

Cambios y perturbaciones sistémicos: replantearnos *nuestro enfoque de las competencias*

THIERRY CADART Y ÉRIC CHEVÉE

El mundo laboral está entrando en una era de cambios rápidos. La vida útil de una competencia técnica se ha reducido drásticamente, pasando de entre 20 y 30 años en 1980 a tan solo entre **6 y 24 meses** en la actualidad. Ante esta rápida obsolescencia, la acumulación de conocimientos teóricos ya no es suficiente: la capacidad de adaptación se ha convertido en el principal reto tanto para las personas como para las organizaciones.

Esta aceleración está transformando radicalmente nuestra relación con las competencias. Según el CESE, debemos replantearnos colectivamente cómo las identificamos, adquirimos y reconocemos. El estudio ofrece ideas clave sobre cómo convertir las competencias en un activo real ante las transiciones que se avecinan.

Un mercado laboral que sigue dejando de lado demasiado talento

El CESE señala que la forma en que se identifican y reconocen las competencias sigue obstaculizando el acceso al empleo. Esto puede dificultar la integración de los jóvenes en el mercado laboral, limitar la capacidad de los trabajadores de más edad para permanecer en el mercado laboral y reducir el reconocimiento profesional de muchas profesiones predominantemente femeninas, así como las oportunidades de progresión profesional y reciclaje profesional para muchos trabajadores. Este enfoque crea una forma de predeterminación al abandonar el sistema educativo, lo que impide a algunas personas desarrollar su potencial profesional. El CESE señala que estas oportunidades perdidas para las personas conducen inevitablemente a oportunidades perdidas para la sociedad en su conjunto, y que se está volviendo esencial incluir a todo el mundo para evitar que determinados grupos queden excluidos de forma permanente del mundo laboral. Grandes transformaciones que están revolucionando el trabajo... y generando soluciones.

El CESE señala que las grandes transiciones —la transición ecológica, la transición digital (incluida la IA), la reindustrialización y el cambio demográfico— están transformando profundamente las profesiones y las competencias. Requieren reciclaje profesional, la aparición de nuevas profesiones y la actualización continua de las competencias. Según el CESE, estas transformaciones no son meros retos: también pueden servir de catalizadores al poner de relieve las condiciones y herramientas necesarias para reconocer, desarrollar y mantener mejor las competencias a lo largo de toda la vida.

La vigencia de una competencia técnica oscila entre los 6 y los 24 meses.

¿Cómo podemos replantearnos nuestro enfoque respecto a las competencias?

ESTUDIO

El CESE, fiel a su función de impulsor del cambio social, considera que el trabajo es la piedra angular de nuestro contrato social. En un momento en el que la rápida evolución de las competencias requeridas para vez ha sido tan pronunciada, nuestro sistema sigue dejando de lado a los ciudadanos al no reconocer su verdadero potencial. El CESE señala tres ámbitos principales que deben tenerse en cuenta:

1 FOMENTAR LAS «COMPETENCIAS NO TÉCNICAS» —A LAS QUE EL CESE PREFIERE REFERIRSE COMO COMPETENCIAS SOCIOCOGNITIVAS— Y EL APRENDIZAJE INFORMAL

Mientras que los conocimientos técnicos se enfrentan a una obsolescencia acelerada, las competencias sociocognitivas (la capacidad para resolver problemas complejos, la cooperación y la adaptabilidad), tal y como las define la AFNOR, están cobrando una importancia crucial. El CESE destaca que el reconocimiento de los conocimientos adquiridos fuera de los itinerarios académicos (voluntariado, actividad sindical, compromiso cívico) sigue siendo un «punto ciego» persistente en Francia. Aboga por que se dé visibilidad a estas competencias para facilitar el acceso a empleos cualificados.

2 CONSIDERAR LA FORMACIÓN COMO UNA INVERSIÓN Y COORDINAR MEJOR LAS NECESIDADES

El CESE subraya que, con demasiada frecuencia, la formación sigue considerándose un gasto inmediato cuyos beneficios son inciertos, a pesar de que resulta esencial para hacer frente a cambios importantes. Destaca la importancia de armonizar mejor las decisiones individuales con las necesidades colectivas de las empresas y los sectores.

3 CREACIÓN DE «ORGANIZACIONES QUE APRENDEN»

Ante el riesgo de exclusión que corren los jóvenes sin cualificaciones y el reto de mantener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral, el CESE propone promover el modelo de organización del aprendizaje. Este marco fomenta la autonomía y el intercambio de conocimientos, transformando el lugar de trabajo en un entorno propicio para el desarrollo continuo de las competencias. El reto consiste en liberarse de las limitaciones que imponen las cualificaciones iniciales para hacer posible una verdadera inclusión a lo largo de toda la vida y permitir que las organizaciones y las empresas se adapten de forma más eficaz y continua a un mundo en rápida evolución.

LOS PONENTES

Thierry Cadart
thierry.cadart@lecese.fr
(33)1 44 43 64 07

Thierry Cadart es un antiguo secretario nacional de la CFDT. Es cuestor del CESE y representa al grupo de la CFDT en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y en la Comisión de Educación, Cultura y Comunicación del CESE.

Éric Chevé
eric.chevee@lecese.fr
(33)1 44 43 64 20

Éric Chevé es vicepresidente de la Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas (CPME), donde se encarga de los asuntos sociales. Representa al Grupo Empresarial en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del CESE.