

## PONÈNCIA INAUGURAL

# «Les perspectives ocupacionals a Catalunya: què ens diuen els darrers estudis»

**Esther Sánchez Torres**

**Directora del Servei d'Ocupació de Catalunya**

Bon dia a totes i a tots. En primer lloc gràcies a l'organització per haver-me convidat. Intentaré fer una aproximació molt genèrica de quina és la situació present i de les previsions de futur en matèria d'ocupació a Catalunya.

Amb l'objectiu de situar l'objecte de reflexió d'aquest matí i que després, amb posterioritat, la resta de ponents descendeixin una mica més perquè es pugui lligar el que seria la situació del mercat de treball amb les necessitats formatives, i en l'avenç que hem de fer en totes les actuacions de tipus de formació.

Vull començar per l'observació que es feia a l'inici respecte de la situació crítica, de desànim, i realment una situació que aquest any, segons els indicadors econòmics, es mantindrà, però respecte de la qual tenim només dues maneres d'aproximar-nos: la manera històrica tradicional que diu: "estem fotuts, això és un desastre, no ens sortirem mai"; o bé, i no sé si és la de l'optimisme intel·ligent o què però seria aquella que diu: "tenim una gran sort". I tenim gran sort perquè tenim els indicadors, tenim les dades, tenim la diagnosi.

Possiblement, des del punt de vista de l'ocupació, hem arribat a un punt en el què hem perfilat molt bé les dades quantitatives i qualitatives, per tant, estem ben dibuixats i a més tenim la sort que ja hi ha indicadors de projecció econòmica que ens diuen que pot passar en el curt i en el mig termini. La fiabilitat d'aquestes dades s'afebleix a mida que ens anem allunyant de l'any d'origen però, en qualsevol cas, tenim molta sort i –de fet, jo sempre he estat de les defensores de les teories de l'oceà blau que diuen que hem d'ocupar aquests espais que ningú ocupa–, tenint en compte que la major part de la població està instal·lada en el semàfor vermell i està instal·lada en el desànim i de la por, la qual –em sembla– hem de trencar, ser agosarats i emprenedors.

També es parla molt d'emprenedoria vital no només de la professional, per tant, hem d'ocupar aquest espai de la visió positiva i constructiva. Això no és un exercici fàcil perquè requereix conèixer bé el què està passant i una certa capacitat d'anàlisi dels problemes que ens permeti dissenyar una estratègia.

Sempre quan em pregunten què passarà amb el mercat de treball dic que depèn molt de la capacitat que tinguem d'anàlisi i de reacció respecte del què és el nostre passat.

Quan des de determinades instàncies polítiques, socials o dels mitjans de comunicació se'ns diu que la reforma laboral –per posar un exemple– ens permetrà sortir de la desocupació i la que resoldrà bona part dels problemes del nostre mercat de treball... Jo sóc extraordinàriament crítica –per no dir una altra cosa.

Per què? Doncs, perquè els problemes que pateix el nostre mercat de treball no són problemes vinculats única i exclusivament a la situació de crisi, tot i que s'hagin

agreujat i visibilitzat amb aquesta, però els nostres problemes d'ocupació vénen de fa molt temps. Prova d'això és que, malgrat que de l'any 2000 al 2007 a Catalunya es van crear prop d'1 milió de llocs de treball (exactament 880.000) durant aquest *boom* econòmic, si ens fixem en termes de reducció estricta de l'atur, van baixar molt poc, perquè al 1999 teníem 305.000 persones aturades; i al 2007, 252.000 persones aturades.

Què vol dir això? Vol dir que vigilem amb les estadístiques. Perquè com deia un professor d'estadística de la meua universitat: "hi ha coses que són veritat, hi ha coses que són mentida i hi ha l'estadística".

I quan analitzem les dades de l'atur sense correlacionar-les ni amb les taxes d'activitat, ni amb les taxes d'ocupació, ni amb els factors demogràfics, correm el risc de no veure l'origen del problema. Per això jo sempre dic que el problema de l'atur a casa nostra no és tant de quantitat, sinó de perfil i de característiques.

El veritable drama no és que avui tinguem més de 775.000 persones a l'atur, i que –segons les previsions– aquesta xifra augmenti durant el 2012. Evidentment, això és un problema, sobretot si sabem que hi ha més de 225.000 famílies que no tenen cap renda econòmica. En qualsevol cas, és un problema personal i des d'aquest enfocament és igual parlar d' 1, de 50 o de 700 mil persones, perquè sempre és un drama, ja que hi ha molta gent que podria estar treballant i no ho està fent.

Assumim que el treball és un factor fonamental d'inclusió i valorització social, per tant, no només els joves estan en situació de risc d'exclusió social, sinó també totes les persones aturades.

Però com deia, el problema fonamental és un altre, és una qüestió de perfil. El problema és que més del 50% de la població aturada no té formació tècnica, ni tampoc les habilitats ni les competències transversals bàsiques que demana avui el mercat de treball i que previsiblement demanarà en el curt, el mig i el llarg termini.

I un altre element important: bona part d'aquestes persones porten més d'un any a l'atur i tots els estudis diuen que a partir del sisè mes es dupliquen les dificultats per accedir a un lloc de treball. Si ajuntem aquesta cronificació de la situació d'atur amb perfils formatius baixos, el problema que se'ns planteja és de polítiques i de recursos.

Per què? Perquè una persona –jove o no– sense formació i que porta exclosa del mercat de treball més d'un any (o dos o tres), necessita al voltant d'un any i mig o dos d'acompanyament sistemàtic i intensiu per reintegrar-s'hi.

No necessitem píndoles o pinzellades: ara fem un curset de formació ocupacional i després li donarem una orientació, i després el marejarem i el portarem al SOC i a l'oficina de l'ajuntament, i després torna al SOC perquè li facin no se sap quin tipus d'orientació, que a més és unidireccional, on l'aturat està a una banda de la taula i joestic en una altra, amb uns formularis estàndards i unes preguntes tipus... No necessitem això. Necessitem metodologies innovadores i sobretot que acompanyin a aquella persona durant tot l'itinerari d'inserció laboral, perquè del contrari, no ens sortirem.

Sigui com sigui, el gran problema qualitatiu del nostre mercat de treball va quedar eclipsat pel creixement econòmic i de la població ocupada, el 70% de la qual era estrangera (qüestió a la que després em referiré).

Però, quin és el problema afegit? El problema afegit és una determinada forma d'organització del treball i de gestió dels recursos humans i de les persones a les empreses.

Durant el creixement econòmic, des de el moment en que s'instal·len de manera escandalosa les tendències incrementalistes, tant en el cas de l'Administració Pública com de les empreses. Què fem? Captem població, bona part d'ella jove, oferint-los llocs de treball en gran part poc qualificat, amb sous superiors als que diria, no només el sentit comú, sinó qualsevol anàlisi estricta de racionalitat econòmica. Això, què ha provocat? Una tendència massiva d'abandonament del sistema educatiu. I ara, quan aquesta bombolla baixa, ens trobem amb persones absolutament desbordades que no entenen res. Han perdut unes quantes posicions en el tren de la formació i ara costarà molt reintegrar-les a un procés de formació que és crític, no només pel seu futur, sinó pel futur d'aquest país. Han perdut aquesta oportunitat i alhora es troben sense recursos econòmics i amb unes tendències vitals correlatives amb els sous que fins ara cobraven.

I, alerta!, perquè en aquella època estaven convivint guixaires que cobraven més de 2.000 o 2.500 euros al mes, amb titulats universitaris que sortien de la universitat i eren subclassificats professionalment, ocupant llocs de treball, en molts casos, de perfil formatiu baix amb la promesa que aquella formació els donaria més polivalència funcional o més promoció econòmica quan –en molts casos– això no ha estat així.

Aquesta situació planteja un dilema: val la pena formar-se o no? I molta gent es contesta: “Per a què, perquè si un no es forma està molt més valorat en el mercat; i en canvi, un altre que es forma, resulta que no està gens valorat econòmicament, sinó més aviat està subcategoritzat”. Amb això, realment, tenim un problema.

I per tant, jo aquí vull fer una crítica absolutament ferotge i sense cap mena de pal·liatiu a les formes de gestió empresarial. Ja no només perquè a moltes d'elles no hi ha una aposta per la captació, el manteniment i el desenvolupament del talent (llevat algunes empreses de dimensió mitja o gran), sinó perquè a més dels estrictes paràmetres de l'equitat i de determinats principis rectors en la gestió de persones, tampoc s'han fet bé les coses.

Això és important, perquè quan –sovint– s'apunta a la Reforma Laboral com a solució de gran part dels problemes, cal matisar. Com a problema sistèmic que tenim, la Reforma de l'Estatut dels Treballadors és, o era, una reforma necessària. Per què? Perquè estaven convivint amb un model de regulació de les condicions de treball basat en bona part en els paradigmes dels anys vuitanta o noranta, quan –en realitat– el món ha canviat molt, i s'ha globalitzat. I quan el nostre sistema sobretot fomenta la flexibilitat d'entrada a través de la contractació temporal i la flexibilitat de sortida a través de l'acomiadament lliure, sense causa, però indemnitzat.

I aquí també és important posar les coses al seu lloc. És a dir, a l'Estat Espanyol la regularització que fa l'Estatut del Treballadors permet l'acomiadament acausal i

l'antijuridicitat d'aquest acomiadament; és a dir, quan l'acomiadament es fa sense causa, la repercussió és pagar una indemnització, cosa que no passa en altres països, on el que és antijurídic obliga a la readmissió obligatòria.

En qualsevol cas, hem optat per la flexibilitat d'entrada i de sortida i no per la flexibilitat interna que és la que permet solucions menys traumàtiques davant les necessitats d'ajustos a la situació del mercat i que permet alinear les teves polítiques d'articulació o d'atribució de les condicions de treball amb les polítiques de gestió de persones i de formació. Perquè si retenim el personal, tenim la capacitat d'adaptar-lo, formar-lo, requalificar-lo, de desenvolupar-lo professionalment per ajustar-lo a les meves necessitats.

Per tant, reitero, davant el problema sistemàtic del nostre mercat de treball, o apuntem a totes i cadascuna de les raons, o ens continuarà passant el que ens ha vingut passant sistemàticament des de que el món del treball és contemporani a cadascuna de les reformes laborals que ha patit aquest país.

Ara no tinc temps per explicar-vos quin ha estat l'impacte en termes d'ocupació i d'atur de totes i cadascuna de les reformes laborals, però els animo a que en facin el seguiment, perquè mostra clarament la dificultat d'atribuir a només un canvi legal una situació que no depèn en absolut, i sortosament, del que digui la llei.

Finalment, el llocs de treball es creen perquè hi ha oportunitats de negoci i perquè realment existeixen possibilitats o dinàmiques de competitivitat, tant en el cas dels mercats interiors com del mercat exterior, per tant, la creació i el manteniment dels llocs de treball depenen fonamentalment de la nostra capacitat d'activar l'economia i d'innovar a tots els nivells. Això és el que ens farà competitiu davant els mercats interior i exterior.

A partir d'aquí, què ens depara el futur? Les previsions del PIB encara són negatives. En funció de qui fa l'anàlisi són més o menys negatives. En qualsevol cas, pel 2012 es mantenen negatives. El problema no només és aquest. És que segons la teoria econòmica clàssica, necessitem al voltant d'un 2,5% d'increment del PIB sostingut perquè es produeixi un increment d'1,1 punts en la taxa d'ocupació. Alguns diuen: no, amb un 2,5% sí que són 1,1 punts, però si fem un 2,1% d'increment sostingut del PIB, generem 0,5 punts d'increment de l'atur.

Sigui com sigui, què necessitem?: un increment sostingut del creixement del PIB.

D'altra banda, què diuen els indicadors? Que d'aquí al 2020 el 65% dels llocs de treball tindran un component de qualificació mitja-alta. És a dir, seguirem tenint les professions habituals, seguiran existint el botiguers o comerciants, però amb un component addicional: no només serà important –per exemple– ser un bon tècnic de vendes o coneixedor del teu negoci i del teu producte, sinó que hauràs d'incorporar tot un seguit de competències vinculades a les tecnologies de la informació, les tecnologies claus. Per què? Perquè bona part del negoci i de les oportunitats del negoci i de la millora de la competitivitat es produiran a través de les tecnologies de la informació. Això que significa? Que ens hem de preparar i és una oportunitat també.

Durant aquest *impasse* que no es produeix una situació de creixement del PIB, què hem de fer? Intensificar totes les actuacions perquè les persones que actualment estan en situació d'atur estiguin plenament capacitades, perquè en el moment que es generin oportunitats d'ocupació puguin ocupar aquests llocs.

I per tant, aquí és bàsica una aproximació de les polítiques actives que integri la dimensió sectorial i territorial; és a dir, que cadascun dels territoris de Catalunya conegui els plans estratègics de desenvolupament econòmic i les oportunitats de negoci que es generaran en els propers anys en aquells territoris. Que sàpiga o sigui capaç d'entendre quines seran les necessitats de les empreses en els marcs d'aquells plans de creixement, i que, en paral·lel, veiem i analitzem quin és el perfil de les persones aturades que viuen en aquell territori o al voltant.

No oblidem que hem de potenciar la mobilitat geogràfica. Per què? Per dissenyar uns itineraris d'inserció laboral que permetin dotar-los d'uns instruments eficaços que després, realment, els permetran accedir al mercat laboral.

I quan emfasitzo la paraula "real" i "eficaç" o "eficient" o "amb impacte" el que vull dir és que hem de deixar de veure la formació com un fi en si mateix. No és un fi, és un instrument a través del qual millorar l'ocupabilitat i, per tant, millorar les possibilitats d'accés a un lloc de treball.

Si ens quedem en aquesta dimensió petita, tancada, ens passarà el que ens ha vingut passant durant molt temps: que en el moment en que puja l'atur, i per tant, hi ha una pressió mediàtica i política important, el que faig és multiplicar els pans i els peixos i trossejo les accions formatives, perquè així sembla que estic fent coses. La famosa teoria de les polítiques públiques del "outcome" i del "output". Multiplico els meus productes. Bona part d'aquestes accions no són certificables o no permeten l'accés a determinades acreditacions, de manera que tenim un munt de persones amb cursos de formació, que van a les empreses i no els contracten perquè no tenen una certificació o títol que acrediti els seus coneixements.

Això és dolent? Nefast, no només perquè estem perdent recursos econòmics, sinó perquè estem desmotivant a les persones aturades en un moment especialment sensible. Les persones aturades el que busquen són oportunitats, no que els maregem ni que els aparquem, ni que els utilitzem electoralment.

Quina és la clau? Territorialització i sectorialització de les polítiques actives. Integració de les polítiques actives sota uns paràmetres clars d'eficàcia i eficiència. Aquest any tindrem un pressupost molt més baix que el de l'any 2011.

I no ens hem de lamentar perquè la situació és extremadament crítica i o ens sentim tots corresponsables o no tirarem endavant. I què he de fer amb aquests diners? Generar sinèrgies, afavorir economies d'escala, potenciar l'aglutinació de les entitats formatives que operen en polítiques actives per aconseguir eficàcia, eficiència i impacte. En aquesta línia, al SOC estem iniciant un procés de transformació important ja no de l'estratègia de les polítiques actives (que el vam iniciar el 2011), sinó d'operativa. És a dir, aquest 2012 serà l'any d'una nova organització, d'una nova llei d'ocupació que crearà un sistema de col·laboració públic-privada per tal de modificar la nostra relació amb les entitats proveïdores i promotores de serveis d'ocupació.

I passem d'una relació unidireccional, en molts casos entesa des de la lògica de la desconfiança, del control, de la inspecció, ara et revoco després de 2 anys, i ara tu t'enfades perquè m'has revocat... i l'únic que fem és empenyar-nos els uns amb els altres. Evidentment sí hem de col·laborar, no podem estar enfadats. Malament. Jo vull que els meus col·laboradors estiguin contents, confiïn en mi, i facin forta la relació. Per tant, canviem el model relacional, comencem a mudar cap a un model contractual.

I on estem? El SOC, com a govern, liderant i governant la xarxa, però en condicions d'igual a igual: "tu has de fer això, jo et dono diners perquè ho facis, m'és igual com, però els resultats han de ser aquests". Amb una clara orientació a resultats i assistència tècnica i metodològica perquè aquest canvi s'ha de gestionar bé. No podem passar d'1 a 250 en dos minuts perquè això és una imprudència, per tant, el que hem de fer és iniciar tots plegats un procés d'acompanyament que l'engegarem a l'abril, quan tinguem el certificat de crèdit de Madrid, després de Setmana Santa amb un seguit de sessions informatives amb les entitats proveïdores i després amb un treball molt més artesanal que són els projectes de treball que nosaltres puguem integrar en el Pla de Desenvolupament de Polítiques Actives.

He dit al principi que parlaria dels estrangers i de la immigració, elements crítics pel mig termini. Una política pública no serà una bona política pública si està enganxada al curt termini. Hem de dissenyar una estratègia que abasti el màxim possible tot i que entremig haguem d'anar mostrant determinats resultats.

En els propers anys i dècades assistirem a un procés creixent de disminució de la població, d'envelliment demogràfic i de disminució progressiva de la taxa d'activitat. Només com a exemple podem dir que les generacions d'entre 45-50 anys d'edat, que eren aproximadament unes 600.000 persones l'any, es jubilaran totes entre 2010 y el 2015. Aquest factor demogràfic no s'ha integrat mai en el disseny de les polítiques d'ocupació, per això cal tenir-lo present, juntament amb l'estructura legal del mercat del treball i la gestió de les persones, a banda de tenir una política macro de desenvolupament.

En el mig-llarg termini, si baixa la taxa d'ocupació, si s'envelleix la població i si alhora, no creix la població, haurem de provocar que la població activa creixi d'alguna manera, per tant, es preveu un flux migratori diferent al que hem viscut fins ara.

Què vol dir això? Que tenim el repte cultural de veure la immigració ja no com una amenaça, sinó com una necessitat absolutament crítica pel nostre creixement econòmic futur i pel manteniment del nostre nivell de producció.

Per tant, com podeu veure, tenim molts reptes per davant i si ens instal·lem en el semàfor vermell, en el desànim, el problema és que el món va avançant mentre que nosaltres l'únic que fem és llepar-nos les ferides, en els millors dels casos. Per tant, hem de deixar de llepar-nos les ferides i començar a avançar tots plegats.

Moltes gràcies.



## Torn de preguntes

**Lorenzo Villaplana**, Secretari de formació d'USOC.

Sorprenentment estic d'acord en quasi tot el que vostè ha dit però tinc dues preguntes. Primer: en les reunions que el seu departament pensa tenir amb les organitzacions socials tindran cabuda totes les organitzacions amb certa representació o passarà el de sempre, que seran només algunes.

L'altra pregunta és si vostès, governants d'aquest país, i reconeixent el que vostè ha dit de la Reforma Laboral, que si no es fan més coses no solucionarà res, només que treure drets a les persones, portant-los a una situació més feble del sistema, si no hem començat la casa pel terrat i no pel que veritablement haurien d'haver començat que és tot el que vostè ha parlat i molt ben parlat. Gràcies.

**Nuria Beltran**, Directora gerent de la Fundació Escola Superior de Comerç i Distribució.

És un comentari. Felicitar per la capacitat de visió, la claredat d'idees i el sentit comú i la sinceritat amb la què s'ha expressat. Penso que si sentíssim més sovint discursos com aquest aniríem a votar bastant a gust. El comentari és il·lustrar amb xifres dues coses que ha dit i que penso són una gran veritat. Estic al sector del comerç i un diari com *La Vanguardia* titulava en un suplement de diumenge al febrer: "Agonía comercial", què és un exemple de llepar-nos les ferides. I a la web de l'Ajuntament, a l'Observatori del Comerç, per les mateixes dates, sortia que entre començament de 2010 i final de 2011 el sector del comerç havia guanyat 10.600 llocs de treball. Els empresaris no han fet una bona gestió del talent. No es valorava la preparació, el comerç n'era un exemple. Les xifres diuen que persones qualificades poden tenir un 50% de beneficis a les botigues. Cal apostar més per la formació i menys pels missatges pessimistes.

**Francesc Vilà**, de la Fundació Cassià Just Cuina Justa.

Estic d'acord amb les persones que han parlat abans i probablement amb la major part de la sala. Ho has dit clar i bé i a més a més, se t'entén coses que no has acabat de dir sobre la Reforma Laboral que també t'ho agraiïm. La visió també la dius clara. Voldria fer-te una pregunta. Quan parles d'acompanyament, de què estem parlant? T'ho dic pel següent. Els joves, els adolescents, els adults-joves i molta d'aquesta gent que poc a poc ha anat abandonat el món del treball, té una mentalitat nova que no està feta sobre aquella vella il·lusió de la modernitat del *self-made man*, sinó que està feta a partir de deixalles d'una cosa que va ser una il·lusió i ara, probablement, també és un problema, *self-made machine*, pensant que moltes vegades enlloc de formar-se i construir-se, el suports tècnics ho resolen tot.

Per tant, quan parlen d'acompanyament i quan veiem aquestes noves fornades de gent jove amb una mentalitat fràgil, amb una fràgil manera personal de veure la vida. Com això ho podem ajuntar amb l'ocupació? I amb aquest esforç que de segur el seu departament farà per que l'ocupació sigui de més èxit que fins ara? Gràcies.

## Respostes

Respecte a la pregunta de l'USOC. Quan deia que canvia el nostre model relacional i que a partir de l'abril començarem amb unes sessions d'informació amb totes les entitats proveïdores i promotores de serveis, no m'estic referint, com crec que han intuït, a un procés de concertació social amb aquestes entitats, sinó a un procés d'acompanyament en la gestió del canvi d'aquest nou model. I per tant, el que farem és tot un seguit d'actuacions, on no només explicarem la nostra visió, els nostres instruments de planificació estratègica i cap on anem, sinó que farem *workshops* de treball per construir projectes, per veure projectes i sobretot per visibilitzar bones pràctiques.

Puc entrar a valorar la queixa subjacent que hi havia. Però en qualsevol cas, el sistema de participació i de la major representativitat no l'hem escollit nosaltres. Està regulada a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i és el que marca la presència o no d'unes organitzacions a determinades taules de concertació.

Comencem la casa per la teulada? No, la comencem per on l'hem de començar; és a dir, estem en un moment històric. La reforma o les reformes d'aquest any no són ni de bon tros les mateixes que la del 1994, ni la del 2000, ni la del 2007, perquè per primera vegada qui ens està cridant a que fem reformes no som nosaltres en l'exercici de la nostra sobirania, sinó els mercats i les institucions europees que, en definitiva, són les que ens nodreixen de recursos.

Això ens pot agradar més o menys. Hem d'entendre que fa molt de temps que nosaltres vam fer una cessió de sobirania, i per tant, hem de ser coherents. I si ara mateix l'única manera que tenim perquè la dinàmica incrementalista de les polítiques públiques d'aquests anys ens han portat al forat financer en que estem, ja no és el moment de dir "és que jo faria *nosequè*, és que jo faria *nosequantos*". No. S'han de fer unes reformes financeres, fiscals i laborals. Es fan i intentem que siguin el millor possibles.

I en la lògica d'aquesta construcció, nosaltres com a govern, per què apostem? Apostem per seure amb el govern de l'Estat per intentar, en la mesura del possible, millorar l'actual text de la Reforma Laboral.

Estàriem fent malament la feina, no la casa per la teulada, sinó malament la feina si entenem que el problema de la nostra economia i de la nostra ocupació és un problema sistèmic. I per tant, que és coresponsabilitat de molts actors que s'han d'alinejar. Que a més a més té a veure amb moltes polítiques que s'han de coordinar. Una d'elles és, o està vinculada, al que deia abans: a l'organització del treball, la innovació i l'ensenyament. Té a veure amb moltes coses.



Per tant, que és el què hem de fer en paral·lel? Aquelles coses que per sort no depenen de la llei. I dic “per sort”, perquè nosaltres no defensem un país que cregui que els canvis venen a cop de decret.

Gestió del talent? Es clar que s’ha de gestionar el talent, i el que hem de veure o hem de fer veure a les empreses a través de la teoria del *business case* (de la que parlen els anglosaxons), és que guanyes sí o sí quan combines les teories del *management* de pressupostos, del compte de resultats, balanços, quadres de comandament, flux, diagrames de flux. Quan combines això, és a dir, la enginyeria de processos amb les teories més de la intel·ligència emocional, del lideratge, de la gestió de grups. És a dir, les polítiques orientades a les persones. I aquest és el nostre gran repte. Les empreses que fan això sempre guanyen.

Les empreses que s’han mantingut o han crescut malgrat la crisi, què tenen en comú? Aquestes formes de gestió. Per tant, fixem-nos en això i copiem-ho.

Idiomes? Es clar. Justament la setmana que ve comencem les sessions d’informació dels candidats que es volen presentar a aquesta oferta, que no sé si han seguit pels mitjans de comunicació, del govern del Quebec. És a dir, el govern de Quebec vol contractar molta gent. Sorpresa, bona part de les persones que vénen no parlen ni una gota de francès. Bé, si teniu altres capacitats o altres competències, ja ho treballarem. No és possible que al nostre país la gent no parli perfectament l’anglès i, a més, algun altre idioma. Sigui el francès, l’alemany o el xinès. I no parlaran, i ara faig una crítica als cursos d’idiomes per aturats. No aprendran fent 1,5 hores d’anglès a la setmana. Què hem de fer? Cursos de saturació. Que durant tres setmanes, l’única cosa que faci aquesta persona aturada és parlar anglès. I segurament amb mòduls de saturació aquesta persona podrà perfectament anar-se’n a treballar a no sé on.

Un altre tema que em posa bastant nerviosa. Els discursos de la por envers als processos de mobilitat transnacional –respecte dels quals sóc extraordinàriament crítica–, perquè a més a més, penso que són molt electoralistes, simplistes i ens fan més petits del que som. El món és global, el mercat de treball també. El que ens diferencia dels holandesos, dels danesos, dels alemanys i dels francesos és que la gent no té por a allò que és nou i no té por a moure’s. I això és una herència, alguns diran de la dictadura. No! Això és una herència de la Inquisició. Però realment, hem de superar aquest discurs de la por.

El talent. És important que hi hagi gent que marxi sempre i quan siguem capaços d’atraure talent. Per tant, el que farem malament és que si la nostra activitat econòmica no és prou competitiva, no és prou interessant com per atraure noves empreses i nou talent.

Què se’n vagin? Que bé! És una oportunitat. La gent que marxa duplica les seves possibilitats de trobar feina, i duplica les possibilitats d’accedir a un lloc de treball millor del que tindria si no hagués marxat.

Què vull jo? 150.000 joves aturats, desmotivats. Això sí, amarrats a la pota de la taula, menjant botifarra i seques. Perdonin que em posi així. O no? O volem dir, ja que no tens aquí una oportunitat de moment, tingues oportunitats marxant fora i formant-te i veient noves cultures. Perquè a més a més, el que ara les empreses volen, no és tant

una llicenciatura o un màster o un doctorat; sinó gent emprenedora, amb capacitat d'assumir reptes, amb diversitat cultural. I això, què ho dóna? Ho dóna marxar fora i no tenint por. I per tant, jo crec que aquest és un tema respecte del què hem de madurar i pensar molt.

I, finalment, el tema de l'acompanyament. Què significa acompanyar? Acompanyar significa, per començar, escolta activa. I escolta activa, és que jo em poso a la pell de l'altre. Ja entenc què és l'altre. Amb totes les seves virtuts i amb tots els seus defectes.

Jo, possiblement, que vinc de l'entorn formatiu de la universitat, mai m'ha agradat que critiquessin als alumnes. "No saben llegir, és que les noves tecnologies el que fan és que tinguin moltes faltes d'ortografia, i els hi fan ràpid, i no sé que". Bé, convertim això en una oportunitat. Per què? Perquè és un potencial que hem d'explorar.

La resta? Sí, l'hem de treballar. Hem de treballar valors, hem de treballar determinades actituds, no des d'una perspectiva moralista sinó, perquè és el que ens demana el mercat de treball. Possiblement coincidiran amb mi que el model coreà de formació no és el millor dels models. És a dir, que una nena de 14 anys (com vàiem l'altre dia en un reportatge) estigui a les 11 de la nit fent matemàtiques. O que la seva mare digui "es que em sap greu que dormi perquè es podria estar formant". Possiblement aquest no és el model a seguir.

Però sí, hem de treballar tot un seguit de valors i dinàmiques a partir de certs principis rectors. Sinó podem culpabilitzar als joves de la seva situació, ni podem pressionar-los per la seva situació. Per què? Perquè deixen de ser part d'un problema mal gestionat. I d'altra banda, el què hem de fer és apoderar-los. Entendre la joventut no com una moratòria, no com una malaltia que hem de passar i que després no et preocupis que quan passis la joventut ja podràs fer coses, entraràs a l'edat adulta. No! Els hem d'apoderar i fer-los protagonistes del seu desenvolupament. Perquè aquesta serà l'única manera per la qual no externalitzin la culpa. I per tant, generi o desenvolupi tot un seguit de valors que són, en definitiva, els que volem potenciar.

Per tant, de nou tornem al que és aquesta visió sistèmica dels problemes, i quan parlàvem d'acompanyament, parlàvem d'això. Actuacions intenses, adreçabilitat, que obeeixin a un itinerari coherent i que permetin –a partir d'aquestes premisses– dotar a la persona de millors condicions.