

Observatori del Mercat de Treball de la  
Comarca d'Osona

---

*Directrius per a la formació ocupacional*

# DIRECTRIUS PER A LA FORMACIÓ OCUPACIONAL



*Observatori del Mercat de Treball de la Comarca d'Osona*

---

*Ajuntament de Manlleu  
Ajuntament de Roda de Ter  
Consell Comarcal d'Osona  
IMPEVIC*

## Índex

<b>MOTIUS I OBJECTIUS DEL PROJECTE</b>	<b>2</b>
<b>METODOLOGIA UTILITZADA</b>	<b>3</b>
<b>PERFIL DELS PARTICIPANTS EN EL PROJECTE</b>	<b>4</b>
<b>PERFILS ACTUALS DELS TREBALLADORS (A GRANS TRETS)</b>	<b>8</b>
<b>PERFILS CONCRETS QUE COSTA TROBAR EN EL MERCAT LABORAL</b>	<b>9</b>
<b>PERFILS CONCRETS EN ELS QUALS ES PREVEU CREACIÓ DE NOUS LLOCS DE TREBALL</b>	<b>10</b>
<b>NECESSITATS FUTURES DE TREBALL A LES EMPRESES</b>	<b>11</b>
<b>IMPACTES QUE ELS CANVIS TECNOLÒGICS TINDRAN SOBRE ELS PERFILS DELS TREBALLADORS (1)</b>	<b>12</b>
<b>IMPACTES QUE ELS CANVIS TECNOLÒGICS TINDRAN SOBRE ELS PERFILS DELS TREBALLADORS (2)</b>	<b>13</b>
<b>EL PAPER DE LA FORMACIÓ OCUPACIONAL</b>	<b>14</b>
<b>CAMPS D'ACCIÓ QUE DEMANEN LES EMPRESES</b>	<b>15</b>
<b>CONCRECIÓ DE LES IDEES ANTERIORS</b>	<b>16</b>
<b>EL DEBAT AMB LES EMPRESES</b>	<b>16</b>
<b>CONCRECIÓ DE LES IDEES DE LES EMPRESES EN EL CAMP DE LA FORMACIÓ OCUPACIONAL</b>	<b>26</b>

---

## ***Motius i objectius del projecte***

---

Aquest projecte neix com a conseqüència de la voluntat dels promotors de l'Observatori del Mercat de Treball de la Comarca d'Osona de millorar la formació ocupacional impartida a la comarca, i aconseguir el *feed-back* entre empreses i entitats en el camp de l'ocupació i les necessitats de formació, amb la seguretat que ambdós col·lectius poden donar-se suport mútuament des dels seus propis espais.

Els objectius que des d'un principi els promotors han pretès assolir són:

- Revisar el camp d'acció de la formació ocupacional (necessitats ocupacionals, esquemes educatius, col·lectius, etc.) per tal d'adaptar-la a les necessitats reals de les empreses de la comarca d'Osona.
- Identificar les línies d'evolució dels llocs de treball a les empreses. En aquest sentit, saber quines són les actituds més necessàries, els perfils adients i com seran en el futur pròxim.

---

## **Metodologia utilitzada**

---

La informació que es presenta a continuació ha estat aconseguida mitjançant visites a 20 empreses amb un pes de contractació important a la comarca.

En aquestes visites, el director general o el director de RRHH de l'empresa opinava sobre la sèrie de temes següent, que li eren plantejats pels entrevistadors:

– *Evolució futura del seu sector*

(Tenint en compte els impactes de factors com la creació/destrucció d'empreses, la subcontractació, la concentració, els nous gustos i preferències dels consumidors...)

– *Evolució futura de la seva empresa*

(Impacte de la internacionalització)

– *Divisió de les ocupacions segons la formació necessària*

– *Per a cada tipus d'ocupació:*

. *Tendències de creació/destrucció de llocs de treball*

. *Incidència de les noves tecnologies, i implicació sobre les necessitats de formació*

. *Mancances de formació de la gent aturada que entra a treballar a l'empresa*

– *Necessitats de substitució de llocs de treball ja existents*

– *Creació de noves ocupacions i necessitats de formació*

– *Paper de la formació ocupacional*

## *Perfil dels participants en el projecte*

Les empreses visitades ocupen, a la comarca, uns 6.000 treballadors en total i formen part dels 11 sectors següents:

*Alimentari*

*Agroalimentari*

*Càrnic*

*Cuir*

*Hoteleria*

*Institucions financeres*

*Metal·lúrgic*

*Químic*

*Sanitari*

*Tèxtil*

*Transport*

En l'àmbit de la comarca, i tal com s'observa en el quadre de la pàgina següent, aquests sectors contenen 1.064 empreses (el 20,25% del total d'Osona), i 13.684 assalariats (el 42,13% del total d'Osona). Per tant, són sectors amb un pes de contractació important que no van ser escollits aleatòriament.

Si tenim en compte que, d'aquests 13.684 empleats, les vint empreses visitades ja n'inclouen uns 6.000, això ens dóna una idea del pes específic que tenen les opinions que han estat expressades pels empresaris visitats. En aquest sentit la informació que presentem en aquest estudi és completa i de futur, ja que no cal oblidar que les empreses grans marquen el camí i donen forma a l'embranchada econòmica de la comarca d'Osona.

Quadre 1. Pes dels sectors inclosos en l'estudi

Sector	Empreses	Assalariats	Grandària mitjana	% empreses	% assalariats
Fabricació de prod. metàl·lics	367	2.211	6,0	6,97	6,81
Transport	158	622	3,9	3,00	1,91
Càrnic	123	2.161	17,1	2,34	6,65
Tèxtil	97	4.006	41,3	1,84	12,33
Construcció de maquinària	75	1.102	14,7	1,42	3,39
Sanitari	67	1.263	18,9	1,27	3,89
Alimentari	63	444	7,0	1,20	1,37
Hoteleria	49	233	4,8	0,93	0,72
Cuir	34	1.111	32,7	0,65	3,42
Químic	30	178	5,9	0,57	0,55
Institucions financeres	1	353	353	0,06	1,09
<b>Total</b>	<b>1.064</b>	<b>13.684</b>	<b>12,8</b>	<b>20,25</b>	<b>42,13</b>

Font: INNS i elaboració pròpia.

**Altres característiques comunes de les empreses visitades són les següents:**

- Són empreses grans que tenen la seu central a Osona i plantes a fora de la comarca.
- La plantilla és bastant jove, i en cas contrari s'està entrant en un procés de renovació generacional.
- Està augmentant el nivell d'informatització dels processos.
- Es parla de la producció dins un sistema de qualitat (procés d'implantació de la normativa ISO).
- S'hi duen a terme plans de formació interns.
- Tenen volums d'exportació importants.
- Pel que fa a l'evolució futura dels sectors on actuen, les opinions són diverses i depenen, en gran mesura, dels impactes esperats de la conjuntura econòmica actual (el quadre 2 recull aquestes opinions de les empreses).



Quadre 2. Opinions de les empreses sobre l'evolució del seu sector

Sector	Tendència	
<i>Agroalimentari</i>	↑	Queda camp per créixer
<i>Alimentari</i>	?	Les perspectives de creixement varien segons el producte concret de l'empresa
<i>Alimentari - Distribució</i>	→	El creixement cada vegada és més difícil, a causa de la saturació actual del mercat
<i>Càrnic</i>	→	Es produeix més del que es consumeix; caldrà potenciar les exportacions
<i>Cuir</i>	→	Estabilització; s'accentua la marcada tendència estacional
<i>Hoteleria</i>	↑	A la comarca queda molt camp per créixer en el sector del turisme en general
<i>Institucions financeres</i>	↗	Hi haurà un augment de la diversificació de tasques
<i>Metal·lúrgic</i>	↗	En general, s'aposta per un creixement lent
<i>Químic</i>	↑	Sector molt dinàmic, sobretot en un moment de bonança econòmica
<i>Sanitari</i>	↑	Creixement motivat per les característiques demogràfiques de la població
<i>Tèxtil</i>	→	Creix la competència dels països subdesenvolupats. S'haurà de competir en qualitat
<i>Transport</i>	↑	La internacionalització suposa oportunitats importants

## **Perfils actuals dels treballadors (a grans trets)**

El fet de treballar cada cop requereix un major nivell de preparació i de coneixements: “estar al dia” és l’ordre clau, però també veiem com algunes feines desapareixen o canvien.

**Quadre 3. Perfils dels treballadors, nivell d’estudis i tendència**

<b>Perfil</b>	<b>Nivell d’estudis</b>	<b>Tendència</b>
Peons	FPI o inferior	Comença a desaparèixer la figura del peó sense formació
Oficis	Es valora l’experiència	Cada vegada costa més trobar treballadors ben formats en un ofici concret
Comandaments intermedis i tècnics	FPII o enginyeria	S’està produint una important renovació generacional
Administratius	FPI i FPII	S’estan creant pocs llocs de treball
Comercials	Universitaris o promoció interna	Figura que va guanyant importància a les empreses
Equip directiu	Universitaris o promoció interna	

## Perfils concrets que costa trobar en el mercat laboral

Les empreses que han participat en aquest projecte declaren que tenen problemes per trobar treballadors amb els perfils següents:

- En general:

En el cas d'encarregats i oficials de primera, queden clars dos dels problemes més importants en el treball: **dirigir les persones per ser més eficaces en la feina, i conèixer un ofici.**

- En particular:

Sector	Perfil
<i>Alimentari - Distribució</i>	Xofers amb dots comercials Gent per treballar el producte fresc (carnissers...)
<i>Alimentari</i>	Personal amb mentalitat d'higiene i bacteriologia
<i>Càrnic</i>	Personal per desfer porc
<i>Hoteleria</i>	Cambrers professionals
<i>Institucions financeres</i>	Gent amb facilitat de tracte amb el públic
<i>Metal·lúrgic</i>	Soldadors Xapistes Repulsadors Torners Pintors de pistola Mecànics Ajustadors de 1a Matricers de 1a Enginyers superiors amb tendències tècniques més que organitzatives
<i>Sanitari</i>	Personal sanitari amb una bona psicologia de tracte amb el malalt
<i>Tèxtil</i>	Tècnics tèxtils
<i>Transport</i>	Xofers amb dots comercials

---

## ***Perfils concrets en els quals es preveu creació de nous llocs de treball***

---

Els perfils que portaran a la creació de nous llocs de treball en el marc estudiat seran:

Tècnics informàtics

Tècnics de manteniment

Informàtics especialitzats en l'aplicació mecànica

Personal pel control de qualitat / que entengui el control de qualitat

implantació de tècniques de manteniment productives

Ocupacions relacionades amb el turisme (especialment animadors i guies)

Auxiliars clíniques i cuidadores

Teleservei

Tot això, unit als aspectes referits anteriorment i en l'àmbit del que s'entén com a **oficis**, dóna pistes per entendre com la formació ocupacional ha de saber donar resposta, a més, en els terrenys de la tècnica específica (informàtica, manteniment, qualitat, etc.) i els serveis (en dos sentits: els referits a les persones i els de nova creació).

## Necessitats futures de treball a les empreses

Les idees clau que les empreses han expressat en el transcurs de les entrevistes mantingudes es concreten en tres aspectes:

- El món del treball a les empreses s'està transformant d'una manera important.

La manera de treballar, el nivell d'experiència i la competitivitat com a resposta a la competència obliguen a cercar transformacions que esdevenen "crítiques" per al sistema actual. Això vol dir que les noves generacions que s'incorporin al treball hauran de disposar dels hàbits i conductes adients per produir i suportar les transformacions que cal dur a terme.

- El creixent procés d'informatització, tecnificació i implantació dels processos de qualitat a les empreses ha portat a una redefinició dels llocs de treball.

Ara es demana més coneixement i metodologia (usos i útils de treballar moderns), un element vital per a la diferenciació en el context de proveïdors cada cop més semblants i també actius.

- Caldrà que els treballadors coneguin el canvi que s'està produint.

Esdevé una idea clarament transcendent per a aquells que treballen actualment, busquen feina o preveuen incorporar-se al món del treball en un futur pròxim. Els canvis que s'introduiran tenen a veure amb la nova concepció que l'únic que ha d'aprendre qui treballa és **aportar valor afegit**, anticipant-se als canvis i a les situacions. És a dir, obrir la ment abans que la realitat impel·leixi en direcció contrària al fet que el busca: disposar d'una feina que ens faci créixer com a professionals i com a persones. Ja no és a l'empresari a qui li toca avançar-se explicant els canvis, ara es demana que els treballadors ben informats s'avancin a ell.

---

## ***Impactes que els canvis tecnològics tindran sobre els perfils dels treballadors (2)***

---

### Comandaments intermedis i tècnics

Els canvis afectaran directament el paper dels comandaments intermedis i els tècnics. Aquests hauran de tenir:

- Coneixements mecànics, informàtics i de noves tecnologies (tant industrials com de gestió empresarial). La innovació tecnològica/empresarial és creixent, cada cop més, i fruit dels elements citats en les pàgines anteriors. Els tècnics i els que comandaran han d'adonar-se que cal avançar-se als canvis abans que aquests no els atrapin. Així doncs, anticipar-se és la manera de sentir l'evolució empresarial i no patir-ne les conseqüències.
- Capacitat de comandament i lideratge, de fer que la gent, en els seus equips, se senti motivada per un bon treball al qual no han de mancar les recompenses.
- Facilitat de tracte amb la gent, d'actitud positiva, de relacionar-se, de guanyar-se el client (tant intern com extern).
- Facilitat per dinamitzar, engegar, empènyer projectes, idees, negocis que comportin un cert repte professional i també personal.

En síntesi, el que es demana és un doble enfocament: tècnica-persones, car el recurs humà ha esdevingut un dels més costosos –i també, més complicats– de gestionar, i és alhora qui ha d'aplicar les tècniques en què se'ls entreni.

## ***El paper de la formació ocupacional***

Sembla que hi ha un cert consens entre les empreses consultades sobre la idea que la formació ocupacional s'ha de començar a centrar més en les **actituds dels treballadors** en lloc de només, o en una gran majoria, en els coneixements tècnics.

Sorgeixen, d'aquesta manera, noves oportunitats per a aquests tipus d'acció formativa. No únicament cal entrenar i formar les persones (aturades o no) en les darreres tecnologies emprades en les empreses, sinó que també cal entrenar i formar en la manera com **es fan** les coses.

No és ja **què es fa** (o **què se sap fer**), sinó que el **com es fa** impacta complementàriament. En aquest darrer hi intervé l'actitud, que unida a les habilitats demostrades per aquell que té els coneixements (el saber fer) no només fan d'un empleat la persona necessària per **ocupar un lloc de treball en una empresa**, sinó que el faculden (el disposen i alineen) en la plena potencialitat de les seves capacitats per **tenir una feina**, també, si cal, per compte propi.

Dos aspectes, doncs, que s'entrellacen i poden ser tinguts en compte pels centres de formació ocupacional: **formar en coneixements (tècnics, d'ofici, metodològics, etc.) i estimular les capacitats, habilitats i actituds**, ja que són aquestes les vies mitjançant les quals es podran mostrar de millor manera els coneixements tècnics assolits.

---

## ***Camps d'acció que demanen les empreses***

---

El doble vessant comentat es concreta de la manera següent:

- **Pel que fa a les actituds, els camps d'acció proposats són:**

habilitats socials - tracte amb la gent

polivalència

preparació mental per al canvi

flexibilitat

treball en equip

sensibilització de la qualitat en el treball

capacitat d'aprenentatge (aprendre a aprendre)

capacitat d'assumir responsabilitats

- **Pel que fa als coneixements tècnics, són:**

mòduls pràctics en sectors en creixement

formació en oficis

informàtica d'usuari

idiomes

habilitats comercials



---

## **Concreció de les idees anteriors**

### **El debat amb les empreses**

---

Una vegada extretes les principals conclusions de les entrevistes, es va convocar totes les persones que havien participat en el projecte a una reunió conjunta amb un doble objectiu:

- Constatar que els resultats tenien sentit. Reconèixer el valor dels conceptes i idees percebudes.
- Concretar com es demostraven aquestes actituds/habilitats, ja que era aquest l'aspecte més innovador que l'estudi havia aportat.

Una vegada confirmat que hi havia sintonia en els resultats i que les empreses s'hi sentien reflectides, es van fer quatre grups de treball, cada un dels quals tenia assignades tres actituds/habilitats. A cada grup se li van demanar tres frases, tan completes com fos possible, que definissin com es demostra aquesta actitud o habilitat.

Les conclusions a les quals es van arribar són les que s'exposen a continuació i entenem que poden tenir molta utilitat per al centre de formació ocupacional, ja que poden donar pistes de per on enfocar l'aprenentatge d'aquests conceptes.

## Capacitat d'aprenentatge

- **Moviment personal; predisposició, il·lusió, curiositat, descoberta de la necessitat d'aprendre i compromís amb l'aprenentatge.**
  - Predisposició al canvi constant.
  - Ser participatiu i actiu en el procés d'aprenentatge.
  - Curiositat per saber el perquè de les coses.
  - Estar obert a les coses que no es coneixen.
  - Ser capaç d'identificar les maneres més efectives en què un aprèn.
  
- **Comprensió, capacitat de síntesi, aplicabilitat.**
  - Saber escoltar.
  - Saber comentar i explicar les seves experiències.
  - Saber aprendre a fer una cosa i a portar-ho a la pràctica.
  - Aprenentatge a través de l'entrenament.
  
- **Anar més enllà en l'aprenentatge i sumar coneixements.**
  - Capacitat d'adquirir uns coneixements més profunds sobre un determinat tema.
  - Saber adquirir nous coneixements sobre els anteriors.
  - Preocupar-se per la millora contínua del seu treball.



## Capacitat d'assumir responsabilitats

- **Sentiment de pertinença i consciència del lloc de treball que s'ocupa.**
  - Saber "estar".
  - Entendre el paper d'un mateix en el procés productiu i en el resultat global del negoci.
  - Desenvolupar la feina amb plena consciència.
  
- **Capacitat de liderar, organitzar, col·laborar, delegar, discernir i positivar.**
  - Tenir do de comandament i de lideratge (voluntat de servei) i d'atraure la gent vers un objectiu.
  - Tenir capacitat de negociació i de convenciment.
  - Analitzar problemes i resoldre conflictes / saber discernir entre dos camins viables.
  - Conèixer les limitacions d'un mateix, i saber superar-les amb l'ajut dels col·laboradors.
  
- **Poder assumir objectius, reptes, canvis i estratègies.**
  - Plantejar-se objectius clars i saber com arribar-hi.
  - La responsabilitat ha de satisfer, i en cap cas angoixar.
  - Els nous reptes no espanten.
  
- **Sentir-se involucrat i saber transmetre-ho.**

## Habilitats comercials

- **Voluntat de servei al client i d'escolta activa.**
  - Anticipar els problemes del client.
  - Saber resoldre els problemes i queixes del client i treure'n una solució satisfactòria per les dues parts.
  
- **Habilitats comunicatives, argumentació, generació de confiança i persuasió.**
  - Habilitat social i de relació.
  - Capacitat de negociació.
  - Bona expressió oral, domini de l'idioma parlat i escrit.
  - Domini de la comunicació no verbal (gestos, actituds...).
  
- **Resistència al fracàs.**
  - No desanimar-se fàcilment, persistir, insistir.
  - No frustrar-se.
  
- **Conèixer bé el producte.**
  - Tenir clares les finalitats i el model de venda.
  - Identificar a qui pot ser útil (*target*).

## **Habilitats socials - Tracte amb la gent**

---

- **Capacitat per comunicar-se i escoltar.**
  - Saber escoltar activament.
  - Ser un bon comunicador, tenir capacitat expressiva.
  - Saber entendre allò que et diuen.
  
- **Preparar-se millor és comunicar-se millor.**
  - Cal tenir seguretat personal .
  - Actitud de respecte a l'hora de comunicar-se.
  
- **Habilitat per presentar-se i saber iniciar i cloure una conversa.**
  
- **Creure que la comunicació és important i per tant conèixer-ne els canals i les vies.**

## **Polivalència**

---

- **Capacitat d'adaptar-se als canvis ràpidament.**
  - Ser capaç de desenvolupar tasques diferents, de canviar de tasca amb el mínim temps.
  
- **Capacitat d'organització del temps.**
  
- **Capacitat de resoldre incidències.**
  
- **Buscar la millora contínua – aprenentatge.**
  - Capacitat d'aprendre ràpidament.
  - Tenir interès per assumir noves funcions.

## ***Preparació mental per al canvi***

---

- **No fer-se el lloc de treball com a propi i perdurable indefinidament.**
  - No donar mai com a definitiu el que s'està fent.
  - Tenir una postura oberta, dinàmica i inquieta davant de la feina.
  
- **Tenir la certesa que s'és el mateix fent coses diferents.**
  - Estar disposat a fer feines diferents i a establir relacions diferents.
  - Sempre hi ha la possibilitat de començar de nou.
  
- **Estar mentalitzat per a la formació contínua.**
  - Estar disposat a formar-se.
  - Tenir capacitat per assimilar nous coneixements.
  
- **Acceptar les novetats com a tals i no com a daltabaixos.**
  - No veure el canvi com una amenaça, sinó com una oportunitat per millorar un mateix i aprendre.

## **Flexibilitat**

---

- **Disponibilitat horària.**
  - Disponibilitat per treballar quan hi ha feina i de formar-se quan no n'hi ha.
  - Adaptació segons les necessitats.
  
- **Saber entendre el canvi com una oportunitat sense aversió o temor.**
  - Mentalitat oberta.
  - Saber fruit de nous reptes i noves tasques.
  - Saber ser on resulti útil a l'empresa.
  - Provar coses noves és aprendre.
  
- **Adaptació ràpida al canvi en el lloc de treball.**
  - Ser capaç d'aprendre diferents treballs, en diferents entorns, amb diferents capacitats.



## **Treball en equip**

- **Entendre que col·laborar no és perdre protagonisme sinó guanyar eficàcia.**
  - Grup = potenciador de qualitats pròpies.
  - Appreciar la relació de donar el que saps/coneixes, i de rebre el que els altres saben/coneixen.
  
- **Saber escoltar i comprendre idees dels altres.**
  - Posar sobre la taula les diferents perspectives per aconseguir-ne una que s'aproximi més a l'objectiu final.
  - Voler ajudar als que sàpiguen menys.
  - Compartir.
  - Fer créixer les idees o concretar donant sentit i utilitat a les esbojarrades.
  
- **Entendre que fa més el grup que la suma de les parts.**
  - Saber aportar el millor de cadascú.
  - Dels bons equips surten els bons resultats.
  - L'empresa la fan totes les persones.
  
- **Ser solidari amb el treball de tothom.**
  - Respecte per als altres i per a un mateix.
  - Ajudar i donar un cop de mà.
  - Saber valorar l'aportació de l'altre per minsa que sigui.

---

## **Sensibilització de la qualitat en el treball**

---

- **Conèixer les conseqüències de la manca de qualitat.**

- La feina ben feta no té fronteres.
- Problemes i costos de no fer les coses ben fetes a la primera.
- Fabricar qualitat és barat; la “merma” és cara.
- Fer un bon aprenentatge per tal que no s'hagi de rectificar, i quan calgui fer-ho que sigui una experiència per no oblidar.

**Prendre consciència del resultat del treball com a obra pròpia i fins i tot dirigida a un mateix.**

- Que cadascú se senti orgullós de la seva feina.
  - Coneixement de l'empresa, el seu entorn, les relacions que s'hi estableixen i el lloc de treball propi.
  - Cadascú és responsable del seu treball i dels resultats que n'obté per a l'empresa.
  - Preguntar-se per què es fan les coses d'una manera determinada.
- Reinventar. Redissenyar.

- **Capacitat per detectar errors, acceptar-los i corregir-los.**

- No sentir-se atacat quan algú descobreix el teu error.
- Predisposar-se a esmenar-los ràpidament.
- Aprendre per no caure-hi de nou.

---

## **Concreció de les idees de les empreses en el camp de la formació ocupacional**

---

Una vegada finalitzada tota la tasca amb els empresaris, era el torn de les entitats de formació ocupacional.

Se'ls va convocar a dues sessions amb un doble objectiu:

- En la primera, donar a conèixer les opinions dels empresaris sobre els diferents temes tractats, i obrir el debat entre les entitats respecte a les idees expressades.
- En la segona, discutir la forma d'integrar aquestes idees als cursos de formació ocupacional.

En aquesta segona sessió es van fer quatre grups de treball de quatre persones amb l'objectiu d'opinar sobre el següent:

1. La necessitat d'incorporar o no les opinions que les empreses havien expressat.
2. En cas que la resposta fos afirmativa, com fer-ho.

Se'ls demanava que de tots els conceptes que les empreses creien que la formació ocupacional havia d'incorporar, s'escollissin els tres més importants, es definís una metodologia per implementar-los, i els col·lectius als quals haurien d'anar dirigits.

### 3. Accions per al futur

Definits tres àmbits diferents –la formació ocupacional (i les entitats que la gestionen), les institucions i les empreses–, s'havien de concretar tres accions que cada una podria fer per millorar la situació actual de la formació ocupacional pròpia.

La fitxa que van omplir les entitats és la que es presenta a la pàgina següent.

# Conclusions Grup n°

. Incorporar a la Formació Ocupacional les opinions de les

Empreses ? SI

NO

. Com fer-ho ?

Conceptes

Metodologies

Col·lectius

. Accions pel futur

Formació ocupacional

Institucions

Empreses

Les idees que van sortir d'aquesta sessió de treball són les següents:

1. Els quatre grups van considerar oportú incorporar, a la formació ocupacional, les opinions que les empreses havien expressat.

Pel que fa als punts 2 i 3, els quadres de les pàgines que segueixen recullen amb detall totes les idees que es van generar durant la sessió i que donen una informació acurada del treball que es va realitzar. Partint de grans conclusions, els resultats van ser els següents:

## 2. Com fer-ho?

En general, totes les actituds plantejades van semblar interessants. Es va considerar que les metodologies més adequades d'implantació passen per eixos transversals<sup>1</sup> molt integrats que incloguin, segons el cas, dinàmiques de grup, simulacions (*learning by doing*) i jocs. Va quedar descartat el mòdul inicial i final i hi va haver diversitat d'opinions sobre el concepte de mòduls específics d'ensenyament de les actituds. Els col·lectius a incidir varien segons les característiques del curs.

## 3. Accions per al futur

En general, les propostes i opinions articulades van anar en el sentit següent:

Cal la millora qualitativa i d'autopromoció de la pròpia formació ocupacional.

Les accions de les institucions són bàsiques per tal que la formació ocupacional millori: tant pel que fa al seu paper de gestió, adjudicació i promoció de cursos, com pel que fa al d'intermediari entre centres i empreses.

El compromís de les empreses ha d'anar en un triple sentit: transmissió de les necessitats formatives, més participació en la formació ocupacional (sobretot en el camp de les pràctiques), i autoformació.

---

<sup>1</sup> Incorporació de tècniques per treballar les actituds al llarg de tot el curs, paral·lelament al seu contingut específic.

Quadre 4. Respostes concretes a la pregunta: "com fer-ho?"

Conceptes	Metodologies	Col·lectius
<b>Grup 1</b>		
Capacitat d'aprenentatge	En general: Eixos transversals molt integrats	Col·lectius amb formació tècnica baixa
Sensibilització per la qualitat	No es descarten cursos específics	
Flexibilitat/polivalència/canvi	Es descarta un mòdul inicial i un de final	Sobretot per a majors de 40 anys
<b>Grup 2</b>		
Cultura d'empresa	Mòdul específic	Reciclatge
Autoestima	Dinàmiques de grup	Desocupats
Predisposició a aprendre	Aprenentatge per models	Mixt (inclosos directius i empresaris)
Saber-se vendre	Simulacions	Desocupats
<b>Grup 3</b>		
Preparació per al canvi /flexibilitat/polivalència	En general: Formació tan pràctica com sigui possible	En general: Tots els grups, però sobretot els joves pel que fa a temes de responsabilitat
Intel·ligència sensible:	Metodologies actives, simulacions, metàfores... <i>Learning by doing</i>	(en aquest sentit es creu que no només hauria d'intervenir la formació ocupacional).
Habilitat social/tr treball en equip		
Capacitat d'aprenentatge		
Estar al dia		
<b>Grup 4</b>		
Totes les actituds en general	Simulació d'actituds, jocs i debats	Tant aturats com treballadors
	Intercalar en els diversos mòduls d'altres coneixements, tot i que no es descarten mòduls específics	

Quadre 5. Respostes concretes a la pregunta: “accions per al futur?”

Formació ocupacional	Institucions	Empreses
Cal incorporar més tècniques per treballar les actituds i habilitats	Han de promoure la incorporació de les actituds a l'ensenyament reglat	Han d'expressar i definir necessitats coherents amb les demandes S'ha de fer una previsió quantificada de nous llocs de treball
Ha d'augmentar la qualitat de les accions formatives, i fer-les més àgils, flexibles i adaptables a les necessitats de les empreses	Han de promoure i dissenyar mecanismes de contacte i col·laboració entre empreses, centres de formació ocupacional i sindicats	Estrènyer els contactes amb els centres (més valoració i més relació)
S'ha de donar formació als formadors	Han d'incentivar la formació dins l'empresa	Que es vegi la formació com una inversió en qualitat
Hi ha d'haver un procés d'innovació constant	Més flexibilitat en els programes i agilitat en l'adjudicació de cursos (ideal: dotació en diners)	S'ha d'estendre la implantació de pràctiques
S'haurien de poder donar més nivells de formació (de tal manera que no s'hagués de començar des de zero cada vegada)	En aquest mateix sentit, els cursos haurien de poder tenir una durada major (en funció de l'especialitat i sobretot pel que fa a oficis)	Cal que els empresaris també es formin (en el marc de la gestió, l'organització i els RRHH)
S'han de fer plans de formació a mida per a les empreses	Cal una coordinació de les accions globals a la comarca: figura d'un centre de gestió que estigui pendent de quins recursos es poden captar	Seria bo que les empreses desenvolupessin plans de formació
S'ha d'intensificar la tasca de detecció de necessitats	S'han d'aprofitar millor els recursos; com fer-ho?	Han de participar en la formació (amb recursos, temps o diners) Cal un major compromís amb el cofinançament
Cal vendre el seu valor afegit (la formació ocupacional, un dret i no una obligació)	També han de vendre el valor afegit de la formació ocupacional	Que els empresaris evolucionin cap a nous enfocaments i mentalitats a l'hora de plantejar el lloc de treball