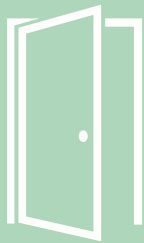
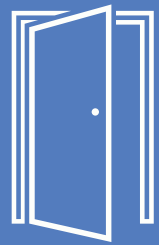
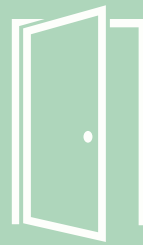
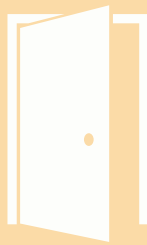


La formació, porta d'accés al talent

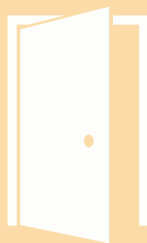
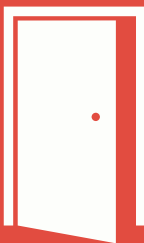
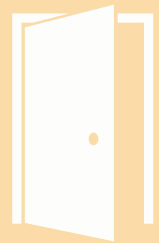
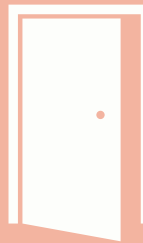
INGRAM MICRO CLOUD, CLOUDBLUE

José Luis Sánchez
Director d'Ingram Micro Cloud
a Espanya



M. ÀNGELS CUADRADA

Sub-directora general de
Relacions Laborals, Treball
Autònom i Qualitat en el Treball
Per mediar en un conflicte
laboral, cal empatia, calma,
paciència, perserverança i
capacitat d'improvisar



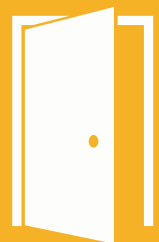
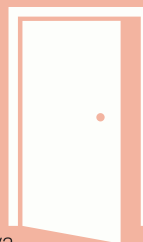
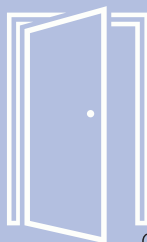
MARÍA SOL SUMILLERA I RICARDO RODRÍGUEZ

Saint Gobain Placo
"Aportando Profesionalidad"



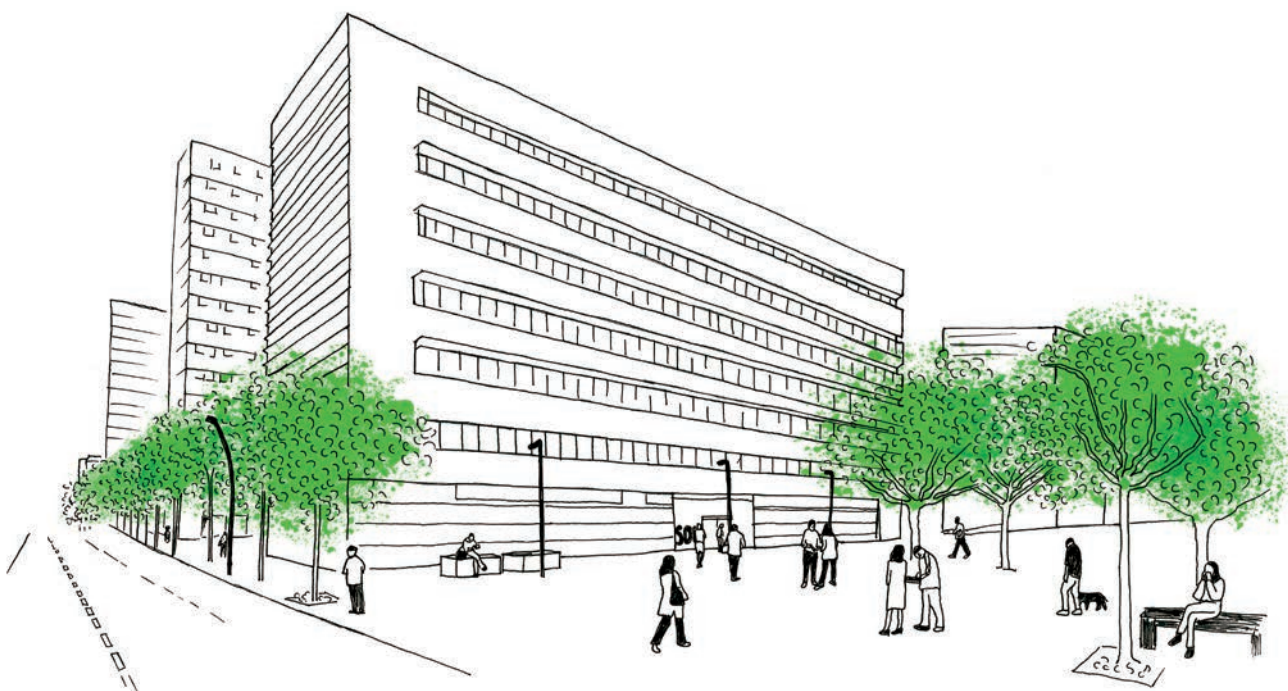
ÀLEX LOBACO

Sub-director de Programes
de Formació
Formació, transformació digital
y societat del coneixement



Vols millorar professionalment?

Al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya t'ajudem a fer-ho.



Il·lustració: Lola Abenza

Enguany oferim als treballadors i les treballadores més de 6.000 cursos totalment subvencionats, de 800 especialitats diferents, en tots els àmbits professionals.

Millorar sempre és possible!



Generalitat de Catalunya
**Consorci per a la Formació Contínua
de Catalunya**

INFORMA'T ens ha acompanyat un any més

“La incertesa ens obliga a ser flexibles, canviants i adaptables”

Acabem l'any amb una nova publicació d'INFORMA'T.

Com bé sabeu, INFORMA'T es va crear amb la missió de convertir-se en la publicació de referència en l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació. Després de disset edicions i amb un creixement exponencial del nombre de lectors, podem afirmar que ho estem aconseguint.

Vull aprofitar aquesta editorial per agrair a tots els qui formem part d'aquesta comunitat: treballadores i treballadors, formadores i formadors, empreses, agents socials, entitats de formació i a les persones que des de les administracions públiques posen el seu granet de sorra per situar la formació professional contínua en el centre de la millora professional.

Les conseqüències de la pandèmia ens fan viure moments difícils en tots els àmbits i en especial en el mercat laboral: expedients de regulacions temporals d'ocupació, pèrdua de llocs de treball, empreses que desapareixen del mercat, ... vivim una etapa de profunds canvis i de forma accelerada. La incertesa ens obliga a ser flexibles, canviants i adaptables i la formació contínua hi juga un paper cabdal, en tant ens aporta el coneixement i aprenentatges necessaris per continuar creixent professionalment en el nostre sector o en orientar-nos cap a altres.

Acabo aquesta editorial amb una reflexió del teòleg i matemàtic anglès William George Ward, que en la meua opinió, ens dona una bona pauta per tirar endavant en el context que vivim:

“el pessimista es queixa del vent; l'optimista espera que canviï; el realista ajusta les veles”

Des del Consell Editorial d'INFORMA'T ajustarem les veles per seguir innovant en els continguts.

Desitjar-vos a totes i a tots molta salut i bona formació per aquest 2021!

Ariadna Rectoret i Jordi

Directora del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Directora del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

Sumari

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

CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco
Alexandra Lepori
Ester Morante
Eva Gómez
Gemma Aguyé
Maria Elena Palacios
Laure Díaz
Marta López
Rut Macias

CONTACTE

revista@conforcat.cat

WEB

conforcat.gencat.cat

DISSENY ORIGINAL

Lola Abenza

FOTO DE COBERTA

Shutterstock

IMPRESSIÓ

Fotoletra, S.A.

Per a subscripcions:



ISSN:2565-0807

DIPÒSIT LEGAL: B7328-2018



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.

05

Breus

Programa Acreditat 2019-2020.

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya ha posat el seu gra de sorra al saló BizBarcelona 2020.

06

Articles

Institut de Formació Mèdica i Lideratge.

Formació des del compromís amb les persones i amb la societat.

08

Bones pràctiques

Saint Gobain Placo lidera i impulsa la professionalització del sector de la placa de guix amb el projecte *Aportando Profesionalidad*.

10

Articles

El binomi formació-energies renovables.

11

Breus

Més de 5.000 microempreses es beneficiaran dels 2,4 milions destinats a projectes de transformació digital i nous models de negoci.

12

La veu de l'entitat de formació

Unió Consorci Formació

El Bages, capital de referència en formació contínua del sector del metall.

16

Articles

Formació professionalitzadora, una escletxa d'oportunitats en el mercat de treball ordinari.

18

La veu de l'empresa

INGRAM MICRO CLOUD – CloudBlue

Busca talent i porta'l i després, genera un equip al seu voltant.

22

Articles

Transició a l'economia verda: oportunitats per a l'ocupació.

24

En primera persona

Entrevista a Dolors Juncà i Cadena

"La formació és imprescindible no només per millorar com a docent, sinó com a experiència vital"

26

Signatura convidada

Entrevista a Àlex Lobaco Poyatos

Formació, transformació digital i societat del coneixement.

28

La veu del formador

Entrevista a Carlos Juan Pérez de Tudela

"No és el final, sinó un principi millorat!"

29

Contraportada

Entrevista a M. Àngels Cuadrada

"Per mediar en un conflicte laboral, cal empatia, calma, paciència, perseverança i capacitat d'improvisar"

Programa Acreditat 2019-2020

► Per segon any consecutiu, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, mitjançant el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, ha impulsat una nova convocatòria per avaluar i acreditar les competències professionals.

Amb l'experiència del procediment anterior, en què tots els que vam participar érem novells en aquest camp, i amb la il·lusió de fer-ne un de millor, vam emprendre el nou projecte.

Les nostres expectatives pretenien simplificar el procediment i fer-lo més proper als candidats, a més de superar la qualitat de l'anterior. D'acord amb aquesta línia, vam incorporar-hi millores per facilitar la feina diària de les comissions avaluadores i la nostra tasca amb els candidats.

Moltes persones que són expertes en la seva ocupació han de poder demostrar-ho i obtenir una titulació que els permeti accedir a millors condicions laborals i a noves oportunitats professionals. Per això vam considerar important donar a conèixer l'acreditació i difondre-la en un sentit més ampli. A través del nostre web

<https://conforcat.gencat.cat/ca/Treballadors/acredita/> hem volgut fer arribar amb mitjans més visuals la informació a tothom.

Però la situació generada arran de la pandèmia de la COVID-19 ha fet que tant nosaltres com tota la societat ens hàgim d'adaptar a una nova realitat, modificant els hàbits i la manera de viure. Hem hagut de canviar i ajustar tot el procediment a les noves necessitats, sense prescindir de la qualitat.

I aquest esforç s'ha reflectit en els resultats: a les nou qualificacions professionals convocades s'han presentat 219 persones, de les quals 135 han obtingut el certificat de professionalitat i 84 una acreditació parcial.

Així doncs, cal treballar perquè l'acreditació arribi a molts més sectors productius, estigui a l'abast de tothom i, alhora, sigui una via que faciliti al ciutadà formar-se i exercir la seva professió. Seguim endavant!!!

#acreditat2021

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya ha posat el seu gra de sorra al saló BizBarcelona 2020

El primer saló presencial de Fira Barcelona en el context de la pandèmia.



Estand del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

► Els dies 21, 22 i 23 de setembre, coincidint amb el Saló de l'Ocupació, va tenir lloc el BizBarcelona amb el lema "Reactivem els negocis".

BizBarcelona, que s'ha consolidat com l'esdeveniment de referència de l'ecosistema emprenedor de la ciutat, és un espai de trobada per compartir coneixement i rebre assessorament de professionals de diferents àmbits. L'objectiu d'aquest saló és ajudar les persones emprenedores, els treballadors autònoms, les pimes, les start-ups i les empreses a reactivar els seus negocis i a incentivar l'ocupació.

En aquesta edició, l'estand del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha agrupat l'Institut Català de Segu-

retat i Salut Laboral, Treball Autònom i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

Els visitants que va rebre el Consorci tenien interès en diferents àmbits temàtics i, concretament, en la formació per a persones treballadores i l'orientació laboral: vam poder explicar com s'accedeix a les accions formatives, quins són els procediments d'acreditació de les competències professionals (sobretot les del sector de l'hostaleria i la restauració) i com s'accedeix a ser formador d'accions formatives del Consorci.

El perfil dels visitants del nostre espai corresponia a persones de 25 a 55 anys, 50% dones i 50% homes, autònoms o petits emprenedors, majoritàriament formadors, restauradors, cuidadors i treballadors del sector del comerç, així com persones a l'atur i estudiants.

Seguirem formant part de l'ecosistema emprenedor, per donar impuls al talent i per estar al costat de les persones donant-los les eines per transformar-se i adaptar-se a la realitat canviant del mercat de treball. Sempre, mitjançant la formació contínua.



Institut de Formació Mèdica i Lideratge

Formació des del compromís amb les persones i amb la societat

Per Belén Romero



BELÉN ROMERO

Periodista i màster en Direcció d'Empreses, té formació de postgrau en Desenvolupament del Talent i en Màrqueting en Línia, i experiència docent en la direcció de projectes digitals. Gerent de l'IFMiL. Experta en consultoria de formació i en la gestió del talent, ha dirigit des de diverses unitats de formació de la UB, la UPF o la UOC projectes de formació a mida per a la indústria Farma, l'Administració pública o el sector de la salut.

<https://es.linkedin.com/in/belenromero>

L'Institut de Formació Mèdica i Lideratge (IFMiL) és l'aposta de formació de valor dels quatre col·legis professionals de metges, que neix amb l'objectiu de constituir-se en una marca de prestigi de la formació mèdica contínua i en el referent del lideratge per als professionals de la salut.

Nascut el juny de 2019, la seva voluntat és oferir una oferta formativa transversal, pràctica i moderna que, alhora, preservi els valors que són inherents a la professió, especialment el professionalisme mèdic i el compromís amb les persones i amb la societat.

Amb aquest objectiu, impulsem coordinadament un *nou model de formació* basat en la *innovació* tecnològica i metodològica, que ajudi a desenvolupar una oferta formativa de *qualitat* que respongui als interessos de la comunitat i el sector mèdics.

QUI?

Qui som. A l'IFMiL comptem amb assessors i formadors *experts* en diversos àmbits i amb un equip de *pedagogs* digitals especialitzat en processos d'aprenentatge que, braç a braç, treballen conjuntament per generar projectes que enriqueixin, cohesionin els professionals i n'afavoreixin el desenvolupament.

“Tenim el compromís de promoure la formació i transformació del sistema sanitari”

En aquesta línia, la nostra voluntat és potenciar *noves aliances* i col·laboracions entre diferents agents del sector, que ens permetin dur a terme nous projectes que impulsin la *transformació del sistema sanitari*.

QUÈ?

Què fem. Com a instrument de formació dels col·legis de metges de Catalunya, la nostra voluntat és representar a tot el col·lectiu, per això la nostra oferta és *transversal* (no específica o d'especialitat) i, per tant, pot ser d'interès per a tothom.



“La nostra voluntat és representar a tot el col·lectiu sanitari”

En aquest sentit, volem promoure l'actualització professional en la praxi i en els àmbits jurídic, de la salut i el benestar, de la cultura... i també en les habilitats i el *lideratge*, un dels eixos que donen sentit al nostre programa... i, de fet, al nostre nom.

En destaquem la formació en telemedicina i transformació digital, comunicació, atenció centrada en la persona, responsabilitat professional, innovació en impressió 3D, habilitats relacionals, aplicació estadística, suport vital, entre d'altres.

COM?

Com ho fem. Treballem des de la pedagogia; situem el participant en el centre del procés d'aprenentatge i incorporem tots els recursos que potenciïn experiències riques i transformadores. I ho fem de la manera següent:

- Creem *continguts* rigorosos i de qualitat que prioritzen l'excel·lència acadèmica.
- Orientem l'aprenentatge des de la *pedagogia* i trenquem, per tant, amb el model clàssic cent per cent expositiu.
- Enriquim els materials amb els recursos didàctics que ens aporta la *tecnologia* (jocs, vídeos, activitats interactives...).

logia (jocs, vídeos, activitats interactives...).

- Adaptem l'oferta a les *necessitats* de les persones i el moment perquè desenvolupin, en cada curs, tot el seu potencial.

Vinclem l'aprenentatge a la pràctica i a l'exercici de la professió per garantir la *transferència* dels coneixements.

AMB EL SECTOR DES DEL SECTOR

Tot i que tenim just un any i escaig de vida, i precisament per això, la nostra principal preocupació és fer créixer l'oferta

formativa des del compromís amb les necessitats compartides de la professió i del sector que representem. Per aquest motiu, volem estar a prop de les propostes i idees que en matèria de formació i desenvolupament aportin els professionals i les organitzacions de salut. Els volem escoltar i estar oberts a les iniciatives que proposen.

Amb un esperit col·laboratiu, i ara més que mai, insistim en el nostre compromís de promoure la formació i la *transformació* del sistema sanitari •

FMiL
Institut de Formació
Mèdica i Lideratge

Més informació a:

www.ifmil.com / 93 567 88 88
<https://www.linkedin.com/company/ifmil>
https://twitter.com/IFMIL_formacio



Saint Gobain Placo lidera i impulsa la professionalització del sector de la placa de guix amb el projecte “*Aportando Profesionalidad*”.

María Sol Sumillera López, és responsable de formació externa i del projecte *Aportando Profesionalidad* i Ricardo Rodríguez Trigos, és director de RH de Placo i Isove

Per **María Sol Sumillera López i Ricardo Rodríguez Trigos**

El projecte *Aportando Profesionalidad* té un abast sectorial, ja que trasllada la influència de les seves accions a tot el col·lectiu d'instal·ladors de placa de guix laminat, un ofici principal en el sector de la construcció, tal com mostren les tendències i les dades. Actualment, aquest sector empresarial s'enfronta a dues dificultats principals. D'una banda, la majoria dels treballa-

dors actuals no tenen una titulació que els acrediti com a professionals i, de l'altra, costa molt trobar treballadors qualificats per contractar-los, cosa que limita la capacitat de creixement empresarial.

En aquesta línia, Saint Gobain Placo, a través del projecte *Aportando Profesionalidad*, lidera la professionalització del sector, que té una clara necessitat d'in-

corporació de mà d'obra qualificada i una oferta formativa molt allunyada d'aquesta necessitat. Els socis preferents del projecte són dues associacions, AD'IP i ADIPAEX.

El repte fonamental és mobilitzar tant el sector empresarial com l'Administració Pública. El sector empresarial està convençut de la seva necessitat de canvi i l'Administració Pública, a vegades, no



coneix exactament la situació actual i no sempre s'ajusta a les necessitats reals. Saint-Gobain Placo actua com a "facilitador" per ajudar el col·lectiu d'instal·ladors a tenir un ofici més adaptat a la realitat i que sigui un sector més professionalitzat, competitiu. El projecte s'ha convertit en una acció clau per enfortir la relació amb l'instal·lador: contribueix a la fidelització del client, li genera negoci i ajuda a empènyer en la cadena de valor.

Amb aquest supòsit, el projecte *Aportando Profesionalidad* té dos objectius principals. D'una banda, professionalitzar el sector, i, de l'altra, incorporar nous professionals a través de la formació professional i la formació per a l'ocupació. L'esquema, situat a la part superior de la pàgina, resumeix l'enfocament del projecte.

En aquest enfocament s'utilitzen dues eines, el certificat de professionalitat d'Instal·lador de Placa de Guix Laminat i Falsos Sostres, i el grau mitjà de Tècnic en Obres d'Interior, Decoració i Rehabilitació.

Els certificats de professionalitat es poden obtenir a través del reconeixement de l'experiència. Per tant, són l'eina que permet que els treballadors que no disposen de cap titulació, però que sí que tenen el coneixement i les habilitats,

“Objectius del projecte: Professionalització del sector i incorporació de nous professionals”

puguin convertir-se en professionals titulats.

Dintre dels procediments d'avaluació i acreditació de competències professionals, el rol de Saint-Gobain Placo és convèncer les comunitats autònomes de la necessitat d'impulsar el procediment per als instal·ladors de placa de guix laminat. En el cas de Catalunya, mantenim una estreta col·laboració amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, que ha permès desenvolupar diversos procediments en règim de convocatòria específica. Gràcies a procediments com aquests, més de 600 instal·ladors de tot el territori espanyol han aconseguit acreditar-se.

A més, Saint-Gobain Placo ha dinamitzat l'oferta formativa en matèria del certificat de professionalitat i de la formació professional en diferents comunitats autònomes, mitjançant formacions en col·laboració amb centres o institucions homologades.

En aquesta línia és fonamental la col·laboració amb els centres formatius que imparteixen el grau mitjà de Tècnic en Obres d'Interior, Decoració i Rehabilitació en la modalitat dual, que consisteix a aportar-los documentació, facilitar sistemes de valor afegit, acostar les empreses instal·ladors per rebre alumnes en modalitat dual, fer formació específica als professors, impartir classes magistrals, ajudar-los en les inscripcions, etc.

Unes bones propostes formatives del certificat de professionalitat i del grau mitjà de Tècnic en Obres d'Interior, Decoració i Rehabilitació, permetrien que hi hagués una oferta de mà d'obra qualificada en línia amb les necessitats del sector, de manera que les empreses incrementarien la seva qualificació professional ●

Més informació a:

[Twitter: @SGPlaco](https://twitter.com/SGPlaco)

[Facebook: placosolucionesinnovadorasenyeso](https://www.facebook.com/placosolucionesinnovadorasenyeso)

[Youtube: SGPlaco](https://www.youtube.com/SGPlaco)

[LinkedIn: Saint-Gobain Placo](https://www.linkedin.com/company/saint-gobain-placo)

El binomi formació-energies renovables

Per Josep M. Vinyeta Puntí

Les energies renovables viuen un moment millor que la majoria de sectors. Els canvis legislatius recents que permeten l'autoconsum energètic estan fent possible que a les llars, les indústries, els comerços i les explotacions agràries, entre d'altres, s'hi facin instal·lacions d'energia fotovoltaica, solar tèrmica i de biomassa.

És evident que per arribar a complir els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) i contribuir d'una manera efectiva a la descarbonització, encara hi ha molt camí per recórrer, però cal encetar la feina. En general, comencem a estar informats i sensibilitzats que cal combatre el canvi climàtic des de totes les perspectives i, si tenim en compte que a mitjà termini podem estalviar considerablement en la factura energètica, l'autoconsum encara és més atractiu.

Els sistemes de producció, gestió i control de les instal·lacions d'energies renovables estan immersos en un procés de canvi molt gran, arran de tot el que suposen les tecnologies 4.0 i també la transformació del sector de l'automòbil cap a models híbrids i elèctrics. Per poder afrontar amb èxit tots aquests canvis, el sector necessita personal format i qualificat, però un dels principals inconvenients en aquest moment és la manca de professionals, no només en l'àmbit de les tecnologies renovables, sinó també en el de les instal·lacions en general.

La formació reglada, cicle de formació de grau mitjà (CFGM) i cicle formatiu de grau superior (CFGS) de les famílies professionals d'electricitat i electrònica, energia i aigua i instal·lació i manteniment, que engloben les energies renovables, tot i ser un sector amb molta projecció de futur, té una oferta molt baixa de professionals per cobrir els llocs que s'estan creant. És un fet que costa d'entendre en un moment en què la taxa d'atur és molt alta i afecta sobretot els joves.

L'altra cara de la moneda la trobem en els certificats de professionalitat i la formació professionalitzadora que ofereix el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC), adreçada prioritàriament a treballadors en actiu, i la que ofereix el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), que es focalitza en persones desocupades.

Aquestes ofertes formatives permeten tant el reciclatge de persones en actiu com de persones desocupades. Les qualifiquen en aquests segments que estan agafant molta embranzida: en empreses que fan instal·lacions fotovoltaïques, col·locació i connexió de punts de recàrrega per a vehicles elèctrics, etc. El grau d'ocupació dels participants d'aquestes accions formatives és dels més alts que hi ha en aquest moment.

Aquestes feines són una molt bona oportunitat de treball tant per a les persones que volen canviar la seva trajectòria professional com per a les que es volen incorporar per primera vegada al mercat de treball.

El sector empresarial ha de fer un esforç per saber promocionar l'atractiu de la professió i el sector públic ha de saber comunicar on és el potencial de treball. Cal unir forces i l'estratègia ha de ser conjunta, fins a assolir la col·laboració publicoprivada que tant es reclama ●

La formació és el futur i les energies renovables també!



Més informació a:

[@AicoInstal](https://twitter.com/AicoInstal)
[aicoinstaladors](https://www.instagram.com/aicoinstaladors)



Instal·lació fotovoltaica d'autoconsum.



Alumnes del curs CP ELEE019.



JOSEP M. VINYETA

Josep M. Vinyeta és el gerent d'AICO, Associació d'Instal·ladors Catalans Oficials, una entitat que té 248 empreses associades. També és director i docent d'AEFI, Associació d'Estudis i Formació d'Instal·ladors, centre de formació en tecnologies d'energies renovables. Cal destacar que també és el cap de la comissió de formació de FEGICAT, Federació d'Associacions de Gremis d'Instal·ladors de Catalunya, que agrupa 20 entitats de tot Catalunya. Té com a objectiu informar i formar, fomentar l'aprenentatge i reivindicar els oficis.

Més de 5.000 microempreses es beneficiaran dels 2,4 milions destinats a projectes de transformació digital i nous models de negoci.

Els ajuts, atorgats pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, beneficiaran els sectors del comerç, l'hostaleria, el turisme i la cultura.

► Un total de 5.500 microempreses i persones treballadores autònomes (agrupades al voltant de 44 associacions i entitats d'arreu del país) es beneficiaran dels 2,4 milions d'euros destinats a desenvolupar els 44 projectes de transformació digital i nous models de negoci en el camp del comerç, l'hostaleria, el turisme i la cultura. Aquests ajuts, atorgats pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies per mitjà del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, també inclouen la formació necessària per a l'aplicació d'aquests projectes i l'adquisició de les competències professionals necessàries.

La iniciativa forma part del Pla de mesures urgents i ajuts directes per a la reactivació socioeconòmica de Catalunya en l'àmbit del treball i de l'ocupació, dissenyat per pal·liar els efectes desfavorables de la COVID-19. L'objectiu és mantenir l'ocupació d'aquestes empreses, i que puguin adaptar la prestació dels seus serveis a la nova realitat socioeconòmica, de manera que es reforci la viabilitat de les microempreses i els treballadors autònoms.

En l'anàlisi de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat, que s'ha fet per sectors o subsectors econòmics amb les dades de l'evolució interanual de llocs de treball de la Seguretat Social, s'observa que els subsectors de serveis d'allotjament, de menjar i begudes, les empreses de treball temporal, i el comerç al detall i a l'engròs són les que continuen perdent ocupació amb més proporció; en canvi, el sector de les tecnologies d'informació i comunicació és el que més ocupació genera i s'evidencia que la transformació digital dels sectors és un camí ple d'oportunitats.

Els beneficiaris d'aquest paquet d'ajuts han estat les entitats representatives de microempreses i persones treballadores autònomes amb personal contractat que tinguin plantilles de fins a 10 treballadors, amb situacions que s'hagin vist agreujades pels efectes de les mesures preventives i de contenció derivades de la crisi sanitària. Un cop concedits els ajuts, s'obre un termini de mig any per dur a terme les actuacions programades.

Aquest projecte s'emmarca en l'estratègia de la Comissió Europea per adaptar les competències de les persones a les necessitats de la transformació digital, que els pot propiciar la transformació en el sector en què treballen gràcies a les competències digitals. A més, aquests projectes han de contribuir a la resiliència social i econòmica.

Demarcació de Barcelona

Gremi d'Empresaris Carnissers i Xarcuters de Barcelona i Província
Gremi de Flequers de la Província de Barcelona

Demarcació de Girona

Federació Associacions Professionals d'Empresaris d'Hostaleria
Turisme Rural Girona

Demarcació de Lleida

Confederació d'Organitzacions Empresariales de Lleida
Federació Provincial d'Hostaleria de Lleida

Demarcació de Tarragona

Gremi Provincial Artesà de Perruqueries i Bellesa de Tarragona

Alt Camp

Unió de Botiguers de Valls

Alt Empordà

Associació Alt Empordà Turisme

Anoia

Unió Empresarial de l'Anoia

Aran

Associació d'Empresaris d'Arties
Associació Comerciants e Ostalers de Salardu

Bages

Unió de Botiguers i Comerciants de Sallent

Baix Camp

Associació El Tomb de Reus

Baix Ebre

Federació de Comerç i Turisme de Deltebre
Federació de Comerç, Restauració, Serveis i Turisme de Tortosa
Associació d'Hostaleria i Turisme de Tortosa
Cambra Oficial d'Indústria i Navegació de Tortosa

Baix Llobregat

Associació d'Empresaris d'Electricitat, Fontaneria, Gas, Climatització i Afins

Berguedà

Associació Comarcal d'Empresaris del Berguedà

Garraf

Associació d'Empresaris d'Electricitat, Fontaneria, Gas, Climatització i Afins

Maresme

Federació d'Associacions i Gremis Empresariales del Maresme

Montsià

Gremi d'Industrials, Instal·ladors, Electricistes i Fontaners de Montsià
Unió de Comerç Ràpitem
Associació Estació Nàutica Sant Carles de la Ràpita - Delta de l'Ebre
Associació d'Empreses i Activitats Turístiques del Delta de l'Ebre

Osona

Manlleu Associació de Botiguers
Federació Vic Comerç
Associació d'Empresaris d'Hostaleria i Turisme del Moianès i Osona

Ripollès

Unió Intersectorial Empresarial del Ripollès
Associació de Comerç i Turisme de la Vall de Camprodon
Unió de Botiguers de Ribes de Freser

Selva

Unió de Comerciants de Maçanet de la Selva

Solsonès

Gremi Comarcal d'Hostaleria

Vallès Occidental

Gremi d'Instal·ladors i Pimes de Cerdanyola, Ripollès, Montcada i Rodalies
Associació de Comerciants de Sant Fost de Campsentelles

També han estat subvencionades, en l'àmbit de Catalunya, la PIMEC, Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya; la Unió de Pagesos de Catalunya; la Unió Patronal Metal·lúrgica; l'Associació d'Instal·ladors Catalans Oficials; l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura; la Federació Catalana de l'Esplai; el Gremi de Galeries d'Art de Catalunya i la Confederació Catalana d'Agroturisme i Turisme Rural.

El Bages, capital de referència en formació contínua del sector del metall

El president de la Unió Patronal Metal·lúrgica, Jaume Roura, i el president del Centre de Formació Pràctica, Xavier Perramon, analitzen l'estat actual de la metal·lúrgia a Catalunya

Per Ester Morante



La **Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM)** és l'organització empresarial de Catalunya que representa, defensa i coordina els interessos professionals de totes les empreses del sector siderometal·lúrgic, negocia els convenis col·lectius sectorials de la indústria siderometal·lúrgica, del sector del comerç del metall i de la indústria metal·lúrgica de Catalunya. La UPM col·labora amb les patronals de Lleida, Girona i Tarragona, i representa directament i indirectament, per mitjà de les entitats que hi estan associades, més de 18.400 empreses, amb una ocupació total de 220.000 treballadors. Amb aquestes dades, la UPM es consolida com l'interlocutor imprescindible en el món empresarial i el representant més important del metall. El gran volum d'empreses del sector ubicades a la província fa que la UPM sigui la patronal regional del metall més important del sud d'Europa i que lideri el conjunt de l'activitat a Catalunya.



El **Centre de Formació Pràctica (CFP)** és un centre de referència per a professionals i empreses del sector del metall i per a la indústria en general. Situat a Manresa (Bages), el CFP ofereix formació especialitzada i suport tècnic a les empreses per al desenvolupament dels seus projectes.

Per situar-nos...

Amb quines necessitats es troba el sector del metall en aquests moments?

JR: Tenim molta preocupació; com tots els sectors, necessitem que els governs ajudin les empreses a sobreviure en aquesta situació de crisi i poder recuperar la normalitat tan aviat com sigui possible.

XP: El metall està immers en un procés de transformació, com tot el conjunt del sector industrial. Per això, necessitem recursos que ajudin a impulsar la formació en àmbits tecnològics avançats com ara el disseny de producte, la fabricació avançada de peces amb mecanització, el plegatge de xapa, l'estampació, la soldadura, la robotització, l'automatització, el manteniment productiu, la metrologia, etc.

Com ha afectat la crisi sanitària al sector quant a les necessitats formatives i les qualificacions?

JR: Les normatives sanitàries per evitar contagis han dificultat l'activitat formativa, això és evident. Ara bé, som conscients que ens hem d'adaptar i seguir fomentant la formació, que és bàsica per a la indústria metal·lúrgica.

XP: D'una banda, si parlem de la primera onada, vam tenir menys afectació, ja que les màquines per fabricar respiradors o EPI, en certa manera, ja estaven creades o ja existia la tecnologia per fer-ho i l'únic que calia era donar més oferta per fabricar la demanda tan alta que es va produir. Ara bé, sí que ens ha afectat, al Centre de Formació Pràctica, en la manera d'impartir la formació, que en molt poc temps ha passat de la modalitat presencial a la virtual o semipresencial. Això ha implicat adaptar les classes o instal·lar càmeres a les màquines per poder fer també formació pràctica de manera virtual, entre altres qüestions.

Com us pot ajudar l'Administració per fer front a tots els reptes immediats?

JR: Facilitant tots els ajuts possibles: amb proves PCR i sobretot testos d'antígens per agilitzar els processos productius i de formació i amb subvencions que ens permetin seguir formant, per això és

tan important ser conscients de la gran tasca que fan la Fundació Lacetània i el seu Centre de Formació Pràctica.

“Perramon: Cal facilitar els procediments de convocatòria de la formació subvencionada”

XP: Cal apostar molt més per centres com el nostre i cal que ens facilitin la possibilitat de créixer més en espai per poder ubicar-hi més equipament i formar moltes més persones que es volen incorporar al mercat laboral i millorar les seves capacitats tècniques. Avui, al nostre centre formem persones de tot Catalunya, ja que no n'hi ha cap altre centre amb una oferta similar. A més, per fer-lo créixer, necessitem el suport de l'Administració. D'altra banda, caldria facilitar els procediments de convocatòria de la formació subvencionada i fer més senzilles les justificacions per no haver de dedicar tants recursos a aquesta tasca, encara massa burocratitzada tot i els avenços produïts gràcies a poder acreditar per mòduls el cost de les accions formatives.

Quin creieu que ha de ser el futur de la formació professional ocupacional i, més concretament, de la formació contínua i ocupacional i de les qualificacions?

JR: La formació professional ocupacional i la formació contínua necessiten disposar d'instal·lacions i de quadres tècnics professionals per seguir impartint la formació, bàsica perquè les empreses puguin comptar amb un personal qualificat.

XP: Crec que s'hauria d'incorporar als temaris de formació contínua subvencionada i ocupacional tot el que està relati-



JAUME ROURA I CALLS

Empresari català, és president soci de Grup Lesseps Barcelona. Actualment és president de la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM). En les darreres eleccions en la patronal del metall celebrades aquest 2020, el senyor Roura va guanyar la presidència. Té el propòsit de relançar la UPM i tornar a situar mediàticament i de manera estratègica la importància del sector del metall a Catalunya. També és president de la Patronal Catalana de la Distribució d'Automoció, FECAVEM, i president del Gremi del Motor de la província de Barcelona. Anteriorment va presidir i renovar la Patronal Espanyola de l'Automoció, FACONAUTO.

Twitter: @roura_jaume

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/jaume-roura-calls-1a4034200/>

onat amb les noves tecnologies que ja s'estan implementant a les fàbriques, les anomenades fàbriques intel·ligents o connectades.

“Roura: La formació contínua necessita disposar d'instal·lacions”





XAVIER PERRAMON I FERRAN

Empresari català, és president de la Patronal Metal·lúrgica de Catalunya Central i del Centre de Formació Pràctica. Presideix les dues entitats des de fa set anys amb l'objectiu que el sector del metall segueixi sent un pol de creació de riquesa. Des del Comitè Executiu de la Unió Patronal Metal·lúrgica presideix la Comissió de Formació Professional i Tecnologia i, conjuntament amb el Centre de Formació Pràctica, impulsa un projecte de país per a la formació contínua en els àmbits de les tecnologies avançades i la indústria 4.0, que han esdevingut un factor clau per poder aplicar els canvis tecnològics.

Twitter: @xperramon

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/xavier-perramon-ferran-74169766?originalSubdomain=es>

Sobre el Centre de Formació Pràctica del Bages...

Quina importància té el metall a Catalunya i en concret al Bages?

JR: Històricament, el Bages sempre ha destacat per la implantació d'indústries metal·lúrgiques; ara cal seguir potenciant la comarca. No podem deixar perdre l'experiència, la tradició, en definitiva, la cultura del metall d'una zona, perquè podem perdre la identitat i la capacitat productiva de Catalunya. Cal prendre seriosament el valor que té.



Centre de formació pràctica Fundació Lacetània.

A l'origen, d'on neix la necessitat del vostre centre?

XP: A finals dels anys noranta, diversos empresaris del territori van veure la necessitat de formar els professionals en actiu del sector industrial per actualitzar els seus coneixements tècnics en matèria de fabricació en l'àmbit del metall. Alhora, es volia promoure les vocacions tècniques perquè la indústria pogués disposar dels professionals més ben preparats.

Quan parlem de la indústria del metall català, a tall d'exemple, a quina mena d'empreses ens referim?

JR: Les empreses metal·lúrgiques a Catalunya representen un 30% de tota la indústria catalana. Som empreses necessàries per al desenvolupament de molts sectors, com ara l'automoció. Per això, sense formació, ens podem trobar en un carrer sense sortida.

Per què és tan important la formació? Hi ha un ofici específic per a aquest sector?

JR: La formació sempre ha estat molt important i avui encara ho és més, pels

reptes de futur immediats que arriben derivats de la digitalització. La formació és bàsica per a les noves tecnologies implantades a les empreses. Des de la Unió Patronal Metal·lúrgica impulsem la formació per millorar la rendibilitat de les nostres empreses.

“Roura: Des de la Unió Patronal Metal·lúrgica impulsem la formació per millorar la rendibilitat de les nostres empreses”

En què us diferencieu d'altres centres?

XP: Som referents en la formació contínua, ocupacional i de demanda adaptada a les necessitats específiques de les empreses del sector del metall. Aquestes empreses, o bé necessiten millorar les capacitats tècniques de les seves plantilles o bé han de cobrir nous llocs de treball de perfil tècnic.

**“Perramon:
Acabem
d'incorporar
la plegadora
de xapa més
moderna de
l'Estat”**

Quin vincle teniu amb les empreses i els organismes del sector i del territori?

XP: Les empreses són part del Centre de Formació Pràctica, ja que el van fundar elles mateixes amb els seus propis recursos. Per tant, participen en el disseny de les formacions i això ens permet oferir una formació que respon a les necessitats actuals del teixit industrial del territori. La col·laboració és molt estreta, i no només en l'àmbit de la formació. Oferim serveis avançats en mecanització, metodologia, disseny i enginyeria. També hi ha una borsa de treball a la qual les empreses poden recórrer quan necessiten trobar personal qualificat. En definitiva, és molt important la seva col·laboració en les pràctiques dels cursos que fem al CFP, ja que permeten als alumnes aprendre en el dia a dia d'una empresa real. Pel que fa a les institucions, l'Ajuntament de Manresa forma part del CFP i la



Visita al centre de formació pràctica Fundació Lacetània.

seva implicació va ser decisiva en la creació del nostre Centre, ja que hi va aportar els 500 m² de l'espai del Palau Firal de Manresa, on es van ubicar les primeres aules i les màquines de control numèric per computador (CNC).

Quins projectes destacaríeu d'entre els que esteu desenvolupant en aquests moments?

XP: Acabem d'incorporar la plegadora de xapa més moderna que hi ha a l'Estat espanyol, gràcies a l'acord amb un fabricant de primer nivell. Això ens permet disposar dels equips més avançats per formar els nostres alumnes i tots hi guanyem. No saltres, perquè podem adquirir aquest equipament en condicions molt favora-

bles i ells, perquè els permet donar-se a conèixer entre les empreses del sector.

Per acabar, què aporta el metall a casa nostra en termes de valor econòmic?

JR: La indústria del metall representa un 30,1% del PIB i dona una ocupació del 34,5%, 168.203 persones. A més, arriba al 35% de les exportacions catalanes, que representa uns 25.683 milions d'euros per a Catalunya. Una xifra de negoci que supera els 44.000 milions d'euros. Amb dades, això sí, que són anteriors a l'impacte de la pandèmia per la COVID-19. Són dades que mostren que el futur del sector i la formació i qualificació del seu teixit productiu són prou importants per a l'economia del país ●



Formació professionalitzadora, una escletxa d'oportunitats en el mercat de treball ordinari

Durant la participació en el projecte pilot d'acreditació i avaluació de les competències professionals per a persones amb problemes de salut mental, el Raimon ha passat de treballar en un centre especial de treball (CET) a tenir una feina dins del mercat laboral ordinari.

Per **Xavier Vallès Inglada** (Psicòleg d'Entrem Grup Cooperatiu d'Inserció Laboral)

El Raimon sempre ha tingut les idees clares i ha estat un emprenedor. Avui té 42 anys, té cura de si mateix i viu emancipat gràcies a la jardineria, una professió que va triar

d'adolescent, amb només 14 anys. Des d'aquell moment, sent conscient de la importància de la formació en el món laboral, va fer molts cursos dins d'aquest àmbit tant a l'escola taller de la seva lo-

calitat com en altres espais no reglats, alhora que feia els primers passos en la jardineria professional. Va iniciar-se en algunes empreses del sector social, tot i que amb incursions en d'altres del mer-



XAVIER VALLÈS INGLADA
PSICÒLEG D'ENTREM GRUP
COOPERATIU D'INSERCIÓ LABORAL

Especialista en inclusió laboral i social de persones amb necessitats de suport en l'àmbit de la salut mental. Des del 2019 és psicòleg de la Unitat de Suport a l'Adaptació Professional (USAP) del Centre Especial de Treball Nou Verd del Grup Entrem i abans coordinador i psicòleg del servei prelaboral d'aquesta mateixa entitat. Actualment compagina la tasca professional amb la presidència del Consell Rector de la Cooperativa.

salut mental, va veure clar que aquesta podria ser l'oportunitat que buscava. I la va encertar!

“Aquest projecte és la prova que les coses estan començant a canviar”

Entrem, Grup Cooperatiu d'Inserció Laboral, ha estat una de les sis entitats associades a AMMFEINA que han participat en aquesta prova pilot, que s'ha dut a terme entre els mesos de gener i octubre. S'hi van presentar cinc professionals del nostre equip com a candidats a la qualificació professional de nivell 1 de l'àrea professional de jardineria i ens omple d'orgull dir que tots cinc han aconseguit el certificat de professionalitat. Per fi han vist reconeguts els anys de treball i han obtingut un títol oficial

que els atansa a un mercat laboral ordinari cada cop més exigent i canviant. En Raimon, de fet, ja hi és. Durant el procés va guanyar unes oposicions per treballar de jardiner en una empresa municipal de serveis.

Aquest projecte és la prova que les coses estan començant a canviar, però he de confessar que la feina que faig des de fa gairebé 15 anys, orientar les persones amb problemes de salut mental que volen integrar-se en el mercat laboral i donar-los suport, ha estat difícil i feixuga. I no pas, al contrari del que es podria pensar, per les persones a qui he tingut la sort d'assessorar, sinó per les condicions del mercat laboral que tenim, que ha estat i continua sent un lloc molt poc accessible per a les persones amb problemes de salut mental.

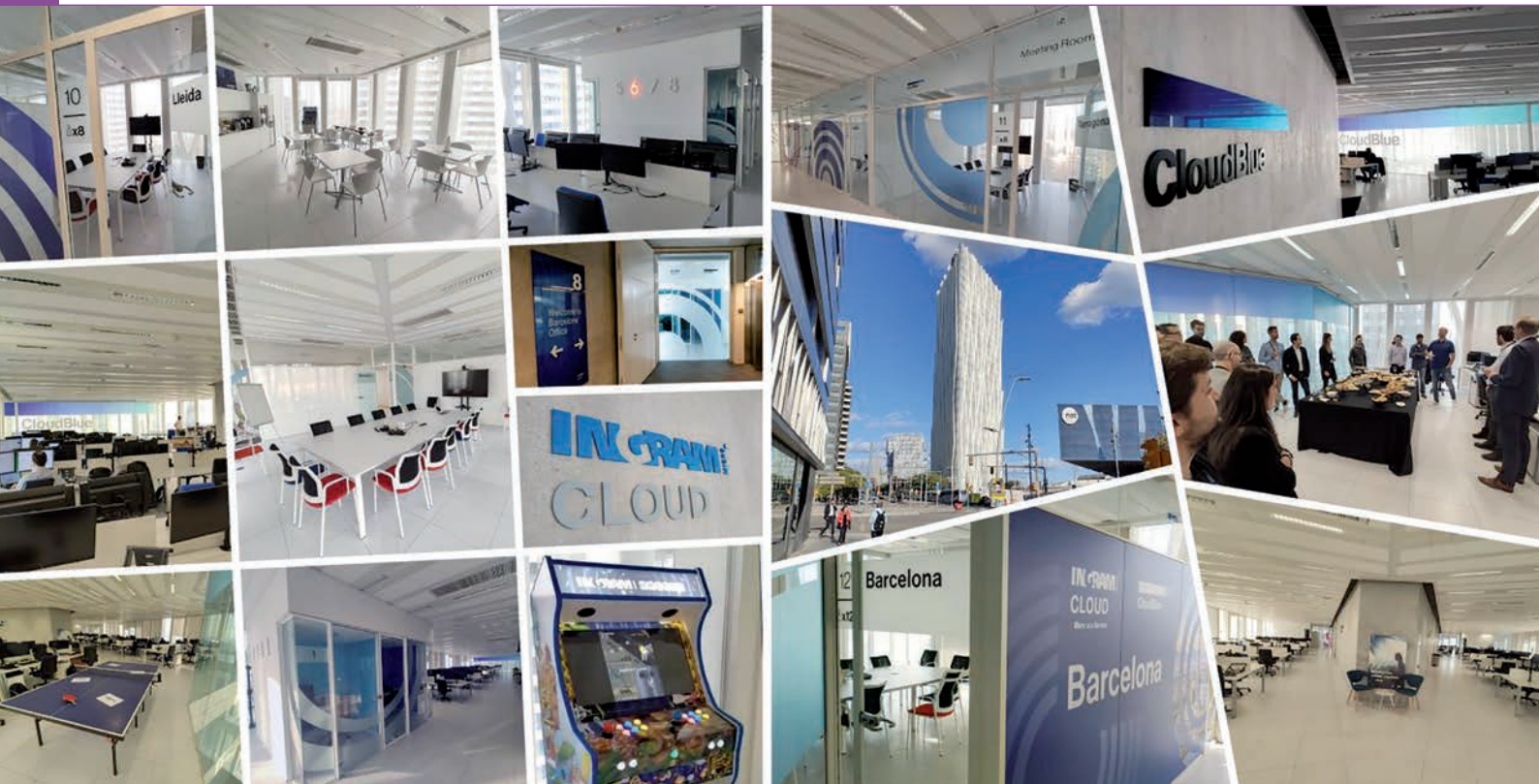
Amb aquest procés i amb experiències com la del Raimon, sento que es van obrint escletxes d'oportunitats en el mercat de treball ordinari. Les persones candidates al procés no només tenen la possibilitat d'actualitzar el seu currículum professional i fer-lo més atractiu, sinó que poden demostrar una sèrie de competències i coneixements tècnics adquirits al llarg del temps, amb esforç, perseverança i passió per un ofici que és la seva vida ●

cat laboral ordinari, que era el seu objectiu final. Fins i tot, quan arran de la crisi financera del 2008 es va quedar a l'atur, es va establir com a autònom durant alguns anys.

A Entrem, Grup Cooperatiu d'Inserció Laboral, vam veure l'empenta del Raimon el primer dia que va trepitjar l'entitat i ens va advertir que s'hi quedaria poc temps, el que li calgués per establir la seva situació econòmica, molt malmesa per la precarietat acumulada. El seu propòsit era tenir el que mal en diem una “feina normal”, és a dir, treballar en el mercat laboral ordinari com qualsevol altre professional de la seva especialització. Quan li vam explicar que com a entitat participàvem en la prova pilot impulsada per AMMFEINA i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC), que té per objectiu reconèixer amb un títol oficial les competències laborals de persones amb problemes de



Treballs de jardineria a la via pública.



INGRAM MICRO CLOUD – *CloudBlue*

Busca talent i porta'l i després, genera un equip
al seu voltant

Per Gemma Aguyé



JOSÉ LUIS SÁNCHEZ

José Luis Sánchez té una trajectòria professional de més de 25 anys. Llicenciat en Administració d'Empreses i MBA en General Management per la San Jose State University, a San Jose, Califòrnia. Des de l'any 2015 exerceix com a Director d'Ingram Micro Cloud a Espanya, després d'ocupar llocs de rellevància en diverses multinacionals (HP, Intel, Sun Microsystems, Marsh i Willis) tant als Estats Units com a Espanya, i també a diverses societats públiques del Govern de Cantàbria.

José Luis, què és INGRAM MICRO i com va néixer la divisió de CLOUD ?

Ingram Micro és un dels majors distribuïdors de tecnologia del món. La infraestructura global d'Ingram Micro, la seva demostrada experiència en solucions de tecnologia, cadena de subministrament, el núvol i la mobilitat, permeten als nostres *partners* operar de manera eficient i amb èxit en els seus mercats.

La nostra activitat es divideix en les següents unitats de negoci: *Technologies*, *Cloud* i *Commerce and Fulfillment*.

A través d'aquestes unitats, som capaços d'influir en la pràctica totalitat de la cadena de subministrament de tecnologia, des del desenvolupament de noves solucions fins al processament de productes usats. El volum de facturació que tenim a Espanya és de més de 1.000 milions d'Euros. Aproximadament, 750+ associats / associades treballen a Ingram Micro Iberia, distribuïts en les oficines de Barcelona, Tarragona, Madrid, Guadalajara, Santander, Sevilla, Canàries, Sintra i Paço D'Arcs.

Creació de la Divisió Ingram Micro Cloud

La divisió de Cloud d'Ingram Micro es va gestar aproximadament fa 8 anys per una necessitat de facilitar solucions tecnològiques per Internet des d'entorns Cloud.

Actualment, dona feina a més de 1500 persones arreu del món. Entre aquest gran grup d'experts, es troben 400+ associats / associades de vendes en el núvol i 700+ enginyers/eres.

Com a proveïdora de serveis de primera qualitat en el núvol, Ingram Micro Cloud visualitza al núvol no només com una tecnologia única, sinó també com una plataforma de base, capaç de donar suport a la transformació digital. La nostra innovadora plataforma i oferta de serveis potencien a algunes de les empreses més exitoses i pioneres del món. Tot el procés està automatitzat, el que permet reduir molt els costos i multiplicar les vendes. El ràpid creixement de la divisió es va dur a terme gràcies a l'agressiu creixement orgànic dut a terme i a la compra de diverses empreses, de les quals, tres tenien presència a Espanya.

Aquesta divisió no només té centres de treball a Espanya, sinó també a Rússia, Canadà i Índia; es coordina des de les oficines centrals a US. Les diferents ubicacions es justifiquen per ser els llocs on hi havia les empreses de programari que vàrem anar adquirint per a formar aquesta divisió.

A Espanya, la divisió de Cloud va començar el seu camí el 2015 amb la compra d'una empresa ubicada a Santander i posteriorment, efectuant compres a Barcelona i Sevilla. Sobre aquesta base, s'ha anat estructurant l'actual Ingram Micro Cloud a Espanya, passant de 18 treballadors als 210 que tenim en l'actualitat

A les noves oficines d'Ingram Micro Cloud a Barcelona, també està present *Cloud-Blue*, la divisió de programari independent que va ser presentada fa un any i mig en aliança estratègica amb *Microsoft*, i que dona nom a la plataforma de comerç, que administra més de 53 milions de subscripcions de cloud empresarial, 80.000 *resellers* i 200 venedors independents de programari (ISV) en tot el món, fruit de les sis adquisicions realitzades en els últims anys per *Ingram Micro*, entre les quals s'inclou *Odin Automation Platform* i *Ensim Automation Suite*.

Quin és el vostre target?

Ingram Micro Cloud té operacions a 64 països amb més de 55.000 distribuïdors i el nostre *Cloud Marketplace* ofereix 10 milions de "seients" (subscripcions), oferint més de 200 solucions en el núvol. Amb un abast global sense igual, fàcil accés a eines automatitzades d'accés al mercat i d'integració, una àmplia experiència tècnica i una selecció de solucions *SaaS* i *IaaS* escalables.

"Ajudem a comercialitzar solucions tecnològiques amb facilitat"

Ingram Micro Cloud ajuda a proveïdors i/o distribuïdors de serveis gestionats oferint "Més Com a Servei" (*More as a Service*). Per tant, ajudem a distribuïdors i proveïdors a comercialitzar solucions tecnològiques amb facilitat; el cicle de vida complet de la infraestructura basada en el núvol, els serveis i les subscripcions a *IOT* (*Internet de les coses*), simplificant al mateix temps, la transformació digital amb seguretat, velocitat i agilitat.

Recentment, heu obert delegació a Barcelona. Perquè heu triat Barcelona?

L'elecció de la ciutat de Barcelona per ubicar el nostre nou *Centre de Desenvolupament*

Tecnològic és una aposta estratègica fonamentada en diferents aspectes. Destacaríem els següents:

- Excel·lent ubicació per atraure talent i organitzar esdeveniments.
- Excel·lent entorn universitari per a captació de personal qualificat.
- Bona captació de talent altament qualificat i amb experiència global.
- Entorn molt atractiu per a professionals altament qualificats amb família, per exemple, escoles internacionals, xarxa sanitària excel·lent, facilitat per viatjar a altres punts d'Europa, entre d'altres.
- Bona comunicació i gran capacitat logística.
- Ciutat cosmopolita amb un entorn multilingual i multicultural.
- Referent com a ciutat tecnològica a Espanya i Europa.

Quantes persones treballen a Espanya i a Barcelona?

La divisió Cloud d'Ingram Micro segueix creixent a Espanya des de la nostra arribada a l'any 2015 i compta en l'actualitat, en el territori nacional, amb més de 210 associats/des ubicats a Barcelona, Santander, Sevilla i Madrid.

A Barcelona, les nostres noves oficines estan situades a la *Torre Diagonal 00* (a la zona del Fòrum), s'ubiquen a la vuitena planta i compten amb una superfície de més de 1.000 metres quadrats.

Actualment, a Barcelona tenim 34 persones en plantilla i 7+ noves posicions obertes. Per a l'any 2021, tenim previst un gran creixement a la ciutat; en el nostre pla estratègic s'inclou també la creació d'un Centre de Tecnologia i d'R+D+i molt especialitzat on treballarà personal tècnic d'alta qualificació en Tecnologies Digitals (Cloud), *Business Intelligence* i en transformació digital que permet a les empreses formar part d'un ecosistema amb accés a diferents plataformes *online* (*Marketplace*).

Us trobeu en procés de recerca de persones per treballar a les vostres delegacions. Quins perfils esteu buscant prioritàriament?

La gran majoria dels perfils que busquem tenen un perfil tècnic: enginyers/eres de Telecomunicacions, enginyers/eres de d'Informàtica, persones amb titulacions



tècniques de FP, especialistes en Cloud o en tecnologies punteres, *Business Intelligence*, entre altres especialistes. Un requisit fonamental és el domini de l'idioma anglès.

En les entrevistes que realitzem durant el procés de selecció intervenen diferents responsables de departaments, molts d'ells/elles, situats/des en diferents països. Molts dels currículums que ens arriben, en alguns casos, han passat per tres o quatre empreses de selecció de personal a nivell nacional i europeu.

Una dada molt interessant és que, aproximadament, el 33% de la nostra plantilla són dones i també suposen prop del 40% de l'equip directiu.

Un dels valors i principis de l'empresa és: "busca talent i porta'l i després, genera un equip al seu voltant".

Teniu dificultat per trobar talent en perfils digitals?

La veritat és que sí tenim dificultats per trobar perfils que puguin liderar projectes de transformació digital.

Un dels majors reptes és trobar talent que domini perfectament l'anglès. També hem detectat dificultats en certs perfils, per exemple: especialistes sènior en Desenvolupament d'Aplicacions Tecnològiques; són perfils amb un alt grau d'especialització i de qualificació tècnica.

Com gestioneu les noves incorporacions? Passen per un procés previ de formació interna? Quina és la política interna de formació a INGRAM MICRO CLOUD i CloudBlue?

La gestió de les noves incorporacions depèn del lloc i responsabilitats; en perfils sènior amb gran experiència en el sector digital, l'adaptació sol ser bastant ràpida i després d'un breu període de formació en les nostres tecnologies els resultats són ràpidament visibles.

A través de metodologies *Agile* s'incorporen en grups de treball petits amb interacció entre diversos equips multidisciplinaris.

Per perfils amb menys experiència, fem servir un model d'aprenentatge amb la metodologia 70/20/10:

- 70% a través de la pròpia experiència;
- 20% compartint coneixement i socialització amb els diferents equips i
- el 10% restant, aprenentatge formal.

També fem servir la plataforma *LinkedIn Learning* que ens permet accedir, de forma immediata, a multitud de cursos.

Un altre aspecte molt important, és el nostre procés de *onboarding* on tots / totes els / les associats i associades realitzen diferents formacions internes per conèixer la nostra cultura corporativa, estructura organitzativa, productes, aplicacions internes de comunicació i, per descomptat, els diferents cursos de compliment de la legislació laboral.

En un sector que està abocant a un procés de canvi constant com el vostre, com valoreu l'impacte de la formació contínua sobre el vostre personal?

La formació contínua és imprescindible en el sector digital; la tecnologia està en constant canvi i evolució, per tant, la flexibilitat i l'adaptació és clau.

“La formació contínua és imprescindible en el sector digital”

En un entorn *VICA* ("volatilitat, incertesa, complexitat i ambigüitat") com l'actual, moltes empreses depenen de la seva agilitat per adaptar-se als canvis; la formació contínua dels nostres associats i associades ens garanteix donar resposta als constants canvis.

Podríem afirmar que, actualment, és un factor imprescindible de qualsevol estratègia corporativa. Fins i tot, les polítiques de *reskilling laboral* es converteixen en un factor diferencial per a les empreses, sobretot, quan la innovació és un valor afegit.

Finalment, coneixeu els programes de formació del SOC i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya? Creieu que mitjançant la formació con-



Instal·lacions de l'empresa a Barcelona.

tinua us podem ajudar a aconseguir el talent necessari per al vostre creixement?

Sí, us coneixem a través de la tasca del nostre company, en Javier Peláez i Giró, Responsable de RRHH (*HRBP*) a Barcelona i de la relació que hem establert amb el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; la seva orientació està sent fonamental per a nosaltres.

La col·laboració entre l'Administració, les Institucions Públiques i el sector privat és necessària i imprescindible per a la consolidació i estabilitat del nostre mercat laboral. Les iniciatives de formació que aprofiten les sinergies entre l'àmbit públic i privat han de potenciar-se i fer-les accessibles a tot el teixit empresarial.

Els programes de formació de SOC i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya són catalitzadors i dinamitzadors d'iniciatives molt importants per a les empreses. Esperem col·laborar molt estretament amb les dues institucions per fomentar la formació de perfils professionals en un entorn digital.

A través de les vostres polítiques actives de formació i d'interacció amb les empreses, podem ser capaços de donar resposta a les diferents necessitats del mercat laboral i empresarial. És el nexa imprescindible per a canalitzar les necessitats formatives i adequar-les a la realitat de les nostres empreses ●

L'Experiència és un grau





LA TEVA

EXPERIÈNCIA ÉS UN GRAU

Demostra el teu mèrit i el teu talent!!!

OBJECTIU: Obtenir una Certificació oficial.

Acreditaràs tots els coneixements, habilitats i aptituds que ja tens en una activitat professional.

SITUAT: Tria en quina de les 26 Famílies Professionals tens experiència.

DESCOBREIX: Dintre de la família, amb quina Qualificació Professional identifiques la teva activitat?

ORIENTAT: A qualsevol Oficina de Treball del SOC t'ajudaran.

COMENÇA L'AVENTURA: Inscriu-te al procediment d'acreditació de competències.

FAMÍLIES PROFESSIONALS

Arts i artesanies	Activitats físiques i esportives	Administració i gestió	Agricultura	Arts gràfiques	Comerç i màrqueting	Edificació i obra civil
Electricitat i electrònica	Energia i aigua	Fabricació mecànica	Fusta, moble i suro	Hostaleria i turisme	Imatge i so	Imatge personal
Indústries alimentàries	Indústries extractives	Informàtica i comunicacions	Instal·lació i manteniment	Maritimopesquera	Química	Sanitat
Seguretat i medi ambient	Serveis socioculturals i a la comunitat	Tèxtil, confecció i pell	Transport i manteniment de vehicles	Vidre i ceràmica		

EL PROCEDIMENT D'ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS CONSISTEIX EN AQUESTES 3 PASSES:

1 DEIXA'T ASSESSORAR



Acompanyat per un professional del sector endreçaràs el teu bagatge professional i formatiu. Fes-ho prenent consciència de les competències adquirides amb la teva experiència, autoavalua't, recopila documents i prepara't per demostrar-ho.

2 DEMOSTRA EL QUE SAPS



Processa i sintetitza els teus coneixements, habilitats i aptituds demostrant tot el que ja saps a través d'una avaluació com per exemple una entrevista professional, una simulació pràctica, una observació en el lloc de treball, etc.

3 CERTIFICAT OFICIAL



Si acredites les competències que conformen tota la Qualificació Professional, obtindràs el teu Certificat de Professionalitat i si ho fas parcialment, tindràs un certificat parcial acumulable.

RRHH



Actualitza el teu CV amb el nou certificat que et qualifica i comunica-ho al departament de recursos humans de la teva empresa. O si estàs cercant feina, utilitza-ho com a targeta de presentació.

CONTINUA LA FORMACIÓ!!



Amb les competències que hagi acreditat, convalida mòduls del certificat de professionalitat o del cicle formatiu per poder completar la teva formació de manera més ràpida. O continua fent formació per estar al dia de les novetats o explorar noves possibilitats.



"L'acreditació de competències professionals és la millor oportunitat per posar en valor la teva experiència"

#millorarsempreespossible



Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació Continua de Catalunya

Contacte: info.acreditacio@conforcat.cat

powered by


Demostra el teu mèrit i el teu talent !!

Transició a l'economia verda: oportunitats per a l'ocupació

Per Miquel Carrión



MIQUEL CARRIÓN

SUBDIRECTOR D'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional, POSTGRUAT EN DIRECCIÓ I GESTIÓ PÚBLICA PER L'ESCOLA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA

És llicenciat en la primera promoció de Ciències Ambientals a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i té estudis d'enginyeria industrial. Fa 10 anys que treballa al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en l'àmbit de la formació professional ocupacional (FPO) i en el de les polítiques actives d'ocupació. Anteriorment, havia exercit d'assessor en la Comissió de Medi Ambient del Congrés dels Diputats pel que fa al sector ambiental i de tècnic municipal de medi ambient en la consultoria privada. En els seus inicis professionals, va ser tècnic i, posteriorment, gerent en empreses d'inserció que es dedicaven al sector de la recuperació de residus.

Quan l'any 2018 va esclatar la crisi financera, l'economia i el mercat de treball es van ensorrar com un castell de sorra. Les xifres d'atur van arribar al 23% i, en alguns sectors, com el de la construcció, l'ocupació va minvar considerablement. En aquell moment van brollar multituds de reflexions per afrontar la situació i replantejar el model econòmic de cara al futur. Una línia destacable de treball en aquest sentit va ser planificar una transició cap a una economia verda per generar nous llocs de treball.

El 2008, l'Organització de les Nacions Unides va publicar, de la mà de l'Organització Internacional del Treball (OIT), un informe completíssim sobre les oportunitats que oferia l'economia verda en la creació d'ocupació i va consolidar una línia de treball (www.unep.org/greenconomy). En aquest mateix any, l'OIT va crear un programa específic sobre ocupació (*green jobs*) (www.ilo.org/global/topics/green-jobs); l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OCDE) va dissenyar una estratègia de creixement verd (www.oecd.org/green-growth), i la Unió Europea va determinar en l'Horitzó 2020 que una recuperació econòmica basada en l'economia verda era un dels seus pilars. Aquesta visió s'ha acabat consolidant amb l'actual Pacte Verd Europeu (*European Green Deal*), que guia també en l'obtenció de fons per a la recuperació post-COVID-19.

Què és l'economia verda i per què és una oportunitat per crear llocs de treball?

“Planificar una transició cap a una economia verda per generar nous llocs de treball”

En certa manera es tracta de recuperar la idea que les persones hem de poder planificar i definir com s'ha de conformar el model econòmic, a fi d'adaptar-lo a les necessitats socials i garantir que es respectin les limitacions del planeta. En aquest sentit, Karl Polanyi ha guanyat certa contemporaneïtat en aquest temps. Aquest científic social i filòsof —a banda de l'analogia que hi ha entre el sentit transcendent del títol del seu llibre, *La gran transformació*, i la situació actual—, pels volts de l'any 1945, exposava idees molt interessants, com ara que els mercats no es podrien autoregular mai, que no podien estar per sobre dels governs, que no tenia sentit que les persones haguéssim creat l'economia i després pretenguéssim que aquesta els governés; i que ni la natura, ni les persones (inclosa la seva capacitat de treball), ni la terra (inclosa la vessant urbanística) no eren mercaderies. En definitiva, cal

recuperar el control estratègic de la societat i dels seus valors en la definició del model econòmic.

I és que les tres darreres grans transformacions que ha experimentat el mercat de treball en l'àmbit europeu, i, en alguns casos, a escala mundial, han estat difícilment controlables: la deslocalització, l'envelliment de la població i la revolució digital han estat tres fenòmens de context que han modificat –i encara ho faran amb més intensitat– la quantitat i el tipus de llocs de treball. Però la transició a una economia verda, a diferència d'aquests fenòmens externs, podria ser una transició planificada i regulada pels governs. Aquesta diferència és un aspecte fonamental per entendre que una transició ecològica pot ser una oportunitat per oferir un escenari de creació de llocs de treball dignes i de qualitat.

Anant a una formulació pràctica: si les ciutats determinessin que han de tenir un nou model de mobilitat en què el vehicle privat es desterrés progressivament i apareguessin noves formes de mobilitat; si es creés un sistema de control i un model impositiu per garantir que terres agrícoles o forestals complissin la seva funció social i sempre estiguessin en ús i en bones condicions de gestió; si l'electricitat es convertís en un bé essencial però es gravessin els consums per sobre de determinats usos racionals a fi d'afavorir l'eficiència; si s'implantessin models de producció que evitessin la generació de residus i s'instauressin models de recollida selectiva de residus porta a porta que obliguessin a assolir percentatges de recollida selectiva superiors al 75%; si es recompensés que els espais rurals complissin una funció de custòdia territorial; si s'instaurés una nova cultura de l'aigua, entre moltes altres decisions... s'estarien posant les bases per reforçar i estimular les activitats directament alineades amb aquestes tendències, així com els sectors que es veurien afectats indirectament. Aquest fet implica que, pel que fa als llocs de treball, alguns s'aniran eliminant progressivament, d'altres se substituiran, d'altres s'ambientalitzaran i en altres casos n'apareixeran de nous. Aquest fenomen, en l'àmbit europeu, és vist com un nou camí per recuperar l'ac-

tivitat econòmica de manera ràpida i intensiva pel que fa a la creació de llocs de treball (*job-rich recovery*).

És important destacar que els estudis de prospectiva duts a terme per l'OCDE i el Programa de les Nacions Unides (UNEP) determinen que, en aquests escenaris de

“Les persones hem de poder planificar i definir com s'ha de conformar el model econòmic”

llarg termini, la creació de llocs de treball directes, indirectes i induïts és positiva, i que els llocs de treball són de més qualitat. És més intensiva en creació d'ocupació l'agricultura ecològica i de proximitat que l'agricultura extensiva i globalitzada, i també ho són més les energies renovables i la implantació de mesures d'eficiència energètica que la provisió d'electricitat basada en el carboni mitjançant plantes tèrmiques o de cicle combinat, per posar uns exemples.

Tanmateix, aquest escenari d'aliança estratègica i les seves implicacions en el mercat de treball no es poden improvisar. Evidentment, hi haurà sectors “perdedors” –alguns amb una dimensió més que rellevant– als quals caldrà donar tot el suport per facilitar-ne la reorientació, i hi haurà una manca de capacitació per poder donar una resposta suficient a les noves necessitats, per la qual cosa caldrà anticipar la formació necessària.

Per aquests i altres motius, la transició cap a una economia verda ha d'estar degudament planificada en escenaris d'intervenció a mitjà i llarg termini amb un



model de governança publicoprivada que en faciliti la implantació. Aquesta planificació, a banda dels acords estratègics i voluntaris amb el sector privat, s'haurà d'implementar a través de la bateria de mesures i potestats que estan en l'esfera pública: fiscalitat ambiental; replantejament de subsidis, normativa i regulació; ecoetiquetatges; establiment d'estàndards ambientals; inversions i plans d'estímul verd; transferència de recerca i innovació; programes de qualificació professional; sensibilització i comunicació públiques, i compres públiques i polítiques d'ocupació verda, entre d'altres.

La crisi de la COVID-19 ha estat probablement, després de la crisi financera, el darrer fenomen que ha sacsejat profundament l'economia i el mercat de treball, però cal tenir molt present que encara poden aflorar sobtadament o intensificar-se noves crisis (algunes de les quals ja estan latents, però no prou assumides), com ara el canvi climàtic, la contaminació atmosfèrica de les ciutats, la crisi de la pesca, els riscos de l'energia nuclear o del pic petrolier (*peak oil*), que poden convertir la transició verda en un full de ruta necessari, no opcional.

Quan això es doni, els primers que s'hagin mogut en descarbonitzar i ambientaltitzar el seu model econòmic o els primers que segueixen els passos d'aquesta transició (*first-movers i first-followers*) seran els qui veritablement podran adaptar-se a una nova economia sense els traumes de posar en perill sobtadament desenes de milers de llocs de treball que s'hauran convertit, i mai millor dit, en insostenibles ●

Més informació a:
greenjobs.cat

“La formació és imprescindible no només per millorar com a docent, sinó com a experiència vital”



*Dolors Juncà i Cadena
(Teta)*

Professora

Teta Juncà creu fermament en la capacitat transformadora de l'educació. És una apassionada de la seva feina. Va iniciar la trajectòria laboral en l'àmbit de l'esplai, on va aprendre les beceroles de l'educació, i des de fa vint anys treballa a l'escola FEDAC, Federació d'Escoles Cristianes de Catalunya, a Salt. Allà comparteix la seva passió amb un equip de mestres decidit i il·lusionat que innova fent camí cap a l'escola que volen. Sempre endavant!

Teta Juncà és professora de cicle mitjà i superior. Apassionada del seu treball i del món de l'educació, no dubta a formar-se i reciclar-se per a poder millorar i així continuar oferint una educació de qualitat als seus alumnes malgrat les dificultats actuals generades per la crisi de la COVID-19.

Per **Rut Macias**

Bon dia Teta, quant de temps fa que et dediques a la docència? En quins cicles treballes actualment?

Fa vint anys que em dedico a ensenyar en el camp de l'educació formal, però des de sempre he tingut la sort d'estar relacionada amb el món de l'educació en el

lleure. Actualment, treballo a cicle superior (soc tutora de 5è) i a cicle mitjà (impartixo música i anglès).

El dia a dia d'ara és tot un repte en molts sectors, però el vostre no n'és una excepció. Quins reptes planteja

aquesta crisi a les escoles i als formadors?

El gran repte d'aquest moment a l'escola és treballar amb la intermitència; és a dir, tenir alguns alumnes presencialment a l'escola i d'altres que segueixen les activitats fora del centre alhora. També

considero que és imprescindible aprendre a comunicar-nos amb les famílies per acompanyar-les en aquests moments tan complicats; caminar cap a la transparència i la fluïdesa en la relació amb les famílies. Penso que el fet de cuidar aquests aspectes ens ajudarà a sobreviure durant aquest curs tan difícil, a evitar el desgast docent i a tornar a dignificar la nostra tasca.

Quin paper té la formació contínua en aquests reptes?

Per experiència, crec que la formació és imprescindible no només per millorar com a docent, sinó com a experiència vital. En les diferents accions formatives trobes altres persones que s'enfronten als mateixos reptes que tu i amb qui pots compartir punts de vista.

Quines competències diries que cal enfortir en el teu sector?

La competència comunicativa amb les famílies i amb els companys és fonamental perquè el sector de l'educació tiri endavant.

Quines accions formatives (formació contínua) has dut a terme?

Com que soc una persona molt curiosa, he fet cursos en camps molt diferents: des de la ludificació, la pastoral a l'escola o la innovació curricular fins al treball de la convivència amb els alumnes, incloent-hi la comunicació amb les famílies, el treball a les xarxes socials o el màrqueting aplicat a l'escola.

D'alguna d'aquestes, què en destacades?

Fer formació em sembla molt important; és vital per a la nostra tasca. En destacaria les accions formatives adreçades a valorar la feina dels nostres alumnes i la relació amb les famílies.

Actualment, la formació a les aules virtuals ha esdevingut protagonista. Com a participant, quins punts forts i quins punts dèbils hi trobes? I com a docent?

La crisi actual ens ha aportat també algun benefici, ja que haver de repensar la formació virtual permet que més persones hi puguin accedir malgrat la distància.



Dolors Juncà en una aula de formació.

Com a participant, he pogut seguir moltes formacions que ara s'ofereixen a distància i que abans eren únicament presencials. En aquests moments, la manca de temps i la distància ja no són tant un problema, és més senzill, la formació és accessible gairebé per a tothom. Ara puc fer amb més llibertat formacions que m'havien semblat interessants però a les quals no m'havia inscrit perquè estava a l'escola presencialment tot el dia. Amb la formació online és més fàcil organitzar-se, tens més llibertat per a formar-te.

Com a docent, repensar el material per adaptar-lo al format virtual fa que el milloris (donant-li un format més atractiu, buscant recursos per dinamitzar més l'aprenentatge...). És un repte que cal continuar treballant. Sens dubte, el punt dèbil de les aules virtuals és la manca de contacte personal amb els participants de la formació. Encara que s'imparteixin els continguts i que l'efectivitat sigui la mateixa que si fos presencial, el contacte

i el caliu humà no es pot aconseguir de la mateixa manera.

Quines noves necessitats formatives han sorgit en el teu sector?

Arran de la COVID-19, ha aparegut la necessitat de formar els docents en l'ensenyament no presencial, i també en l'organització del curs en format *blended*, és a dir, una part presencial i una part a distància, així com la producció de recursos en línia que siguin útils i atractius per al nostre alumnat ●

Més informació a:
djunca@fedac.cat
www.fedac.cat/salt

Formació, transformació digital i societat del coneixement

Per Àlex Lobaco

Quan em van oferir escriure aquestes línies el primer que vaig pensar va ser: *vull parlar de la relació entre formació, transformació digital i societat del coneixement, però jo no soc expert en tecnologia ni digitalització.*

D'entrada, transformació digital i societat del coneixement sonen a innovació, però el que potser no us sembla massa innovador és que el concepte de societat del coneixement s'atribueix a Peter Drucker i es considera que té el seu origen al 1969.

Fa unes setmanes vaig participar com a ponent en una taula de l'*European Skills Week* i puc assegurar que la diagnosi entre els participants era idèntica. Continuament insistim en la necessitat d'estimular que la formació al llarg de la vida s'anticipi als canvis del sistema productiu marcat per la digitalització i sigui palanca de canvi, un repte majúscul considerant que l'enfoquem a respondre a les necessitats actuals de la producció de béns i serveis i no pas a les necessitats futures i incertes.

En aquest sentit, darrerament s'ha promogut molta formació de digitalització de les persones treballadores en els diferents sectors productius. Òbviament és un bon indicador de la consciència i l'esforç per posar-hi remei, però malauradament la realitat ens passa per sobre i m'agradaria utilitzar aquest espai per desenvolupar aquesta idea en funció dels reptes i lliçons clau que ens han de permetre continuar treballant pel futur.

Sobre l'aprenentatge al llarg de la vida, no descobrim la sopa d'all quan diem que en cap cas algú que hagi finalitzat la seva

formació en l'etapa acadèmica en té prou en el mercat de treball actual. Ja portem molts anys insistint en aquesta idea, i més en l'àmbit de les competències digitals, on només cal veure la taxa de reposició anual de les versions de software.

“La formació al llarg de la vida s'ha d'anticipar als canvis del sistema productiu”

A més, ens trobem que a l'aprenentatge al llarg de la vida li hem de sumar l'aprenentatge a l'ample de la vida, entenent aquest concepte com que la persona no només s'ha de formar al llarg de tot el seu cicle vital, sinó també ha d'aprofitar l'aprenentatge adquirit en tota l'amplada d'àmbits de la seva vida: professional, formatiu, cultural, familiar, d'oci, etc., tots ells amb molt d'impacte sobre les competències digitals.

Més enllà de teories de l'educació constructivistes, experiencials o d'intel·ligències múltiples, el que genera consens

actualment és que les persones han de tenir capacitat per dissenyar la seva pròpia trajectòria formativa al llarg i ample de la seva vida. Especialment són fonamentals les competències per aprendre en un context digital, així com la capacitat per discriminar o contrastar entre les fonts d'informació (pensa el nombre de vegades al dia que cerques informació a Google, a la Vikipèdia o a Youtube per trobar un tutorial, per posar algun exemple). El que vull dir és que la informació s'ha democratitzat, però cal tenir criteri per interpretar el programa electoral i per veure en quina mesura es compleix.

En relació amb la formació professional contínua, la podem dimensionar amb la dada dels 1,1 milions de persones treballadores que fan formació subvencionada o bonificada a Catalunya anualment (any 2019). Aquesta dada es desagrega en:

- 126.000 persones treballadores en els programes de formació subvencionats (directament adreçats a les necessitats de les persones treballadores).
- 950.000 persones treballadores a través de les seves empreses en la formació bonificada (adaptada a les necessitats de l'empresa).

En definitiva, tenim més d'un milió de persones treballadores ocupades que s'estan formant anualment enfront dels 3,2 milions de treballadors a Catalunya.

No disposem d'informació de la formació privada, però més enllà dels números ens hem d'enfocar als objectius d'aquesta formació.

Posant el focus en les competències, podem identificar que aproximadament el 30% de tota aquesta formació està relacionada amb les habilitats digitals de manera directa (consultable al Catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya). Un dels primers reptes serà augmentar aquest percentatge en 2021, o si més no fer-ho complementari de la resta de formacions. Però com ens hem de plantejar aquesta complementaritat? No es tracta només d'aprendre habilitats digitals a través d'una formació orientada directament a l'adquisició d'aquestes competències, sinó també a causa d'altres factors imponderables com la modalitat de formació o la manera de treballar les competències a adquirir amb la formació. Per exemple, l'any 2019 es van formar 126.000 persones en programes de suport per a treballadors, el 18% de les quals en formació mixta o online. Tanmateix, des de la primera onada de la Covid-19 ja s'han assolit nivells del 80% sobre el total.

Perquè, qui pot negar que el 2020 ha estat un any de canvis?

Ens generava dubtes? Estàvem preparats? Crec que són preguntes retòriques. Però agafant perspectiva, podem posar en valor tota la feina realitzada per les entitats de formació en adaptar la formació presencialment física a formació amb aula virtual, facilitant la interacció simultània i virtual entre la persona formadora i els participants, cosa que ha estat un repte excepcional i les primeres avaluacions són satisfactòries.

Òbviament encara tenim molt camí per recórrer, perquè l'adaptació tecnològica pot ser el pas més senzill. Ara cal avaluar qualitativament altres factors com el volum i motius dels abandonaments, els nivells d'assoliment de coneixements i competències, l'aplicabilitat de la formació, etc.

El que és innegable és que la revolució digital ha transformat el nostre estil de vida, la nostra manera d'interactuar i la manera com ens connectem amb el món i com aprenem. En conseqüència, a causa d'aquests canvis, el mercat de treball

també està canviant radicalment. Els professionals tradicionals evolucionen cap als digitals per promoure el potencial tecnològic en tots els mercats.

Així doncs, per afrontar aquests reptes, des del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya en plantejem aquest decàleg de lliçons clau que estem aplicant per al plantejament d'actuacions:

- Millorar les competències digitals per millorar l'ocupabilitat, augmentar la competitivitat i donar suport a la transformació de les ocupacions dels sectors productius.

En aquest sentit, s'han introduït noves accions al Catàleg d'accions formatives orientades a aquest objectiu i s'han atorgat els projectes de transformació digital per a microempreses i autònoms en quatre sectors: comerç, turisme, hostaleria i cultura. L'objectiu és adaptar la prestació dels seus serveis a la nova realitat socioeconòmica, reforçant la seva competitivitat i la seva viabilitat, ja que el seu model de negoci actual implica una relació cara a cara amb els clients en la prestació de les seves activitats.

- Desenvolupar formació digital amb estàndards de qualitat incrementals. L'adaptació no ha de ser (només) tecnològica sinó metodològica, amb innovació en metodologies didàctiques que potenciïn el rol protagonista del participant en el desenvolupament de la formació, amb una participació activa per afavorir un major assoliment de competències per a la seva requalificació i perfeccionament.
- Incrementar l'ús d'eines d'autoaprenentatge així com d'aprenentatge col·laboratiu, en xarxa i social en el disseny de la pròpia formació. Aquesta és la manera d'adquirir competències professionals, mitjançant les eines que apoderen a la persona treballadora dins del seu entorn.
- Promoure un model de formació professional teòrico-pràctica amb l'ús de recursos en línia per facilitar l'adquisició d'habilitats de manera dinàmica i reservar les destreses més pràctiques per a les situacions presencials.
- Promoure projectes innovadors per a aquestes destreses pràctiques en àmbits com la gamificació, l'aplicació en el lloc de treball durant l'etapa formativa, l'elabo-

ració de projectes o la formació amb realitat virtual o realitat augmentada.

- Dissenyar programes de formació per capacitar digitalment a tots els actors d'aquest nou escenari: formadors/tutors, entitats de formació i empleats de les administracions públiques.
- Reduir l'escletxa digital produïda per la dificultat en l'accés a les tecnologies promovent que les entitats col·laboradores puguin oferir un servei de préstec als participants.
- Afavorir l'acreditació de competències digitals. Les administracions públiques hem de concentrar esforços per a una acreditació més flexible de l'aprenentatge adquirit més enllà de la formació en una aula o en l'aula-taller. Els procediments d'acreditació de competències professionals han d'evolucionar cap a un model més flexible i de servei permanent, i en aquesta línia hem de continuar treballant.
- Reconèixer l'aprenentatge informal. Com a conseqüència de la crisi generada per la Covid-19, els ciutadans han adquirit competències que necessitaran validació i han identificat necessitats d'habilitats digitals que abans no es tenien en compte en el coneixement comú, com ara: habilitats per a un treball eficaç o la gestió de la ciberseguretat en l'entorn del teletreball. Aquestes competències seran tan importants com l'adaptació al canvi i la capacitat d'anticipar-se a nous escenaris.
- Vetllar per l'impacte social de les polítiques de formació atès que contribueixen a construir societats més resilients basades en les habilitats i competències dels ciutadans, proporcionant diferents eines i permetent decidir quines utilitzar segons el temps i la situació, fent que les circumstàncies adverses tinguin un menor impacte.

En conclusió, un cop identificats aquests elements hem d'anar més enllà i fer bo allò de treure oportunitats de la crisi i aprofitar la sensibilització actual en vers la digitalització ●

Àlex Lobaco Poyatos

Sub-director de Programes de Formació
Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya



Carlos Juan Pérez de Tudela,
El Profe de Profes.

No és el final, sinó un principi millorat!

Per Maria Elena Palacios

Carlos, per començar l'entrevista ens agradaria saber com et vas introduir en l'àmbit de la formació. Com i quan vas començar?

Les meves primeres experiències dins el sector de la formació van ser mitjançant el Departament de Recursos Humans de l'empresa en la qual treballava, d'això fa més d'una dècada. Allà gestionava el crèdit destinat a la formació i impartia diferents accions formatives. Més tard, vaig obtenir el certificat de professionalitat de docència i em vaig dedicar de ple a fer classes ininterrompudament. Ara compagino la impartició amb la consultoria. Pel que fa a la formació, no em puc queixar, treballo amb els millors: PIMEC, Foment Formació, Adams, Eurecat Centre Tecnològic, Baking School i molts ajuntaments.

Quin paper té la formació en el teu àmbit?

Per mi la formació és fonamental, una cosa vocacional. És tan important que fa uns anys vaig constituir una empresa de creació de material didàctic i consultoria en innovació educativa. A més, durant el confinament, vaig obrir un canal de YouTube (*El Profe de Profes y sus cosas*) dedicat a la divulgació educativa, en què comparteixo recursos per a formadors i docents. Per tant, tot allò que estigui relacionat amb la formació, la docència i l'educació m'interessa moltíssim.

Com has adaptat la metodologia d'impartició ateses les circumstàncies? Quines accions són més complexes d'adaptar?

La veritat és que encara estic treballant en aquest aspecte; la migració de la metodologia presencial al format d'aula virtual és tot un repte. De fet, m'ha apassionat tant que, juntament amb el meu soci, Marc de Jaume Bruguera, he escrit el llibre *Digitalment: Aprenentatge en entorns virtuals*. Si tot va bé, es publicarà

el febrer de 2021. La clau és la frescor i el dinamisme del formador. Els formadors tenim un repte ara; hem de conservar, sigui com sigui, l'audiència. Mantenir un equilibri entre formar i entretenir. Les formacions més complicades d'adaptar són les que requereixen experimentació vivencial o les que es duen a terme per mitjà de dinàmiques grupals, les quals hi tenen molt de pes. En aquest sentit, l'aula virtual encara no acaba de quallar.

De quins sectors provenen els participants que formes? Quins destacaries?

El meu perfil com a formador és molt variat. De fet, jo acostumo a dir que, més que formador, soc artista de varietats. En treballar amb alumnes de formació contínua, ocupacional, plans estatals o formacions privades d'empresa, veig tota mena de perfils en les meves aules. Per mi, un grup nou sempre és un repte. Després de tants anys, no deixa de meravellar-me tot el que comporta aquesta arrencada d'acció formativa. Durant aquests últims anys, he anat observant que els alumnes de formació contínua cada vegada s'assemblen més als perfils de formació ocupacional. Els alumnes, tinguin feina o no, arriben a l'aula amb una necessitat notable de fer un canvi professional.

Com han viscut els participants la situació des del teu punt de vista? Quins sectors creus que han estat més afectats?

El canvi de metodologia, en general, s'ha viscut amb molta frustració. Als alumnes els va costar entendre que no era un caprici, sinó una mesura de seguretat. Un cop es va generalitzar la situació, la frustració es va substituir per resignació. Ara començo a observar acceptació en el procés. No obstant això, soc defensor ferm de la formació presencial. L'aula virtual és un model substitutori temporal que amb el temps es

compaginarà amb el mètode presencial. De fet, penso que el futur de la formació d'adults demana implantar un model mixt. L'equilibri entre presència física, connexió sincrònica a través de l'aula virtual i treball asincrònic dins d'una plataforma en línia serà la clau de l'èxit d'aquest tipus de formacions. No obstant això, perquè hi hagi aquest equilibri, cal incrementar la competència TIC dels participants. Els sectors més afectats per aquest canvi de mètode han estat els que no tenen habilitats informàtiques. Actualment, estic formant moltíssims professors de formació reglada i no reglada en l'ús de les tecnologies de l'aprenentatge i el coneixement (TAC).

Quines accions formatives creus que ara cal potenciar des del teu àmbit?

Fa temps que tinc una idea boja ficada al cap. Crec que s'haurien de dissenyar itineraris formatius des del punt de vista de la tridimensionalitat de la competència. És a dir, hi hauria d'haver accions formatives que tinguessin en compte el saber (coneixements), el fer (destreses) i l'ésser (actituds). Jo ho anomeno mètode SHS. Cada especialitat hauria de tenir dos o tres possibles itineraris dissenyats des del punt de vista de l'SHS i, d'aquesta manera, els alumnes es professionalitzarien completament i transversalment. Considero que cal incrementar les accions formatives adreçades a formar formadors i a ajudar docents perquè en millorin la tasca, que en aquests moments és imprescindible. Treballar intensament des de la base és incrementar la qualitat del tot ●

Més informació a:

Youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCtxr9NGA5VcP6lpqUSuJE4A/featured>
<https://www.linkedin.com/in/cperezdetudela/>

“Per mediar en un conflicte laboral, cal empatia, calma, paciència, perseverança i capacitat d'improvisar”



M. Àngels Cuadrada

Sub-directora general de Relacions Laborals,
Treball Autònom i Qualitat en el Treball

Per Laure Díaz

Un dia, abans de començar una mediació per un expedient de regulació d'ocupació, vaig sentir un membre del comitè d'empresa dir que estava tranquil perquè tenien, com a mediadora de Treball, la M. Àngels Cuadrada. S'ho pren com un elogi professional?

Doncs m'agradaria, però sense perdre de vista que si en algun moment alguna de les parts en conflicte percep que la per-

sona mediadora és més favorable a una de les posicions és que alguna cosa s'està fent malament. La virtut de la mediació és ser facilitador d'un acord en el qual totes les parts se senten confortables.

Què fa exactament una persona mediadora en un conflicte laboral?

La persona mediadora ha de facilitar que les parts trobin un espai comú en què

sigui possible l'acord. Per aconseguir que el trobin, primer han de sortir les emocions que han provocat el conflicte i cadascuna de les parts ha d'entendre l'emoció de l'altra. És aleshores quan comença a canviar la mirada sobre el conflicte i poden començar-se a produir cessions d'una i de l'altra part, que ens aniran aproximant a la solució, perquè això és el que volen tots els que seuen a la taula.

Quins són els casos habituals que requereixen una mediació?

En el cas de mediació laboral, els conflictes en els quals més intervenim són les vagues i els expedients de regulació d'ocupació. També ajudem a resoldre conflictes quan la negociació d'un acord col·lectiu o conveni arriba a un punt mort.

Com a sub-directora general de Relacions Laborals, deu haver mediat en molts conflictes col·lectius, l'últim el de Nissan. Hi ha un manual de comportar a bon terme una mediació?

Hi ha molta teoria sobre la mediació, però a mi em sembla que és una cosa semblant a aprendre a conduir. Només se n'aprèn fent-ho i, a mesura que es va adquirint experiència, s'aprèn a enfocar les reunions, aproximar posicions i resoldre punts morts i tensions. També he de dir que el caràcter de cada persona mediadora influeix. Hi haurà a qui li funcionin millor les llargues exposicions en plenari i d'altres que prefereixin anar teixint complicitats introduint-hi més recessos, en què caldrà reflexionar per separat amb cadascuna de les parts. Poden haver-hi diferents →

tarannàs que portin a una mateixa solució del conflicte. Per mi, no hi ha trucs ni receptes màgiques. Cal treballar braç a braç amb les parts.

Quins són els passos que cal seguir perquè les parts arribin a un acord?

Depèn de molts factors. El moment del conflicte en el qual ens trobem, la bona o mala relació entre les parts, les relacions de poder que estan en joc, etc. Segons la situació, actuarem d'una manera o d'una altra, i sempre s'ha d'improvisar una mica perquè en la mediació tot és molt dinàmic.

Quines són les mediacions més complicades?

Doncs, segons el meu punt de vista, són les que tenen unes conseqüències que van més enllà de les parts que estan estrictament en conflicte, com ara una vaga de metro durant el Mobile.

Quan sobre la taula del despatx hi ha un expedient de regulació d'ocupació que afecta la vida de molts treballadors i les seves famílies o d'una vaga que incideix en el dia a dia de la societat, com afronta el conflicte?

En principi ens prenem seriosament qual-sevol tipus de conflicte, si bé aquests casos provoquen una satisfacció especial quan s'arriba a l'acord i veus l'efecte positiu que té per als treballadors o la societat en general.

Sembla com si el mediador fos un àrbitre de futbol, una persona que no es pot decantar per cap dels equips però que gairebé sempre rep crítiques dures per afavorir un dels dos. La persona mediadora d'un conflicte laboral també treballa sota la pressió i l'acusació de les parts?

Sí, les parts sovint acusen la persona mediadora de parcialitat, i això succeeix perquè ha d'explicar i fer entendre a les parts el perquè de l'altra posició, amb la qual cosa sembla que forma part de l'equip contrari. I normalment tothom considera que l'única posició legítima és la seva, com passa també en altres àmbits de la vida social i personal.

Hi ha alguna tècnica per encarrilar els conflictes. N'hi ha que duren moltíssim

temps. Recordo, per exemple, els de les vagues que es van generar per determinats problemes laborals al metro de Barcelona, o els del personal dels filtres de seguretat de l'aeroport de Barcelona.

Jo diria que perseverar, perquè tothom vol resoldre el conflicte, però no sap com. Normalment, després de donar-hi moltes voltes, si perseverem, s'acaba produint una mena de catarsi que dona pas a un nou escenari que ningú havia previst i que suposa la solució al conflicte.

“Les mediacions mai fracassen, sempre són una oportunitat per parlar i això sempre és beneficiós”

Quins coneixements professionals i característiques personals ha de tenir una persona que faci de mediadora en un conflicte laboral?

D'entrada coneixements jurídics en matèria laboral i, pel que fa a les qualitats personals, jo diria que empatia, calma, paciència, perseverança, i capacitat d'improvisar per redreçar escenaris, situacions i conflictes personals, que també n'hi ha.

Quan llegeix el titular d'un diari “Fracassa la mediació”, en realitat és més responsabilitat de la persona mediadora que de les parts enfrontades?

Les mediacions mai fracassen, sempre són una oportunitat per parlar i això sempre és beneficiós, i tot procés requereix el seu temps. No es pot dir que una mediació ha fracassat després de la primera reunió, hi ha processos que requereixen moltes reunions i d'altres menys. Això és tot.

Ha canviat la manera d'afrontar una mediació per un ERO abans i després de la reforma laboral, que eliminava l'autorització administrativa a l'autoritat laboral?

La veritat és que no és gaire diferent. L'empresa sempre vol arribar a un acord, tant ara com abans, perquè contribueix a la pau social de la seva empresa i comporta un benefici per a la seva imatge corporativa. No és el mateix una empresa d'estil negociador, que arriba a acords amb les persones treballadores, que una altra que no ho fa. Això és responsabilitat social i tothom entén que és positiu.

Hi ha hagut reunions de mediacions maratonianes en què cap de les parts s'aixeca de la taula ni per anar a dormir. Els conflictes laborals els perden els primers que abandonen la reunió?

Això és un problema dels mediadors, que no sabem posar límits ni innovar. Aquesta part de la mediació encara ha d'evolucionar bastant. Si tots sabem que per signar un acord hem de tenir tots els sentits ben desperts, no té gaire sentit que ho fem després de més d'un dia i una nit, sense haver descansat.

Quines són les estratègies més habituals que utilitzen les parts enfrontades en un conflicte durant la mediació?

Una que és molt habitual és no moure's gens durant molt de temps fins que el termini que s'han donat les parts s'acaba. Aquesta estratègia desgasta molt i portar-ho al límit ho veig poc ètic. Una altra que sovint s'utilitza, i que tampoc m'agrada, és introduir noves demandes que no s'havien formulat en tota la negociació quan semblava que ja s'arribava a un acord.

Vostè, que ja va viure la crisi econòmica del període 2008-2014, preveu que davant els efectes econòmics derivats de la pandèmia calgui novament un gran esforç mediador de l'Administració per als conflictes laborals?

Sí, suposo que serà així ●

Si vols estar al dia sobre tot el que passa en l'àmbit de la formació contínua a Catalunya, **segueix-nos a les xarxes socials i subscriu-te a Informa't**, la nostra revista trimestral.



Subscripció:



conforcat.gencat.cat



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**