

FASHION WORLD'S CHALLENGE:

Looking for Qualifications, Occupations...and the right skills in the TCLF sectors

NOTÍCIAS NR. 2 – FEVEREIRO 2019

“Durante muitos anos, a nossa primeira prioridade foi conquistar clientes e manter a nossa fábrica operacional. Agora, a nossa primeira prioridade é encontrar (e reter) colaboradores qualificados”.

SIMON COTTON, CEO DA JOHNSTONS OF ELGIN, SCOTTISH KNITWEAR MANUFACTURER



S4TCLF O PRIMEIRO EVENTO PÚBLICO, PORTUGAL

A (re) qualificação profissional da força de trabalho existente no sector Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado (TCLF) e a dificuldade em encontrar e reter novos talentos foram os principais tópicos debatidos nos dois primeiros eventos públicos **“Fashion World's Challenges - Looking for Qualifications and Occupations”** organizados nos dias 22 e 23 de janeiro de 2019, na região do Porto, no âmbito do projeto Erasmus + Skills4Smart TCLF 2030, de 4 anos.

Os seminários reuniram especialistas nacionais e internacionais e *stakeholders* para discutir o futuro da força de trabalho na indústria. A primeira conferência, centrou-se principalmente nos sectores do Têxtil e Vestuário, e decorreu nas instalações do CITEVE (Centro Tecnológico de Têxteis e Vestuário) em Vila Nova de Famalicão, enquanto que no dia seguinte o CTCP (Centro Português de Tecnologia de Calçado) sediado em S. João da Madeira, acolheu o segundo evento envolvendo principalmente empresas, prestadores de EFP e *stakeholders* das indústrias do Couro e Calçado. Ambos os eventos levaram a conclusões semelhantes e destacaram a urgência em atuar. Vivemos numa época em que o ritmo da mudança está a aumentar incrivelmente, a

digitalização e a tecnologia estão a afetar a forma de trabalho, o aproximar da idade da reforma e a saída de trabalhadores experientes está a intensificar-se, os empregos tradicionais estão a ser substituídos (alguns extintos), o número de alunos em cursos de formação profissional está continuamente a diminuir... e os sectores do TCLF ainda não encontraram soluções sustentáveis para a complexidade desta situação.

Nestes dois eventos, os oradores, explicaram claramente que a “Aprendizagem ao longo da vida

O QUE PODE ENCONTRAR:

S4TCLF O PRIMEIRO EVENTO PÚBLICO, PORTUGAL	1-2
O ENVOLVIMENTO DA INDUSTRIA TCLF COMO PRINCIPAL ATIVO	3-4
COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS	4-5
PREPARAÇÃO DOS 8 NOVOS PERFIS PROFISSIONAIS	5
ARRANQUE DO WPVII	6
PROJETO S4TCLF: PRÓXIMOS PASSOS	6



*Evento Público
CITEVE,
22 de Janeiro
de 2019*

deverá ser promovida dentro das empresas. Deveremos tornar o setor mais atrativo e explicar aos jovens as suas potencialidades e oportunidades do sector". (Miguel Pedrosa Rodrigues, Pedrosa & Rodrigues). "A robótica, automatização, digitalização são uma realidade na nossa indústria - por que não usá-las para atrair os jovens? A tecnologia é extraordinariamente útil para apoiar o trabalho das pessoas, nunca substituirá os trabalhadores". (Ricardo Cunha, ITA). "Os MOOCs, tutoriais e outros dispositivos digitais também são ótimos materiais didáticos, mas nunca substituirão a formação. Por exemplo, é como aprender a conduzir um carro, precisaremos sempre de alguém que nos demonstre e explique como conduzir - não se pode aprender diretamente de um livro. As pessoas estarão sempre no centro da formação" (Rui Moreira, AMF).

No entanto, "a educação e formação profissional sectorial precisa de ser reforçada ou (re)desenvolvida. A parte mais difícil é atualizar os currículos para atender às diferentes necessidades do sector. Todos os stakeholders, incluindo sindicatos e associações nacionais, devem participar ativamente do processo" (Ana Maria Damião, Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional). De facto, "uma intensa colaboração entre todos os stakeholders sectoriais e a partilha de boas práticas deve ser promovida em todos os níveis de governação" (Gonçalo Santos, secretário Geral - APIC).

A região Norte beneficia de um forte apoio por parte da comunidade e autoridades políticas. Fernando Freire de Sousa, António Leite e Adelaide Dias, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento do Norte Portugal Regional, do Instituto de Emprego e

Formação Profissional, e da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, respectivamente, reafirmaram a sua vontade de continuar os seus programas relacionados com os clusters do TCLF através de, por exemplo: formação gratuita para trabalhadores do TCLF, promoção da transição escola-emprego e dos percursos profissionais do TCLF, bem como o envolvimento ativo no ambiente educativo e de trabalho por parte de todos os participantes da comunidade.

Este é um claro exemplo das boas práticas no sector do TCLF, e é aqui também que entra o nosso projecto Skills4Smart – partilhar conhecimento e boas práticas de forma a antecipar necessidades ao nível das competências, melhorar a empregabilidade e o treino das aptidões corretas são os nossos principais objetivos. Nos próximos meses, a parceria S4TCLF estará ocupada com o desenvolvimento de uma nova Estratégia Sectorial de Competências (WP5), uma nova campanha de atratividade dos percursos profissionais do TCLF (WP6), e 8 novos perfis de qualificação para 8 saídas profissionais TCLF (WP7).

*Evento
Público no
CTCP,
23 de Janeiro
de 2019*



O ENVOLVIMENTO DA INDÚSTRIA DO TCLF COMO PRINCIPAL ATIVO

A experiência, perspetiva e envolvimento activo das empresas do sector Europeu do TCLF, serve como o mais importante parâmetro de qualidade para o nosso Blueprint S4TCLF - uma vez que é nossa intenção basear as nossas ações e atividades nas evidências obtidas no terreno. Estes *stakeholders* chave serão consultados em vários momentos durante os 4 anos do projeto e estarão envolvidos ativamente em *focus groups*, análises, desenvolvimento de estratégias e recursos de aprendizagem, fase de pilotagem e formação. Em Outono de 2018, iniciámos a colaboração através de uma **entrevista detalhada a um total de 225 empresas dos sectores Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado nos 9 países parceiros**. O questionário forneceu informação importante sobre todos os aspetos da gestão do negócio (organização da produção, perspetivas de emprego, práticas

divergentes de inovação, ameaças e oportunidades, ...) e focou-se nas atuais e futuras mudanças nos perfis profissionais do TCLF e necessidades ao nível das competências. Para além disto, direccionámos a nossa total atenção para as diferentes abordagens das empresas TCLF ao lidar com as lacunas aos nível das competências (formação, recrutamento, rotatividade, ...).

A análise dos resultados está neste momento a decorrer, mas podemos desde já apresentar os vários perfis profissionais discutidos com os empregadores do TCLF. Com base nos *insights* dos nossos parceiros, nas suas habilitações e experiência diária no terreno, identificámos uma lista de 20 perfis profissionais que são (e serão) mais influenciados pelos agentes de mudança. Esses 20 perfis profissionais são apresentados na tabela da pág. 3 a

Representação das mudanças profissionais nas 225 empresas entrevistadas

O emprego total destas empresas TCLF representa mais de 3% do emprego total TCLF na UE.

Quality Technician		Textile Technologist		Fashion Designer
Footwear Production Technician		Textile Designer	Supply Chain (Data) Manager, Product (Lifecycle) Manager	Laboratory Technician for R&D
3D CAD Designer & Pattern Maker	Digital Marketing Professional	Textile Finishing Technician	Product & Market Trend Analyst	Automatic (Laser) Cutting System Operator
Import Export Specialist	Process & Production Timeline Analyst	Clothing Technologist	Sustainability Expert	Leather Finishing Technician
				Leather Technologist
				Digital Printing Machine Operator
				Technician in Textronics & Automation

diferentes cores correspondentes ao sub-sector ou à transversalidade dos perfis. O tamanho dos blocos representa o atual número de trabalhadores a desempenhar essa determinada função nas empresas TCLF entrevistadas. Adicionalmente, tendo em conta uma ampla lista de agentes de mudança, desde fatores tecnológicos, económicos e ambientais a desenvolvimentos demográficos e culturais, questionámos que fatores específicos maioritariamente afetam o desenvolvimento dos perfis profissionais e a procura de competências.

Em concordância com o que já sabemos há algum tempo, as empresas TCLF afirmaram que a dificuldade em atrair jovens para profissões do TCLF é o problema número um para toda a indústria. Uma parte específica do nosso projecto é, então, inteiramente dedicada a este problema (WP6), ainda que deva também ser uma prioridade para os decisores e legisladores.

Os nossos resultados serão publicados sistematicamente, por tema e através de diferentes meios – esteja atento à nossa newsletter, ao nosso website e redes sociais e às nossas atividades de disseminação!

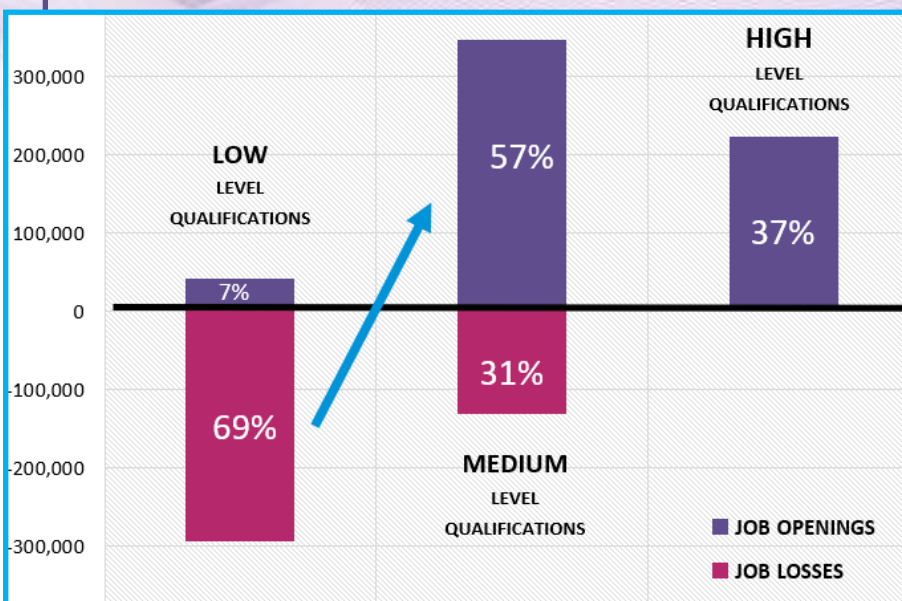


REQUALIFICAÇÃO E NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS: O QUÊ? PORQUÊ? COMO?

Há alguns anos, o CEDEFOP despoletou a ideia de requalificação com uma previsão da evolução do emprego nos sectores Europeus do Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado de 2013 a 2025. O atual estado do sector é - felizmente - não tão mau como antecipava o cenário do CEDEFOP, que previa uma perda de cerca de 426.000 empregos. Contudo, partilhamos as suposições do CEDEFOP a respeito das necessidades de competências, que prevê uma situação delicada em relação aos trabalhadores do escalão mais baixo de qualificação (operadores de máquinas, costureiras, ...). De acordo com o gráfico abaixo, as perdas de

emprego são quase idênticas às necessidades de substituição. A previsão relativamente ao nível de qualificação médio dá-nos uma visão mais optimista - vemos claramente a abertura de importantes oportunidades de emprego e, desta forma, novas possibilidades. No nível mais elevado de competências, as expectativas de obtenção de emprego estão a ser atualmente alcançadas .

O projecto Blueprint S4TCLF foca-se nos trabalhadores de nível de qualificação mais baixo. Um dos principais objetivos e ambições do projecto é a



TCLF Previsão de emprego 2013-2025

426.000 postos de trabalho perdidos e 611.000 novos postos de trabalho de acordo com o nível de qualificação dos trabalhadores

(CEDEFOP, 2014)

criação de programas de requalificação que permitam aos trabalhadores alcançarem um nível mais elevado de qualificação.

As entrevistas realizadas em 2018 pelos parceiros confirma que a necessidade de requalificação é hoje uma realidade reconhecida pela própria indústria. De facto, o número de trabalhadores à procura de soluções ao nível do desenvolvimento de competências dentro da própria empresa (formação extra, rotatividade, ...) é o dobro relativamente aos que as procuram fora (recrutamento)!

Será que esta mudança da formação profissional das escolas para o local de trabalho significa que o papel da escola se está a extinguir? Não, pelo contrário! As escolas que adoptam sistemas de aprendizagem/estágios profissionais e formação dual mostram como

os centros de formação podem costumizar a sua oferta de forma a melhor servir as necessidades da indústria.

O projeto Blueprint seria irrelevante se ignorássemos as oportunidades da nossa indústria para futuras gerações de trabalhadores. Mais de 300 Entidades de Educação e Formação e *stakeholders* da formação já se registaram para possíveis colaborações.

Consulte a lista no website do nosso projeto!

PREPARANDO O TERRENOS PARA OS 8 NOVOS PERFIS PROFISSIONAIS:

ANÁLISE DE RECURSOS EUROPEUS RELEVANTES

Um dos principais desafios do sector do TCLF é a falta de uma perspetiva clara do que existe em termos de programas de formação na Europa. Isto resulta muitas vezes numa conseqüente perda de resultados, replicação de atividades já implementadas, e falta de promoção de conhecimentos e boas práticas.

Com base neste pressuposto, uma das tarefas previstas no primeiro ano do projecto foi o mapeamento de estudos de projetos relevantes, iniciativas e relatórios a nível Europeu sobre competências e formação no TCLF. Seleccionámos um total de 41 projetos e relatórios e, graças à metodologia desenvolvida pelo CIAPE, analisámo-los através dos seguintes passos: estudo dos fatores de mudança mais importantes e do seu impacto nas profissões; um exame em profundidade das “novas profissões” mencionadas; o estudo dos conhecimentos e competências adicionais relevantes para profissões já existentes; e, finalmente, a apresentação de planos de formação relevantes já existentes, bem como de outros produtos adicionais que fossem também relevantes.

Descobrimos que os fatores de mudança que mais impacto têm na indústria do TCLF como um todo são: “mudanças tecnológicas” e “valores e identidade”, enquanto que o factor “normas e regulamentação” não é considerado muito relevante, apesar de afectar diferentes profissões. Foram mencionados mais de 20 “novos perfis profissionais” - contudo, nem todos podem ser considerados “novas profissões” - alguns podem ser vistos como uma integração de profissões já existentes na ESCO, a taxonomia multilingue das qualificações, competências e profissões europeias. Adicionalmente, 15 destes projetos fornecem inovadores materiais de formação atualizados que podem ser usados para o desenvolvimento de 8 novos perfis de qualificação para o projeto S4TCLF. Os parceiros encarregados de desenvolver o conteúdo para os MOOCs terão em conta os materiais já existentes, bem como os resultados do questionário às empresas TCLF e a análise de mercado.



O mapeamento dos projetos da UE e dos relatórios de competências e formação contribuirão também para a formulação de um plano de ação estratégico para estabelecer futuras parcerias, em que iniciativas conjuntas, actuais ou passadas, possam ser replicadas, adaptadas e alargadas a outros subsectores e/ou outras áreas geográficas.

LANÇAMENTO DO WPVII: IDENTIFICAÇÃO DOS DOIS PRIMEIROS PERFIS PROFISSIONAIS

Os perfis profissionais “Técnico de Sustentabilidade” e “Técnico da Cadeia de Fornecimento” prevaleceram. Resultado de um intenso debate durante a terceira reunião técnica, que ocorreu em Portugal (CITEVE e CTCP), a parceria S4TCLF aprovou que se trabalhasse no desenvolvimento dos perfis de qualificação destas duas profissões. Os próximos passos são os seguintes: definição dos perfis profissionais, análise do seu papel em cada sub-sector, identificação das suas tarefas, competências e conjunto de aptidões, validação e correspondência com os *standards* de qualificação e classificação

1. TÉCNICO DE SUSTENTABILIDADE

2. TÉCNICO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

(NQF). Só aí é que os parceiros do S4TCLF começam a transformar as competências profissionais dos perfis de qualificação em Unidades de Resultados de Aprendizagem.

O PROJECTO S4TCLF: PRÓXIMOS PASSOS



CONSÓRCIO & CONTACTOS:



 info@s4tclfblueprint.eu

 s4tclfblueprint.eu

 [@skills4tclf](https://twitter.com/skills4tclf)

 [Skills4SmartTCLF](https://www.facebook.com/Skills4SmartTCLF)

Erasmus +

Cooperação para a inovação e troca de boas práticas

Alianças de Competências Setoriais centradas na aplicação de uma nova abordagem estratégica "Blueprint" para a cooperação setorial em matéria de competências (Ação chave 2, Lot 3)
Número do Projeto: 591986-EPP-1-2017-1-BE-EPPKA2-SSA-B.

"O Projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete os pontos de vista do autor e a Comissão não poderá ser responsabilizada por qualquer utilização da informação nela contida".

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

