que les persones actualitzin els seus coneixements i, en conseqüència, augmentin el seu valor per al mercat laboral.

Sense entrar en valoracions ètiques sobre el sistema instaurat, el fet és que les empreses necessiten persones competents per tirar endavant els seus projectes i que les persones, per mantenir el seu lloc de feina -o per poder optar a tenir-ne unhan de poder oferir els coneixements i les competències requerides.

“Les empreses necessiten persones competents per tirar endavant els seus projectes”

El percentatge d'utilització dels recursos previstos per a la formació programada per les empreses (bonificada) és molt baix. Per què creu que una bona part de les empreses no aposta per la formació?

Hi intervenen molts factors. La mida de les empreses n'és un: no és el mateix prescindir d'hores de producció d'una persona en una plantilla de 10 (10%) que en una empresa amb una plantilla de 100 (1%).

... Entrevista a Mercè Garau

Segurament també falta visió estratègica i conscienciació de gestors de les empreses per assumir la formació com una inversió tan necessària com la que, sens dubte, apliquen a l'hora de comprar tecnologia o maquinària.

També cal més promoció i visualització dels beneficis i de la necessitat de la formació. La revista que avui inaugura el CFCC vol contribuir a l'expansió d'aquestes idees.

“Cal més promoció i visualització dels beneficis de la formació”

Per últim, necessitem instruments legals que d'alguna manera empenyin les empreses a formar els seus treballadors, com per exemple incorporar la formació en els convenis col·lectius.

Quin futur li espera a una empresa que no aposta per la formació dels seus treballadors i treballadores?

Sense formació no hi ha futur ni per a les empreses ni per a les persones ni, en definitiva, pel país en el seu conjunt.

Tant la formació transversal com la tècnica o específica, són inherents al bon funcionament de les organitzacions.

“Sense formació no hi ha futur ni per a les empreses ni per a les persones”

L'accés a la tecnologia s'ha universalitzat de tal manera que el fet diferencial entre una empresa i la seva competència rau cada vegada més en el valor del factor humà.

Quin és el repte de futur perquè la formació professional per a l'ocupació s'adeqüi a les necessitats d'empreses i persones treballadores?

En primer lloc, la bona preparació dels formadors. Per a ells, l'aprenentatge permanent i la relació amb les unitats productives i estratègiques de les empreses ha de formar part de la seva tasca quotidiana.

El Govern, al seu torn, ha de fer un gran esforç per fer prospecció de les necessitats de les empreses. Aquesta és una qüestió vital per fer una correcta planificació i per millorar la utilitat de la formació. Tanmateix també és probablement una de les assignatures més severament suspeses, any rere any.

L'any 2015 va ser molt prolífic en normativa. D'una banda, a Catalunya la Llei 10/2015 de formació i qualificació professionals; d'altra banda, l'Estat va publicar la Llei 30/2015, que regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral. Quines oportunitats creu que suposen per a la gestió de la formació per a l'ocupació en l'àmbit català?

La primera, la 10/2015, ha de suposar una gran oportunitat per a tota la formació professional, ja que dota els dos departaments que impulsen la formació professional d'una eina de prospecció, d'anàlisi, de detecció de necessitats i d'avaluació que hauria de millorar substancialment l'encaix de les polítiques que impulsem, amb les necessitats dels nostres ciutadans i de les nostres empreses.

En concret i en relació als objectius del SOC i del Consorci en la planificació de la seva oferta de formació professional per a l'ocupació, disposar d'eines que ens permetin ajustar millor la nostra programació a les necessitats reals de les empreses i de les persones donarà a la formació molt més valor i utilitat.

En el mateix sentit, podem entendre que per al Departament d'Ensenyament, malgrat que la seva oferta ha de ser diversificada per donar cabuda a les vocacions de formació dels seus alumnes i no pot respondre exclusivament a les necessitats del mercat laboral, també pot ser una eina important per orientar les vocacions quan aquestes no estiguin molt definides.

... Entrevista a Mercè Garau

“Disposar d'eines que ens permetin ajustar millor la nostra programació a les necessitats reals de les empreses i de les persones donarà a la formació molt més valor i utilitat.”

Pel que fa a la Llei 30/2015, ha suposat un canvi de model sobretot en la formació per a treballadors en actiu. Encara som a l'espera de veure com serà el seu desplegament, però ja ens apunta cap a una recentralització de l'Estat en àmbits que són de la nostra competència, raó per la qual el nostre Govern va presentar recurs d'inconstitucionalitat. També és cert que aquesta Llei acostarà més que mai les dues ofertes de la formació professional per a l'ocupació ja que obre les portes de la formació d'oferta per a treballadors a les entitats de formació.

E s p e r e m aquest desplegament per formar-nos-en una idea més concreta.



Què espera d'INFORMA'T?

Aquest número 0 ja presenta uns continguts i un format que fan presagiar que serà un instrument útil i interessant.

El seu nom ja és tota una declaració d'intencions: aquest joc de paraules ens revela dues accions, *informar* i *formar*. Si es dona la primera, es produeix automàticament la segona.

També n'espero que esdevingui la plataforma des d'on el Consorci de la Formació Contínua de Catalunya s'expressi amb veu pròpia i amb la de les persones de referència del sector i que abordin qüestions que ens interessin i ens preocupen. Si és així, ens ajudarà a construir criteri i opinió i a millorar l'encert de les nostres decisions.

EN EL PROPER NÚMERO...

Ja estem treballant intensament en la propera edició de la revista! Us avancem que inclourà una entrevista a la consellera de Treball, Afers Socials i Famílies, **Dolors Bassa i Coll**.