

El futur és la hibridació

Josep M. Vilalta (Secretari executiu ACUP)
Article / 19 de setembre de 2013

El debat entre mercat de treball, empresa i formació és recurrent. Avui dia pren una importància cabdal, en un moment de canvis profunds en la societat i en l'economia.

La crisi econòmica i financera, la desocupació en totes les edats però de manera descarnada entre els joves, el debat sobre la qualificació professional i les necessitats de les empreses i les organitzacions de tot tipus, els models empresarials i el capital humà, la globalització de l'economia, la sobre qualificació: totes són qüestions molt rellevants per a l'organització social i econòmica.

Sobre el que ja no tenim cap dubte és que vells paradigmes que han estat vigents durant dècades es van fonent els darrers anys. L'antiga diferenciació clara i nítida entre l'etapa formativa de les persones i la seva posterior etapa professional s'ha esfondrat completament. Irromp amb força el concepte de la formació al llarg de la vida, que comporta un estat permanent de formació i reciclatge de tots nosaltres, en una economia i una societat molt més canviants i dinàmiques. D'altra banda, la concepció clàssica d'una formació per a una professió (o fins i tot per a un lloc de treball) també s'esquerda en molts àmbits. L'economia i el món del treball generen, cada cop més, noves necessitats i nous perfils professionals, que sovint no podem enquadrar en les clàssiques professions de l'era industrial i post-industrial. Cada dia més es requereixen perfils polivalents, amb major capacitat d'adaptació, on diversos camps del saber s'entrecreuen i es barregen, on les certeses de l'ahir es converteixen en factors més provisionals i caducs en l'avui. La creixent interrelació entre diverses professions i sabers tradicionals trenca vells esquemes d'una societat i d'una economia antigament més previsibles.

En aquest context, el paradigma que emergeix amb força és el de la hibridació. En ecologia, la hibridació és el procés de barrejar diferents espècies o varietats d'organismes per crear un híbrid. En el nostre cas, la formació, el mercat de treball i l'empresa creen cada cop més solucions híbrides a noves realitats socials i econòmiques. I ho fa sovint adquirint alhora competències professionals a més de coneixements. Per exemple, la hibridació entre la formació presencial i la formació oberta o virtual. S'imposa cada cop més la complementarietat entre la formació oberta i la clàssica docència presencial: n'és una bona mostra el fenomen recent dels *Massive Open Online Courses* (MOOCs). Els recursos formatius en obert inunden la xarxa i obren noves perspectives, que caldrà combinar amb la formació reglada i que atorga unes competències professionals i un títol acadèmic. Així mateix, en estreta relació amb aquest fet, veiem que la formació es troba arreu i no tan sols a l'aula clàssica: l'aprenentatge i la formació són a l'aula, a la facultat, al laboratori, però també al lloc de treball, a l'empresa, a la xarxa, a la ciutat. Com molt bé afirma el filòsof Daniel Innerarity al llibre *La democracia del conocimiento*, la nova societat del coneixement es defineix per la institucionalització de mecanismes reflexius en tots els àmbits funcionals específics, que es converteixen en instruments d'aprenentatge de la societat. En aquest context, institucions com la universitat, tot i incrementar la seva importància a la societat del coneixement, han perdut la seva posició de monopoli com a institució central en el que es refereix a la producció de saber, i competeixen amb ella altres institucions que produeixen coneixement i que es caracteritzen per una relació més immediata amb la praxi.

Una altra fórmula d'hibridació la tenim entre la formació reglada o formal i la formació no reglada o basada en l'aprenentatge no formal. En aquest context, ja s'estan duent a terme en diversos països processos d'acreditació i de reconeixement de la formació adquirida en àmbits no formals, ja sigui reconeixent l'aprenentatge adquirit al lloc de treball o en formacions no reglades.

En aquesta línia, cal destacar també la hibridació creixent en favor d'una formació cada cop més internacionalitzada. Si fins fa molt pocs anys, els processos de formació tenien fronteres nacionals, avui dia la formació de moltes persones i de molts professionals es converteix en internacional: màsters en altres països, doctorats internacionals, però també formació *in company* en empreses multinacionals, formació oberta a la xarxa, equips de millora o d'innovació en empreses de diversos països, etc.

El darrer fenomen d'hibridació, probablement el més rellevant pel que fa a la interrelació entre mercat de treball, empresa i ocupació, és el de la formació dual o en alternança. Es tracta d'afavorir processos de formació estretament lligats a la seva aplicabilitat i a la realitat de les empreses i de les organitzacions de tot tipus. El cas d'Alemanya en aquesta tradició dual és paradigmàtic. Les empreses formen joves adaptats a les seves necessitats i aquests adquireixen experiència i aconsegueixen una primera feina cap als 20 o 21 anys. A Alemanya, més del 55% dels joves opta per la formació professional, i compta amb un alt prestigi social i en el món del treball. A la formació dual alemanya, els joves dediquen la meitat del temps o més a realitzar pràctiques remunerades i amb cotització a la Seguretat Social. S'estima que prop del 80% dels joves són contractats per l'empresa que els ha acollit en finalitzar el programa. Es tracta d'una responsabilitat compartida entre els sectors públic i privat, amb una formació basada principalment en els requisits pràctics de les empreses. Els beneficis, segons l'agrupació de les cambres de comerç d'Alemanya, són evidents. Per a les empreses és un programa positiu perquè influeixen en el contingut de la formació professional, disminueixen els costos de reclutament i selecció i asseguren el relleu generacional d'empleats qualificats. Per als joves empleats, perquè obtenen una formació rellevant per al mercat de treball, adquireixen habilitats socials i tenen una doble motivació (econòmica i formativa). Finalment, per als governs, la contribució privada alleugereix els pressupostos públics i sobretot ajuda a consolidar una taxa d'atur juvenil baixa.

A Catalunya s'ha posat en marxa també la formació dual en el darrer curs, i en aquest sentit cal esperar que tots els agents –empreses, centres educatius i administració– per fer créixer i consolidar la iniciativa. També recentment s'ha posat en marxa al nostre país una altra iniciativa molt necessària, en aquest cas en l'àmbit de la relació universitat-empresa. Es tracta dels doctorats industrials, on empresa i universitat comparteixen un projecte de recerca i formen conjuntament un doctor que habitualment acaba desenvolupant la seva tasca professional a l'empresa i per tant activa processos d'R+D i d'innovació i competitivitat a l'empresa. En tenim una bona tradició a països com Dinamarca, França o el Regne Unit. La hibridació s'imposa com a paradigma de futur.