

Propostes PIMEC per a l'impuls de la Formació Professional i el desplegament del sistema de formació i qualificació professionals

Introducció: enfocament i visió de la formació professional: per, per a i amb l'empresa

Catalunya ha fet, en els darrers anys, un esforç més que important en matèria de formació professional. A l'efecte d'aquestes propostes, entendrem per formació professional el conjunt d'ensenyaments professionalitzadors, és a dir, que tenen per objectiu la qualificació de les persones per tal de facilitar la seva inserció/reinserció professional, sigui en l'àmbit del sistema educatiu (formació inicial) o del laboral (formació per a l'ocupació, adreçada a les persones treballadores en actiu, ocupades o en situació d'atur).

L'oferta formativa del sistema educatiu pràcticament ha duplicat, en la darrera dècada, el nombre de places que ofereix, passant de 67.357 matriculats el curs 2003-2004 als 114.739 del curs 2013-2014.

Amb tot, el nombre de persones que es graduen i sol·liciten la titulació corresponent no s'incrementa, ni de bon tros, en la mateixa proporció. Segons dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació¹, el curs 2004-05 19.395 persones van demanar el títol mentre que el curs 2010-11 ho varen fer 20.924 persones, és a dir, només 1.539 persones més. És clar que l'increment de places (i d'alumnes) no té el trasllat esperat en les xifres de titulats.

No es pot afirmar el mateix de l'oferta de places de formació per a l'ocupació², on el comportament del mercat del treball, la necessitat de consolidació fiscal i l'exercici del govern, tant a nivell de l'Estat com de Catalunya, influeixen en l'esmentada oferta i el resultat és que aquesta és canviant, tant en quantitat com en continguts.

Cal tenir present, a més, que la formació per a l'ocupació és l'oferta més específicament dissenyada per a la població activa adulta, més enllà que cada

¹Anàlisi longitudinal de la inserció laboral de la formació professional inicial: 5 anys de seguiment. Cursos acadèmics 2004-05 a 2010-11. Observatori d'Empresa i Ocupació

² La formació per a l'ocupació és una de les Polítiques Actives d'Ocupació que gestionen el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

vegada hi ha més persones adultes que cursen cicles de formació professional inicial (més del 25% dels alumnes tenen més de 25 anys).

Amb tot, la participació de les persones més grans de 25 anys en la formació al llarg de la vida (Lifelong Learning) és precisament una de les fites europees en matèria d'educació i formació. En aquest aspecte Catalunya puntua significativament per sota d'Espanya i, ni en un cas ni en l'altre, s'arriba a l'objectiu europeu.

Així, segons dades del CEDEFOP³ i la Fundació Jaume Bofill⁴, a Catalunya només un 8.8% i a Espanya un 10.9% de les persones adultes participen en accions de formació al llarg de la vida, mentre que a Dinamarca ho fan el 31,4%, essent l'objectiu per a l'any 2020 a nivell comunitari el 15%.

D'altra banda, i pel que fa a l'abandonament prematur, aquest se situa a Catalunya en un 24%, lleugerament per sota del d'Espanya (24,9%), quan l'objectiu comunitari per al 2020 és del 15% (per a la resta de països l'objectiu és de l'11,9%, però l'Estat espanyol té un objectiu més baix donat el seu elevat punt de partida). En l'altre extrem se situa Croàcia, amb només un 3,7% d'abandonament prematur.

A hores d'ara, la recent crisi econòmica que ha suposat un esforç sostingut de continència pressupostària no ha fet sinó **maximitzar la necessitat d'esmerçar, encara de forma més eficient, els recursos públics que s'hi destinen**. La formació professional no n'ha estat una excepció.

Un altre element d'anàlisi central és el paper que ha de tenir l'empresa en el sistema. El nostre teixit productiu presenta unes característiques pròpies que cal tenir en compte a l'hora de definir, per exemple, el seu accés i participació en els serveis del Sistema de Formació i Qualificació Professionals: la formació (especialment la contínua i/o de reciclatge professional), l'orientació (en tots els moments de transició de la vida laboral) i l'acreditació de competències professionals.

Per tant, el paper de l'empresa és múltiple:

- **és origen de la necessitat i destí del resultat (outcome)** de qualsevol procés de qualificació, ja que **la formació professional ha de ser professionalitzadora**
- **és un agent actiu en el procés** de qualificació a través dels diferents models de pràctiques i aprenentatge (dual), tant en la formació del sistema educatiu com en la formació per a l'ocupació. **L'empresa també**

³Spotlight in VET Spain, 2013/14. European Centre for the Development of Vocational Training

⁴L'estat de l'educació a Catalunya. Anuari 2013. Fundació Jaume Bofill.

participa, amb recursos, en el desenvolupament de la formació, aportant experts, material pedagògic, instal·lacions, etcètera. A aquest efecte, caldria avançar en el tractament d'aquestes aportacions.

- ha de ser **l'impulsor davant els seus treballadors dels processos de qualificació**, sigui a través de la formació contínua o de processos d'acreditació de les competències professionals

Primera idea força

Situar el món de l'empresa, i **l'empresa mateixa, en l'origen i destí natural** de qualsevol acció de formació professional.

Segona idea força

Calsituar les necessitats de les persones en el centre del sistema, cercant els instruments més adients per a cada perfil d'usuari (joves, adults, persones en situació de recerca de feina, ocupats, col·lectius amb especials dificultats), adaptant-hi els continguts, els canals i les formes d'organització dels ensenyaments per tal d'assolir els millors resultats possibles.

Tercera idea força

L'element que ha de facilitar l'encaix entre oferta i demanda ha de ser **l'orientació professional**, que ha d'actuar com a **porta natural d'entrada a qualsevol acció** de formació i qualificació professional.

Per últim, cal constatar que només es podrà donar una resposta coherent als reptes de qualificació de la població catalana amb únic sistema de formació i qualificació professional que incorpori els altres dos elements que donen suport i impuls a la formació professional: l'orientació professional i l'acreditació de les competències professionals.

2- Marc de governança del sistema de formació i qualificació professional

2.1.- Adscripció de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals

L'article 10 de la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals, crea l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya i la defineix com l'òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del sistema de formació i qualificació professionals, i de gestió dels

serveis que li són propis, i deixa per al desplegament normatiu posterior la seva adscripció departamental i l'aprovació dels seus estatuts.

Quarta idea força

L'Agència, per tal de poder disposar de la suficient autonomia de gestió respecte a l'organització de l'administració (els dos departaments amb competències en matèria laboral i educativa), ha d'estar adscrita al Departament de Presidència o al més proper al món de l'empresa.

Cal tenir en compte que la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, que és l'òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, estarà adscrit al Departament de la Presidència.

Podria ser recomanable que **tant l'òrgan rector com l'òrgan de direcció i coordinació estiguin vinculats al mateix departament (presidència)**, i que les raons que han fet oportuna l'adscripció de la Comissió Rectora al Departament de Presidència facin també bona l'adscripció al mateix departament de l'Agència, tenint en compte que aquesta darrera serà la que haurà d'implementar les directrius que emanin de la primera.

Amb tot, PIMEC també compartiria la decisió que la Comissió s'adscriués als Departaments més propers a la realitat empresarial.

Resultarà crític, però, que les **decisions executives de la Comissió Rectora es puguin traslladar i executar també en i amb els departaments amb competències en la matèria**. Recordem que la Comissió Rectora està formada pels titulars dels departaments, és a dir, els/les consellers/res o alts càrrecs en qui deleguin. Tot i que aquest fet hauria de garantir per si sol el trasllat al nivell operatiu de les decisions preses en l'àmbit de la governança, pensem que l'adscripció al Departament de Presidència o, si s'escau, a aquell més vinculat amb la realitat empresarial, encara ho facilitaria més.

3.- Desplegament del sistema: elements clau

El Sistema de Formació i Qualificació Professionals ha d'esdevenir:

- **Un element estratègic de suport a les polítiques de promoció econòmica i de creixement econòmic, facilitant i impulsant l'activitat econòmica productiva.**
- **Un element bàsic i central de les polítiques d'increment dels nivells de qualificació (*upgrading*), de requalificació professional (*matching*) de les persones adultes i de l'actualització de les competències (*updating*).**

Aquests elements es poden traduir en la necessitat de:

- **Articular una oferta coherent de serveis, dimensionada i especialitzada**, que respongui d'una forma integrada, com un tot, a les diferents necessitats dels sectors productius i les empreses adaptant-se als requeriments específics dels diferents col·lectius que haurà d'atendre.
- **Incrementar l'atractivitat de la formació professional** en tant que ensenyaments tècnics i pràctics que garanteixen el desenvolupament professionalitzat de les tasques vinculades a la producció de béns i serveis.
- **Internacionalitzar** i compartir de forma normalitzada experiències i recursos a nivell europeu.

Per tal d'assolir aquestes fites PIMEC considera que caldrà:

3.1.- Coordinar i garantir la coherència i complementarietat de les polítiques de foment de l'ocupació i de la qualificació

Les polítiques de formació i qualificació professional són, sense cap mena de dubte, les més efectives per prevenir les desigualtats i l'exclusió social. En aquesta línia, Catalunya ha de fer front, en aquesta legislatura, al desplegament de dues lleis cabdals: la de formació i qualificació professionals ja esmentada, i la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Per molt que pugui semblar una mica estrany, el Sistema de Formació i Qualificació preveu un desplegament sectorial que garanteixi la participació dels diferents actors a través dels Consells Sectorials; en canvi, el Sistema d'Ocupació preveu un desplegament territorial que permeti la participació dels diferents actors a través dels Consells Territorials.

Cinquena idea força

Les polítiques de formació i qualificació esdevenen *de facto* polítiques d'ocupació i, per tant, **cal garantir la necessària coordinació en els seus nivells estratègics amb la participació dels agents socials en el diàleg social, i en els seus nivells més operatius a través d'estructures sectorials i territorials ben relacionades.**

3.2.- Articular tots els serveis i elements (recursos) del Sistema de Formació i Qualificació Professionals

L'increment d'eficiència i eficàcia del sistema, necessari per assolir els objectius europeus al 2020 i acomplir la seva missió respecte als sectors productius i la societat en general, vindrà donat per **la capacitat del sistema per compartir els recursos i especialitzar els serveis, sempre sota uns mateixos paràmetres de qualitat.**

En aquesta línia, cal comptar amb els **recursos de tota la xarxa de centres de formació professional**: els tradicionals, els dels sectors productius (centres de formació dels gremis i associacions professionals) i els que són fruit de noves fórmules organitzatives i de gestió. La Xarxa ha de disposar de la **flexibilitat necessària per donar una ràpida resposta** a les necessitats canviants dels sectors productius **sense renunciar a l'especialització ni a l'excel·lència en els equipaments i en la gestió docent.**

Sisena idea força

La Xarxa de centres de formació professional ha **d'estar formada necessàriament per diferents tipus de centres de formació** (públics i privats, especialitzats sectorialment, enfocats a uns o altres col·lectius, amb ensenyaments presencials i a distància, amb itineraris *school-based* i *company-based*...) **que donin respostes complementàries i de qualitat** a les diferents necessitats dels sectors productius i les persones.

4.- Proveïment de l'oferta de serveis

El Sistema de Formació i Qualificació Professionals s'articula entorn de tres serveis bàsics:

4.1.- Orientació: tal com recull l'article 29 de la llei 10/2015, l'orientació comprèn la informació i la pròpia orientació acadèmica i professional, i cal establir un protocol que l'estructuri.

PIMEC considera que **cal situar l'orientació professional com a porta d'entrada de qualsevol iniciativa de qualificació.** La idoneïtat i adequació dels itineraris de qualificació i ocupació seran condició necessària (i no suficient) tant per a un ús racional dels recursos com per garantir l'assoliment dels objectius de les actuacions.

4.2.- Formació

Enfoquem l'oferta formativa a les necessitats explícites del sistema, assumint que el cost de la formació professional és elevat i, per tant, cal

maximitzar el rendiment dels recursos, compartint-los entre els diferents elements del sistema.

Obrim la formació professional a nous entorns, mitjans i recursos i formes organitzatives més flexibles i exigents respecte a la gestió i els seus resultats (en termes qualitatius i quantitatius), incloent-hi tots els professionals que hi participen: professors, experts, equips directius i altres professionals de la formació. Els centres han de **disposar de més autonomia organitzativa i de gestió**.

Setena idea força

La formació professional és costosa però absolutament necessària des del punt de vista social i econòmic. **Demanem més inversió i més eficiència** en els resultats (millora de les ràtios de graduació).

4.3.- Acreditació de competències

Cal articular **un servei estable d'oferta de processos d'acreditació de les competències professionals que, amb finançament públic o privat (o ambdós)**, pugui donar resposta no només a necessitats puntuals de determinats col·lectius i sectors productius fruit de determinades normatives (dependència, transport sanitari, per exemple), sinó que també permeti la capitalització de l'experiència professional i la formació no formal a les persones treballadores que no disposin d'una acreditació oficial.

Necessitem **processos senzills i flexibles** que facilitin realment a les persones i als sectors productius l'accés a aquests serveis, no només des del finançament privat sinó des dels recursos humans i tècnics de la iniciativa privada (tribunals, centres, etcètera).

5.- Elements de suport per a l'impuls de la formació professional i el desplegament del Sistema de Formació i Qualificació Professionals

El Sistema de Formació i Qualificació Professionals ha de disposar d'uns elements de suport informadors d'alta qualitat: la prospecció, la planificació i l'avaluació. **La maduresa del sistema vindrà donada per la seva capacitat de resposta a les necessitats dels sectors productius i de la societat explicitades i recollides a través dels mecanismes de prospecció** (informe de necessitats de formació i qualificació professionals).

Per tant cal garantir, en primer lloc, que **l'informe (únic per a tot el sistema) ha de ser element central informador de la planificació de tots els serveis**, amb independència de qui proveeix aquests serveis (àmbit educatiu i laboral) i del

moment de l'any en què aquests es planifiquen, ja que ambdós àmbits tenen tempos diferents fruit de les fonts de finançament de cadascun.

Vuitena idea força

L'eficiència del Sistema de Formació i Qualificació dependrà en gran mesura de la **solvència de l'instrument prospector (observatori)** i de la seva capacitat per donar-hi resposta.

La planificació del sistema, és a dir, dels seus serveis, d'una banda ha de respondre a les esmentades necessitats explícites (presentes i futures) i, de l'altra, fer-ho de forma que s'adapti a les necessitats dels diferents col·lectius d'usuaris (joves, adults, persones treballadores en situació d'atur, etcètera).

Per últim, una avaluació multidimensional que permeti identificar les amenaces i oportunitats, reforçar les bones actuacions i eliminar els elements que, no aportant valor, només consumeixen recursos.

6.- La participació dels agents socials

La participació dels agents socials, en tant que legítims representants de les empreses i les persones treballadores, és **necessària** no només en l'**òrgan rector del sistema (governança)** i en la **construcció del propi sistema**, sinó també en un nivell més **operatiu i instrumental que faciliti i doni suport a la participació** de les empreses, especialment de les pimes, i de les persones treballadores.