

Com fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida



COL·LECCIÓ ESTUDIS I INFORMES

NÚM. 73

Col·lecció Estudis i Informes. Número 73

COM FER EFECTIVA L'OCUPABILITAT AL LLARG DE LA VIDA

INFORME

aprovat pel Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social en la sessió extraordinària del dia 3 de novembre de 2025.

Ponent

Yèsika Aguilar, Foment del Treball Nacional

Director

Xavier Riudor

Gestora

Eva Mas

Autors

Cristina Boada

Eva Mas

Xavier Riudor

Virgínia Villar

Membres del grup de treball

Natàlia Baldan, Foment del Treball Nacional

Amèlia Clara, Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

Albert Ferrer, Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)

Romina Garcia, Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)

Sílvia Miró, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)

Vicky Moreno, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)

Carme Navarro, Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya (UGT)

Maria José Polanco, Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

Barcelona, 2025



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència Creative Commons del tipus reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a: [Llicència Creative Commons](#)

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreça Internet: <https://ctesc.gencat.cat>
A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 979-13-87889-19-7

Barcelona, novembre de 2025

Aquest document compleix les pautes d'accessibilitat WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1.

Índex

1. Resum executiu	7
1.1. Aproximació conceptual: l'ocupabilitat i l'ocupabilitat al llarg de la vida	7
1.2. Les polítiques i les estratègies dirigides a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida.....	8
1.3. Tendències emergents i canvis en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat al llarg de la vida.....	9
1.4. Principals àmbits per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida	9
1.5. Principals aportacions presentades en les compareixences	14
1.6. Reptes de futur sobre l'ocupabilitat al llarg de la vida	15
2. Introducció i metodologia	17
2.1. Introducció	17
2.2. Metodologia	20
3. Context	23
3.1. Conceptualització de l'ocupabilitat al llarg de la vida	23
3.2. Tendències emergents i transformacions recents en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat al llarg de la vida	26
3.3. Principals àmbits per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida	38
4. Polítiques i estratègies dirigides a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida amb incidència a Catalunya.....	53
4.1. Marc normatiu de l'ocupabilitat al llarg de la vida	53
4.2. Implicació de les polítiques i estratègies en els serveis d'orientació, formació i qualificació professional i intermediació laboral.....	73
4.3. Taula resum de les polítiques, estratègies i plans més rellevants relacionats amb la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida	84
5. Mesures i programes vigents a Catalunya per millorar l'ocupabilitat.....	90
5.1. Orientació	91
5.2. Formació i qualificació professional	93
5.3. Intermediació laboral	102
6. Experiències i bones pràctiques	103

6.1.	Orientació	103
6.2.	Formació i qualificació professional	111
6.3.	Intermediació laboral	124
7.	Orientacions i aportacions de les persones expertes.....	127
7.1.	Sistema d'ocupació.....	128
7.2.	Orientació	135
7.3.	Formació i qualificació professional	138
7.4.	Intermediació laboral	143
8.	Consideracions i recomanacions	144
8.1.	El sistema d'ocupació	144
8.2.	Orientació	151
8.3.	Formació i qualificació professional	153
8.4.	Intermediació laboral	158
9.	Bibliografia	159
10.	Annex 1. Guió bàsic per a compareixences.....	163

1. Resum executiu

La finalitat d'aquest informe és analitzar quines són les actuacions i les mesures més rellevants que contribueixen positivament en l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores i aquelles que convindria millorar. L'objectiu final de l'informe és consensuar un conjunt de consideracions i recomanacions al Govern per fer efectiva la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida.

1.1. Aproximació conceptual: l'ocupabilitat i l'ocupabilitat al llarg de la vida

Per situar la matèria objecte d'anàlisi, en els primers capítols de l'informe, es fa una aproximació conceptual que evidencia la complexitat de dissenyar estratègies per millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida.

Basada en l'accepció de la inserció laboral, l'ocupabilitat es defineix com una combinació de factors que permeten als individus accedir a un lloc de treball, mantenir-se en ell i progressar durant tota la carrera professional (Cedefop, 2011). Però, al trinomi "accedir-conservar-progressar" present en moltes de les referències sobre l'ocupabilitat al llarg de la vida, altres definicions han anat afegint diferents variables com les capacitats, les competències i les habilitats personals. Alhora, cada vegada és més freqüent que la vinculin amb l'adaptació als canvis en les condicions laborals i econòmiques, amb les circumstàncies personals al llarg de les diverses etapes de la vida, amb les qualificacions professionals i amb l'aprenentatge permanent.

En aquesta mateixa línia multifactorial, l'ocupabilitat es defineix en la recent Llei 3/2023 d'ocupació estatal com un "conjunt de competències i qualificacions transferibles que reforcen la capacitat de les persones per aprofitar les oportunitats d'educació i formació que se'ls hi presentin per tal de trobar i conservar un lloc de treball decent, progressar professionalment i adaptar-se a l'evolució de la tecnologia i de les condicions del mercat de treball." A més, la norma reconeix el manteniment i la millora de l'ocupabilitat com un dret i un deure de les persones demandants dels serveis públics d'ocupació, com també feia la Llei 3/2015 catalana anys abans.

Aquesta visió holística de l'ocupabilitat, integrada per nombroses variables que s'interrelacionen, reflecteix el canvi conceptual de les darreres dècades. En un primer estadi, les mesures per afavorir l'ocupabilitat s'orientaven principalment a les persones demandants d'ocupació o a les persones amb problemàtiques específiques per a la inserció laboral, però ara es dirigeixen a tota la població d'una forma oberta i clara. A més, pren més rellevància la combinació de factors més personals com les capacitats individuals, la formació i qualificació professional, l'adaptació als canvis, juntament amb altres més contextuals com ara la normativa, les demandes del mercat de treball o les dels sectors productius.

D'altra banda, l'ocupabilitat d'una persona s'analitza respecte d'un moment en concret i per a unes condicions i circumstàncies existents en aquell instant. Amb tot, l'ocupabilitat hauria de poder-se avaluar en les diferents etapes de la vida laboral. Sota aquesta premissa, convé destacar que en el context actual s'observen trajectòries laborals menys contínues o amb més mobilitat produïda per canvis entre diferents llocs de treball. La discontinuïtat en les trajectòries laborals, sigui per voluntat de les persones treballadores o per motius aliens, fa encara més necessari millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida. Per tant, l'accepció "al llarg de la vida" és rellevant.

1.2. Les polítiques i les estratègies dirigides a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida

Considerar l'ocupació com un tema social de caràcter prioritari, per resoldre els problemes o desajustos del mercat de treball i per impulsar el creixement econòmic en la UE, va ser el detonant per fixar un mecanisme de coordinació entre les polítiques dels estats membres sobre la matèria. L'estratègia de coordinació de les directrius comunitàries d'ocupació -que no d'harmonització ja que els estats després les hauran d'adaptar segons les necessitats dels seus territoris- i la definició d'un marc comú de referència s'enuncien en el Tractat d'Amsterdam i en l'Estratègia europea d'ocupació (EEO), on es manifesta la voluntat de definir directrius comunes i fer un intercanvi de bones pràctiques. I, a principis del 2000, s'impulsen dues estratègies més amb l'objectiu de millorar els nivells d'ocupació: l'Estratègia de Lisboa (2000) i l'Estratègia 2020 (2010).

A part de la necessària coordinació de les polítiques d'ocupació, una des les principals respostes per afavorir un augment dels nivells d'ocupació i fer front als requeriments del mercat de treball és la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores mitjançant la formació i la qualificació professional.

Algunes mostres de la importància adquirida per la formació i la qualificació professional observades en l'informe són les diverses mesures incloses en les actuacions següents:

- A la UE: en el Pilar Social Europeu i en l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de l'ONU. I, si bé ja més centrades en el marc formatiu, en l'Agenda estratègica de la UE 2019-2024, en el Pla d'acció del Pilar europeu dels drets socials i en la definició de l'Any europeu de les competències 2023.
- A Espanya: en la Llei 30/2015 que regula el sistema d'FP o en la Llei orgànica 3/2022 d'ordenació i integració de l'FP. Alhora convé destacar les mesures incloses en alguns plans recents com el Pla de recuperació, transformació i resiliència (2021) o el Pla per a la modernització de l'FP.
- A Catalunya: destaca per la seva rellevància la Llei 10/2015 de formació i qualificació professionals, l'Estratègia catalana de formació i qualificacions professionals de Catalunya 2020-2030, l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat 2022-2027 i el IV Pla general del sistema FPCAT 2021-2023.

Altres actuacions detectades per afavorir l'ocupabilitat estan relacionades amb la millora dels serveis públics d'ocupació. En aquest sentit, cal fer referència a les mesures incloses en les Orientacions per a les polítiques d'ocupació dels Estats membres acordades anualment, així com en l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2025-2028 (que actua com a marc normatiu per a la coordinació i l'execució de les polítiques actives d'ocupació i la intermediació laboral) i la nova Llei 3/2023 d'ocupació. I, en l'àmbit català, destaca l'Estratègia Catalunya 2020 (2012), la Llei 13/2015 d'ordenació del Sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació (en endavant, SOC), l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat 2022-2027 i el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació 2023-2025.

Cal tenir present que, paral·lelament al canvi en les mesures per millorar l'ocupabilitat cada vegada més centrades en la formació i la qualificació professional, també han variat els models d'intervenció laboral. L'enfocament dels serveis ocupacionals fa un temps que s'ha transformat per incorporar entre els seus serveis les polítiques actives d'ocupació (formació, mesures d'orientació, assessorament per a l'ocupació per compte d'altri, l'autoocupació o l'emprenedoria, promoció professional, etc.), a part dels serveis d'intermediació laboral.

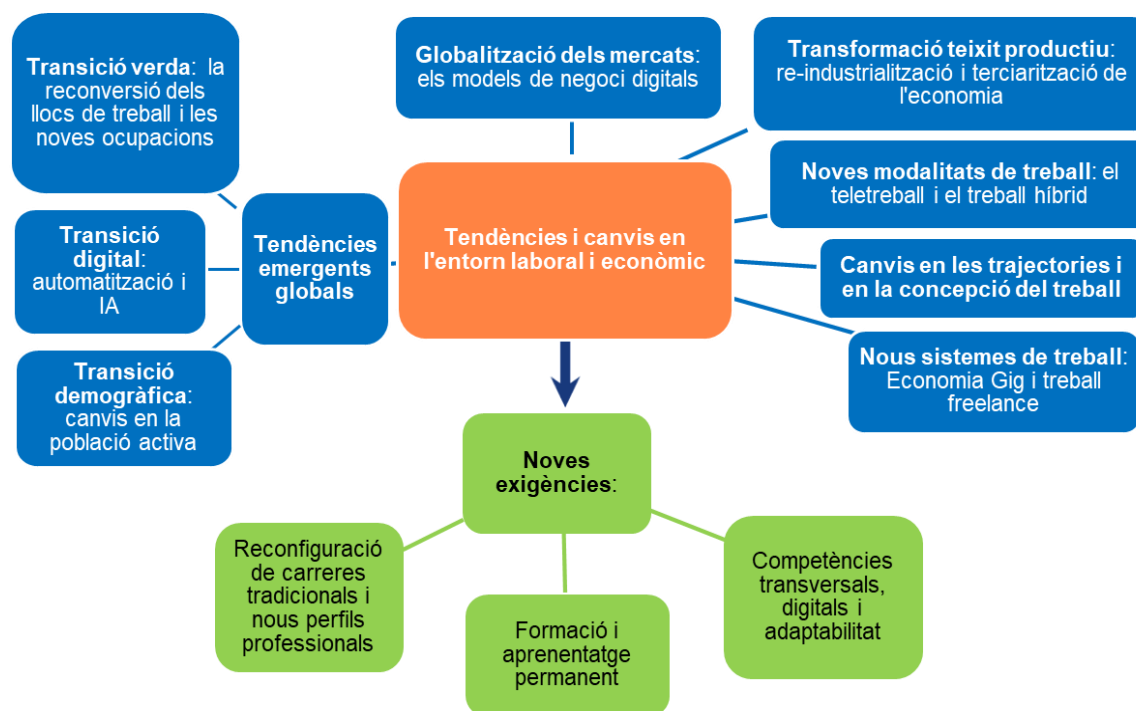
És important esmentar que la nova Llei d'ocupació encara avança més en aquesta línia i crea una nova conceptualització de les polítiques actives d'ocupació i del seu entorn. Així, en l'informe es

destaca un canvi significatiu, la inclusió de la intermediació laboral com una més de les polítiques actives d'ocupació i no com un servei paral·lel. I, per assolir un major grau d'incidència en l'ocupabilitat, es constata com normativament s'amplien els col·lectius específics als quals es dirigeixen les mesures de forma prioritària, a més d'adreçar-se de forma clara a les persones en actiu o inactives. És important assenyalar que la Llei d'ocupació fa una aposta per al manteniment, la millora i el mesurament de l'ocupabilitat, en primer lloc, i per la prestació d'un servei d'ocupació integral, en segon. Aquest servei, previsiblement, inclourà actuacions diverses com la prospecció, la captació d'ofertes d'ocupació, la posada en contacte, la col·locació i recol·locació, l'orientació i l'acompanyament continuat de les persones al llarg de la seva vida laboral activa, entre d'altres.

1.3. Tendències emergents i canvis en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat al llarg de la vida

L'informe constata que en l'actualitat el caràcter dinàmic de l'ocupabilitat al llarg de la vida encara pren més rellevància com a conseqüència dels canvis econòmics, laborals i tecnològics, que estan redefinint l'ocupació en el seu conjunt. En aquest sentit, es fa referència a les tendències emergents (verda, digital i demogràfica) i a les transformacions recents en l'entorn laboral perquè, sens dubte, incideixen en l'ocupabilitat. Així mateix, s'apunta que fer front a aquest context requereix de l'adaptació de les persones treballadores a les noves exigències i condicions laborals actuals i futures, però també exigeix l'adaptació i la transformació de nombroses empreses i organitzacions.

FIGURA 1. Tendències emergents i canvis en l'entorn laboral que generen noves exigències per a l'ocupabilitat



Font: elaboració pròpia.

1.4. Principals àmbits per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida

En l'Informe també s'enuncien diferents àmbits de treball per fer efectiva la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores. Així, en el text s'ha optat per destacar tres camps de treball per la seva rellevància: l'orientació, la formació i la qualificació professional i la intermediació laboral.

Cal assenyalar dues qüestions importants en el desplegament d'aquests àmbits de treball: per afavorir l'ocupabilitat s'ha de poder estendre al llarg de la vida laboral de les persones i que, d'acord amb les experiències i la pràctica enunciada pels experts, les actuacions semblen funcionar millor si actuen de forma integrada.

L'objectiu cap a la coordinació i la integració de les diferents mesures i accions a desenvolupar també es manifesta en la normativa recent on s'incardinen les actuacions d'orientació, de formació i qualificació professional i d'intermediació laboral. Els trets distintius més rellevants observats en aquestes actuacions normatives i estratègiques cerquen:

1. garantir que totes les persones tinguin dret a rebre una assistència personalitzada i oportuna per millorar les perspectives d'ocupació;
2. millorar la informació estratègica i la documentació per a la presa de decisions informades sobre la formació i les carreres professionals;
3. incrementar les inversions orientades a la millora de les competències i el reciclatge;
4. millorar les capacitats dels serveis públics d'ocupació per proporcionar una assistència individualitzada basada en l'anàlisi de la seva ocupabilitat, la creació d'un perfil personal i d'un itinerari formatiu i competencial i
5. garantir l'accés de tota la població als serveis d'intermediació laboral per tal d'accedir a un lloc de treball o per progressar en la seva carrera professional.

1.4.1. Orientació

L'orientació constitueix una de les mesures considerades efectives per millorar a curt i mig termini l'ocupabilitat, ja sigui per promoure les carreres professionals, per facilitar la presa de decisions respecte de l'ocupació i les necessitats formatives o per transitar i progressar professionalment.

En l'informe s'observa que actualment aquesta mesura gaudeix de més rellevància que en altres moments, si bé convé destacar que fa temps que forma part del debat al voltant de l'ocupabilitat però amb una pràctica més residual. L'enfocament vers l'orientació ha canviat. Fins fa poc temps l'orientació s'oferia de forma fragmentada, en determinats nivells formatius o, en el cas laboral, dirigida a les persones demandants d'ocupació, mentre que la tendència actual es basa en entendre-la com un servei que ha d'acompanyar totes les mesures que s'apliquin per millorar l'ocupabilitat de les persones en totes les etapes de la vida, des del sistema educatiu en els nivells inicials fins a la fi de la vida laboral activa.

En aquest sentit, la seva presència comença a ser més habitual en l'educació reglada (ESO, FP, universitat) i en totes les activitats formatives incloses en la formació en el treball. Així, en l'informe s'han detectat algunes experiències en aquesta línia com el Projecte europeu d'orientació acadèmica i professional Jobland, el Projecte Xcelence, l'Europass o l'experiència de realitat virtual aplicada a l'orientació COE-CAT. I, en el marc dels programes ocupacionals, l'orientació està present en moltes de les actuacions, si bé com exemple significatiu cal fer esment del Programa Orienta.

També la Llei 3/2023 d'ocupació reforça la seva importància i preveu, entre les qüestions dirigides a oferir un millor servei d'ocupació, l'establiment de diferents mesures basades en l'orientació i l'acompanyament mitjançant l'elaboració d'un diagnòstic personalitzat que, al seu temps, conduirà a la creació d'un perfil i un itinerari personal, a més de la tutorització i l'assessorament individualitzat i continuat. I, en l'àmbit català, el Pla de transformació del SOC (2024) també fa una

referència específica a l'orientació, amb la previsió d'implementar la figura de la persona tutora de referència.

1.4.2. Formació i qualificació professional

La formació i la qualificació professional es plantegen com factors essencials per fer front als canvis constants en el mercat laboral i per donar resposta a les exigències de noves habilitats o més qualificació de les persones treballadores, de les empreses o de les organitzacions. També són bones eines per afavorir l'accés a una ocupació per a les persones que cerquen un treball o bé que desitgen millorar les seves carreres professionals.

Els trets distintius més rellevants observats en matèria de formació i qualificació professional enumerats en les polítiques, estratègies i programes estan orientats a:

- Fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida per assolir les competències, ja sigui mitjançant la formació de caràcter formal o informal (experiència laboral, formació a l'empresa, cursos digitals, etc.) i, quan sigui necessari, a través d'altres modalitats de formació com podrien ser les microcredencials;
- Garantir que les competències siguin validades a través de l'avaluació i la certificació;
- Destacar la importància del reciclatge professional i la formació d'adults;
- Impulsar un sistema d'acreditació professional, fent una especial èmfasi en la difusió d'aquests processos entre les persones treballadores;
- Apostar per l'educació i la formació professional, especialment fent incidència en la formació professional dual;
- Fomentar eines i iniciatives per donar suport a les persones en els seus itineraris d'aprenentatge permanent (comptes d'aprenentatge permanent) i
- Millorar els desajustos entre l'oferta i la demanda de mà d'obra mitjançant la planificació de les activitats formatives d'acord amb els requeriments del mercat de treball i el teixit productiu.

Alhora, en l'informe es destaquen algunes qüestions que estan prenent cada vegada més protagonisme: 1. l'accés i la continuïtat formativa al llarg de la vida; 2. la formació dual i l'aproximació al món laboral i 3. l'acreditació de competències professionals.

1. L'accés i la continuïtat formativa al llarg de la vida

En l'anàlisi a l'entorn de la formació i la qualificació professional realitzada en l'informe, s'observa una certa evolució que sembla orientada a unificar i integrar els sistemes i subsistemes formatius, per tal de facilitar l'accés i la continuïtat formativa de les persones treballadores durant tota la seva trajectòria professional.

En aquest aspecte, cal tenir present que tradicionalment s'ha produït una desagregació entre la formació professional reglada del sistema educatiu i la formació professional adreçada a les persones treballadores integrada per distintes activitats formatives, una separació mantinguda durant molts anys. A part, entre les actuacions adreçades a les persones treballadores es diferenciava entre la "formació contínua" dirigida a les persones en actiu i la "formació ocupacional" destinada a les persones en situació d'atur, una situació que es va resoldre amb la unificació d'aquests dos subsistemes (contínua i ocupacional) en l'anomenada "Formació per a

l'ocupació". Recentment, té lloc un altre canvi terminològic i conceptual ja que segons la Llei 3/2023 d'ocupació es denomina "Formació en el treball" aquella orientada a la formació al llarg de la vida de tota persona treballadora desenvolupada en el marc de la Cartera comuna de serveis del Sistema Nacional d'Ocupació. El Sistema de formació en el treball s'enfronta així al repte d'integrar de forma més eficaç la formació professional en l'entorn laboral.

També en aquest context cal fer esment a que en la Llei orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de l'FP, la denominació "Sistema d'FP per a l'ocupació" canvia per integrar-se dins del "Sistema d'FP", que unifica en una mateixa estructura l'FP reglada del sistema educatiu (ara corresponent als graus C i D) i l'FP per a l'ocupació relativa als certificats i acreditacions professionals (graus A i B).

D'altra banda, amb la voluntat d'afavorir la continuïtat formativa, s'observen dues propostes molt significatives: les microcredencials, que certifiquen els resultats de l'aprenentatge obtinguts en experiències formatives de curta durada o microformats, i els comptes d'aprenentatge individuals, que són eines per proporcionar a tota persona en edat de treballar un pressupost per millorar les seves capacitats mitjançant la formació. Les microcredencials i les experiències formatives de curta durada s'estan incorporant progressivament en els països de la UE, especialment en els ensenyaments universitaris o en activitats formatives d'aprenentatge permanent i les adreçades a les persones adultes, com una forma d'adquisició de noves competències o de reciclatge professional. Sobre aquestes darreres opcions en l'informe s'assenyalen alguns programes ocupacionals com el programa Projectes singulars. Quant a les ajudes financeres i els comptes d'aprenentatge individuals s'han detectat algunes experiències interessants com ara "*Le compte personal de formation*" francès i "*SkillsFuture Level-Up*" de Singapur.

2. La formació dual i l'aproximació al món laboral

Quant a la formació orientada a l'ocupabilitat, destaquen dues qüestions rellevants: l'impuls del caràcter dual, ja sigui en la formació professional o en la universitat, i la necessitat de fomentar una relació estable entre la formació i el món laboral, de tal manera que les qualificacions i les titulacions siguin coherents amb l'activitat productiva i sectorial de l'entorn.

L'oferta de formació dual universitària s'està obrint pas en les universitats catalanes i cada vegada hi ha més estudis que preveuen aquesta modalitat. Així, en l'informe s'assenyala que, encara que al principi es vinculava més amb estudis de tipus tècnic com enginyeries, darrerament s'ha començat a implantar en altres especialitats. Ara bé, on l'aposta per la formació dual és més clara és en l'FP. Una de les principals novetats de la Llei orgànica 3/2022 d'FP és que modifica l'estructura del Sistema d'FP integrat i determina que els graus C, D i E han de regir-se pel sistema dual, si bé en el cas del grau E es poden fixar algunes diferències. En els graus A i B la dualitat no té perquè ser obligatòria, ja que aquest caràcter dependrà de les característiques de cada formació. A més, es regulen dos règims d'oferta dual: el general i l'intensiu. Amb tot, en l'informe s'assenyala que l'adveniment de la formació dual, universitària o d'FP, implica un canvi significatiu en la formació de l'alumnat, les funcions dels centres i la relació amb les empreses o organismes equiparats i que, en aquest sentit, s'albiren alguns reptes per a la seva implementació.

Pel que fa al foment d'una relació estable amb el món laboral, s'apunta que el vincle formació-treball requereix d'una planificació de l'oferta formativa, que corregeixi els possibles desequilibris entre les necessitats productives i sectorials del territori i l'oferta disponible o sol·licitada per l'alumnat. En aquesta línia, s'esmenta l'Informe general de prospectiva 2023-2026 català que constitueix la base per a l'elaboració i concertació del document dels criteris per a la planificació dels Serveis Bàsics del Sistema 2024-2027 i per a la planificació de l'oferta de places d'FP del curs 2024-2025 a Catalunya. També en l'informe es fa referència als centres d'FP integrada que, segons s'assenyala en el Decret 137/2023 (dictaminat pel CTEC) han de contribuir a transformar la Xarxa del Sistema incorporant el desenvolupament d'ofertes de formació per a persones al llarg de la vida, en base a la planificació formativa.

Quant a la necessitat d'adequació de la formació i la qualificació professional a les necessitats del territori i de les empreses i organitzacions en el text es recullen diferents programes ocupacionals com ara el Programa de formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP), alhora que es recullen altres instruments del Consorci per a la Formació Contínua, com la formació d'oferta impulsada pel propi Consorci o la iniciativa Conforcat a mida, entre d'altres.

3. L'acreditació de competències professionals

Més estrictament relacionat amb la qualificació professional, en l'informe es fa esment de la importància creixent del reconeixement de les competències professionals (adquirides per les persones treballadores al marge de les titulacions oficials) mitjançant l'acreditació de les competències professionals. L'objectiu és afavorir l'ocupabilitat, ja sigui perquè incrementa les possibilitats d'inserció laboral, perquè millora el perfil professional a través de l'obtenció de títols oficials reconeguts o perquè possibilita la mobilitat laboral professional. Alhora també facilita el reciclatge i el reconeixement professional de les persones adultes que tenen una baixa qualificació però compten amb una experiència laboral extensa.

A Catalunya, l'Agència FPCAT desenvolupa el servei d'acreditació de competències professionals a través d'un procediment administratiu obert de manera permanent i referit constantment a qualsevol competència, d'acord amb la Llei orgànica 3/2022 d'ordenació i integració de l'FP. Aquest model substitueix l'existent amb anterioritat, consistent en convocatòries ocasionals i limitades a certes unitats de competència, que havia plantejat algunes dificultats en els processos d'acreditació. Tot i així és un procediment que requereix d'una difusió més gran.

Pel que fa a l'augment de l'interès per la formació i la qualificació de les persones adultes, especialment per aquelles que tenen una baixa qualificació o que necessiten un impuls per al seu reciclatge professional, s'han detectat algunes propostes com el Programa de noves oportunitats, el Programa 30 Plus, el Programa Singulars i el Programa FPO dual del SOC.

1.4.3. Intermediació laboral

En l'Informe s'assenyala que un altre dels camps on es pot actuar per afavorir l'ocupabilitat és la intermediació laboral. La intermediació laboral segons la Llei 3/2023 d'ocupació es defineix com el conjunt d'accions destinades a proporcionar a les persones una ocupació adequada a les seves característiques i facilitar a les empreses i organitzacions les persones més adients pels seus requeriments i necessitats des d'un enfocament integral. Inclou les activitats de prospecció i captació d'ofertes d'ocupació, el connectar les persones amb les ofertes de les empreses, per afavorir la col·locació o la recol·locació, els processos de selecció (evitant biaixos per gènere, edat o discapacitat) i suports a les persones que estan en situació d'atur o per als col·lectius vulnerables que s'enfronten a desafiaments addicionals en la cerca d'ocupació.

Quant a la intermediació laboral, convé esmentar que és un servei considerat normativament de caràcter públic, amb independència de l'agent que la realitzi (serveis públics d'ocupació o agències de col·locació o entitats col·laboradores dels programes de les polítiques actives d'ocupació). A Catalunya part de la política d'intermediació s'ha executat per agències de col·locació, que poden ser de caràcter públic o privat, i que com a tals, s'integren en el sistema públic d'ocupació.

També en la Llei d'ocupació s'enumeren altres de les novetats previstes normativament per millorar el servei públic d'ocupació, com ara: incrementar la interacció digital per fer més accessibles els serveis, oferir més informació, incrementar la provisió amb més serveis, facilitar la prestació electrònica dels tràmits administratius o les gestions i la modernització del portal únic d'ocupació.

I, en darrer terme, es ressalta una mesura molt interessant a llarg termini i amb efectes positius per a la gestió de la intermediació i de l'ocupabilitat, que és la creació d'un expedient únic ocupacional que ha d'incloure el perfil individualitzat, el pla d'actuació, la tutorització i el seguiment de la persona usuària.

En l'informe igualment s'assenyala que la rellevància de la intermediació laboral, com a instrument de millora de l'ocupabilitat i dels serveis ocupacionals oferts, es recull en el Pla de transformació del SOC que consolida el seu paper. El Pla fixa quatre objectius principals:

1. millorar l'ocupabilitat de les persones per afavorir l'accés al treball,
2. reforçar el vincle amb les empreses,
3. desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades a cada territori i
4. prioritzar la tasca amb les persones en situació de vulnerabilitat.

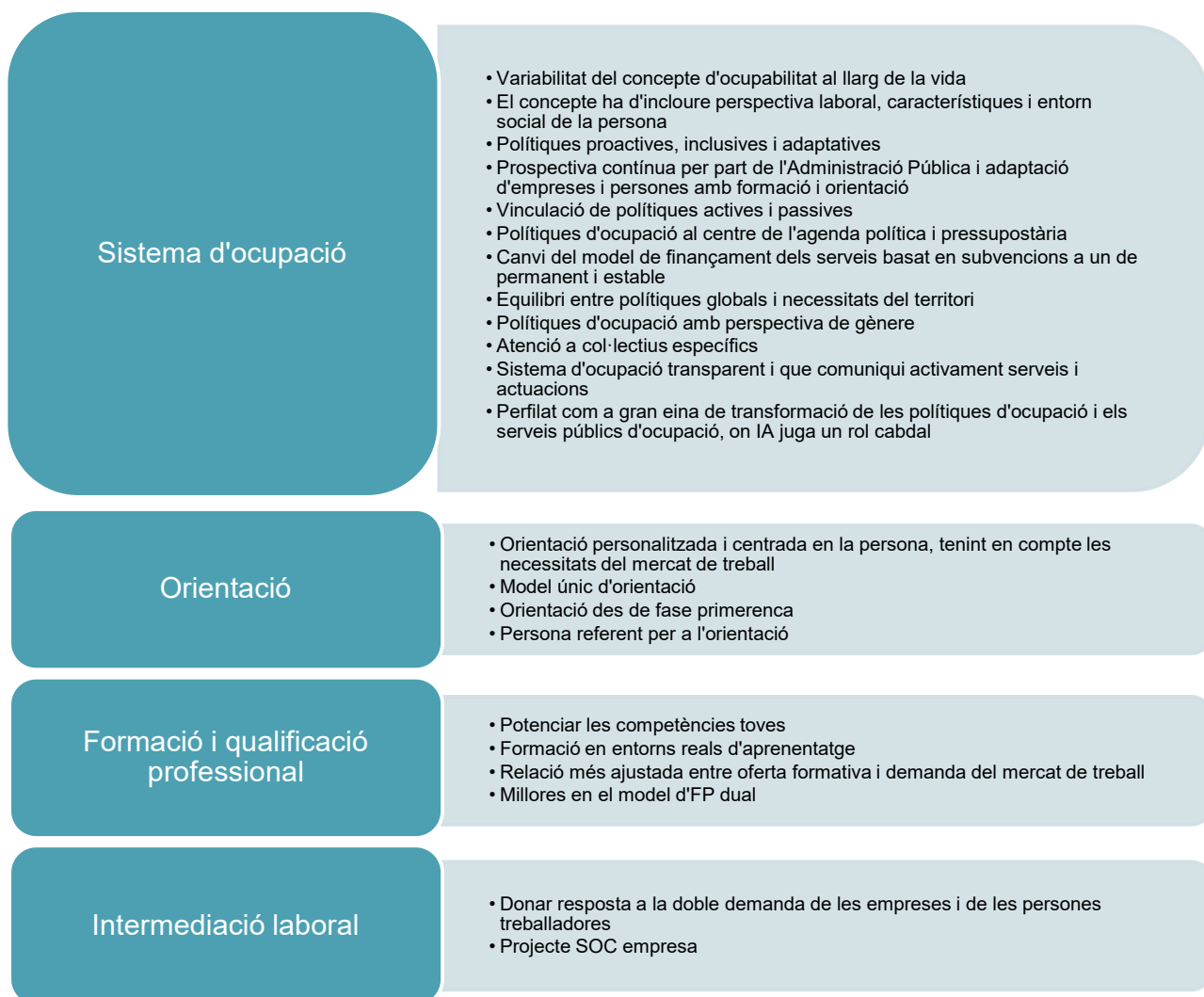
Pel que fa a la millora dels serveis d'ocupació en el text es destaca una experiència desenvolupada al País Basc, el Sistema de perfilat estadístic, que té l'objectiu de dissenyar programes adaptats a les necessitats de la població i avaluar el seu impacte.

1.5. Principals aportacions presentades en les compareixences

En un altre capítol de l'informe s'incorporen les principals aportacions i recomanacions formulades per persones expertes en l'àmbit de l'ocupabilitat al llarg de la vida que han participat a les compareixences organitzades pel CTEESC.

Durant l'elaboració de l'informe han tingut lloc sis sessions de compareixences, en què hi han participat tretze persones expertes en els àmbits de l'orientació, de la formació i qualificació professional o de la intermediació laboral. Aquestes compareixences enriqueixen el discurs a l'entorn de la millora de l'ocupabilitat, sovint a partir de la pràctica assolida en la implementació de les mesures, i alhora aporten diferents recomanacions i propostes a tenir en compte, com ara les destacades en la següent figura:

FIGURA 2. Principals aportacions de les persones compareixents



Font: elaboració pròpia.

1.6. Reptes de futur sobre l'ocupabilitat al llarg de la vida

Per concloure, és important destacar alguns dels reptes per fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida que s'han detectat en l'anàlisi de les qüestions prèvies, així com a partir de les aportacions de les persones compareixents. En concret, alguns dels reptes observats s'orienten a:

- Afavorir les actuacions per a l'aplicació de les mesures per garantir l'ocupabilitat al llarg de la vida de forma contínua en el temps i no exclusivament per a moments puntuals (transicions laborals, situació d'atur, processos de deslocalització empresarial, etc.).
- Potenciar l'aprenentatge permanent entre tota la població per tal d'afavorir la seva ocupabilitat i el reciclatge continu que faciliti l'adaptació als canvis de l'entorn laboral.
- Facilitar la continuïtat formativa i de qualificació professional mitjançant l'accés a formació específica i reconeguda de més curta durada (microcredencials) o oferint suport econòmic que faci més accessible la formació continuada al llarg de la vida (comptes d'aprenentatge individual).
- Desplegar la implementació dels serveis d'ocupació d'acord amb la normativa recent i que aquests tinguin una presència constant al llarg del temps.

- Fer que les mesures com l'expedient laboral personal, l'itinerari personalitzat, el pla d'actuació i referent d'orientació, es mantinguin permanentment actives i al servei de les persones treballadores.
- Garantir que les polítiques siguin proactives, inclusives i adaptatives.
- Planificar l'oferta formativa tenint en compte les necessitats laborals del sector i el territori del seu entorn.
- Ajustar la demanda de places per part dels centres formatius o universitats per fer formació dual i l'oferta de places per part de les empreses o organitzacions. En aquest sentit, cal coordinar la formació professional dual entre les empreses o organitzacions i els centres formatius.
- Millorar el finançament de les actuacions ocupacionals, per permetre un adaptació àgil i ràpida als canvis en el mercat de treball i a l'actualització de les competències de les persones treballadores.
- Garantir que les persones ocupades rebin els suports específics necessaris (orientació, suport econòmic, formació) per a la seva progressió professional i, si escau, el reciclatge de les seves competències professionals.
- Implementar un model únic d'orientació i que aquesta sigui personalitzada i centrada en la persona.
- Garantir l'accés a un servei d'orientació de qualitat i de manera permanent per ajudar en els processos d'inserció laboral, per al manteniment dels llocs de treball o per a la progressió professional.

Finalment, s'han elaborat un conjunt de consideracions i recomanacions en relació amb els resultats de l'anàlisi realitzada en els diferents capítols de l'informe que es poden consultar en el Capítol 8 ("Consideracions i recomanacions").

2. Introducció i metodologia

2.1. Introducció

Aquest informe se centra en l'anàlisi de l'ocupabilitat al llarg de la vida i sorgeix a iniciativa dels membres del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).

L'objectiu general de l'informe és aprofundir en les polítiques i mesures que contribueixen a afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida, amb la finalitat d'elaborar de forma consensuada una sèrie de consideracions i recomanacions al Govern de la Generalitat de Catalunya per millorar l'efectivitat de les actuacions.

Els objectius específics de l'informe són els següents:

- Analitzar la conceptualització de l'ocupabilitat al llarg de la vida.
- Descriure els principals factors personals, competencials i de context que influeixen en l'ocupabilitat.
- Identificar les tendències emergents i els canvis en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat, així com les exigències que se'n deriven.
- Recollir les polítiques públiques i estratègies vigents a Catalunya que donen empara a les diferents actuacions orientades a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida.
- Descriure les mesures i programes ocupacionals públics vigents a Catalunya.
- Identificar les bones pràctiques i experiències més rellevants relacionades amb l'impuls de l'ocupabilitat al llarg de la vida.
- Recollir les orientacions i recomanacions de persones expertes en l'àmbit de l'ocupabilitat al llarg de la vida.
- Contribuir amb les consideracions i recomanacions del CTESC al Govern de la Generalitat de Catalunya a millorar les actuacions destinades a fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores.

Pel que fa a l'estructura, l'Informe consta de vuit capítols:

1. Resum executiu

Es fa un breu resum de la justificació i resultats de l'informe.

2. Introducció i metodologia

Es descriuen els objectius, l'estructura i la metodologia de la recerca.

3. Context

Es fa una aproximació al concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida des de diferents àmbits i a partir dels diversos debats existents sobre aquesta temàtica en l'àmbit acadèmic i investigador.

S'analitzen els factors que incideixen en l'ocupabilitat, els quals es poden dividir en contextuals i personals. Els primers tenen a veure amb l'entorn i estan determinats per aspectes socials, econòmics, laborals i normatius, mentre que els factors personals es relacionen amb les característiques individuals determinades per l'edat, el gènere, les capacitats i habilitats, les competències professionals, la relació amb el treball, la formació i qualificació professional, etc.

Es descriuen les tendències emergents i els canvis en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat. En primer lloc, es fa referència a les tres transicions globals (verda, digital i demogràfica). En segon lloc, es fixa l'atenció en les transformacions del mercat laboral (globalització dels mercats, nous sistemes i modalitats de treball, transformació del teixit productiu, així com canvis en les trajectòries laborals i en la concepció del treball).

Finalment, es fa un repàs de les conseqüències de tots aquests canvis en l'ocupabilitat al llarg de la vida (nous requeriments laborals, reconfiguració de les carreres tradicionals i nous perfils professionals demandats, així com creixement de les necessitats formatives i d'aprenentatge permanent).

4. Polítiques i estratègies

Es fa una descripció de les polítiques i estratègies per millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida vigents a Catalunya, classificades en els àmbits de la UE i internacional, estatal i català.

Les polítiques i estratègies europees per millorar l'ocupabilitat fixen les directrius de gran part de les polítiques dels estats membres en matèria d'ocupació i d'educació i formació professional. S'analitzen, entre d'altres, l'Estratègia Europa 2020, les Orientacions anuals per a les polítiques d'ocupació dels Estats membres, l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, l'Agenda Europea de les competències per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència, el Pilar Europeu dels Drets socials i l'Any europeu de les competències.

En coordinació amb les polítiques i directrius europees, Espanya ha desplegat un marc normatiu i estratègic per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida adaptat a les necessitats del mercat laboral. De l'anàlisi efectuada, destaquen la Llei orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la formació professional, la Llei 3/2023 d'ocupació i l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2025-2028 (EESAO).

En l'àmbit de Catalunya, d'acord amb les seves competències i en coordinació amb la regulació estatal i europea, ressalten la Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC, la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals i el Decret 137/2023, dels centres de formació professional integrada. També s'analitzen l'Estratègia catalana de formació i qualificacions professionals de Catalunya (2020-2030) i l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat 2022-2027.

Finalment, es fa un repàs sobre la implicació de les polítiques i estratègies en els serveis d'orientació, de formació i qualificació professional i de la intermediació laboral.

5. Mesures i programes

Es descriuen les mesures i programes ocupacionals públics vigents a Catalunya en els àmbits de l'orientació, de la formació i la qualificació professional i de la intermediació laboral. Cal assenyalar que en alguns casos les mesures i programes incorporen més d'una actuació ocupacional.

Pel que fa a les actuacions d'orientació, es fa un repàs, entre d'altres, del programa Orienta, dels espais de recerca de feina, del programa de noves oportunitats o del programa Projecta't.

En l'àmbit de la formació i la qualificació professional, es descriuen, entre d'altres, el programa de formació d'oferta en àrees prioritàries del SOC, els centres d'innovació i formació ocupacional (CIFO), el programa Forma i Insereix, la formació d'oferta impulsada pel Consorci per a la formació contínua o el Conforcat a mida. Pel que fa a l'acreditació de competències, es descriu el servei que desenvolupa l'Agència FPCAT.

En el terreny de la intermediació laboral, es fa un repàs de la gestió que fa el SOC de forma directa (a través de les oficines de treball, el portal Feina Activa i la Xarxa EURES) o les agències de col·locació legalment acreditades.

6. Experiències i bones pràctiques

Es descriuen un conjunt d'experiències i bones pràctiques seleccionades per la seva rellevància i relació amb l'impuls a l'ocupabilitat al llarg de la vida. S'han classificat en els àmbits de l'orientació, la formació i la qualificació professional i la intermediació laboral, tot i que algunes experiències i bones pràctiques tenen caràcter transversal i aborden diversos aspectes.

En l'àmbit de l'orientació, es descriuen bones pràctiques i experiències d'èxit per a persones treballadores en actiu, així com d'orientació en línia, d'orientació a l'escola i de formació del personal orientador. També es fa referència a la Xarxa de centres públics d'orientació, emprenedoria, acompanyament i innovació per a l'ocupació (COES).

En el terreny de la formació i la qualificació professional, s'expliquen un seguit d'experiències i bones pràctiques que tenen a veure amb els comptes d'aprenentatge individuals, el microaprenentatge i les microcredencials, els plans de desenvolupament professional, la formació en competències digitals i transversals, la formació dual i els centres de formació professional integrada.

Per últim, es fa referència a diversos casos d'implementació del sistema del perfilat estadístic en l'àmbit de la intermediació laboral, com a eina per a la personalització de les actuacions dels serveis públics d'ocupació i la predictibilitat de l'ocupabilitat de les persones.

7. Orientacions i aportacions de les persones expertes

Es plasmen de manera sintètica les recomanacions formulades per les persones expertes en l'àmbit de l'ocupabilitat al llarg de la vida que han participat a les compareixences organitzades pel CTESC.

Les aportacions s'han classificat en quatre blocs temàtics: sistema d'ocupació, orientació, formació i qualificació professional i intermediació laboral. Aquesta classificació no s'ha d'interpretar de manera estanca, atès que els quatre blocs temàtics estan estretament relacionats entre ells.

8. Consideracions i recomanacions

Es fa una relació de les consideracions i recomanacions del CTESC per fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores, a partir dels resultats principals de l'informe.

2.2. Metodologia

Per tal de donar resposta als objectius de la recerca, s'ha utilitzat una metodologia que combina l'anàlisi bibliogràfica i documental amb l'explotació de fonts estadístiques i el buidatge de compareixences de persones expertes en la matèria objecte d'estudi. Per fer un seguiment de l'informe i elaborar les consideracions i recomanacions al Govern, s'han organitzat reunions amb els membres del grup de treball de l'informe.

Anàlisi bibliogràfica i documental

S'ha dut a terme un treball d'anàlisi de les publicacions (informes, articles, monografies, normativa i altres documents) que tracten el tema objecte d'estudi de l'informe.

Aquesta anàlisi bibliogràfica i documental ha contribuït a conceptualitzar i contextualitzar l'ocupabilitat al llarg de la vida, a descriure les polítiques, estratègies, mesures i programes en aquesta matèria, així com les experiències i bones pràctiques relacionades amb l'ocupabilitat al llarg de la vida. També ha facilitat orientar l'estratègia de recerca vers la finalitat de tot el procés: consensuar un conjunt de consideracions i recomanacions al Govern.

Explotació de fonts estadístiques

- S'han analitzat les dades provinents de les següents fonts estadístiques:
- Enquesta de població activa (EPA), de l'INE i l'Idescat.
- Enquesta sobre equipament i ús de les tecnologies de la informació i la comunicació a les llars, de l'INE.
- Enquesta sobre l'ús de les TIC i el comerç electrònic a les empreses, de l'INE.
- Enquesta sobre l'educació de persones adultes (AES), de l'Eurostat
- Dades sobre acreditació de competències professionals, facilitades per l'Agència FPCAT.

L'anàlisi de les dades s'ha utilitzat en la part de l'informe dedicada a conceptualitzar i contextualitzar l'ocupabilitat al llarg de la vida.

Sessions de compareixences

S'han organitzat un total de sis sessions de compareixences, en les què han participat les persones expertes següents (per ordre cronològic):

1. Juanjo Berbel, president de la Comissió d'innovació i digitalització de PIMEC.
1. Oriol Homs, sociòleg investigador i assessor especialitzat en formació i mercat de treball.
2. Fabián Mohedano, president executiu de l'Agència Pública de formació i qualificació professionals de Catalunya (9/2023-11/2024).
3. Núria Sanz, coordinadora de generació de negoci i gestió de mitjans a Inserta Empleo del Grup ONCE.

-
4. Juanjo Torres, director del Servei d'Ocupació de Catalunya (10/2021-5/2025).
 5. Sandra Garrido, cap del departament d'orientació de l'Institut Escola del treball de Barcelona.
 6. Anna Martos, cap de l'àrea d'intermediació del Servei d'Ocupació de Catalunya.
 7. Begonya Gasch, directora general de la fundació El Llindar.
 8. Ariadna Villegas, gerent de DinàmicG, Agència d'innovació i desenvolupament de La Garrotxa.
 9. Mariona Mañà, coordinadora de l'àrea d'ocupació de DinàmicG, Agència d'innovació i desenvolupament de La Garrotxa.
 10. Àlex Lobaco, subdirector del programes del Consorci per a la formació contínua de Catalunya.
 11. Màrius Martínez, professor titular d'orientació professional a la Universitat Autònoma de Barcelona.
 12. Rosa Centelles, Subdirectora de qualitat i processos interns de l'IDFO

La selecció de les persones compareixents s'ha realitzat en base a l'experiència professional i a la diversitat de perspectives que ha de caracteritzar l'informe. La selecció s'ha dut a terme de manera consensuada pels membres del grup de treball de l'informe, fet que garanteix una diversitat de punts de vista respecte de les qüestions analitzades.

Les compareixences s'han celebrat a la seu del CTEESC entre els mesos de gener i març de 2024 i s'han concertat mitjançant correu electrònic i per via telefònica. Totes les sessions llevat d'una han comptat amb la participació de dues persones compareixents. El temps s'ha distribuït de la manera següent: 30 minuts per a cadascuna de les intervencions i 60 minuts addicionals per al debat posterior amb els membres del grup de treball i l'equip tècnic de l'informe. Les compareixences s'han estructurat a partir d'un guió orientatiu bàsic de preguntes, que conté qüestions comunes per a totes les compareixences, si bé sobre aquest guió base es formulen algunes preguntes específiques, en funció de l'àmbit d'expertesa de cada persona participant.¹

Les compareixences s'han enregistrat en suport àudio digital i se n'ha fet un buidatge a partir de la identificació i ordenació de totes les recomanacions i segments discursius propositius presents en el discurs de les persones compareixents. Aquesta informació s'ha classificat en quatre blocs temàtics, a partir de les preguntes plantejades en el guió orientatiu facilitat a cada persona compareixent i dels objectius de l'informe:

- Sistema d'ocupació
- Orientació
- Formació i qualificació professional
- Intermediació laboral

¹ Vegeu l'Annex 1 que conté el guió orientatiu bàsic de les compareixences.

L'anàlisi de les compareixences conforma el capítol 7 de l'informe ("Orientacions i aportacions de les persones expertes").

Organització de grups de treball

Al llarg de l'informe, s'han fet reunions del grup de treball format pels membres de les organitzacions representades al CTEESC. L'objectiu d'aquestes reunions és fer un seguiment del procés d'elaboració de l'informe, així com recollir l'expertesa dels membres del grup. Les sessions del grup de treball de la darrera fase de l'informe estan específicament dedicades a elaborar un conjunt de consideracions i recomanacions de forma consensuada al Govern, a partir dels resultats de l'informe. Es presenten al capítol 8 ("Consideracions i recomanacions").

3. Context

3.1. Conceptualització de l'ocupabilitat al llarg de la vida

El punt de partida per analitzar la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida és conèixer què comprèn l'ocupabilitat i, per derivació, la seva incidència durant tota la trajectòria laboral. Davant d'aquest objectiu és important partir de la seva definició, com a pas necessari i, alhora, fer atenció als principals elements vinculats a ella, ja que, com es veurà al llarg d'aquest capítol, seran determinants per millorar l'ocupabilitat.

L'ocupabilitat es defineix com una combinació de factors que permeten als individus accedir a un lloc de treball, mantenir-se en ell i progressar durant tota la carrera professional (Cedefop, 2011). Aquesta definició és similar a la recollida en les normes UNE sobre l'ocupabilitat sostenible, que s'expressa com la capacitat a llarg termini per a trobar o crear i conservar l'ocupació, per bé que en aquesta ocasió pren rellevància la referència a la capacitat, alhora que afegeix una referència a l'adaptació als canvis en les condicions laborals, econòmiques i personals al llarg de les diverses etapes de la vida d'una persona.

La millora de la capacitat d'inserció laboral, entesa com a part de l'ocupabilitat, no és nova. S'inclou com un dels quatre pilars de l'Estratègia europea per a l'ocupació, adoptada per primera vegada pels estats membres el 1997². L'Estratègia tenia per objectiu prevenir l'atur de llarga durada i facilitar l'accés al mercat de treball mitjançant unes directrius d'ocupació destinades a desenvolupar la formació i les habilitats personals, alhora que plantejava un sistema d'acompanyament individual d'orientació professional per a determinats col·lectius. En aquest punt, més enllà de la importància que té ser un dels quatre pilars, cal fixar el focus en els factors enumerats per desenvolupar l'Estratègia: formació, habilitats personals i orientació.

Posteriorment, l'Estratègia de Lisboa 2000 i l'Estratègia Europa 2020 relacionen l'ocupabilitat amb l'assoliment d'una taxa d'ocupació més elevada i, per aquesta fita, se centren en tres objectius concrets: 1. la millora i l'adaptació de la formació general i professional a les noves condicions i formes del treball, 2. la implementació dels principis d'aprenentatge permanent i 3. la definició d'objectius específics per als nivells educatius. Per tant, es vincula l'ocupabilitat amb la formació general i professional, amb l'aprenentatge permanent i amb els nivells educatius.

En l'àmbit espanyol, l'ocupabilitat es defineix en la Llei 3/2023 d'ocupació³ com un “conjunt de competències i qualificacions transferibles que reforcen la capacitat de les persones per aprofitar les oportunitats d'educació i formació que se'ls hi presentin per tal de trobar i conservar un lloc de treball decent, progressar professionalment i adaptar-se a l'evolució de la tecnologia i de les condicions del mercat de treball.” (art. 3 b) i art. 34). Alhora en el preàmbul s'assenyala que la Llei “configura el manteniment i la millora de l'ocupabilitat com un dret i un deure de les persones demandants dels serveis públics d'ocupació”, mentre que a l'art. 34 s'enuncia que l'ocupabilitat ha de generar “un ajustament dinàmic entre les competències pròpies i les demandes del mercat de treball”. Per tant, a part de les variables ja esmentades en les estratègies europees, en aquesta definició cal fer atenció a altres conceptes inclosos com la progressió professional i l'adaptació

² Consell Europeu extraordinari sobre ocupació. Conclusions de la Presidència. Luxemburg, novembre 1997. Aquest Consell Europeu es basa en la proposta presentada l'1 d'octubre de 1997 per la Comissió on es definien les directrius de les polítiques d'ocupació del 1998 que es centraven en quatre línies d'actuacions principals: l'esperit empresarial, l'ocupabilitat o capacitat d'inserció professional, l'adaptabilitat i la igualtat d'oportunitats. A més, la Comissió proposava objectius com ara l'augment de la taxa d'ocupació des del 60,4% al 65% i una reducció de la taxa d'atur fins arribar al 7% en 5 anys. (Martín, 1999)

³ Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (BOE núm. 51, d'1.03.2023)

dels perfils professionals o la referència a les competències, les qualificacions i els factors externs, així com al reconeixement com un dret i un deure.

A Catalunya, anteriorment, la Llei 10/2015⁴ de formació i qualificació professionals ja establia específicament una relació entre l'ocupabilitat i la formació i qualificació professional, les necessitats d'adaptació, alhora que feia esment explícitament a la seva incidència al llarg de tota la vida, és a dir, es fixava en la continuïtat en el temps. Concretament regula que el sistema de formació i qualificació professionals "s'orienta a les persones per a facilitar-les l'accés a la formació, l'actualització i l'especialització professional que han de contribuir a afavorir l'ocupació, el millorament de l'ocupabilitat, la mobilitat i el progrés o el canvi de la trajectòria professional al llarg de la vida." (art. 4.2).

A part de les polítiques i estratègies referenciades prèviament, els debats sobre l'ocupabilitat al llarg de la vida són nombrosos en l'àmbit acadèmic i investigador.

La incidència dels factors contextuais (sistemes econòmics i laborals) en la concepció de l'ocupabilitat marquen els diferents enfocaments al llarg del temps. Segons Santamaría (2016) a partir dels darrers anys del segle XX, després de successives crisis i reconversions econòmiques, es passa d'un sistema de cohesió social, basat en la integració social i la centralitat de l'ocupació, a dependre d'unes ocupacions cada vegada més distanciades de les persones. Amb aquests arguments, la responsabilitat d'aconseguir un treball, mantenir-lo o millorar laboralment és una tasca contínua al llarg de la vida laboral. En aquest context, cal esmentar que en l'actualitat s'observen trajectòries laborals menys contínues o amb més mobilitat produïda per canvis entre diferents llocs de treball. En conseqüència, es perd "el treball per a tota la vida en la mateixa empresa", una circumstància més freqüent en èpoques anteriors.

Paral·lelament al canvi en l'enfocament sobre la responsabilitat de l'ocupabilitat, l'autora assenyala que els models d'intervenció laboral també evolucionen i ja no es centren en les prestacions econòmiques sinó que emergeix la idea d'aplicar mesures per millorar les capacitats i les habilitats de les persones per fomentar així la seva ocupabilitat. En aquesta línia, les polítiques d'ocupació passen de presentar-se com reparadores dels danys del món econòmic i productiu (funció econòmica de les prestacions), a tenir un paper més actiu (formació, serveis d'informació i orientació, programes d'acompanyament i autoocupació, intermediació).

És important destacar que tant l'aprenentatge permanent com les competències són registres sovint enunciats en la bibliografia sobre l'ocupabilitat, bé sigui en la definició del concepte o en les valoracions sobre la seva incidència en l'ocupabilitat, en general, o en la inserció laboral, en particular.

Per a Blaquièrre, Nola i Wrai (2019) l'ocupabilitat és un concepte complex i controvertit que s'ha tendit a referenciar a partir del discurs dominant de les competències. Admeten que la necessitat de demostrar la competència està integrada en els processos de contractació però consideren que l'ocupabilitat s'ha de pensar de manera més holística, com un aprenentatge permanent, situat al llarg de la vida, on s'inclouen altres factors. Aquesta visió més holística que té en compte els processos de l'ocupabilitat, més enllà dels resultats d'obtenció i manteniment del lloc de treball, és compartida per diversos autors (Fakunle i Higson (2021) i Holmes (2013) citats per Tight, 2023). Per contra, Panagiotopoulos i Karanikola (2017) consideren que la dimensió bàsica de l'ocupabilitat és la millora i el desenvolupament d'un conjunt de competències que les persones

⁴ Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals (DOGC núm. 6899, de 25.06.2015). Amb anterioritat la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació també fixava que l'FP té com a finalitats l'adquisició de la qualificació professional i el millorament d'aquesta qualificació al llarg de la vida, i també l'actualització permanent dels coneixements dels treballadors, perquè puguin respondre a les necessitats derivades de la competitivitat del teixit econòmic i de la cohesió social i territorial (DOGC núm. 5422, de 16.07.2009).

han de tenir per aconseguir i mantenir una ocupació. A més, afegixen que aquestes competències han d'estar planificades i recolzades per les polítiques corresponents.

En aquest marc cal tenir present que l'ocupabilitat no es considera només com un fet puntual consistent en l'accés al lloc de treball, ja sigui conseqüència de la transició de l'etapa educativa a la laboral (1r treball) o des d'un període d'atur/inactivitat a l'ocupació, sinó que també inclou el manteniment d'aquesta ocupació. Aquesta referència explícita al manteniment dels llocs de treball és especialment significativa en períodes de recessió econòmica. En aquestes circumstàncies de recessió econòmica sovint és necessari l'acompanyament a la persona treballadora, l'orientació i els processos d'adequació dels coneixements a través de l'aprenentatge permanent o la readaptació del perfil professional.

Un darrer apunt a destacar en l'aproximació al concepte de l'ocupabilitat és l'ús dels termes habilitats i competències, àmpliament emprats en tàndem en les discussions sobre l'ocupabilitat i que, malgrat sovint s'utilitzin indistintament, tenen atributs diferents.

Per a Tight (2023) es tracta de conceptes diferenciats tal com exposa en el seu article sobre l'ocupabilitat de l'educació superior on assenyala que les habilitats, el més antic dels dos termes, són vistes com les qualitats addicionals que un graduat ha de tenir per obtenir una ocupació, mentre que les competències transmeten la idea que aquestes habilitats han de ser demostrables. A més, segons Teijeiro, Freire-Seoane i Blázquez (2011, p. 4) "cada competència es construeix a través de la combinació d'habilitats cognitives i pràctiques, coneixement, motivació, valors i actituds, juntament amb altres components socials i conductuals". Amb tot, aquests autors assenyalen que el terme competència no és unívoc i que són diverses les aproximacions i les definicions que s'han fet tant per investigadors/es com per organismes internacionals, una situació que al seu parer pot provocar confusió.

Factors que influeixen en l'ocupabilitat

L'anàlisi dels factors que influeixen en l'ocupabilitat de les persones treballadores pot ajudar a fixar el focus en aspectes concrets on cal incidir per millorar-la.

Sovint es diferencien dos tipus de factors que incideixen: els contextuals i els personals. Els factors contextuals fan referència a variables que tenen a veure amb l'entorn on s'ha de desenvolupar l'ocupació i que està determinat per aspectes socials, econòmics, laborals i normatius que condicionen les diferents polítiques (d'ocupació, educatives, d'inclusió, etc.). Mentre que els factors personals estan relacionats amb les característiques individuals determinades per l'edat, el gènere, les capacitats/habilitats, les competències professionals, la relació amb el treball, la formació/titulació/acreditacions professionals, etc.

I, en funció dels factors que influeixen, es distingeix diverses tipologies o graus. Es pot diferenciar entre l'ocupabilitat global, que fa referència a la probabilitat objectiva que té el treballador/a de trobar un lloc de feina tenint en compte els seus coneixements i habilitats, la seva disponibilitat i l'estructura i la conjuntura del mercat de treball, i l'ocupabilitat individual, que pren en consideració únicament els coneixements i les habilitats del treballador/a. Altres autors diferencien entre "empleabilitat" i ocupabilitat i determinen que el primer terme està enfocat a la persona i el seu aprenentatge, mentre que l'ocupabilitat està enfocada al context econòmic i laboral (Ventura, 2005).⁵

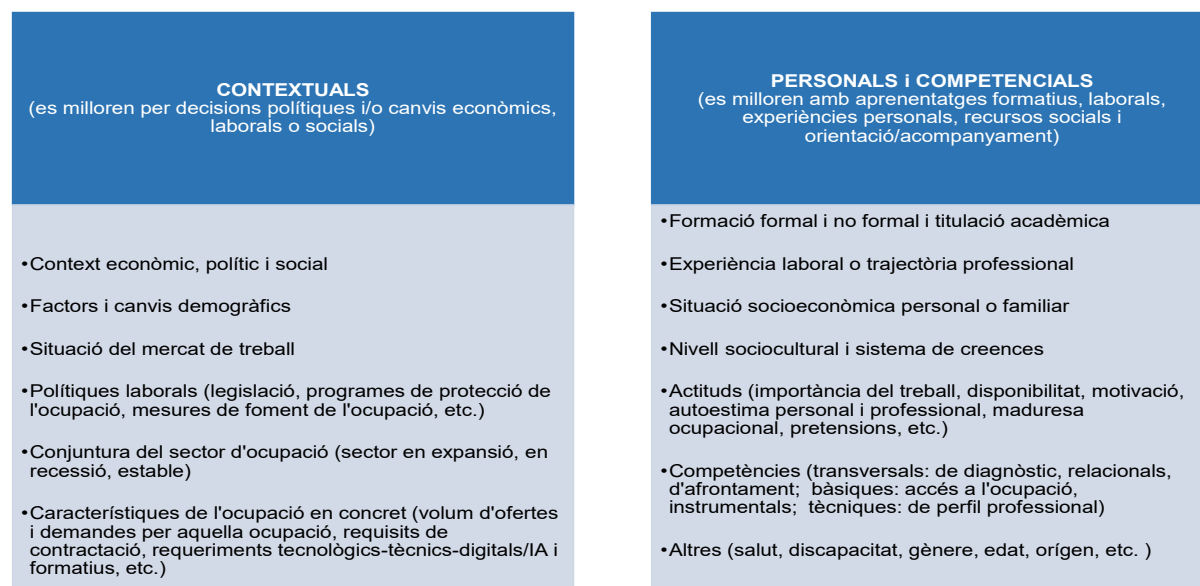
⁵ En català, ocupabilitat és un substantiu normalitzat pel Consell Supervisor del TERMCAT. La forma "empleabilitat", emprada en ocasions per la seva similitud amb el terme en castellà, no és adequada per referir-se a aquest concepte, perquè malgrat que el diccionari normatiu català recull el substantiu d'origen castellà empleat, empleada, no admet el verb "emplear" ni cap altra forma derivada. En canvi, les formes ocupar, ocupació, ocupacional i ocupador/a sí que es recullen al diccionari referides específicament a l'àmbit laboral.

Per entendre aquestes tipologies és útil fer atenció a que, d'acord amb l'enumeració més sistematitzada recollida pel Cedefop, l'ocupabilitat de les persones depèn de: a) les característiques personals (inclosa la formació, l'adequació dels coneixements, l'experiència i les habilitats); b) com aquestes persones presenten les seves capacitats i habilitats al mercat laboral; c) els contextos ambientals i socials (incentius i oportunitats d'actualització que s'ofereixen per validar els seus coneixements i habilitats) i d) el context econòmic.

Una estructura similar però més concentrada en tres grans blocs és la desenvolupada per Colomer, Palacín, Rubio *et al.* (2008) i per McQuaid i Lindsay (2005) citats per Santamaria (2016). Els blocs per aquests autors són: 1. factors individuals/personals, 2. factors estructurals/externs i 3. factors competencials/circumstàncies personals.

Alhora cal esmentar que sovint el concepte d'ocupabilitat se'l relaciona amb altres trets personals-socials (sistema de creences, situació familiar, salut, discapacitat, gènere, situació socioeconòmica individual, nivell sociocultural, etc.) o, com enuncia Colomer i Fló (2010), en relació amb els factors competencials que s'estructuren en tres blocs: 1. les competències tècnico-professionals (sistema educatiu, programes de formació i inserció, formació professional en el treball o formació contínua, programes públics de formació-ocupació, etc.), 2. les competències transversals (de diagnòstic, relacionals i d'afrontament) i 3. les competències de base (accés a l'ocupació, instrumentals bàsiques i específiques).

FIGURA 3. Factors que influeixen en l'ocupabilitat

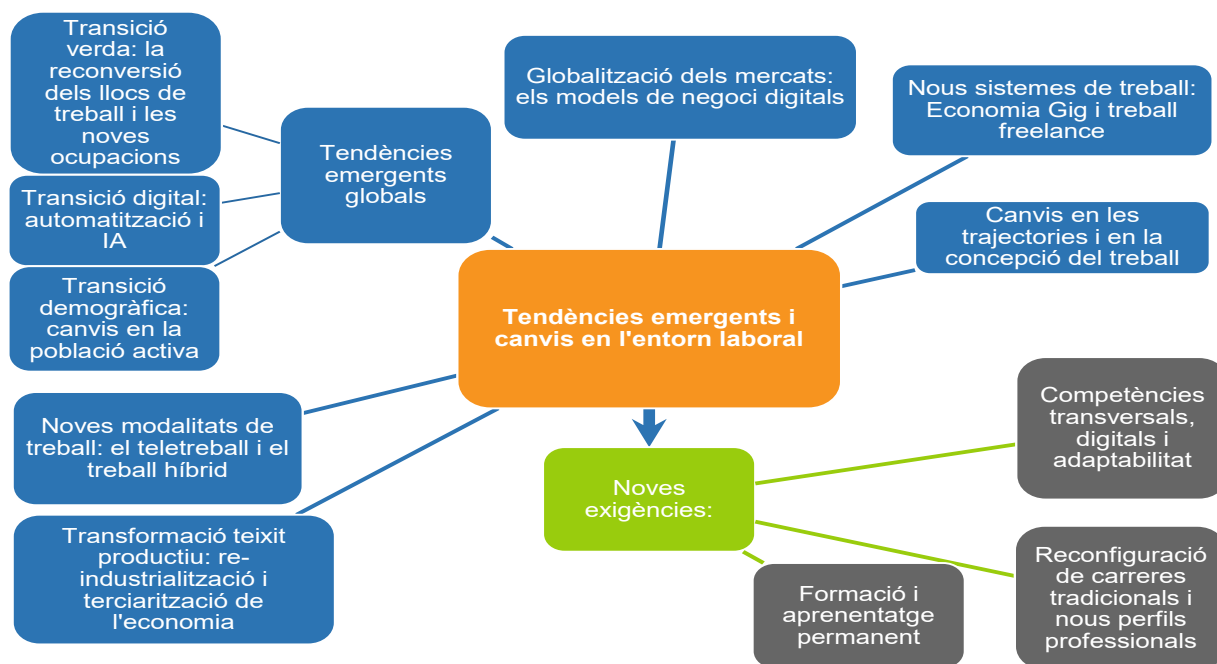


Font: elaboració pròpia.

3.2. Tendències emergents i transformacions recents en l'entorn laboral que incideixen en l'ocupabilitat al llarg de la vida

La descripció de les tendències emergents, en general, i dels canvis recents en l'entorn laboral, en particular, proporciona una informació útil perquè les empreses i les persones treballadores puguin avaluar els canvis propers i així planificar les necessitats presents i futures i afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida.

FIGURA 4. Tendències emergents i canvis en l'entorn laboral que generen noves exigències per a l'ocupabilitat



Font: elaboració pròpia.

En primer lloc cal fer referència als canvis derivats de l'emergència de tres transicions globals, coincidents en el temps i que, indubtablement, marquen les modificacions d'altres àrees. La transició verda, la transició digital i la transició demogràfica plantegen diversos reptes en l'economia, el món laboral i la societat i, en conseqüència, tindran afectacions en la ciutadania i en les empreses i les organitzacions. En segon lloc és important que, a més d'aquestes tres grans tendències, es fixi l'atenció en altres transformacions i canvis, més concrets i específics, que afecten el mercat laboral, ja sigui com a conseqüència de les transicions enumerades o per altres factors.

A continuació es fa un breu repàs de la incidència i les conseqüències d'aquestes tendències emergents globals i dels canvis en l'entorn laboral que tenen una afectació directa en l'ocupabilitat al llarg de la vida.

3.2.1. La transició verda

El canvi climàtic i la degradació del medi ambient suposen greus problemes globals. També generen enormes costos i conseqüències per a l'economia i la societat, de forma general, i per a la ciutadania, en concret. Per resoldre aquests problemes la transició verda promou el canvi cap a una economia ecològicament sostenible, basada en solucions baixes en carboni que promouen la biodiversitat i l'ús sostenible dels recursos naturals, amb la voluntat de mitigar el canvi climàtic i preservar el medi ambient.

Aquests arguments compartits per la Comissió Europea constitueixen la base per impulsar una Estratègia comuna a curt i llarg termini, el [Pacte Verd Europeu](#) (EGD),⁶ adoptat el 2019. En ell es

⁶ Comunicació de la Comissió. [El Pacte Verd Europeu](#). COM (2019) 640 final. Brussel·les, 11.12.2019. Val a dir que el 2015 les Nacions Unides ja havien adoptat l'Agenda 2030 per a un nou model de desenvolupament sostenible amb 17 objectius amb un compromís per erradicar la pobresa, conservar el planeta i garantir la prosperitat. Amb tot, tal com s'assenyala a la [Llei 7/2021, de 20 de maig, de canvi climàtic i transició energètica](#) espanyola (BOE núm.121, de 21.05.2021) l'ONU constata "que hi ha una diferència creixent entre la sendera real de reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle i les obligacions assumides pels estats part de l'Acord de París de 2015 sobre canvi climàtic,

fixen un conjunt d'iniciatives polítiques per transformar la UE en una economia moderna, eficient en recursos i competitiva. Garantir la neutralitat climàtica de la UE el 2050 (Net-zero, lliure d'emissions de gasos d'efecte hivernacle) i no deixar cap persona ni cap lloc al darrere d'aquesta transició són altres dels pilars de l'EGD. Val a dir que la rellevància dels objectius proposats fa que el 40% dels fons Next Generation EU es destinin a l'acció climàtica. Reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle i, sobretot, el diòxid de carboni (CO₂), com a pas obligat cap a una economia descarbonitzada, així com el canvi cap a models productius desvinculats de l'ús creixent de recursos materials i energètics no renovables són fites d'un gran impacte i que provoquen canvis estructurals en l'economia i en el mercat de treball de tots els països del nostre entorn.

Alhora són objectius que empenyen cap a la reconversió industrial de molts sectors -entre els que destaquen la mineria, el sector petroquímic, el sector elèctric, el sector del transport i el de l'automoció-, i que suposen un impuls generalitzat per a l'ús d'energies alternatives i dels recursos renovables (economia circular). Aquesta transició energètica també afecta nombroses ocupacions i perfils professionals, si bé la intensitat del seu impacte pot variar en cada cas.

Així, pel que fa a l'ocupació és important assenyalar que amb la mitigació del canvi climàtic es preveu una reassignació substancial dels llocs de treball. D'acord amb l'informe de l'OCDE (2024) sobre les perspectives d'ocupació,⁷ s'espera que la transició net-zero tingui un efecte modest sobre l'ocupació agregada. Però, el que sí es planteja en l'informe són canvis en la tipologia de les ocupacions. S'estima que alguns llocs de treball desapareixeran, alhora que sorgeixen noves oportunitats i es transformaran alguns llocs de treball vigents en l'actualitat.

Segons l'OCDE, la situació actual a Espanya el 2023 s'orienta a aquestes previsions si bé encara hi ha camí per recórrer. L'informe específic sobre Espanya detecta que gairebé un de cada cinc treballadors/es treballa en ocupacions ecològiques, en línia amb la mitjana de l'OCDE, però només l'11,5% dels treballadors/es d'aquest col·lectiu estan realment treballant en "ocupacions verdes noves i emergents", molt per sota de la mitjana de l'OCDE (14,5%). La resta estan ocupats en treballs no nous però vinculats a la transició verda.

En canvi, per a la Comissió Europea, d'acord amb les previsions realitzades el 2021, quantitativament els efectes de la transició verda sobre l'ocupació són encara més positius ja que en preveu la creació d'ocupació.⁸ En els seus pronòstics estima que, amb les accions i les polítiques adequades, es poden crear fins a un milió de llocs de treball addicionals a la UE l'any 2030 i uns dos milions de llocs de treball el 2050.

Ara bé, aquesta creació d'ocupació no és innòcua ja que s'acompanya de nous reptes. La pròpia Comissió assenyala que l'alt nombre de llocs de treball afectats per la transició verda (entre el 35% i el 40%) pot suposar que les empreses no trobin treballadors/es amb les competències adequades, posant en evidència l'escassetat de mà d'obra en sectors clau. Desenvolupar les competències necessàries per a llocs de treball de qualitat ben remunerats constitueix una de les prioritats de l'Any Europeu de les competències. Davant d'aquest context l'educació i la formació professional (FP), així com l'orientació, tenen un paper crucial per donar suport a les transicions ocupacionals a curt termini, per afavorir l'adquisició de noves competències, per facilitar els

adoptat a la 21a Conferència de les Parts de la Convenció Marc de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic («Acord de París»). Posteriorment, l'any 2021, la UE va adoptar la seva primera [Llei sobre el clima de la UE](#) amb propostes per reduir les emissions netes de gasos d'efecte hivernacle en almenys un 55% l'any 2030 en comparació amb els nivells de 1990.

⁷ Segons l'OCDE el 20% de la força de treball està emprada en ocupacions ecològiques, incloses les feines que no contribueixen directament a la reducció d'emissions, però que és probable que tinguin una demanda perquè donen suport a activitats ecològiques. Per contra, al voltant del 7% està en ocupacions intensives en gasos d'efecte hivernacle (GEH). [Perspectives d'ocupació de l'OCDE 2024: notes de país: Espanya](#).

⁸ [La Comissió presenta una guia per a una transició justa cap a la neutralitat climàtica](#). Nota de premsa de 14.12.2021.

processos de readaptació dels perfils professionals, així com per assolir un nou paradigma de sostenibilitat a llarg termini.

D'altra banda, Eurofound fixa l'atenció en un altre dels factors a tenir en compte en l'anàlisi de l'ocupabilitat al llarg de la vida, la qualitat laboral relacionada amb el canvi climàtic. En l'Informe sobre les condicions de treball i el treball sostenible, *Aspectes de la qualitat laboral del canvi climàtic*, Parent-Thirion, Weber i Cabrita (2024) constaten que l'augment de temperatures, la contaminació de l'aire i la freqüència més gran d'esdeveniments meteorològics extrems afecten negativament la qualitat i productivitat del treball.⁹ Per aquests autors, la transició verda pot suposar una oportunitat per establir mesures que millorin la qualitat laboral (a curt i a llarg termini) de les persones treballadores afectades pel canvi climàtic.

3.2.2. La transició digital

La transició digital és la integració de les tecnologies digitals en les empreses i el seu impacte en la societat i en la vida quotidiana de la ciutadania. Per tant, els seus efectes són evidents tant en l'economia com en el món laboral, al mateix temps que suposa un canvi cultural i augmenta els requisits de competència digital per als treballadors i treballadores.

TAULA 1. Empreses que utilitzen tecnologies d'IA i tipus de tecnologia. Catalunya i Espanya, 2023¹⁰

Empreses que utilitzen IA i tipus de tecnologia	Catalunya	Espanya	Diferència
1. Empreses que fan ús de tecnologies IA (Total)	11,7	9,5	2,3
1.1 Automatització de fluxos de treball o ajuda en la presa de decisions	39,4	37,2	2,2
1.2 Anàlisi del llenguatge escrit	38,1	33,0	5,1
1.3 Aprenentatge automàtic per a l'anàlisi de dades	37,9	33,4	4,5
1.4 Identificació d'objectes o persones a partir d'imatges o vídeos	30,3	36,8	-6,5
1.5 Processos de producció	26,5	29,9	-3,4
1.6 Màrqueting o vendes	26,4	22,8	3,5
1.7 Activitats d'R+D o innovació	25,4	24,5	1,0
1.8 Generació de llenguatge escrit o parlat	24,5	25,9	-1,4
1.9 Conversió llenguatge parlat en format llegible per a una màquina	24,0	32,6	-8,7
1.10 Seguretat de les TIC	23,8	27,1	-3,3
1.11 Organització de processos d'administració o gestió empresarial	18,5	24,9	-6,4
1.12 Gestió comptable, de control, o financera	17,9	20,3	-2,4
1.13 Moviment físic de màquines	17,8	16,6	1,2
1.14 Logística	8,3	11,6	-3,3

⁹ Els treballadors/es més exposats a aquests riscos són els que desenvolupen feines a l'aire lliure, com en l'agricultura, la construcció i el turisme, entre d'altres. Aquests sectors estan ocupats majoritàriament per homes amb contractes temporals, migrats i autònoms, que sovint no disposen de protecció normativa i representació sindical (Parent-Thirion, Weber i Cabrita, 2024).

¹⁰ Per a més informació vegeu el Capítol II, R+D+I i Societat Digital de la *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2023* (CTESC, 2024).

Empreses que utilitzen IA i tipus de tecnologia	Catalunya	Espanya	Diferència
2. Empreses que compren programari IA llest per usar (Total)	5,0	3,9	1,1
3. Empreses que no utilitzen IA perquè falten coneixements (Total)	4,9	4,0	0,9

Unitats: percentatge d'empreses sobre el total (Total). Resta: percentatge sobre el total d'empreses que fan ús de la Intel·ligència Artificial (IA). Són empreses de 10 o més persones ocupades.

Font: elaboració a partir de l'INE.

Les plataformes digitals, la internet de les coses (IoT en els seves sigles en anglès de Internet of Things), els núvols informàtics, la robòtica avançada, les tecnologies de geolocalització, el *blockchain*, la realitat augmentada i la virtual i la intel·ligència artificial (IA), entre d'altres, formen part de les tecnologies que incideixen significativament en diferents sectors. Exemples clars d'on tindrà lloc aquesta afectació amb més intensitat són el sector del transport, l'energètic, el sistema agroalimentari, les telecomunicacions, els serveis financers, la producció industrial, la sanitat i l'educació, entre d'altres.

En un nivell més "micro" la transició digital millora l'eficàcia de les empreses gràcies a l'automatització de nombrosos processos, obre la porta a l'aplicació de noves estratègies i facilita altres vies de generació d'ingressos. Òbviament, també té implicacions en les ocupacions (quantitativament i qualitativament) i, a l'igual que la transició verda, repercuteix sobre els requeriments o les competències necessàries per desenvolupar les noves tasques del treball.

La transició digital, a part d'incrementar les capacitats creatives i d'anàlisi predictiu, facilita l'automatització, una eina que actua per reduir la quantitat de tasques rutinàries o minora el temps de la seva execució i que fa redefinir determinades ocupacions i alliberar de costos innecessaris a les organitzacions. Així es manifesta en l'informe de McKinsey Company sobre *L'estat de la IA en 2023: l'any clau de la IA generativa (IAgen)*¹¹ que assenyala que el potencial de la automatització de les activitats laborals podria afectar un gran nombre d'ocupacions, ja sigui perquè es redueix el temps de treball de les tasques o perquè ja no requereixen de persones perquè les realitzin.

Concretament, les seves estimacions publicades el 2024 mostren que al voltant del 27% de les activitats laborals podrien canviar en la propera dècada. Sens dubte, es tracta d'una xifra elevada, una de cada quatre, tot i que el 2023 la proporció encara era més alta ja que van estimar que l'afectació seria del 34%. També, d'acord amb una enquesta realitzada a diferents organitzacions, els autors apunten que es preveuen canvis significatius en la força laboral i anticipen retallades de personal en certes àrees, per bé que esperen que la major part de les ocupacions es reconverteixin i que les persones treballadores augmentin les capacitats requerides per aquestes noves ocupacions. És a dir, que serà necessària una recapacitació del personal per assolir les canviants necessitats de talent. Tanmateix, la consultora estatunidenca apunta que l'adopció de l'automatització i la IA serà especialment significativa en aquells àmbits de treball amb alts nivells d'interacció humana.

També Thelle, Lundberg, Hovmand *et al.* (2024) en l'informe *L'oportunitat econòmica de la IA generativa a Espanya: un estudi sobre els potencials beneficis de la IAgen* preveuen que a Espanya l'economia impulsada per la IAgen crearà nous llocs de treball que permetrà la recol·locació de la força laboral potencialment desplaçada. El desenvolupament de l'ocupació, la demanda creixent de béns i serveis i la creació de noves tasques i ocupacions concentraran els efectes de la implementació de la IA en el món laboral. En conjunt, els autors estimen el percentatge de llocs de treball exposats a l'automatització mitjançant la IAgen i assenyalen que:

¹¹ En la darrera *Enquesta global de McKinsey sobre IA (McKinsey global survey on AI)*, el 65% de les persones enquestades reporten que les seves organitzacions utilitzen regularment IA generativa, quasi el doble del percentatge de la seva enquesta anterior realitzada 10 mesos abans quan se situava al voltant del 33%.

-
- el 6% dels llocs de treball a Espanya estaran exposats a la IAgén de forma intensiva i és possible que restin desplaçats completament o parcialment. L'afectació serà elevada en ocupacions com ara les administratives, la venda telefònica, la traducció o les ocupacions manuals, malgrat que es preveu una transició gradual que permeti l'adaptació i recol·locació de les persones que treballen en aquestes ocupacions.
 - el 58% dels llocs de treball experimentaran una millora de la seva productivitat perquè es complementaran amb la IAgén, ja sigui "automatitzant una part de les tasques, ajudant a crear contingut (text, codis i imatges), col·laborant amb tasques complexes o contribuint al disseny del producte" (p. 23). Les ocupacions més afectades inclouen principalment professionals i tècnics amb educació superior.
 - el 36% restant no estan exposats a l'automatització (o amb menys d'un 10% d'exposició).

A Catalunya, l'impacte de la IAgén en els llocs de treball serà elevat, ja que en l'informe s'assenyala que el 64% de les ocupacions estaran afectades. Altres comunitats autònomes amb una afectació igual són el País Basc, Astúries, Andalusia i Castella i Lleó. El percentatge d'ocupacions afectades per la IAgén és més alt a Melilla, Ceuta, Madrid i Extremadura (71%, 69%, 67% i 65%, respectivament), i més baix a les Illes Balears, Múrcia, Navarra i La Rioja (62%).

Un pas més endavant en els processos de digitalització i l'automatització és el que s'observa en la internet de les coses (IoT), considerada la cinquena etapa de l'evolució de les comunicacions mòbils i que es basa en sistemes que monitoritzen, ajusten i recullen les interaccions entre els diferents dispositius connectats. En l'actualitat nombrosos objectes consten de sensors especials que permeten recopilar dades i enviar-les mitjançant internet a servidors que processen aquestes dades i emeten respostes automàtiques amb instruccions concretes.

La internet de las coses no només s'usa en dispositius domèstics (robots domèstics, lluminària, aparells de calefacció/aire condicionat, etc.) o vehicles (per detectar objectes i evitar accidents), sinó que també s'aplica en àrees com la salut, les infraestructures, el comerç, l'agricultura i la indústria, entre d'altres. Això és així perquè aquests sistemes poden encarregar-se de recol·lectar informació en diferents entorns com ara els ecosistemes naturals, edificis i fàbriques o detectar hàbits de compra o actuar com sensors biològics per la qual cosa podrien utilitzar-se per monitorització ambiental, la planificació urbana, els sistemes de compra intel·ligents o l'anàlisi de dades biològiques, etc. L'enumeració de totes aquestes capacitats respon a la necessitat d'evidenciar que totes elles (conjuntament o de forma separada) provocaran certs canvis en les ocupacions relacionades amb aquests sectors i activitats que, de nou, veuran com es varien els requeriments tècnics i tecnològics exigits per desenvolupar-les.

Vistos els efectes sobre l'ocupació i sobre els diferents sectors de la transició digital, cal tenir present que els reptes d'adaptació a les noves tecnologies per a les organitzacions són importants: noves formes d'organització del treball (teletreball), digitalització de les ocupacions i els departaments/àrees de treball, nous filons d'ocupació, determinació de processos per descentralitzar o automatitzar, redefinició dels llocs de treball o definició de noves ocupacions i mapa de competències requerides per cada lloc, entre d'altres. I, per a les persones treballadores, també comporta la necessitat d'adaptació a les noves ocupacions o nous perfils professionals i, en conseqüència, disposar de les competències digitals per fer ús de les noves tecnologies i poder accedir a un lloc de treball (o mantenir-lo).

Finalment, cal tenir present que, a part de la bretxa digital que s'analitzarà més endavant, hi ha altres qüestions que evidencien que la digitalització no està exempta de riscos com ara la ciberseguretat, les garanties de privacitat personal i empresarial o la necessària desconexió digital per als treballadors i treballadores, entre d'altres.

3.2.3. La transició demogràfica

La transició demogràfica és una qüestió que suscita un gran interès entre els països del nostre entorn. Els diferents estats d'Europa comproven com les variables demogràfiques bàsiques (mortalitat, fecunditat i natalitat) modifiquen les pautes de comportament i transiten cap a baixos nivells en els seus registres. Aquesta tendència té efectes sobre l'estructura de la població (desequilibri de la piràmide poblacional, pèrdua poblacional, envelliment, etc.).

La Comissió Europea (CE) constata que la UE està vivint una important transformació demogràfica amb efectes sobre el mercat laboral, l'ocupació, els serveis d'assistència i l'equilibri demogràfic.¹² D'acord amb l'informe *L'impacte del canvi demogràfic en un entorn canviant* (Comissió Europea, 2023a) la transició demogràfica planteja reptes com a conseqüència de l'envelliment, la disminució gradual i contínua de la població, el descens de la població en edat de treballar, però també fa referència a les disparitats territorials, inclosa la bretxa entre zones urbanes i rurals. A més, la CE valora que els fluxos migratoris actuals, tot i ser positius (més immigració que emigració), no és segur que siguin suficients per contrarestar els efectes de la transició demogràfica i s'espera que continuï el descens gradual de la població i de la força de treball de la UE.

D'acord amb aquests arguments, l'impacte de la transformació demogràfica en l'àmbit laboral serà especialment rellevant pels canvis en la composició i l'estructura de la població en edat de treballar.

La població en edat de treballar de la UE previsiblement es reduirà encara més durant els propers anys i dècades (amb la pèrdua de 35 milions de persones més el 2050 segons la CE) com a conseqüència de la baixada en la natalitat i perquè en els propers anys sortiran del mercat de treball per jubilació un nombre molt elevat de persones. Aquests fluxos en el mercat laboral plantegen la necessitat d'aportar respostes per al manteniment de la població ocupada o per al seu reemplaçament. Alhora, l'envelliment de la població implica un canvi de les característiques de l'ocupació, en tenir els diferents grups d'edat necessitats i capacitats productives no sempre coincidents.

A Catalunya, en l'actualitat ja s'observa una proporció de persones ocupades de més edat, que previsiblement es jubilaran en els propers anys, més elevada respecte a la de les cohorts joves que s'incorporaran en el mercat de treball. Concretament, d'acord amb l'índex de recanvi de la població en edats actives, s'estima que el 2024 hi ha 108 persones d'entre 60 i 64 anys per cada 100 habitants de 15 a 19 anys. Comparativament, aquest índex s'ha incrementat significativament, ja que el 2004 eren 94 persones d'entre 60 i 64 anys i el 1994 eren 69 per cada 100 persones d'entre 15 i 19 anys.

Alhora, la diversitat generacional se situa com un factor clau en la gestió de les plantilles. És important assenyalar que les distintes generacions plantegen diferències sobre les preferències en matèria de beneficis, en les formes de treballar més o menys flexibles i en l'accés a la tecnologia. Aquest darrer aspecte condiona les empreses a mantenir models híbrids de treball i diferents estratègies de gestió del talent per atraure i retenir les noves generacions,¹³ més preparades per a

¹² Aquest informe de la Comissió actualitza l'informe demogràfic del 2020 per incloure les darreres tendències demogràfiques i les repercussions que tenen el Brexit, la COVID-19 o l'agressió russa contra Ucraïna. Pel que fa a les variables del canvi demogràfic es constata que durant els darrers 50 anys l'esperança de vida ha augmentat considerablement de tal forma que la població de la UE està envellint i les taxes de natalitat han anat disminuint constantment des dels anys seixanta. A la UE el descens del nivell de població, va començar fa una dècada en països com Alemanya, prosseguirà durant el pròxim decenni i s'ampliarà al conjunt de la zona de l'euro el 2030.

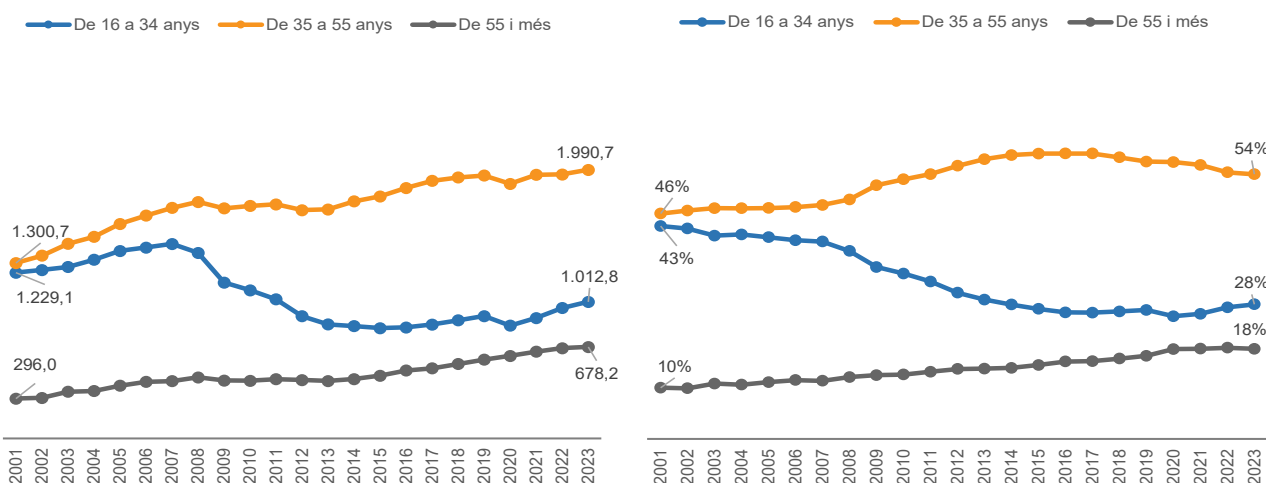
¹³ Per a més informació vegeu *El mix generacional en les empreses espanyoles: panorama actual, tendències i principals motivacions*. Madrid: Pluxee, 2024.

les necessitats tecnològiques presents i futures, a la vegada que faciliten l'augment de les capacitats digitals de les persones de més edat.

Al mateix temps s'observa que les plantilles tenen una proporció més alta de persones de més edat que en altres èpoques, és a dir, que s'envelleixen. Aquesta circumstància és fruit de dues situacions: d'una banda, deriva de la ja esmentada baixada de la natalitat que marca un descens de la població jove ocupada¹⁴ i, d'altra banda, perquè una major esperança de vida pot empènyer les persones a treballar durant més temps. El resultat és que, tal com es constata en les estimacions de Cedefop, el percentatge de persones de més de 50 anys a la força de treball de la UE el 2035 serà elevat, del 35%.¹⁵

A Catalunya, com es pot observar en els gràfics següents, aquesta proporció encara és molt inferior si es té en compte el col·lectiu de persones de 55 anys i més. Ara bé, el pes relatiu de les persones ocupades de 55 anys i més mostra una pauta ascendent, a més que en termes absoluts el nombre s'ha duplicat. Val a dir que, tal com apunten Cedefop, Eurofound and EIGE, una de les formes per donar suport a l'envelliment actiu en el treball són l'educació i la formació professional. A part dels reptes per tenir una població ocupada envellida, el problema més greu sorgeix quan aquestes persones de més edat perden l'ocupació, ja que l'accés a noves ocupacions encara és més complicat i les persones treballadores s'enfronten a més dificultats.¹⁶

GRÀFIC 1. Distribució de la població ocupada segons franges d'edat i pes relatiu. Catalunya 2001-2023



Unitats: nombres absoluts i percentatges.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'EPA d'Idescat.

També són evidents els reptes derivats de les diferències territorials ja que els efectes de la transició demogràfica en la força de treball no són iguals arreu. A parer de la CE, si no es preveuen mesures es produiran disparitats territorials a mesura que les regions envelleixin i es quedin endarrerides pel que fa al volum de treballadors/es i per les competències que disposen. Aquesta circumstància respon a que sovint el descens de la població en edat de treballar es

¹⁴ Per a més informació vegeu [Per què ha disminuït la població jove treballadora?: joves i mercat de treball](#) (Cambra de Comerç de Barcelona, 2022).

¹⁵ Web [Habilitats i societats canviants](#). Competències i llocs de treball demandats; Digitalització; Observatori verd del Cedefop i Força de treball del segle XXI.

¹⁶ En aquest sentit s'alcen veus sobre una possible discriminació a la qual s'enfronten les persones desocupades majors de 50 anys en el mercat de treball espanyol, ja que aquest col·lectiu manifesta en una enquesta realitzada per la Fundació Adecco, que el motiu pel qual no es valoren les seves sol·licituds d'ocupació és l'edat. [16è informe #Tuedadesuntesoro: descartats abans d'arribar a l'entrevista](#). Observatori de la Vulnerabilitat i Ocupació (Fundació Adecco, 2024).

combina amb una proporció baixa i estancada de persones amb educació terciària, ja que s'intensifiquen els efectes de l'emigració de joves més qualificats a altres regions.¹⁷

Finalment, cal fer esment de com la incidència de la transició demogràfica pot generar canvis en les demandes ocupacionals d'alguns sectors, afavorir el sorgiment de nous perfils professionals o fer evident la necessària readaptació dels perfils actuals. Sens dubte, l'increment de la població d'edats avançades planteja reptes en les demandes ocupacionals futures sobre la indústria farmacèutica o el sector sociosanitari, en especial les relatives a l'atenció integral de les persones i les cures, mentre que la disminució de la natalitat pot minorar les pressions en sectors com l'educació o l'atenció a la infància.¹⁸ Autors com Homs (2022) apunten més a una evolució de les professions actuals i no tant al sorgiment de nous oficis, ja que segons assenyala en la seva anàlisi, el mercat laboral requerirà perfils híbrids amb coneixements genèrics amplis, però també amb una major especialització en el lloc de treball.

3.2.4. Transformacions i canvis recents en l'entorn laboral

Per millorar l'ocupabilitat de les persones al llarg de la vida també cal fer atenció a altres transformacions i canvis més específics del món laboral. Entre els més rellevants per la seva implicació en l'ocupabilitat cal esmentar els següents:

- **La globalització dels mercats: l'emergència dels models de negoci digitals.** La globalització permet treballar i col·laborar en temps real amb equips distribuïts en diferents llocs del món, eliminant les barreres geogràfiques i permetent noves formes de treball remot i col·laboratiu.

Els negocis digitals connecten les persones i les empreses/professionals que ofereixen el servei de manera ràpida, de tal forma que serveis que abans requerien de diverses passes per completar-se (localització del proveïdor, planificació del servei, cites, terminis de lliurament, pagaments, etc.) ara són possibles en un termini més breu. Sens dubte, els canvis en les operacions suposen nous rols laborals que s'adaptin a les noves estratègies empresarials, més versatilitat, gran capacitat d'adaptació al canvi i habilitats digitals.

- **L'impuls de nous sistemes de treball: l'economia Gig i el treball freelance.** L'economia Gig és un format de treball en auge, tot i que ja porta alguns anys funcionant. Es caracteritza per generar ingressos de forma flexible, amb baixos costos d'entrada i al marge de la idea de lloc de treball tradicional.

Es consideren treballs temporals o d'activitats puntuals realitzades per prestadors/es del servei "freelance", també anomenats "Gig Workers", que no tenen una relació laboral amb l'empresa i que sovint fan ús del treball en plataformes digitals col·laboratives. En elles es connecten les persones prestadores del servei amb les empreses o clients que les necessiten de forma automatitzada. Per tant, els trets rellevants d'aquest sistema de treball són: compromisos de curta durada, temporalitat, acords de treball flexibles i treballs no permanents sotmesos a la demanda.

- **Transformació del teixit productiu: re-industrialització i la terciarització de l'economia:** La pandèmia de la COVID-19 va tenir efectes en el sector industrial, provocant en alguns casos el cessament de l'activitat, però també derivades de la globalització s'han produït

¹⁷ Comunicació de la Comissió al Parlament, al Consell, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions *Aprofitar el talent a Europa: un nou impuls per a les regions de la UE* (Comissió Europea, 2023b).

¹⁸ A nivell global l'ONU, en el seu informe *Perspectives de la població mundial* (ONU, 2019), ja va pronosticar que el 2050 el 16% de la població mundial tindrà més de 65 anys, mentre que a Europa i Amèrica del Nord la proporció serà del 20%, una de cada quatre. Quantitativament, les previsions d'Idescat estimen que el pes de la població més gran de 64 anys augmentarà del 19% el 2022 a gairebé el 30% el 2050, quan es calcula que l'any 2050 hi hagi Catalunya un alt volum de persones amb dependència de 65 o més anys.

deslocalitzacions de la producció de fàbriques o centres productius, que provoquen una pèrdua de llocs de treball. Entre els sectors industrials més afectats pels efectes de la pandèmia i de la globalització del mercat destaquen el sector químic, el tèxtil, l'automoció, la metal·lúrgia o la maquinària industrial.

La reindustrialització pot ser una eina per mantenir l'ocupació o generar-ne impulsant l'activitat industrial en zones que no comptaven amb ella i, així, consolidar un procés de transformació del teixit productiu industrial i fer de la indústria un sector competitiu. En aquest context cal tenir present que el pas cap a la indústria 4.0 suposa un esforç d'innovació tecnològica important i sovint costosa. Amb tot, és important fer una aposta per la reindustrialització, per afavorir la transformació energètica, digital i sostenible, amb el suport econòmic i financer necessari per a les empreses o organitzacions, a més d'un impuls per les polítiques actives de formació en el treball que facilitin l'ocupabilitat de les persones treballadores durant aquest processos i perquè s'alineïn les seves capacitats i competències a les noves demandes.

A més, cal tenir present que l'economia ha experimentat un procés de terciarització que ha fet perdre pes al sector industrial i manufacturer. Quant al sector serveis, com ja s'ha apuntat anteriorment, és important fer atenció als efectes i les implicacions de les tendències emergents globals que tenen en ell una alta afectació. Per tant, és evident que aquestes situacions tenen un impacte directe en l'ocupabilitat i l'economia del territori.

- **Noves modalitats de treball: el teletreball i el treball híbrid.** El desenvolupament de les TIC facilita un millor accés a la informació i aporta grans beneficis com ara la possibilitat de treballar a distància, que pot generar canvis en les modalitats de prestació laboral. Les noves formes de treballar com ara el teletreball i el treball híbrid i, paral·lelament, la possibilitat de tenir horaris flexibles són vies que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral molt demandades a partir de la pandèmia de la COVID-19.

En aquest marc cal fer referència al model de treball híbrid que combina la prestació de serveis a distància (teletreball) amb la presencial, equiparable en ocasions al teletreball parcial, però que preveu altres formes com que algunes persones tenen la flexibilitat d'escollir on i quan treballar o que les hores presencials s'assignin per dies, per equips o segons es necessiti. Quant al teletreball i el treball híbrid és important assenyalar que són alternatives que, després de l'augment durant la pandèmia, han perdut certa intensitat, tal com s'aprecia en la taula següent. També és cert que suposen un canvi en la prestació laboral que es configura més autònoma vs. altres opinions que prefereixen la presencialitat en el lloc de treball. En tot cas, requereix que s'assoleixi un equilibri entre els interessos de les persones i els de les empreses i entendre que no tots els llocs de treball permeten aplicar aquesta opció.

TAULA 2. Indicadors de teletreball. Catalunya i Espanya, 2021-2023¹⁹

Indicador	Àmbit	2021	2022	2023	2022-2023
Empreses que permeten el teletreball	Catalunya	58,5	55,3	43,8	-11,5
Persones que teletreballen regularment	Catalunya	32,9	20,4	19,6	-0,8
Dies per setmana de teletreball	Catalunya	-	2,4	2,3	-0,1
Empreses que permeten el teletreball	Espanya	50,6	40,8	34,2	-6,6
Persones que teletreballen regularment	Espanya	29,4	19,5	18,9	-0,5
Dies per setmana de teletreball	Espanya	-	2,4	2,4	0,0

Unitats: percentatge d'empreses sobre el total, percentatge de persones ocupades sobre el total, i nombre mitjà de dies per setmana. Són empreses de 10 o més persones ocupades.
Font: elaboració a partir de l'INE.

¹⁹ Per a més informació vegeu el Capítol II, Societat digital (CTESC, 2024).

- **Canvis en les trajectòries laborals i en la concepció del treball:** En primer lloc destaca que les trajectòries professionals són més discontinues que en altres èpoques, quan l'ocupació es desenvolupava en un únic centre de treball o empresa durant tota la vida laboral. Les entrades i sortides del mercat de treball (ocupació-atur/inactivitat-ocupació) es donen amb més assiduitat i els canvis entre diferents ocupacions també són més freqüents.

Ahora, s'observa un canvi en la concepció del treball especialment rellevant en les noves generacions, que disposen de formació superior. Sovint per aquestes persones l'atractiu d'un lloc de treball també recau en les oportunitats de treballar amb les noves tecnologies, les possibilitats de rebre formació, la flexibilitat horària, les opcions de teletreball, el treball col·laboratiu i en equip o l'existència en l'empresa de condicions favorables a una conciliació personal, familiar i laboral. També són rellevants aspectes relacionats amb la salut mental i el benestar de les persones, i es valora l'existència de mesures que evitin el *burnout*, l'estrès laboral o que facilitin la desconexió digital, entre d'altres. Per a les empreses aquestes noves demandes suposen aplicar mesures de gestió de les plantilles diferents a les tradicionals. Algunes d'elles apliquen estratègies basades en la modernització, la simplificació de les estructures jeràrquiques, introdueixen millores tecnològiques i perfilen canvis en la cultura empresarial que reconeix el "talent humà" com un factor decisiu per a la seva competitivitat.

3.2.5. Les exigències derivades de les tendències emergents i dels canvis recents en l'entorn laboral

L'adaptació a aquests canvis planteja noves exigències a què cal fer atenció si es desitja millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores. Algunes de les més rellevants són:

- **Nous requeriments laborals: competències transversals, digitals i adaptabilitat contínua.** Segons la Fundació Bofill i Orkestra (2024) les demandes del mercat laboral, cada vegada estan més orientades a la configuració d'un nou prototip de treballador/a (*soft skills*) amb una cultura diferent de l'estandarditzada pel taylorisme en la etapa industrial. En aquest context creix la demanda en competències transversals: lideratge, pensament crític, treball en equip, flexibilitat i gestió del canvi, iniciativa, comunicació, etc..²⁰ L'objectiu és facilitar l'adaptació a les diferents ocupacions, així com fer front a les noves demandes del món laboral i mantenir el treball en un nou entorn canviant.

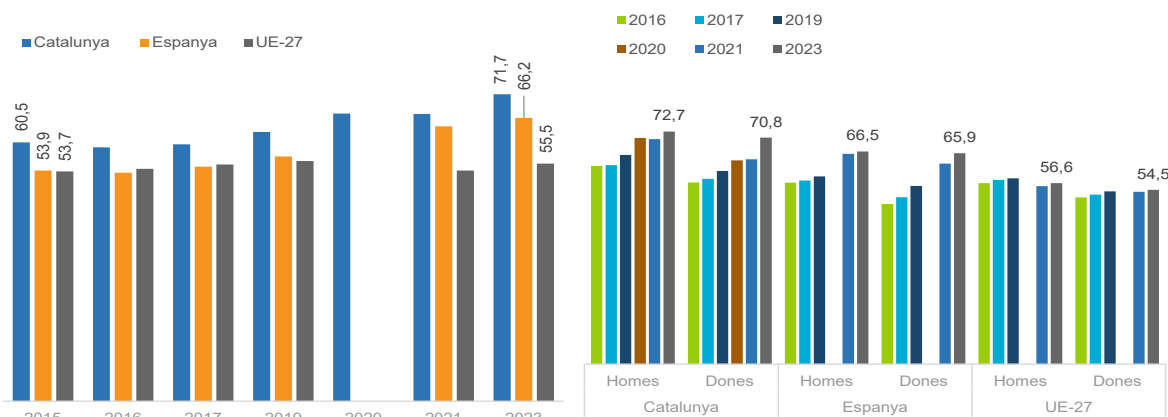
A més, els processos de digitalització i l'automatització de les empreses requereixen que les persones treballadores disposin d'altres elements indispensables com són les competències digitals. Val a dir que en determinats sectors, a més de les competències digitals bàsiques es demanen competències digitals avançades, com ara dominar el *big data*, els programes d'IA o la robòtica, entre d'altres.

Sobre el repte digital, cal recordar que la pandèmia va ser totalment disruptiva i va accentuar intensament com és d'indispensable disposar d'habilitats digitals. La necessitat d'augmentar la formació digital és un argument que comparteix el Parlament Europeu que, amb la idea que el 42% de la població europea no té assolides les competències digitals bàsiques, impulsa

²⁰ D'acord amb el bloc de la web de la Cambra de Comerç en l'actualitat en la selecció de persones candidates per a una ocupació, a part dels coneixements i les qualitats tècniques, les organitzacions solen valorar sobretot les habilitats transversals, que són les més difícils de ensenyar. Es ponderen, especialment, les capacitats comercials i de seducció; l'adaptabilitat i l'autoaprenentatge; la capacitat de reciclar-se permanentment; l'habilitat per treballar en entorns multidisciplinaris, etc. Totes elles relacionades amb la disposició per treballar en entorns canviant i en diferents llocs, demostrant flexibilitat funcional, creativitat, innovació, habilitats relacionals i comunicatives, i una faceta internacional rellevant.

l'Agenda europea de les competències, l'objectiu de la qual es garantir que la ciutadania i les empreses puguin aprofitar al màxim els avenços tecnològics.²¹

GRÀFIC 2. Població que té almenys competències digitals bàsiques. Catalunya, Espanya i UE, 2015-2023



Unitats: percentatges.

Nota: no es disposa de les dades relatives als anys 2018 i 2022. Tampoc estan disponibles la totalitat de les dades de l'any 2020.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat. (a partir de l'Enquesta sobre equipament i ús de tecnologies de la informació i la comunicació a les llars de l'INE. Font Espanya i Unió Europea: Eurostat.)

Encara més, la pandèmia va evidenciar l'existència de la bretxa digital entre la ciutadania i, en conseqüència, la necessitat d'augmentar l'educació en aquest àmbit perquè no tota la població disposa d'aquestes habilitats digitals o, com s'aprecia en la següent taula, en fa un ús habitual.

TAULA 3. Habilitats digitals en l'ús d'Internet en els darrers tres mesos. Catalunya, 2023²²

Habilitats digitals	Bàsica o avançada	Bàsica	Avançada	Ninguna
Habilitats digitals	74,0	28,9	45,1	26,0
Comunicació i col·laboració	99,2	3,6	95,6	0,8
Resolució	93,5	18,6	74,9	6,5
Informació i alfabetització de dades	92,6	9,2	83,4	7,4
Seguretat	85,7	17,5	68,2	14,3
Creació de continguts digitals	81,4	20,4	61,0	18,6

Unitats: percentatge de persones entre 16 a 74 anys que han utilitzat Internet en els darrers 3 mesos. Nota metodològica: les Habilitats digitals tenen 5 nivells. A la taula, s'exposen els nivells Avançat, Bàsic i Ninguna. La categoria Ninguna inclou les habilitats de nivell Baix, Reduït o Limitat, a més de la categoria de Cap habilitat.

Font: elaboració a partir de l'INE i CTESC (2024).

- **Reconfiguració de les carreres tradicionals i nous perfils professionals demandats.** L'auge de les TIC i l'automatització fa que les habilitats d'alt nivell siguin cada vegada més importants, en detriment de les habilitats manuals, més útils en les ocupacions de treballs rutinaris i repetitius que seran substituïts per processos automatitzats, una circumstància que requereix de la reconfiguració d'algunes carreres professionals, sovint associada amb la requalificació de les persones treballadores.

²¹ Per a més informació vegeu el Capítol 4 de Polítiques i estratègies dirigides a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida amb incidència a Catalunya d'aquest mateix informe.

²² Per a més informació vegeu el Capítol II, RDI i Societat digital (CTESC, 2024).

Paral·lelament, poden sorgir nous perfils professionals més qualificats, més especialitzats i sovint relacionats amb les noves tecnologies. En aquesta línia, creixen els requeriments de competències digitals avançades per fer front a la proliferació de programes i sistemes informàtics més complexos i creix la demanda de nous perfils professionals com ara experts que gestionin, controlin i actualitzin aquests sistemes més sofisticats. Així ho posa de manifest Infojobs que en les seves anàlisis apunta que alguns dels perfils més demandats per les empreses són: programadors/es especialitzats en el desenvolupament de pàgines web, *software* o aplicacions, especialistes en ciberseguretat, analistes de dades, especialistes en “Machine learning”, en IA o en màrqueting digital, amb titulació universitària o formació professional. Amb tot, assenyalen que no ha disminuït la demanda per ocupacions vinculades a la salut i la cura de les persones, el comerç i els perfils per ocupacions de serveis d'atenció al client.

- **Creixement de les necessitats de formació i aprenentatge permanent.** Davant de tots aquests canvis, la formació contínua i l'aprenentatge permanent tenen i tindran un paper clau per a les persones treballadores, que s'analitzarà en detall al proper apartat, però també per a les empreses o organitzacions.

L'aprenentatge permanent és un dels principals factors de productivitat i sostenibilitat empresarial, perquè millora la competitivitat de l'empresa (gràcies a l'impacte en la satisfacció de les plantilles), facilita la retenció de talent (actua com un benefici social i ofereix oportunitats de millora en les carreres professionals), possibilita l'impuls d'altres competències transversals, suposa una reducció de costos (nous processos de selecció i contractació), entre d'altres. Tot i que els índexs de formació permanent encara són baixos, el desenvolupament de les competències i els processos de reciclatge (*reskilling*) i de reforç i millora de les competències (*upskilling*)²³ s'estan convertint en pràctiques habituals per mantenir els i les treballadores de les empreses. L'objectiu és que la millora de les competències faciliti la preparació per als canvis en els seus rols i en les necessitats canviants dels sectors i perquè les persones treballadores continuïn sent competitives davant l'impacte de les noves tecnologies.

3.3. Principals àmbits per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida

Sens dubte, els reptes, les noves exigències i els canvis enumerats tenen un impacte en l'ocupabilitat al llarg de la vida i, com s'ha vist, requeriran de la readaptació de les formes de treball i dels perfils professionals, però també hi ha opcions per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida com l'orientació, la formació i qualificació professional o la intermediació laboral. En aquest sentit, cal fer atenció a que l'orientació, la formació i qualificació professional i la intermediació laboral formen part de les actuacions previstes en la Cartera comuna de serveis del Servei Nacional d'Ocupació, orientats a millorar l'ocupabilitat.²⁴

En aquest apartat es fa un breu repàs dels trets generals més rellevants de cadascun d'aquests camps de treball.

Prèviament a aquesta descripció és important assenyalar que qualsevol d'aquestes opcions per afavorir l'ocupabilitat s'ha de poder estendre al llarg de la vida laboral de les persones. En aquest

²³ L'*upskilling* tracta de millorar les competències i habilitats que ja tenen les persones treballadores, mentre que el *reskilling* cerca l'adquisició de competències i habilitats noves per canviar el perfil professional o adaptar-se als canvis del mercat laboral.

²⁴ La Cartera comuna de serveis es regula en el [Reial decret 438/2024, de 30 d'abril, pel que es desenvolupa la Cartera comuna de Serveis del Servei Nacional d'Ocupació \(SNO\) i els serveis garantits establerts en la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació](#) (BOE núm. 106, d'01.05.2024).

Per a més informació vegeu també el Capítol IV, el Capítol V i el Capítol VI d'aquest informe on es fa una anàlisi de les polítiques, les estratègies, els programes i les bones pràctiques més rellevants relacionats amb aquests tres camps de treball.

sentit és important tenir present que les dades d'Eurostat (2023) assenyalen que la durada mitjana de la vida laboral esperada a la UE és de 36,9 anys (36,3 a Espanya).²⁵ Val a dir que l'estimació de la durada d'Eurostat, en tant que és llarga, planteja alguns reptes per a la implementació i el manteniment en el temps de les mesures orientades a afavorir l'ocupabilitat i en com aquestes acompanyaran les persones al llarg de les seves trajectòries professionals.

3.3.1. L'orientació

Per què és important l'orientació

L'adaptació contínua als canvis constants i a un mercat laboral variable i incert no sempre és un procés fàcil, ni totes les persones disposen dels mateixos recursos o habilitats. L'orientació professional permet, d'acord amb les circumstàncies personals, formatives i professionals de cada persona, conèixer les capacitats, els interessos i el perfil ocupacional més adient per millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida.

L'orientació han de donar resposta a les necessitats individuals de les persones treballadores, ocupades o en el procés de cerca d'ocupació, així com facilitar la definició dels propis itineraris trobant l'encaix entre les expectatives personals, les competències i les demandes del mercat de treball. Per assolir aquestes fites és important conèixer els serveis i les oportunitats de formació i qualificació professional del teixit productiu de l'entorn i identificar les necessitats, demandes i reptes específics dels diferents sectors. Una vegada coneguts aquests ítems serà més fàcil detectar les accions d'orientació personalitzades que garanteixin l'encaix de les persones treballadores i les necessitats empresarials.

D'acord amb les pautes d'orientació del programa Projecta't, que es comentarà més endavant, les actuacions d'orientació permeten realitzar un diagnòstic per a la identificació de les necessitats de la persona a orientar i aconseguir la construcció d'itineraris professionals, formatius i/o la derivació cap a una possible acreditació de competències professionals. També la Llei orgànica 3/2022 de formació professional (FP) defineix l'orientació professional com "el procés d'informació i acompanyament en la planificació personal de l'itinerari formatiu i professional en el marc del sistema d'FP, que inclou, almenys, els àmbits següents: possibilitats d'FP, elecció d'una professió, perfeccionament, canvi de professió, evolució del mercat laboral i oportunitats d'emprenedoria, i desenvolupament d'habilitats per a la gestió de la carrera professional" (art. 2).

La importància de l'orientació també es manifesta en la Llei 3/2023 d'ocupació. En la Llei s'assenyala que és necessària una reforma de les polítiques actives d'ocupació per, entre d'altres qüestions, millorar els serveis d'orientació per tal que sigui de qualitat i personalitzada. Alhora en el Capítol I de la norma també s'especifica que el catàleg de serveis garantits ha d'universalitzar la prestació d'un servei integral de prospecció, orientació i acompanyament continuat de les persones al llarg de tota la seva vida laboral activa. I, en la mateixa línia, en la Llei es regula que l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació -un dels instruments de planificació i coordinació de la política d'ocupació- desenvolupi un eix específic adreçat a l'orientació que integrarà "les actuacions d'informació, orientació professional, motivació, assessorament, diagnòstic i determinació del perfil professional i de competències, disseny i gestió de la trajectòria

²⁵ Segons la [nota de premsa del 24 de juliol de 2024](#). L'indicador "durada mitjana esperada de la vida laboral" mesura el nombre d'anys previst que una persona, a l'edat actual de 15 anys, s'espera que romangui en la població activa al llarg de la seva vida. S'estima utilitzant l'esperança de vida i la proporció de persones ocupades i en situació d'atur de la població per a cada edat. A Espanya, aquesta durada es va situar en 36,3 anys, en línia amb la mitjana europea i lluny dels països amb les durades més llargues com els Països Baixos (43,7 anys) i Suècia (43,1 anys), mentre que Romania (32,2 anys) i Itàlia (32,9 anys) tenien les durades més baixes. Amb caràcter global a la UE la durada de la vida laboral és més llarga per als homes (39 anys) que per a les dones (34,7 anys). Des del 2013, la durada mitjana esperada de la vida laboral ha augmentat a la UE, excepte una disminució temporal el 2020 a causa de la crisi sanitària de la COVID-19.

individual d'aprenentatge, cerca d'ocupació, intermediació laboral i, en resum, les actuacions de suport a la inserció de les persones beneficiàries" (art.12.4a).

Quan fer orientació

D'acord amb aquesta darrera referència, l'orientació professional és un procés continu al llarg de la vida de les persones, tal com reconeix el Consell d'Europa (2004). En conseqüència, com assenyala López-Dávila (2018) aquesta noció d'orientació demana de la inclusió d'activitats personals i col·lectives, de processos d'informació i consulta continus i d'assistència professional i de suport per a l'assoliment i l'avaluació de les pròpies competències que facilitin la presa de decisions davant l'elecció d'una carrera professional. També relacionat amb la idea de la continuïtat cal esmentar que els serveis d'orientació i assessorament poden tenir lloc en diferents moments del cicle vital de les persones.

Actualment, es considera que l'orientació acadèmica i professional²⁶ s'ha de començar a desenvolupar durant tota l'etapa formativa de secundària, adquirint una rellevància especial quan l'alumnat ha d'escollir les matèries optatives que condicionaran en gran mesura el seu futur acadèmic i professional, quan finalitza l'etapa obligatòria i l'alumnat ha de decidir els itineraris acadèmics a seguir, en la modalitat de cicles formatius d'FP o les diferents opcions del batxillerat, o en el pas d'aquests nivells a la universitat o al món laboral. Val a dir que aquests serveis també s'utilitzen en els centres d'educació per adults.²⁷ Per aquests motius els darrers anys s'han posat en valor els diversos serveis d'orientació en els instituts i en les universitats, a la vegada que tenen lloc diferents campanyes o actuacions amb la finalitat d'assessorar i informar a l'alumnat.²⁸ Entre els treballadors i treballadores són especialment rellevants els processos d'orientació en els moments en què cal definir una nova trajectòria laboral vers altres ocupacions o sectors, quan cal cercar una ocupació o per millorar el propi perfil professional per mantenir l'ocupació o promocionar-se.

Serveis d'orientació i acompanyament

L'impuls per al desplegament dels serveis d'orientació i acompanyament és relativament recent i sovint es considera que encara no és suficient, bé sigui perquè la cobertura encara no està desenvolupada en tot el territori, perquè no s'arriba a tots els col·lectius que podrien fer-ne ús o bé per una manca de recursos perquè la realitzin.²⁹

²⁶ Es poden diferenciar tres tipus d'orientacions: 1. L'orientació educativa que ha de permetre desenvolupar un itinerari personal (social, acadèmic, professional i de ciutadania) per millorar el seu benestar i participació activa a la societat. 2. L'orientació acadèmica que s'ocupa de l'acompanyament de l'alumnat en el seu procés d'aprenentatge (l'autoestima i la motivació acadèmica, els hàbits i les tècniques d'estudi, la comprensió dels itineraris acadèmics i l'optimització dels recursos disponibles). 3. L'orientació professional que s'ocupa del procés de desenvolupament d'un projecte vocacional o professional que cada persona va madurant al llarg de la vida. S'inicia en l'educació bàsica amb una primera elaboració de l'itinerari formatiu per part de l'alumnat i es construeix i configura al llarg de tota la seva vida laboral.

²⁷ Com a mostra d'aquest fet durant el curs 2020-21, 37 centres de formació d'adults van participar en una formació interna del centre emmarcada dins del projecte [L'orientació educativa: factor clau d'èxit en l'educació al llarg de la vida](#).

²⁸ A més, l'orientació acadèmica i professional en l'etapa educativa pot ser un actor que eviti l'abandonament escolar prematur. Per reduir l'abandonament, autors com Salvà, Moso i Quintana (2024), proposen enfortir l'orientació acadèmica, afavorir una major col·laboració entre empreses i centres d'FP, i ajustar l'oferta educativa a les necessitats del mercat laboral tal com assenyalen en l'estudi [L'abandonament dels estudis en l'FP a Espanya: diagnòstic i propostes de millora](#).

²⁹ A Catalunya el servei públic d'orientació professional l'impulsa el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) que, una vegada finalitzi el desenvolupament del Pla de transformació del SOC, disposarà de 937 professionals d'orientació. Tot i l'esforç que suposa per al SOC, aquesta xifra malauradament encara està allunyada del nombre de persones a les quals haurien de donar servei (334.839 persones en situació d'atur). Vegeu la [Nota de premsa del SOC 17.01.2024](#) i [Idescat](#) (atur registrat octubre 2024). Dins del sistema del servei públic la Llei 13/2015 reconeix la possibilitat d'establir una col·laboració publicoprivada amb altres entitats. En aquest sentit, l'art. 25.4 assenyala que el SOC "ha de determinar les

Pel que fa a la titularitat dels serveis d'orientació esmentar que poden ser públics o privats. Amb tot, cal fer atenció a la crida normativa als serveis públics perquè es dotin de recursos per oferir aquest servei. En aquesta línia, apuntar que el nou sistema d'FP pretén donar resposta a les necessitats de qualificació i requalificació de la nostra societat en un entorn canviant i complex, així com contribuir a corregir el desequilibri endèmic entre la demanda de llocs de treball qualificats que requereixen les empreses i les qualificacions de les persones treballadores que estan buscant ocupació. I, d'acord amb aquest mandat, s'apunta que els poders públics han de posar en marxa les actuacions pertinents perquè la població conegui la situació del mercat de treball i tingui la informació i els instruments necessaris per a orientar i reorientar el seu futur professional amb la construcció dels seus propis itineraris formatius, incloent-hi, si és el cas, l'acreditació de competències professionals per experiència laboral, formació no formal i informal.

3.3.2. La formació i la qualificació professional

Per què és important la formació i la qualificació professional

La formació i la qualificació professional es plantegen com factors essencials per fer front als canvis constants en el mercat laboral i per donar resposta a les exigències de noves habilitats o més qualificació de les persones treballadores, de les empreses o organitzacions. També són bones eines per afavorir l'accés a un ocupació per a les persones que cerquen un treball o bé que desitgen millorar les seves carreres professionals.

En paraules de l'OCDE (2019), en l'informe *The survey of adult skills reader's companion. Third edition*, promoure una bona correspondència entre la demanda d'habilitats i les competències dels treballadors/es és crucial per aprofitar el potencial dels canvis i garantir que ningú quedi enrere en la millora del nivell de vida i dels ingressos. També el Marc estratègic de cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (2021-2030)³⁰ assenjala en la seva prioritat estratègica núm. 1 que "Per prosperar en el món actual i fer front a futures transformacions de la societat, l'economia i el mercat laboral, totes les persones han de tenir els coneixements, les capacitats, les competències i les actituds adients. L'educació i la formació són fonamentals per al desenvolupament personal, cívic i professional".

Fer de l'educació, la formació professional i l'acreditació de competències uns mecanismes de resposta als canvis també forma part dels arguments esgrimits en l'estudi de la Comissió Europea (2024), *Ocupació i desenvolupament social a Europa (ESDE)*. A més, en ell es destaca la importància d'invertir en educació, formació contínua i polítiques actives d'ocupació per afrontar les mancances en les habilitats, especialment davant els reptes de les transicions verda i digital. L'anàlisi d'aquest informe mostra que les reformes i les inversions en l'actualització i la requalificació professional, l'aprenentatge permanent, les polítiques actives del mercat laboral i l'educació poden contribuir a la convergència social a l'alça a la UE. S'afegeix que invertir en polítiques actives del mercat de treball, com ara mesures per donar suport a l'accés a l'ocupació, o

actuacions que ha de desenvolupar, amb recursos propis o en col·laboració amb les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya, per dur a terme les finalitats de l'apartat 3 i per executar i desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades a les característiques de les persones, dels col·lectius, dels sectors i dels territoris, i també a les necessitats de les empreses".

³⁰ Resolució del Consell relativa a un marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació amb l'objectiu de l'Espai Europeu d'Educació i més enllà (2021-2030) 2021/C 66/01 (DOUE núm. C 66, de 26.02.2021). També la prioritat estratègica núm. 5: Recolzar les transicions ecològica i digital en l'educació i la formació a través d'elles, es fixa que per front als canvis d'aquestes transicions cal garantir que tota la ciutadania disposi dels coneixements, competències, capacitats i actituds, i afegeix que és necessari facilitar un canvi profund en la conducta i les capacitats de les persones, començant per les institucions i els sistemes d'educació i de formació com a catalitzadors.

per donar suport a les transicions al mercat laboral, també pot ajudar les persones a trobar nous llocs de treball i mantenir-los durant més temps.

La relació entre l'educació de les primeres etapes i la formació posterior també s'evidencia en la nova Llei d'FP per a la qual la formació al llarg de la vida és la suma de la formació inicial i la formació continuada de la persona durant tota la seva trajectòria vital. Així, es relacionen dues etapes formatives diferenciant-les: la formació inicial és a dir, la realitzada en les diferents etapes del sistema educatiu des de l'inici de l'escolarització fins a la incorporació en el món laboral, i la formació contínua, que és la realitzada després de la formació inicial i de la incorporació a la vida activa, dins o fora del sistema educatiu. A més, si es té en compte l'objectiu d'aquesta darrera que és "permetre a la persona adquirir, ampliar o actualitzar el seus coneixements o competències per tal d'adaptar, d'optar a una promoció professional o reconversió del seu itinerari de desenvolupament personal o professional", cal fer atenció a l'associació de la formació continuada amb l'ocupabilitat i la seva incidència en un àmbit temporal molt ampli, ja que es perllonga durant tota la vida.

L'aprenentatge permanent

Les al·lusions a l'aprenentatge permanent són evidents, si bé no es tracta d'una nova formulació, ja que les referències a ell en les polítiques formatives i d'ocupació i en la normativa són nombroses des de fa uns quants anys, tal com es veurà en el proper capítol. Com a exemple dir que a Catalunya la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació ja destacava com a principi general del sistema educatiu l'aprenentatge permanent i l'educació al llarg de la vida.

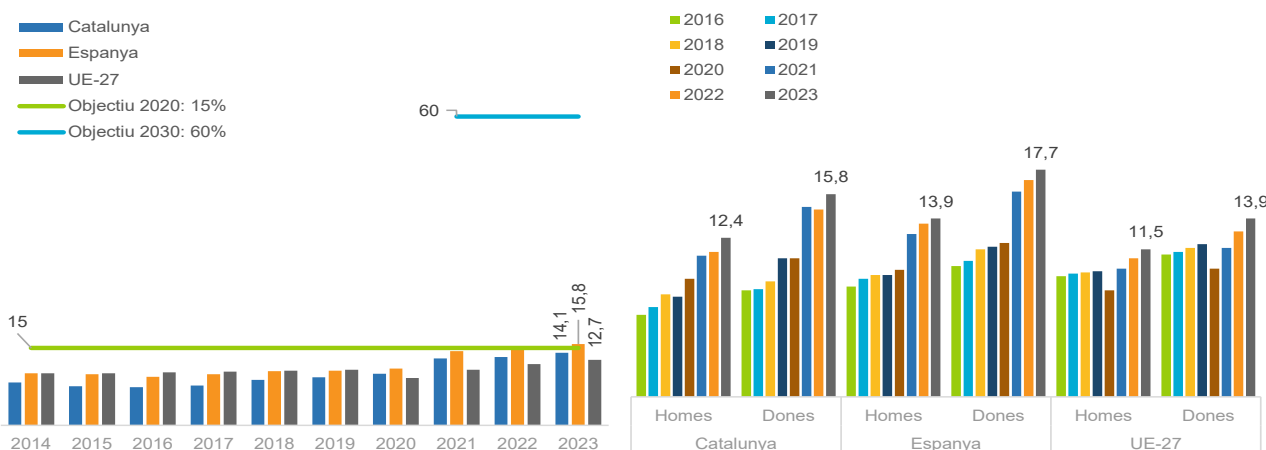
Quant a l'aprenentatge permanent cal fer atenció a la definició de la Comissió Europea en l'esmentat Marc estratègic 2021-2030, que assenyalava que l'aprenentatge permanent "impregna la visió general i els objectius de l'educació i la formació en la UE i s'estén a tots els nivells i tipus d'educació i formació, així com a l'aprenentatge no formal i informal, de manera holística" (Prioritat estratègica núm. 2: fer de l'aprenentatge permanent i la mobilitat una realitat per a tothom). En aquest mateix text s'apunta que, a més de l'entorn canviant, hi ha dos altres motius que fan necessari l'aprenentatge permanent i l'orientació professional: l'elevat nombre de transicions professionals que el ciutadà europeu mitjà pot experimentar en la seva vida laboral i l'augment de l'edat de jubilació.

Alhora, per fer més evident la importància de la formació permanent, els estats membres fixen com a objectiu de la UE que la participació dels adults en activitats d'aprenentatge permanent assoleixi el 15% de la població amb edats compreses entre els 25 anys i els 64 anys, mesurada en el transcurs dels darrers dotze mesos. Aquest percentatge s'eleva al 60% pel 2030 en el [Pla d'acció del pilar europeu dels drets socials](#), si bé es marca una fita intermèdia del 47% per al 2025 en el Marc Estratègic d'educació i formació (2021-2030). Però, malgrat la voluntat expressada en aquests objectius, els propis informes quantitius sobre la participació dels adults en l'educació i la formació contínua a la UE mostren que segueix molt per sota l'objectiu de la UE per al 2030, tal com s'assenyala en l'Informe d'Eurostat sobre el Desenvolupament sostenible en la UE (2024) (Eurostat, 2024), si bé el text també destaca que la participació d'adults en l'aprenentatge està creixent lentament.³¹ Si la participació es mesura fent un seguiment de la proporció de persones de 25 a 64 anys que van declarar haver rebut educació i formació (formal o no formal) durant les quatre setmanes anteriors a l'enquesta, s'observa que la quota ha crescut de manera pràcticament constant des del 2002, quan es va situar en el 5,3%, fins al 12,7% el 2022. El 2020

³¹ Les dades per a aquest objectiu actualment es recullen cada 6 anys a través de l'Enquesta d'Educació d'adults (AES). Les dades més recents són del 2022 i mostren que la proporció d'adults que han participat en l'aprenentatge durant els darrers 12 mesos es va situar en el 39,5% a la UE, 7,5 punts percentuals per sota de l'objectiu de la UE del 47% per al 2025 i 20,5 punts percentuals per sota de l'objectiu del 2030 (60%). Les taxes de participació van ser especialment baixes per als adults amb estudis baixos (18,4%). En contrast amb aquest grup, el 58,9% dels adults amb educació terciària van participar en l'aprenentatge el 2022.

es va observar una caiguda temporal, que podria estar relacionada amb la pandèmia de la COVID-19,³² però a partir d'aleshores la proporció d'adults que hi participen en l'aprenentatge ha crescut amb força, guanyant 3,6 punts percentuals fins al 2022. A Catalunya la tendència és similar, si bé les xifres són lleugerament superiors, com es pot observar en els gràfics següents.

GRÀFIC 3. Participació de la població adulta (25-64 anys) en l'aprenentatge permanent. Catalunya, Espanya i UE, 2014-2023³³



Unitats: percentatges.

Nota 1 A partir del 2020 les dades de la UE corresponen a 27 estats membres.

Nota 2: Percentatge de població de 25 a 64 anys que reben educació o formació. El període de referència per la participació en educació o formació és de quatre setmanes precedents a l'entrevista de l'Enquesta de la força de treball (EPA, en el cas català i espanyol).

Font: elaboració pròpia, a partir de les dades d'Eurostat.

Sens dubte el desafiament que aquestes dades plantegen és com impulsar la participació en les activitats d'aprenentatge permanent que milloren l'ocupabilitat al llarg de la vida. Les dades de l'Enquesta d'educació d'adults (AES) analitzades per l'informe de la Comissió Europea, *Ocupació i desenvolupament social a Europa (ESDE) 2024*, aporten informació sobre àrees on es pot treballar aquesta participació:

- Evolució: l'any 2022 el 46,6% de les persones d'entre 25 i 64 anys a la UE van assistir a activitats d'educació o formació, inclosa la formació guiada en el lloc de treball,³⁴ durant algun moment dels 12 mesos anteriors (2,9 pp més que el 2016 i 6,4 pp més que el 2011). Hi ha una evolució positiva però encara no suficient.
- Tipus de formació rebuda: hi ha un clar predomini dels aprenentatges no formals (44,0% dels adults i 6,3% que han participat en aprenentatges formals).
- Alumnat segons estudis previs: La participació ha estat més elevada en persones amb estudis superiors (65,7% dels adults de 25 a 64 anys), seguida d'aquella rebuda per persones dels nivells més baixos (estudis secundaris inferiors o menys, 25,1%). Hi ha una baixa participació de persones amb nivells educatius intermedis.

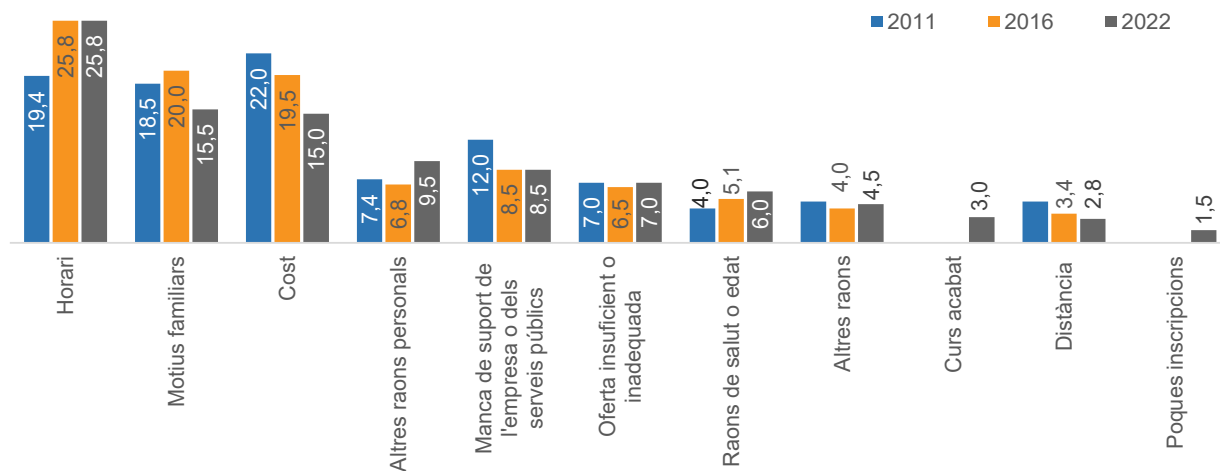
³² A part de les referències a la pandèmia els autors assenyalen altres factors com els ajustos de mesures de contingència relacionades, com ara acomiadaments i teletreball. De la mateixa manera, per als adults no ocupats, la matrícula en programes d'educació i formació es va reduir temporalment durant l'inici de la pandèmia a causa dels períodes de confinament prolongats.

³³ Per a més informació vegeu Capítol IV, Condicions de vida, Educació de la *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2023* (CTESC, 2024).

³⁴ La definició que inclou la formació guiada en el lloc de treball és diferent de la que s'utilitza per controlar l'objectiu principal d'almenys el 60% dels adults que participin en educació o formació cada any per al 2030 que l'exclou.

- Relació amb el treball: Per al 38,1% dels enquestats, les activitats d'aprenentatge no formal estaven relacionades amb la feina.
- Motius per participar o no: El 42,4% de les persones enquestades no veu necessari participar en l'educació i la formació, mentre que les que sí que la consideren necessària apunten diferents motius per no participar o no participar més. Entre els principals motius citats com a barreres per voler i no poder participar més destaquen els horaris, els motius familiars i els costos, si bé hi ha diferències entre homes i dones.

GRÀFIC 4. Motiu principal per no participar (o no participar més) en aprenentatge permanent. UE 2011-2022

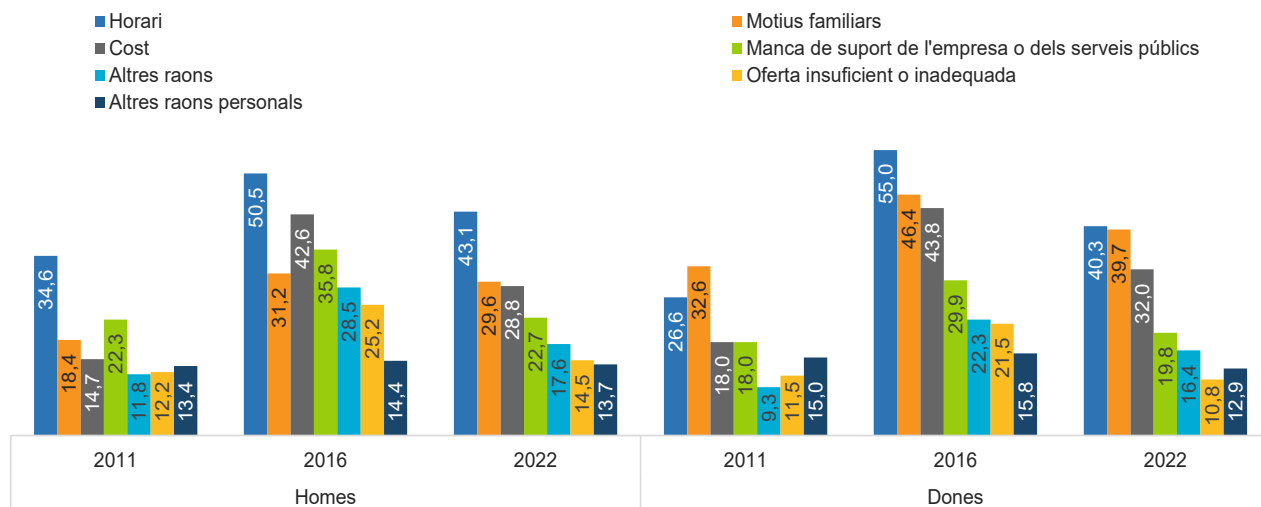


Unitats: percentatges.

Nota: "Curs acabat" i "Poques inscripcions" no es van proposar els anys 2011 i 2016. Percentatges calculats en funció dels enquestats que van respondre la pregunta (la taxa de no resposta va ser de l'11,3% el 2011, del 5,7% el 2016, del 9,8% el 2022).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Eurostat, Enquesta sobre educació d'adults (AES), càlculs de la Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Inclusió (DG EMPL).

GRÀFIC 5. Principals motius per no participar (o no participar més) en aprenentatge permanent segons sexe. UE 2011-2022



Unitats: percentatges.

Nota: Percentatges calculats en funció dels enquestats que van respondre la pregunta (la taxa de no resposta va ser de l'11,3% el 2011, del 5,7% el 2016, del 9,8% el 2022). L'enquesta recull les respostes d'aprenentatge d'adults durant els darrers 12 mesos anteriors a l'enquesta.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Eurostat, Enquesta sobre educació d'adults (AES).

Per donar resposta a una de les principals barreres en la participació de les persones en activitats de formació, el seu cost, el Consell de la UE va adoptar una Recomanació el 2022 en la qual es proposa als estats membres la possibilitat d'instaurar comptes d'aprenentatge permanent individuals.³⁵ Aquests comptes d'aprenentatge individual proporcionarien a totes les persones en

³⁵ Recomanació del Consell de 16 de juny de 2022 relativa als comptes d'aprenentatge individuals (2022/C243/03) (DOUE núm. C 243, de 27.06.2022). Tot i la iniciativa cal tenir present que anys abans el Parlament Europeu i el Consell van adoptar la Recomanació del Parlament Europeu i del Consell, de 18 de juny de 2009, relativa a la creació del Sistema Europeu de Crèdits per a l'Educació i FP (ECVET) (DOUE núm. C 155, de 08.07.2009). Per a més informació i exemples de bones pràctiques vegeu el Capítol VI d'aquest informe.

edat de treballar, independentment de la seva situació laboral, un pressupost per millorar les seves capacitats i l'ocupabilitat al llarg de la vida mitjançant la formació.³⁶ L'objectiu és garantir que tothom tingui accés a oportunitats de formació de qualitat, adaptada a les seves necessitats i durant tota la vida laboral.

En darrer terme, cal esmentar una altra qüestió orientada a permetre l'aprenentatge permanent i millorar l'ocupabilitat: les microcredencials. D'acord amb la Recomanació del Consell sobre les microcredencials aquestes certifiquen els resultats d'aprenentatge mitjançant un curs breu o una formació de curta durada. És una forma d'oferir una manera flexible i específica per ajudar les persones a desenvolupar els coneixements, les habilitats i les competències que necessiten per al seu desenvolupament personal i professional en les distintes etapes de la seva vida. Així, es recomana als estats membres que utilitzin les microcredencials, com una eina per reforçar i complementar les oportunitats d'aprenentatge existents, augmentar la participació en l'aprenentatge permanent i ajudar a assolir l'objectiu de que el 60% de les persones adultes participin en formació cada any.³⁷

Sistema formatiu actual amb incidència en l'ocupabilitat al llarg de la vida

La xarxa que proveeix la formació i la qualificació professional a Catalunya, entesa com aquelles activitats formatives post-obligatòries orientades a l'ocupabilitat o bé que incideixen en ella, és complexa. En ella s'inclouen les activitats desenvolupades en l'àmbit educatiu, en l'àmbit laboral i en l'àmbit universitari.

Aquest sistema tant compartimentat requereix de la coordinació de tres departaments de la Generalitat de Catalunya, de la definició dels instruments que permetin compartir, interrelacionar i optimitzar els dispositius i, a més, planteja el repte de mantenir una relació entre àrees més orientades a l'educació-formació i aquelles més directament implicades en la inserció laboral. Alhora, cal fer atenció a la distribució de competències, entre l'Estat i la Generalitat de Catalunya, així com la implicació de normatives diferents amb objectius similars sobre la formació i la qualificació professional.³⁸

³⁶ Per a més informació sobre els comptes d'aprenentatge permanent vegeu el Capítol IV d'aquest informe.

³⁷ [Recomanació del Consell de 16 de juny relativa a un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat](#) (DOUE núm. C 243, de 27.06.2022).

³⁸ Aquest fet es constata en la nova regulació sobre l'FP que es regeix per la Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de l'FP i pel Reial decret 659/2023 que la desenvolupa, unes normes que conviuen amb la Llei 3/2023 d'ocupació que regula l'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació, entre les que s'inclou l'FP per a l'ocupació.

FIGURA 5. Sistema de formació actual amb incidència en l'ocupabilitat al llarg de la vida



Nota 1: Títol de Grau i Màster d'ensenyaments artístics superiors que tal com preveu el Decret 85/2014 d'organització dels ensenyaments artístics superiors, són sotmesos a un procés de verificació i acreditació que realitza l'Agència de Qualitat Universitària de Catalunya-(AQU).

Nota 2: Ensenyaments artístics superiors: a. Grau: música, dansa, art dramàtic, disseny i conservació i restauració de béns culturals i b. Màster: música, disseny, conservació i restauració de béns culturals.

Font: elaboració pròpia.

Val a dir que la nova regulació d'FP desenvolupa una nova estructura del sistema d'FP integrat i únic adreçat a estudiants i persones treballadores per tal que aquestes es beneficiïn al llarg de la vida. El nou sistema unifica la formació professional en un sol model organitzat en graus perquè totes les persones puguin realitzar els itineraris formatius que millor responguin a les seves necessitats en cada moment de la seva trajectòria laboral.

L'acreditació de competències professionals

L'acreditació de competències permet posar en valor l'experiència professional o les competències adquirides mitjançant la formació no formal. L'objectiu és afavorir l'ocupabilitat, ja sigui perquè incrementa les possibilitats d'inserció laboral o perquè millora el perfil professional a través de l'obtenció de títols oficials reconeguts.

Està dirigida a les persones que no tenen una titulació oficial però que sí han adquirit els coneixements professionals, perquè els han après al lloc de treball o en l'àmbit personal, fent voluntariat o treballant sense remuneració, i que no compten amb la titulació oficial relacionada amb el treball que realitzen o bé perquè han fet cursos formatius que els hi ha proporcionat coneixements professionals però no una titulació oficial (per exemple cursos organitzats per institucions públiques o privades sense titulació oficial, cursos de formació en el treball, etc.).

FIGURA 6. Beneficis de l'acreditació de competències professionals



Font: adaptació de l'esquema de la Guia de la persona usuària. Servei d'acreditació de competències professionals. Agència FPCAT.

Quantitativament, l'evolució del nombre d'acreditacions de competències a Catalunya mostra una tendència a l'alça. Tal com es pot observar en la taula següent, el 2023 el nombre de persones acreditades quasi triplica el registre de l'any anterior.

TAULA 4. Acreditació de competències professionals. Catalunya 2022-2023³⁹

Acreditació de competències professionals	2022	2023	Variació
Persones assessorades/avaluades. Total	2.244	6.163	175%
Ucs assessorades/avaluades. Total	15.097	51.074	238%
Ucs acreditades. Total.	12.268	41.263	236%
Persones acreditades. Dona	1.120	3.345	199%
Persones acreditades. Home	1.013	2.605	157%
Persones acreditades. Total	2.133	5.950	179%

Unitat: nombres absoluts.

Nota 1: Ucs són les unitats de competència.

Nota 2: La diferència entre les xifres de Ucs assessorades/avaluades i les acreditades respon al fet que una persona pot no demostrar correctament les unitats competencials que ha presentat a avaluació o bé que directament no ha volgut ser avaluat de totes les unitats competencials sobre les que s'ha assessorat.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Agència d'FP de Catalunya.

Caràcter dual de la formació i la relació amb el món laboral

Actualment destaquen dues qüestions importants per la seva rellevància en l'àmbit de l'educació i la formació orientada a l'ocupabilitat, que són: l'impuls del caràcter dual, ja sigui en la formació professional o en la universitat, i la necessitat de fomentar una relació estable entre la formació i el món laboral, de tal manera que les qualificacions i les titulacions siguin coherents amb l'activitat productiva i sectorial de l'entorn.

L'oferta de formació dual universitària s'està obrint pas en les universitats catalanes. El caràcter dual afecta entre el 20% i el 40% dels crèdits en els títols de grau i entre el 25% i el 50% en els títols de màster universitari, sent una activitat retribuïda a través d'un contracte per a la formació dual universitària. Cada vegada hi ha més estudis que preveuen aquesta modalitat i, encara que al principi es vinculava més amb estudis de tipus tècnic com enginyeries (que aglutina actualment el

³⁹ Per a més informació vegeu el Capítol IV, Condicions de vida, Educació de la *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2023* (CTESC, 2024).

64% del total de l'oferta), darrerament s'ha començat a implantar en altres especialitats (turisme i hoteleria, ADE, grau en educació primària, entre d'altres).⁴⁰

Quant a la formació professional, una de les principals novetats de la Llei d'FP és que modifica l'estructura del sistema d'FP integrat i determina que els graus C, D i E han de regir-se pel sistema dual, si bé en el cas del grau E es poden fixar algunes diferències. En el cas de l'oferta de graus A i B la dualitat no té perquè ser obligatòria ja que la Llei determina que "podrà tenir o no aquest caràcter, en funció de les característiques de cada formació" (art. 55.1). Normativament es preveuen dos règims d'oferta dual: el general i l'intensiu. El règim general es caracteritza per una estada formativa a l'empresa entre el 25% i el 35% de la formació (amb alguna excepció on és del 20%), sense que el vincle jurídic amb l'empresa sigui un contracte formatiu. El règim d'oferta intensiva requereix d'una durada superior, ja que ha de cobrir entre el 35% i el 50% del total del currículum del cicle formatiu i en aquest cas es fixa l'existència d'un contracte formatiu retribuït, si bé fins el 2028 hi ha la possibilitat de formalitzar una beca.

L'adveniment de la formació dual, universitària o d'FP, implica un canvi significatiu en la formació de l'alumnat, les funcions dels centres i la relació amb les empreses o organismes equiparats. En aquest sentit s'albiren alguns reptes:

- L'ajust entre la demanda de places per part dels centres formatius o universitats per fer formació dual i l'oferta de places per part de les empreses. Una situació que pot suposar un repte a l'hora d'obtenir el títol, ja que hi ha una participació insuficient de les empreses per fer aquesta part de la formació que és indispensable per finalitzar els estudis.
- L'encaix entre el sector o família professional cursada i l'oferta productiva del territori. La influència del territori en relació amb el cicle concret que s'hagi escollit i del centre on es fa és important ja que pot condicionar la disponibilitat de places per fer formació dual en l'entorn proper. És important la correlació entre el cicle/grau i les característiques de les empreses de l'entorn (sector, grandària, activitat productiva, etc.).
- La figura del tutor/a d'empresa pren més importància, en tant que l'empresa o organisme equiparat adquireixen un rol formatiu. La dedicació en temps i en qualitat de la formació suposa un desafiament, especialment significatiu, per a les microempreses o les pimes, ja que en no disposar de gaire personal és més difícil desenvolupar adequadament el paper de tutor/a. Val a dir que en aquesta línia algunes propostes plantegen la possibilitat de constituir la figura d'un tutor/a mancomunat/da entre diverses empreses alhora, si bé aquesta figura es recull des de l'any 2020, com que no hi ha recursos i en ser potestatiu per part de l'empresa, aquesta figura no s'ha pogut desenvolupar.⁴¹
- La durada de la formació dual en l'empresa pot condicionar la participació de l'empresa en funció del tipus de formació.
- El cost del contracte de formació. El contracte formatiu retribuït substitueix l'anterior contracte per a la formació i l'aprenentatge, per bé que fins ara hi havia la possibilitat de fer una beca

⁴⁰ Per a més informació vegeu [Radiografia de la formació dual universitària a Espanya](#) de Climent-Ferrando *et al.* (2024).

⁴¹ D'acord amb la [Resolució EDU/ 2717/2024, de 18 de juliol, d'organització de la fase de formació en empresa o organisme equiparat en el règim intensiu en els ensenyaments i programes de formació professional del sistema educatiu](#) (DOGC núm. 9212, de 25.07.2024), el tutor/a mancomunat es defineix com "la persona que té les competències necessàries i que ha de facilitar la participació d'un grup de petites empreses i microempreses en la formació dual, com a estructura de suport, coordinant la relació entre els centres formatius i un grup d'empreses d'un mateix sector d'activitat i donant suport a les funcions de tutoria que implica la participació en la formació dual. El tutor o tutora mancomunat pot pertànyer a una de les empreses participants, a un gremi o associació vinculats al grup d'empreses o a alguna de les parts implicades que intervenen en la formació dual." En l'apartat 35.2 es desenvolupen els requisits i les funcions d'aquesta figura.

formativa que reduïa el cost. En resposta a les qüestions que pugui suscitar el cost del contracte de formació en una primera etapa d'implementació de la norma, en la disposició transitòria cinquena es preveu que es mantingui la possibilitat de la beca formativa, fins al 31 de desembre de 2028. Després d'aquesta data, l'única opció serà el contracte de formació per a l'alumnat en règim intensiu, assegurant una relació laboral més clara i estable entre l'alumnat i les empreses. També es permet la contractació per varies empreses durant la formació.

- L'edat i la formació prèvia de l'alumnat, poden suposar problemes d'encaix ja que la necessitat de fer com a mínim 500 hores de formació en l'empresa (règim general) obliga que aquestes comencin ja el primer any del cicle, de tal forma que l'alumnat és molt jove (16-17 anys) i encara sense la suficient formació teòrica prèvia. Aquest fet pot desincentivar algunes empreses o sectors, de tal forma que és més fàcil trobar places per a alumnat de cicles formatius de grau superior, on l'alumnat té més edat, que per als de grau mitjà, si bé per a ambdós casos són necessàries. Amb tot, cal tenir present que l'ET delimita el treball per als i les joves d'entre 16 i 18 anys i que la Llei de prevenció de riscos laborals fixa algunes obligacions específiques.⁴²

Ara bé, la formació dual també té nombrosos avantatges: el contacte amb el món laboral real, que es pot obtenir experiència mentre s'adquireix la formació, que s'estableixen vincles amb empreses del sector on es treballarà posteriorment, que es pot obtenir experiència professional pràctica i que, en definitiva, es millora l'ocupabilitat de les persones. A més, no només es rep formació sobre els aspectes relacionats amb les matèries dels cicles i els estudis universitaris sinó que s'adquireixen o milloren altres competències transversals (capacitats de comunicació, treball en equip, sentit de responsabilitat, etc.).

Un darrer apunt sobre la relació entre la formació i el món laboral és el relatiu a la deguda planificació de l'oferta formativa, una planificació que ha d'actuar per corregir el desequilibri entre les necessitats productives i sectorials del territori i l'oferta disponible o sol·licitada per l'alumnat. Sens dubte, un excés de titulats en determinades famílies o cicles formatius d'FP o d'estudis universitaris que excedeixin la demanda del mercat de treball, o a la inversa, pot afectar les possibilitats d'inserció laboral de l'alumnat. En aquesta línia, cal fer esment a [l'Informe general de perspectiva 2023-2026](#), que constitueix la base per a l'elaboració i concertació del document dels criteris per a la planificació dels Serveis Bàsics del Sistema 2024-2027 i per a la planificació de l'oferta de places d'FP del curs 2024-2025.

3.3.3. La intermediació laboral

Per què és important la intermediació laboral

La intermediació laboral és un sistema que actua com un pont on es connecten les ofertes d'ocupació presentades per les empreses o organitzacions amb les persones treballadores que cerquen una nova ocupació, configurant-se com un servei especialment important si les persones estan en situació d'atur o per als col·lectius vulnerables que s'enfronten a desafiaments addicionals en la cerca d'ocupació.

La Llei 3/2023 d'ocupació defineix la intermediació laboral com el conjunt d'accions destinades a proporcionar a les persones treballadores una ocupació adequada a les seves característiques i

⁴² Amb caràcter general l'ET determina que els i les joves d'entre 16 i 18 poden treballar si estan emancipats i tenen plena capacitat per ser contractats o bé, si no és el cas, es requereix de l'autorització del progenitor/a o del tutor/a. També se'ls prohibeix l'accés al treball en determinades activitats penoses, nocives o insalubres o perquè suposin una exposició a riscos específics (agents tòxics o cancerígens, radiacions, que siguin perillosos per a la salut per fred, calor, soroll, o vibracions o que superin les seves capacitats físiques o psicològiques). I, també en matèria de prevenció de riscos laborals, s'exigeix a les empreses que efectuïn una avaluació dels llocs de treball on els i les joves desenvoluparan les tasques per determinar totes les condicions de treball que poden suposar l'exposició a un risc laboral, a més d'informar-los sobre totes les mesures adoptades per a la seva protecció.

per facilitar a les entitats ocupadores les persones treballadores més apropiades als seus requeriments i necessitats des d'un enfocament integral. Inclou les activitats de prospecció i captació d'ofertes d'ocupació, el connectar les persones amb les ofertes de les empreses, per afavorir la col·locació o la re-col·locació, els processos de selecció (evitant biaixos per gènere, edat o discapacitat) i suports als i les demandants d'ocupació, especialment si formen part d'un col·lectiu vulnerable. Afegeix que per tal que es consideri intermediació o col·locació laboral, el conjunt d'accions descrites no s'ha de dur a terme exclusivament per mitjans automatitzats.

És important assenyalar que la Llei d'ocupació fa una aposta vers el manteniment, la millora i la mesura de l'ocupabilitat, en primer lloc, i per la configuració integral de la intermediació, en segon. Considera que ambdues qüestions són elements claus per crear i desenvolupar uns serveis integrats d'ocupació capaços de facilitar l'adequada integració de les persones en el mercat de treball.

En aquest sentit, també cal fer atenció a que la Llei d'ocupació determina que el Sistema públic nacional d'ocupació mantindrà i actualitzarà un catàleg d'instruments eficaços per a l'ocupabilitat i la millora professional de les persones demandants d'ocupació. Entre els serveis garantits en aquest catàleg hi ha l'elaboració d'un perfil individualitzat (perfilat). Aquest perfilat serà la base per a la determinació de la formació en el treball necessària i per a la definició d'un itinerari o pla personalitzat d'actuació que incorporarà: 1. La identificació d'un itinerari formatiu 2. La identificació d'alternatives laborals o d'emprenedoria a les quals pugui accedir d'acord amb el seu perfil professional, les necessitats específiques de les distintes etapes vitals i las necessitats del sistema productiu i 3. La identificació de la cerca activa d'ocupació, d'acord amb el seu perfil.

Serveis d'intermediació laboral

El servei d'intermediació laboral és un servei considerat normativament de caràcter públic, amb independència de l'agent que la realitzi (serveis públics d'ocupació o agències de col·locació, públiques o privades, o entitats col·laboradores dels programes de les PAO).

Tradicionalment el desenvolupament d'aquest servei l'ostentaven els serveis públics exclusivament, com una activitat gratuïta i no lucrativa. Però la [Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació](#)⁴³ obre la possibilitat de desenvolupar els serveis d'informació, orientació i intermediació a altres agents privats i, posteriorment, el [Reial decret legislatiu 3/2015, que aprova el text refós de la Llei d'ocupació](#), en defineix les agències de col·locació, com entitats públiques o privades, amb o sense ànim de lucre, que realitzin activitats d'intermediació laboral.⁴⁴ A Catalunya, part de la política d'intermediació s'ha canalitzat també a través de programes subvencionats pel SOC i executats per Agències de Col·locació, que poden ser de caràcter públic o privat, i que com a tals, s'integren en el sistema públic d'ocupació (anys 2014 a 2018).⁴⁵

La participació d'altres agents privats pren més rellevància si es té en compte que segons la [Memòria sobre la situació socioeconòmica i laboral: Espanya 2022](#) del CES (2023), només una de cada quatre persones en situació d'atur acudeix als serveis d'ocupació i aquests gestionen menys del 5% de les vacants. Per tant, a la pràctica la cerca d'ocupació es concentra principalment en

⁴³ BOE núm. 301, de 17.12.2003.

⁴⁴ BOE núm. 255, de 24.10.2015. L'art. 33 fixa que aquesta intermediació laboral s'ha de desenvolupar "bé com a col·laboradores dels serveis públics d'ocupació, bé de forma autònoma però coordinada amb ells. Així mateix podran desenvolupar actuacions relacionades amb la cerca d'ocupació, tals com orientació i informació professional i amb la selecció de personal." Vegeu també [Reial decret 1793/2010, de 30 de desembre, pel qual es regulen les agències de col·locació](#) (BOE núm. 318, de 31.12.2010).

⁴⁵ Per a més informació vegeu l'informe *SOC-Avalua: avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya: servei: intermediació laboral 2020* (López, Sánchez, Parramon *et al.*, 2021). L'informe també avalua la "quota de mercat" (nombre de col·locacions en les quals intervenen de forma directa els SPO i el nombre total de col·locacions registrades en el mercat laboral) de la intermediació pública a Catalunya i la situa en el 0,4% el 2016, 1,8% a Espanya.

portals d'ofertes en línia i contactes personals, ja que la gestió dels serveis públics d'ocupació resulta insuficient.

Finalment, en aquest context cal tenir present que la reforma dels serveis d'ocupació preveu una col·laboració dels serveis d'intermediació públics i privats. Amb tot, els serveis públics mantenen el lideratge del servei ja que les agències de col·locació es troben sotmeses a seguiment i avaluació per part dels serveis d'ocupació de cada territori.

4. Polítiques i estratègies dirigides a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida amb incidència a Catalunya

4.1. Marc normatiu de l'ocupabilitat al llarg de la vida

Les polítiques i estratègies definides en el marc normatiu i institucional europeu, espanyol i català són les que marquen i donen empara a les diferents actuacions orientades a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones.

L'ocupabilitat al llarg de la vida cerca garantir que totes les persones tinguin les competències, formació i oportunitats necessàries per mantenir-se actives en el mercat laboral al llarg de la trajectòria vital. Ara bé, tal com s'ha vist en el capítol anterior, en l'ocupabilitat intervenen diversos factors i circumstàncies com ara les tendències emergents, les condicions laborals o el context econòmic, tecnològic i social que provoquen que les polítiques i estratègies hagin d'evolucionar i així adaptar-se a l'entorn canviant. És per aquest motiu que en aquest apartat es fa un breu repàs d'aquelles que poden ser més rellevants de les darreres dues dècades, ja sigui per ser pioneres en un o altre àmbit, per introduir noves fites o per la seva vigència en l'actualitat.

És important evidenciar la necessitat de coordinació habitual entre àrees com l'ocupació i la formació i qualificació professional, ja que són matèries que es potencien mútuament. En aquest sentit, s'observa una estreta relació entre les actuacions orientades a fomentar i millorar l'ocupabilitat de les persones, sovint per combatre l'atur o donar resposta a les necessitats del mercat laboral, prescrites en la política d'ocupació, amb altres mesures més pròpies de polítiques del sistema educatiu i formatiu, com l'adquisició de noves competències, la millora de l'educació i la formació professional i l'aprenentatge permanent. També, si bé en menor mesura, s'observen actuacions vers la millora de l'ocupabilitat basades en la relació directa entre l'ocupabilitat i l'orientació o connectades amb uns bons serveis d'intermediació laboral.

4.1.1. Àmbit de la UE i internacional

Les polítiques i estratègies europees per millorar l'ocupabilitat fixen les directrius de gran part de les polítiques que desenvolupen els estats membres, en matèria d'ocupació i d'educació i de formació i qualificació professional.⁴⁶

Disposar d'una estratègia coordinada de les polítiques d'ocupació dels estats membres i d'un marc comú de referència ja es proposa en el **Tractat d'Amsterdam** (1997) per tal de cercar una resposta comuna per als nivells d'atur elevats registrats en molts dels països membres.⁴⁷ També en l'**Estratègia europea d'ocupació (EEO)**, aprovada a la cimera de Luxemburg del mateix any, es manifesta la voluntat de crear més i millors llocs de treball a tota la UE mitjançant la definició de directrius comunes i l'intercanvi de bones pràctiques. Anys més tard, el 2005, es revisa l'EEO per reforçar la seva eficàcia i per intensificar la seva presència en les polítiques econòmiques i socials dels estats membres.

⁴⁶ La legislació europea en matèria d'ocupació és una competència compartida entre la UE, que fixa un marc comú, mentre que els estats membres desenvolupen i implementen polítiques específiques respectant els criteris establerts en la legislació europea. Quant a l'educació la UE té un paper de suport i coordinació en matèria educativa, mentre que els estats membres mantenen la competència principal en aquest àmbit.

⁴⁷ Val a dir que, anys abans, en la Cimera d'Essen (1994) ja es van definir cinc àrees clau d'intervenció dels poders públics per fer front als problemes de l'ocupació a la UE: 1. La millora de les oportunitats d'ocupació de la població activa; 2. L'augment de la intensitat d'ocupació dins del creixement global; 3. Una reducció dels costos laborals no salarials; 4. L'augment de l'eficàcia de la política d'ocupació i 5. L'aplicació de mesures particulars necessàries per ajudar els joves.

També a principis del 2000, s'impulsen dues estratègies més amb l'objectiu de millorar els nivells d'ocupació, delimitades en els dos casos per un límit temporal de 10 anys per assolir els seus objectius: l'**Estratègia de Lisboa** i l'**Estratègia 2020**.⁴⁸ És important destacar que aquestes estratègies posen de manifest el vincle entre la millora de l'ocupabilitat i un increment dels nivells de formació i qualificació professional de les persones treballadores.

L'ocupabilitat al llarg de la vida constitueix un dels eixos centrals de l'Estratègia o Agenda de Lisboa, adoptada pel Consell Europeu l'any 2000. En ella s'integren i vinculen conceptes i objectius com l'ocupabilitat en la societat del coneixement, la reducció de l'abandonament escolar, l'augment de la participació en formació contínua i el foment de la mobilitat laboral i educativa (Programa Erasmus+). El seu objectiu és fer que la UE sigui l'economia del coneixement, més competitiva i dinàmica del món al 2010, amb una taxa d'ocupació elevada, més i millors ocupacions i més cohesió social.⁴⁹

La continuïtat d'aquestes fites es fixa el 2010, quan la Comissió Europea defineix l'Estratègia Europa 2020⁵⁰ que estableix cinc objectius prioritaris, a la vegada desenvolupats per set iniciatives emblemàtiques i que, segons s'explicita, caldrà adaptar a les necessitats específiques de cada estat membre. Aquesta Estratègia, prevista pels deu anys següents, defineix objectius concrets com ara l'augment de l'índex d'ocupació de les persones amb edats compreses entre els 20 i els 64 anys fins el 75%, la reducció de la taxa d'abandonament escolar a menys del 10% o l'augment fins al menys un 40% de la taxa de titulats superiors.

La relació entre l'ocupabilitat i la formació i qualificació professional també està present en les **Orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres (2015)**.⁵¹ Les orientacions tenen com a principal prioritat la creació d'ocupació que es vincula directament amb la formació, les competències i l'educació, sobre la base d'un mercat de treball inclusiu. Pel que fa a aquest informe convé destacar l'Orientació 6 dirigida a la promoció de l'ocupabilitat "mitjançant una oferta adequada de coneixements, qualificacions i competències". Igualment, es defensa invertir en sistemes educatius i de formació per millorar la qualificació i les competències de la població perquè es considera una via per respondre a les necessitats d'uns mercats de treball afectats pel context de canvis tecnològics, mediambientals i demogràfics. L'increment de la inversió també busca intensificar els esforços per millorar l'accés de totes les persones a l'aprenentatge permanent de qualitat que permeti la prolongació de la vida laboral.

Paral·lelament, s'aprova l'**Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible** en la 70a Assemblea de l'ONU (17/9/2015) que és el nou full de ruta per avançar cap el desenvolupament sostenible. En ella s'inclouen disset objectius de desenvolupament sostenible (ODS) i cent seixanta-nou fites per ser assolides l'any 2030. Els ODS són universalment aplicables a tots els països i la UE es

⁴⁸ Amb tot, en ambdós casos no es van acomplir en el termini fixat, com a conseqüència de la crisi financera del 2008, en el primer cas, i de la crisi de la COVID-19 en el 2020, en el segon.

⁴⁹ **Consell Europeu de Lisboa 23 i 24 de març de 2000. Conclusions de la Presidència**. Pel que fa a la política activa d'ocupació s'insta al Consell i a la Comissió a millorar l'ocupabilitat i reduir les deficiències en matèria de qualificacions, mitjançant una base de dades d'àmbit europeu i la promoció de programes especials per a les persones en situació d'atur, així com a donar més importància a la formació contínua com un component bàsic del model social europeu. Alhora, s'expliciten uns objectius concrets en matèria d'ocupació, com ara assolir el 70% a la taxa d'ocupació l'any 2010, o d'un increment progressiu de fins a cinc anys en l'edat mitjana efectiva de jubilació.

⁵⁰ **Comunicació de la Comissió Europa 2020: Una estratègia per un creixement intel·ligent, sostenible i integrador**. Brussel·les. COM (2010) 2020 final, de 03.03.2010. Convé tenir present que l'Estratègia Europa 2020 s'aplica a través de les orientacions de política econòmica dels països de la UE i la UE (**Recomanació del Consell (UE) 2015/1184**) i d'orientacions de la política d'ocupació dels països de la UE (**Decisió del Consell (UE) 2015/1848**).

⁵¹ **Decisió (UE) 2015/1848 del Consell de 5 d'octubre de 2015 relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres per al 2015** (DOUE L 268/28, de 15.10.2015). Es tracta d'una versió revisada de les orientacions per a les polítiques d'ocupació ja en vigor en el moment i que es revisaran de nou el 2018 per tal d'incorporar els principis del Pilar europeu de drets socials.

compromet a estar a l'avantguarda de la seva aplicació.⁵² Entre els objectius especificats relacionats directament amb l'ocupabilitat al llarg de la vida cal fer esment a: l'Objectiu 4, relatiu a garantir una educació inclusiva i equitativa de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom, i l'Objectiu 8, sobre promoure un creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom.

L'Agenda Europea de les Competències i, posteriorment, el Pilar europeu de drets socials són estratègies que cerquen millorar les oportunitats laborals al llarg de la vida i les condicions de treball de les persones treballadores.

Concretament, l'**Agenda europea de les competències per Europa** definida el 2016, cerca un compromís compartit per reformar diferents àmbits d'acció amb l'objectiu de treballar conjuntament per enfortir el capital humà, l'ocupabilitat i la competitivitat.⁵³ S'estructura en tres àrees principals: 1. Desenvolupar unes competències de més qualitat i més adients per a les persones treballadores; 2. Facilitar la visibilitat i la comparabilitat de les competències i les qualificacions i 3. Millorar la informació estratègica i la documentació sobre les competències per a la presa de decisions informades sobre la formació i les carreres professionals.

L'Agenda es basa en que l'adquisició de competències és un procés que dura tota la vida, ja sigui mitjançant l'aprenentatge formal o informal (experiència laboral, la formació a l'empresa, els recursos digitals, etc.). Assenyala que aquestes competències poden validar-se a través de l'avaluació i la certificació, una proposta que obre clarament el camí del sistema d'acreditació professional. També fa una aposta per l'educació i la formació professional, perquè fomenten les competències transversals i específiques, i encomana a les empreses i als interlocutors socials a participar en el disseny i a impulsar el sistema dual i, si es pot, combinar-ho amb l'experiència internacional.

La rellevància de la formació també es posa de manifest en les [Conclusions del Consell Europeu de 14 de desembre de 2017](#), que assenyalen l'educació com un element fonamental per construir societats cohesionades i integradores i per mantenir la competitivitat europea. Amb elles, l'educació i la formació se situa en el centre de l'agenda política europea, tal com es reflectirà posteriorment en l'[Agenda Estratègica de la UE 2019-2024](#), on els líders de la UE acordaren incrementar les inversions orientades a millorar les competències i l'educació de les persones per assolir el model europeu pel futur i que, alhora, donen resposta al compromís de les orientacions de les polítiques d'educació definides el 2015.

Retornant a l'any 2017, convé citar que el Parlament Europeu, el Consell i la Comissió proclamen a la Cimera Social de Gotèmburg el **Pilar europeu dels drets socials** que, més enllà de les polítiques d'ocupació, pretén integrar les prioritats socials en totes les polítiques que s'implementin en el marc de la UE.⁵⁴ Aquest Pilar defineix 20 principis i drets essencials per recolzar un procés renovat de convergència cap a millors condicions de vida i treball. Entre els principis que en ell es defineixen i pel que fa a aquest informe cal destacar:

- Sobre l'educació, formació i l'aprenentatge permanent al llarg de la vida assenyala que "Tota persona té dret a una educació, formació i aprenentatge permanent inclusius i de qualitat, a

⁵² Vegeu també la [Comunicació de la Comissió al Parlament, al Consell, al CESE i al Comitè de les Regions: Properes etapes per a un futur europeu sostenible: acció europea per a la sostenibilitat \(SWD\(2016\) 390 final\)](#). COM (2016) 739 final, de 22.11.2016.

⁵³ [Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al CESE i al Comitè de les Regions. Una nova Agenda de Competències per a Europa: Treballar conjuntament per enfortir el capital humà, l'ocupabilitat i la competitivitat](#). COM (2016) 0381 final.

⁵⁴ Vegeu també la [Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al CESE i al Comitè de les Regions: Establiment d'un pilar europeu de drets Socials \(COM \(2017\) 0250 final, de 26.04.2017\)](#) i [Pilar europeu de drets socials](#). Publicacions de la UE, 2017.

la fi de mantenir i adquirir capacitats que li permetin participar plenament en la societat i gestionar amb èxit les transicions en el mercat laboral (Principi 1).⁵⁵

- Sobre el suport actiu per a l'ocupació en fa tres referències específiques:
 1. Que tota persona té dret a rebre assistència personalitzada i oportuna per millorar les seves perspectives d'ocupació o de treballar per compte propi. Un dret que inclou l'ajuda a la cerca d'ocupació, la formació i el reciclatge, així com el dret a transferències del sistema de protecció social i el dret a la formació durant les transicions professionals;
 2. Que els joves tenen dret a educació contínua, una formació com aprenents, un període de pràctiques o una oferta d'ocupació de qualitat en el termini dels quatre mesos següents a finalitzar els estudis o en situació d'atur i
 3. Que les persones en situació d'atur tenen dret a una ajuda personalitzada, contínua i adequada. A més les persones en situació d'atur de llarga durada tenen dret a un avaluació individual detallada abans dels divuit mesos de l'atur.

Agenda europea de competències per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència (2020).

L'Agenda Europea de Competències inclou 12 accions organitzades al voltant de quatre blocs:

1. Treballar junts en el marc d'un Pacte per les competències:

Acció 1: Un [pacte per les competències](#) que reuneixi a les parts interessades, privades i públiques, que comparteixen l'objectiu d'oferir capacitació i reciclatge professional.

2. Accions per garantir que les persones tinguin les competències adequades per als llocs de treball:

Acció 2: Enfortiment de la informació estratègica sobre les competències com a base per a la capacitació i el reciclatge professional (desenvolupar informació estratègica sectorial i territorial, participació dels interlocutors socials sobre projeccions del mercat de treball i la determinació de les necessitats de formació).

Acció 3: Suport de la CE en l'acció estratègica nacional de millora de les qualificacions amb la participació de totes les parts interessades (Administració, agents socials, societat civil i representants de sectors com l'educació, la formació i el mercat laboral).

Acció 4: [Proposta de Recomanació del Consell sobre educació i formació professional \(FP\) per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència](#) amb la voluntat de garantir que l'educació i l'FP dotin les persones joves i adultes de les competències necessàries per prosperar en el mercat de treball.

Acció 5: Implantar la Iniciativa sobre Xarxa d'Universitats Europees i millorar les competències científiques.

Acció 6: Suport a l'adquisició d'habilitats per donar suport a les transicions verda i digital en l'ocupació. Proposta d'actualització del Pla d'acció d'educació digital,⁵⁶ aplicar el programa Europa Digital, cursos

⁵⁵ Vegeu també la [Recomanació del Consell de 22 de maig de 2018 relativa a les competències clau per a l'aprenentatge permanent](#). (DOUE C 189/1, de 04.06.2018) que fomenta les polítiques de suport a l'aprenentatge continu i a la formació professional al llarg de la vida per tal que es garanteixi que les persones treballadores es puguin adaptar a les canviants demandes del mercat laboral i la [Recomanació del Consell de 24 de novembre de 2020 sobre l'educació i la formació professional per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència](#) (DOUE C 417, de 02.12.2020) que defineix uns principis clau per garantir que l'EFP ofereixi oportunitats d'aprenentatge de qualitat a joves i adults. També fixa els següents objectius per al 2025: 1. almenys un 82% de les persones titulades d'EFP tinguin una ocupació; 2. el 60% de les persones titulades recents han d'haver-se beneficiat de l'aprenentatge en el treball durant els seus estudis i 3. El 8% de l'alumnat d'EFP ha d'haver-se beneficiat d'una mobilitat en l'estranger per motius d'aprenentatge.

⁵⁶ Sobre la transició verda vegeu també la [Recomanació del Consell de 16 de juny 2022 per garantir una transició justa vers la neutralitat climàtica](#) (DOUE C 243/35, de 27.06.2022) i la [Recomanació del Consell de 16 de juny 2022 relativa a l'aprenentatge per a la transició ecològica i el desenvolupament sostenible](#) (DOUE C 243/1, de 27.06.2022)

digitals intensius per a pimes i el seu personal i, fer suport dels cursos del Programa Jump-Start de TIC.

Acció 7: Augmentar el nombre de persones titulades en STEM (Ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques, en les seves sigles en anglès) i fomentar les competències emprenedores i les transversals.

Acció 8: Suport per a l'assoliment d'habilitats per a la vida, capacitat d'adaptació i gestió del canvi, en base a les noves prioritats del Pla europeu d'aprenentatge d'adults i impulsar la consecució dels Objectius ODS.⁵⁷

3. Eines i iniciatives per donar suport a les persones en els seus itineraris d'aprenentatge permanent:

Acció 9: Iniciativa sobre comptes d'aprenentatge individuals.⁵⁸

Acció 10: La valoració dels resultats de l'aprenentatge: l'enfocament europeu de les microcredencials.⁵⁹

Acció 11: [Nova plataforma Europass](#).⁶⁰

4. Un marc per desbloquejar inversions en habilitats:

Acció 12: Millorar el marc propici per desbloquejar les inversions dels estats membres i les inversions privades en la capacitat i les competències professionals.⁶¹

Per donar compliment al primer principi del Pilar europeu, així com per oferir una resposta a la transició verda i digital, als efectes de la pandèmia de la COVID-19 i al canvi de paradigma en matèria de competències i d'ocupació, la Comissió Europea proposa una nova [Agenda europea de competències per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència \(2020\)](#).⁶² Aquesta Agenda constitueix la base de les actuacions que es desenvoluparan els següents anys en el marc europeu.

Sobre la transició digital vegeu també [Pacte Verd Europeu](#), la [Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions. Pla d'Acció d'Educació Digital 2021-2027: Adaptar l'educació i la formació a l'era digital](#) (SWD (2020) 209 final), COM (2020) 624 final, de 30.09.2020. En aquest Pla al Comissió de la Comissió que fixa l'horitzó d'Europa per a l'educació en l'era digital i considera el desenvolupament de les capacitats i competències digitals una prioritat estratègica.

⁵⁷ Aquesta proposta dona lloc a la [Resolució del Consell sobre un nou pla europeu d'aprenentatge d'adults 2021-2030](#) (DOUE C 504/9, de 14.12.2021).

⁵⁸ La Comissió parteix del fet que un dels principals obstacles que incideixen en la participació de la formació i el reciclatge professional és la manca de suport financer (cost de la formació). Vegeu també la [Recomanació del Consell relativa als comptes d'aprenentatge individuals](#). Brussel·les, 31 de maig de 2022 (OR. en).

⁵⁹ Les microcredencials poden definir-se com declaracions documentades que reconeixen els resultats de l'aprenentatge d'una persona, que estan relacionats amb cursos de curta durada, sovint en l'àmbit digital, i que es fan visibles per a la persona usuària en forma de certificats, distintius o anotacions (expedits en format digital o en paper) Vegeu també [Recomanació sobre un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat](#) (Exp. 2021/0402, Brussel·les, 25.05.2022). La Recomanació pretén donar suport al desenvolupament, implementació i reconeixement de microcredencials entre institucions, empreses, sectors i fronteres. Es basa en que l'aprenentatge al llarg de la vida és clau per garantir que tothom tingui els coneixements, les habilitats i les competències que necessiten per prosperar en la seva vida personal i professional.

⁶⁰ La plataforma és una eina per gestionar la carrera professional, avaluar i descriure les capacitats de cada persona mitjançant la creació d'un perfil personal on es registren les competències, l'experiència i la formació rebuda, comunica les qualificacions als proveïdors de formació i als ocupadors i suggereix a les persones usuàries nous llocs de treball o noves oportunitats d'aprenentatge. També facilita a les institucions d'educació i formació expedir diplomes i certificats digitals reconeguts en l'àmbit europeu. Vegeu també [Decisió \(UE\) 2018/646 del Parlament Europeu i del Consell, de 18 d'abril de 2018, relativa a un marc comú per prestar millors serveis en matèria de capacitats i qualificacions \(Europass\) i per la qual es deroga la Decisió núm. 2241/2004/CE \(11\) 13](#) (DOUE L 112, de 02.05.2018).

⁶¹ En el marc de la inversió pública la Comissió insta els estats a utilitzar recursos financers de la UE per aplicar-los en els sistemes nacionals de capacitat i reciclatge professional de la població activa i enumera un conjunt d'operacions prioritàries. Alhora, es proposa estudiar formes per augmentar la transparència de la despesa de les empreses en capital humà i elaborar estadístiques sobre la inversió pública i privada en les capacitats per a les persones adultes.

⁶² [Comunicació sobre una Agenda Europea de Competències per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència](#) (COM (2020) 274 final, de 01.07.2020).

Més enllà de l'Agenda europea de les competències, el Pilar europeu de drets socials també constitueix l'eix central de la nova Cimera social de Porto (maig 2021) i que representa una oportunitat per unir forces i renovar, al més alt nivell polític, el compromís d'aplicació del Pilar europeu social, especialment en un context econòmic i social marcat per la pandèmia de la COVID-19. Amb aquesta voluntat, els signants s'adhereixen mitjançant el [Compromís Social conjunt de Porto](#) als objectius principals per al 2030 enumerats en el [Pla d'acció del Pilar europeu de drets socials](#). Aquest Pla d'acció, presentat dos mesos abans de la Cimera per la Comissió Europea, converteix els principis enumerats en el Pilar europeu en accions concretes.⁶³

Així, la Cimera de Porto situa de nou la formació i l'aprenentatge permanent en el centre de l'acció política europea, i es demana al Consell Europeu que promogui la inversió en competències, aprenentatge permanent i formació que responguin a les necessitats de l'economia i de la societat. La previsió econòmica per assolir aquestes fites es concreta en el [Fons Social Europeu plus \(FSE+\)](#), pel període de programació 2021-2027, i en l'ajuda financera [NextGenerationEU: per una Europa més forta i més resiliència](#).⁶⁴ Destacar que els objectius principals del Pla d'acció se centren en l'ocupació, les competències i la inclusió social a nivell de la UE. Concretament s'estableix que:

- Almenys el 78% de les persones de 20 a 64 anys haurien de tenir una ocupació.
- Almenys el 60% de tots els adults han de participar en formació cada any. En concret fixa que:
 - es promogui l'accés a les competències digitals bàsiques per a almenys el 80% de les persones de 16 a 74 anys, fomentant així la seva qualificació, la recapitació, l'ocupabilitat i la innovació.
 - es redueixi l'abandonament escolar prematur i s'augmenti la participació en l'educació secundària superior.
- El nombre de persones en risc de pobresa o exclusió social s'hauria de reduir almenys en 15 milions, inclosos almenys 5 milions de nens.

També en la Declaració de Porto els líders van destacar la importància de fer el seguiment dels avenços assolits en l'aplicació de les fites europees fixades fins aleshores. Per aquest motiu, els objectius del Pla d'acció del Pilar europeu dels drets socials, els del Pacte Verd Europeu i els de l'ODS s'incorporen en el [Semestre Europeu](#). Aquest cicle de planificació anual és un procediment de coordinació de les polítiques econòmiques, pressupostàries, socials i d'ocupació dins de la UE, així com de supervisió d'esforços dels estats membres per aconseguir els principis i drets establerts en aquestes polítiques europees.

⁶³ [Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al CESE i al Comitè de les Regions: Pla d'acció del Pilar europeu dels Drets Socials \(COM \(2021\) 102 final\) i \(COM \(2021\) 102, annexes 1 a 3, de 04.03.2021\)](#). Aquest Pla està dissenyat per organitzar les accions que ha de dur a terme la Comissió per tal d'aplicar eficaçment els principis del Pilar, tal com van sol·licitar els líders europeus en l'[Agenda Estratègica per al període 2019-2024](#), acordada al Consell Europeu de juny de 2019.

⁶⁴ El FSE+ fixa entre els seus objectius regulats a l'art. 4 els següents: millorar la qualitat, eficàcia i pertinença dels sistemes d'educació i formació per a l'ocupació, per recolzar l'adquisició de competències clau; promoure la igualtat d'accés a una educació i formació de qualitat i inclusiva i promoure l'aprenentatge permanent. Posteriorment, el NextGenerationEU, el Pla per liderar la sortida de la UE de la pandèmia de la Covid-19, també preveu un finançament específic per a l'educació i la formació professional, ja que el seu objectiu és aconseguir que la UE i la seva economia siguin més ecològiques, més digitals i més fortes que mai. Amb els préstecs i subvencions concedits als estats membres a través del [Mecanisme de Recuperació i Resiliència \(MRR\)](#), NextGenerationEU ha estat invertint en una sèrie d'àrees crítiques i dona suport a reformes i inversions destinades a millorar l'accés a l'educació general, professional i superior, la cohesió econòmica, l'ocupació, la productivitat, la competitivitat, la recerca, el desenvolupament i la innovació i donar suport a les pimes.

Sota la premissa de que “les competències es tradueixen en més i millors llocs de treball i en que la mà d’obra qualificada és un motor clau del creixement que reforça el poder d’innovació i la competitivitat de totes les empreses europees, en particular les petites i mitjanes empreses”, enunciativa per la presidenta Von der Leyen (2022), es reprèn l’interès per la millora de l’educació i la formació com una via per millorar l’ocupabilitat de les persones i la competitivitat empresarial.

L’any 2022 es dona un nou impuls de l’aprenentatge permanent i als objectius socials de la UE per al 2030 mitjançant la declaració per part de la Comissió Europea de [l’Any Europeu de les competències 2023](#).⁶⁵ En ell es proposa: 1. la promoció d’una major inversió en formació i reciclatge; 2. l’adequació de les competències al mercat laboral; 3. la millora de la relació entre les aspiracions i les competències de les persones i les oportunitats del mercat laboral i 4. atraure persones de fora de la UE amb les competències necessàries.

Per assolir aquests objectius la Comissió Europea pretén promoure oportunitats de millora i reciclatge i establir sinèrgies entre les polítiques relacionades amb les competències i les iniciatives de la UE en matèria de formació i ocupació. I, alhora, les actuacions estan encaminades a millorar els desajustos entre l’oferta i la demanda de mà d’obra evidenciats durant la pandèmia de la COVID-19 i, més tard, accentuades per l’agressió de Rússia contra Ucraïna. En aquest sentit, l’Any europeu de les competències vol fomentar “una mentalitat més centrada en el reciclatge i el perfeccionament professional”.

L’adaptació als canvis i a les necessitats del mercat de treball mitjançant l’aprenentatge permanent també forma part de les **Orientacions per a les polítiques d’ocupació dels estats membres** recollides en la Decisió (UE) 2022/2296 adoptada pel Consell.⁶⁶ En aquestes orientacions es potencia la mà d’obra qualificada, formada i amb capacitat per adaptar-se al mercat laboral canviant, es defineixen els mercats de treball orientats al futur i amb capacitat de resposta als canvis econòmics, alhora que cerquen millorar la qualitat del medi ambient, i es fa èmfasi en les necessitats derivades de la transició ecològica i digital.

Sobre la preparació per fer front als canvis derivats de la transició digital el 2023 el Consell adopta un conjunt de **Recomanacions sobre els factors facilitadors clau per a l’èxit de l’educació i la formació digitals** i sobre la millora de la provisió de capacitats i competències digitals.⁶⁷ Les recomanacions aborden la transformació digital en tots els nivells educatius (educació i formació infantil, primària, secundària i professional, i educació superior i de persones adultes), sota una perspectiva de l’aprenentatge permanent i dirigida a tots els grups de població (joves, persones adultes i professionals). Val a dir que en el marc del compromís de la [Dècada digital](#), l’objectiu fixat per la UE és que el 80% de la població entre 16 i 74 anys tingui com a mínim capacitats digitals bàsiques el 2030. Aquesta iniciativa estableix uns objectius digitals concrets que els estats membres han d’assolir en quatre àmbits: capacitats, infraestructures, empreses i serveis públics.

Pel que fa a les darreres orientacions per a les polítiques d’ocupació dels estats membres esmentar que el 2023 es mantenen les adoptades el 2022. El 2024 la **Decisió (UE) 2024/3134 del Consell, de 2 de desembre de 2024 recull unes noves orientacions** adoptades pel Consell.⁶⁸

⁶⁵ [Proposta de Decisió del Parlament Europeu i del Consell sobre l’Any Europeu de les Competències 2023](#). Comissió Europea, COM (2022) 526 final 2022/0326 (COD), de 12.10.2022.

⁶⁶ [Decisió \(UE\) 2022/2296 del Consell de 21 de novembre de 2022 relativa a les orientacions per a les polítiques d’ocupació dels estats membres](#) (DOUE núm. 304, de 24.11.2022). Desenvolupa un conjunt d’orientacions dirigides a: 1. impulsar la demanda de mà d’obra, 2. augmentar l’oferta de treball i millorar l’accés a l’ocupació, les qualificacions i les competències, 3. millorar el funcionament dels mercats de treball i l’eficàcia del diàleg social i 4. fomentar la integració social, combatre la pobresa i promoure la igualtat d’oportunitats.

⁶⁷ [Recomanació del Consell sobre els factors facilitadors clau per a l’èxit de l’educació i la formació digitals](#). Brussel·les, 23 de novembre de 2023 (OR. en) 15741/23.

⁶⁸ [Decisió \(UE\) 2023/2528 del Consell, de 9 d’octubre de 2023, relativa a les orientacions per a les polítiques d’ocupació dels estats membres](#) (DOUE núm. 2528, de 14.11.2023) i [Decisió \(UE\) 2024/3134 del Consell de 2 de desembre de 2024, relativa a les orientacions per a les polítiques d’ocupació dels estats membres](#) (DOUE núm. 3134, de 13.12.2024).

En conjunt el text manté les ja enunciatedes els 2022, si bé es detecten lleus canvis i algunes noves referències. Per exemple l'Orientació 7 en la seva referència a la millora de la capacitat dels serveis públics d'ocupació per proporcionar una assistència personalitzada i oportuna a les persones i així cobrir les necessitats presents i futures del mercat laboral, sota una gestió basada en la digitalització, afegeix que els estats membres han de fer l'ús possible del finançament i el suport tècnic de la UE i també que els serveis privats d'ocupació poden jugar un paper en aquesta matèria. Ambdues referències no constaven en les orientacions dels estats membres del 2022 i previsiblement poden tenir afectació en els serveis d'intermediació laboral i en les polítiques de formació per a l'ocupació desenvolupades pels serveis públics d'ocupació.

4.1.2. Àmbit estatal

Coordinada amb les polítiques i directrius europees, Espanya ha desplegat un marc normatiu i estratègic per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones adaptada a les necessitats del mercat laboral. La Constitució espanyola reconeix el desenvolupament de la competència exclusiva de l'Estat espanyol en la legislació laboral i educativa (art. 149.1.7CE i art. 149.1.30CE), sens perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En l'anàlisi del marc normatiu dels darrers anys, una primera fita rellevant és l'aprovació de la [Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional](#).⁶⁹ En ella, tal com es disposa en el preàmbul, es regula la creació d'un Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional (SNQP) per tal de facilitar la integració de les diferents formes de certificació i acreditació de les competències i les qualificacions professionals. La seva importància resideix en el fet que facilita la integració entre la formació professional i el mercat laboral, al mateix temps que impulsa la creació d'un Catàleg nacional de qualificacions professionals i un Catàleg modular d'FP, per tal d'incorporar la formació associada a les unitats de competència de les qualificacions professionals, que constitueix el referent per al disseny dels títols d'FP i dels certificats de professionalitat (art.7). També es contemplan dos aspectes fonamentals del SNQP: la informació i l'orientació professional.⁷⁰

També en el marc de les competències exclusives de l'Estat s'aprova la [Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació](#)⁷¹ que regula el marc general de les polítiques actives d'ocupació (PAO) i el funcionament del Sistema Nacional d'Ocupació (SNO). Aquesta norma fou derogada pel [Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'ocupació](#),⁷² aprovat amb la voluntat d'actualitzar-la i per incorporar altres disposicions sobre les matèries que en ella es regulaven, però cal dir que no es generen canvis substantius en el seu contingut.

El mateix any 2015 s'aprova la [Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral](#).⁷³ Amb ella es vol donar resposta a la situació del mercat de treball després de la crisi del 2008 perquè, tot i el context de recuperació

⁶⁹ La Llei Orgànica 5/2002, 19 juny (BOE núm. 147, de 20.06.2022), fou derogada per la Disposició derogatòria única de la Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març d'ordenació i integració de la FP (BOE de 21.04.2022).

⁷⁰ Vegeu també el [Reial decret 1128/2003, de 5 de desembre, pel qual es regula el Catàleg nacional de Qualificacions Professionals](#) (BOE núm. 223, de 17.09.2023); [Reial decret 34/2008, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat](#) (BOE núm. 17, de 31.01.2008) i [Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral](#) (BOE núm. 205, de 25.08.2009). El Catàleg nacional de Qualificacions Professionals CNCP és la base i el referent que permet la integració entre els sistemes d'FP en l'àmbit educatiu (Títols de FP) i d'FP per a l'ocupació (certificats de professionalitat). També és el referent per a l'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral i aprenentatges no formals.

⁷¹ BOE núm. 301, de 17.12.2003.

⁷² BOE núm. 255, de 24.10.2015. Aquest Reial decret legislatiu ha estat derogat, amb efectes de 2 de març de 2023, per la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, amb l'excepció dels articles 15 a 18, que es mantenen en vigor fins a l'entrada en funcionament efectiu de l'Agència Espanyola d'Ocupació, de conformitat amb el que estableix la disposició derogatòria única.1 d'aquesta Llei (BOE núm. 51, d'01.03.2023).

⁷³ BOE núm. 217, de 10.09.2015.

econòmica, encara persisteixen alts nivells d'atur en determinats sectors i col·lectius. A més, s'intenta atendre les debilitats detectades per la concertació social i recollides en l'Acord de formació professional per a l'ocupació 2006.

Per tant, davant de la demanda creixent de millors qualificacions, la reforma del sistema de formació per a l'ocupació s'orienta a millorar la qualitat dels cursos. L'objectiu és que les persones millorin la seva ocupabilitat i puguin tenir accés a llocs de treball més qualificats gràcies a una formació de qualitat. La justificació d'aquesta relació s'especifica en el propi preàmbul que assenyalava que el binomi ocupació-formació és un model d'èxit, però que per ser efectiu requereix d'un sistema d'FP millor i de més qualitat. Alhora cerca dotar el sistema de més transparència, especialment pel que fa a la gestió dels recursos.

Convé destacar que es planteja un nou enfocament de les iniciatives d'FP per a l'ocupació en situar les pròpies empreses i les persones treballadores en el centre del sistema. En la Llei també es vol donar resposta a la manca de planificació estratègica de l'FP per a l'ocupació i, en aquest sentit, s'atorga un major protagonisme a les empreses i als agents socials que passen a tenir un paper més actiu en la detecció de les necessitats formatives, en l'execució dels programes i en la planificació i disseny estratègic. Amb tot, el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE, d'acord amb les sigles en castellà) lidera la coordinació del sistema i garanteix que les accions formatives s'ajustin a les necessitats del mercat laboral.

Posteriorment, el [Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, regula el sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral](#),⁷⁴ desenvolupa reglamentàriament els preceptes recollits per la Llei 30/2015. Concretament, l'art.1 fixa com objectiu "la regulació de les iniciatives i programes d'FP per a l'ocupació, els requisits i límits de les accions formatives, els seus destinataris i la forma d'acreditació de les competències adquirides pels treballadors i treballadores, així com els instruments del sistema integrat d'informació i el règim de funcionament del sistema d'FP per a l'ocupació.". Sobre el reconeixement de les competències adquirides per l'experiència laboral cal fer atenció al [Reial decret 143/2021, de 9 de març](#).⁷⁵

També en matèria d'educació i formació professional cal fer esment del [Reial decret 272/2022, de 12 d'abril pel qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent](#),⁷⁶ que inclou les qualificacions dels ensenyaments obligatoris fins el nivell superior de la formació professional i dels ensenyaments artístics i esportius fins a l'ensenyament universitari. S'inclouen les titulacions i certificacions oficials del sistema educatiu espanyol, així com els certificats de professionalitat en l'àmbit de l'FP per a l'ocupació.⁷⁷

Amb tot, el marc normatiu de l'any 2022 destaca per l'aprovació de la [Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'Ordenació i Integració de la Formació Professional](#)⁷⁸ que fixa i ordena les modalitats de formació i l'orientació professional, alhora que també regula les acreditacions, les certificacions i

⁷⁴ BOE núm. 159, de 05.07.2017.

⁷⁵ [Reial decret 143/2021, de 9 de març, pel qual es modifica el Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral](#) (BOE núm. 59, de 10.03.2021).

⁷⁶ BOE núm. 109, de 07.05.2022. Amb aquesta norma es completa el marc general de qualificacions espanyol que ja comptava amb la part corresponent a l'educació superior en aprovar-se amb anterioritat el Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, per qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES).

⁷⁷ Vegeu també l'[Ordre EFP/942/2022, de 23 de setembre, per la qual es regula l'oferta formativa del sistema de Formació professional en l'àmbit laboral associada al Catàleg nacional de qualificacions professionals efectuada per les administracions competents, s'estableixen bases reguladores, així com les condicions per al finançament](#) (BOE núm. 239, de 05.10.2022) i el [Reial decret 62/2022, de 25 de gener, de flexibilització dels requisits exigibles per impartir ofertes de formació professional conduents a l'obtenció de certificats de professionalitat, així com de l'oferta de formació professional a centres del sistema educatiu i de formació professional per a l'ocupació](#) (BOE núm. 23, de 27.01.2022).

⁷⁸ BOE núm. 78, d'01.04.2022. La Llei, en vigor des de l'abril de 2022, s'aplica definitivament el curs 2024-2025. El desplegament de la norma, té lloc un any més tard amb l'aprovació del [Reial decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema d'FP](#) (BOE núm. 174, de 22.07.2023).

els títols d'FP. La norma tracta de proporcionar una FP adequada, flexible i de qualitat al llarg de la vida laboral de les persones i, d'altra banda, proveir les empreses i els sectors productius de nous perfils professionals d'acord amb les seves demandes de personal qualificat i, d'aquesta manera, fer front a les noves necessitats competencials (digitalització, transició verda, etc.).

Alhora la norma integra els dos subsistemes existents, la formació professional del sistema educatiu i l'FP per a l'ocupació, de tal manera que la regulació ordena tant els cicles formatius com els certificats professionals (certificats de professionalitat d'abans).

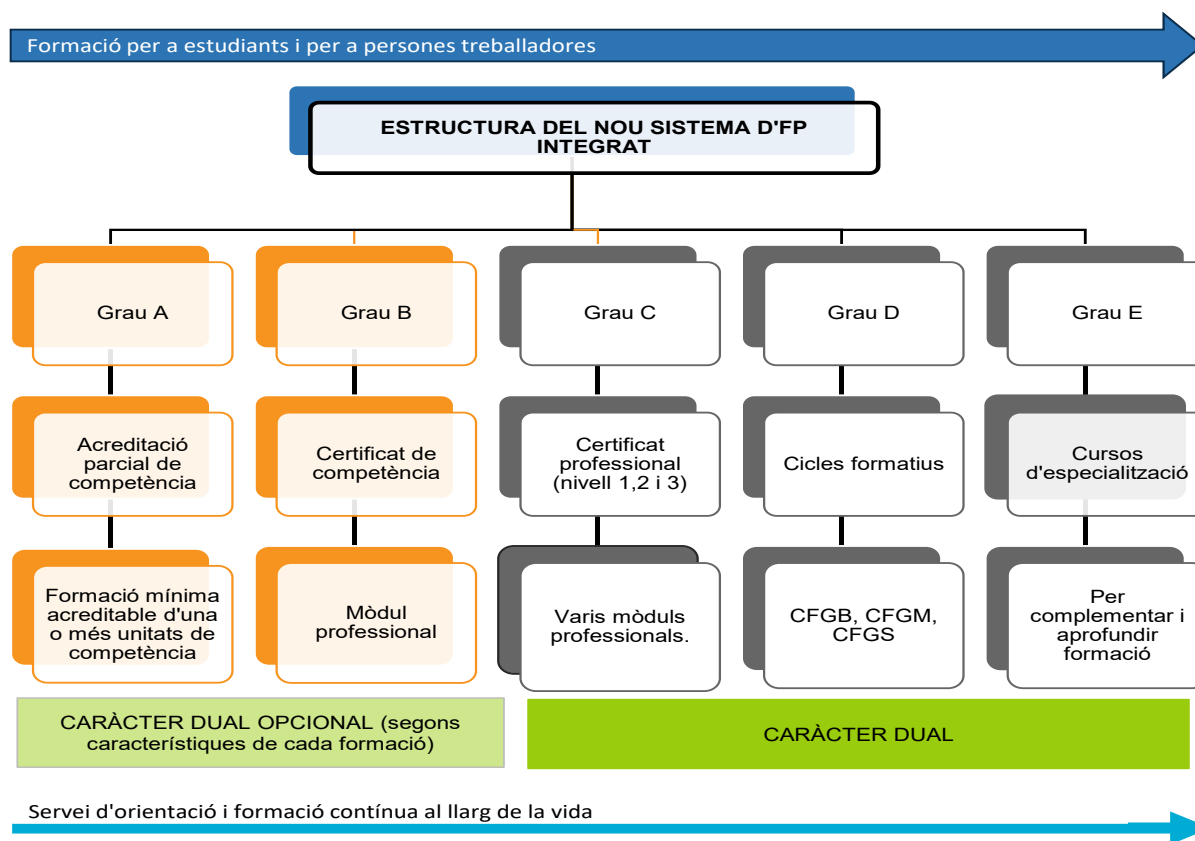
D'altra banda, es possibilita el reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per altres vies no formals (sense dret a títol o certificació oficial), mitjançant un procediment establert al Títol VI de la norma. Així, el sistema d'FP es consolida la formació en un sistema acreditable, acumulable i accessible.

El sistema incorpora un tret diferencial respecte a altres models anteriors ja que les persones constitueixen un dels eixos centrals. Tal com s'ha avançat, la norma s'adreça a tota la ciutadania independentment l'edat, perquè tothom pugui adquirir les competències necessàries per millorar la seva trajectòria laboral al llarg de la vida o accedir a un nou lloc de treball, en línia amb els objectius d'aprenentatge permanent, a la vegada que garanteix un acompanyament-orientació i un itinerari formatiu individualitzat.

En aquest sentit, el sistema plantejat incorpora més flexibilitat per diferents motius: pel caràcter modular, per l'acumulació d'unitats competencials, per poder accedir a formacions de diferent durada i contingut (microformacions, cicles anuals i cursos d'especialització més o menys breus) i perquè cerca afavorir el trànsit entre les diferents etapes d'FP, altres ensenyaments del sistema educatiu o els estudis universitaris.

A més, cal destacar l'impuls de la formació dual que s'estén a tots els nivells d'FP (en els graus C i D de forma obligatòria, en el grau E si s'escau es poden desenvolupar en dual i en els graus A i B poden o no ser duals segons si ho exigeix el contingut de la formació). D'aquesta manera es vincula directament amb la millora de l'ocupabilitat i atorga a les empreses un rol específic de tutoria i d'avaluació. També les organitzacions sindicals i empresarials més representatives participaran en la governança executiva i estratègica del sistema. Per tant, es fomenta la col·laboració entre centres formatius, agents socials i administració per facilitar la inserció laboral de l'alumnat i promoure la formació en el lloc de treball.

FIGURA 7. Estructura del nou sistema d'FP integrat



Nota1: Els cursos del grau E es poden desenvolupar, si escau, amb caràcter dual (art. 52.1 LO 3/2022). L'oferta dels graus A i B pot o no tenir aquest caràcter dual (art. 55.1 LO 3/2022).
 Font: elaboració pròpia.

De nou en el marc laboral insistir en que l'ocupabilitat constitueix un element central de la política d'ocupació, tal i com es determina en la [Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació](#), que va entrar en vigor el 2 de maig de 2024.⁷⁹ La Llei 3/2023 estableix el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació i regula el conjunt d'estructures, recursos, serveis i programes que integren el sistema nacional d'ocupació. Per donar resposta a aquests objectius s'estructura en sis títols relatius a la política d'ocupació, els serveis públics i privats d'ocupació, les polítiques actives d'ocupació (PAO), la cartera de serveis i els serveis garantits, els compromisos de les persones i entitats demandants d'ocupació, el finançament i l'avaluació de la política d'ocupació.

L'ocupabilitat, en el propi Capítol II, s'entén com un concepte transversal i integrador que aglutina un conjunt de competències i qualificacions transferibles que reforcen la capacitat de les persones per conservar un treball, per progressar professionalment i per adaptar-se als canvis tecnològics i de les condicions del mercat de treball. Per aquest motiu, l'ocupabilitat constitueix un dret i un deure de les persones demandants dels serveis públics d'ocupació i es configura com l'eix central de la política d'ocupació. En tant que dret, el Sistema nacional d'ocupació ha de vetllar pel manteniment i millora de l'ocupabilitat de les persones demandants d'ocupació i facilitar el seu accés a una ocupació.

Una altra de les novetats de la Llei d'ocupació és la configuració àmplia i integradora de les polítiques actives d'ocupació (PAO), objecte de regulació en el Títol III de la Llei. Les PAO inclouen els serveis i programes d'orientació, intermediació, ocupació, formació en el treball i assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria, dirigits tots ells a impulsar la creació d'ocupació, a millorar l'ocupabilitat i a incrementar les possibilitats d'accés a un treball. En aquest

⁷⁹ BOE núm. 51, d'01.03.2023. Vegeu també el Reial Decret 438/2024, de 30 d'abril, pel que es desenvolupa la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació.

punt és important assenyalar, tot i que es comentarà més endavant, la integració de la intermediació laboral dins del catàleg de les PAO, un fet que diferencia aquesta Llei de les normatives anteriors. També s'amplien els grups de persones i els col·lectius d'atenció preferent (fins a 20) i el termini d'execució de les PAO, es millora el seu finançament i la seva avaluació i s'afegeix la prospecció de les ofertes de treball i la selecció.

El pilar de la nova Llei és l'acompanyament personalitzat a les persones que tindran garantida una Cartera comuna de serveis, posteriorment desenvolupada pel Reial decret 438/2024, de 30 d'abril.⁸⁰ En aquest sentit, s'elaborarà un perfil individualitzat de la persona que rebrà tutorització individual i continuada i per a la qual s'elaborarà un itinerari personalitzat. A més, cada persona tindrà un expedient laboral personalitzat únic.

La formació professional en l'àmbit laboral passa a ser formació en el treball. En ella s'inclouen totes les iniciatives i accions de formació de naturalesa laboral, que no es vinculen al Catàleg d'Estàndards de Competències,⁸¹ que es programen i desenvolupen per a la formació al llarg de la vida de tota persona treballadora, ocupada o aturada, amb la finalitat de millorar la seva qualificació, requalificació i adaptació professionals i facilitar la lliure elecció de professió o ofici i la promoció professional, sense que puguin patir cap mena de discriminació.

Quant a la modernització i la millora de l'eficàcia del Sistema Nacional d'Ocupació convé esmentar que, entre els aspectes essencials de la norma, s'inclou la transformació del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE, d'acord amb les sigles en castellà) en l'Agència Espanyola d'Ocupació (AEE, d'acord amb les sigles en castellà), que ha de concretar-se per reial decret.

D'altra banda, en relació amb la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida cal fer un esment de les estratègies i els plans per a l'ocupació i per a la formació i la qualificació professional més rellevants. Així, en l'àmbit espanyol cal citar [l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2025-2028](#) (EESAO 2025-2028),⁸² que constitueix el marc per a la determinació dels objectius comuns a assolir pel conjunt dels serveis públics d'ocupació, ja que fixa un instrument que garanteix la igualtat d'accés i atenció de les persones beneficiàries de les polítiques d'activació per a l'ocupació de tota Espanya.

⁸⁰ Reial Decret 438/2024, de 30 d'abril, pel que es desenvolupa la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació i els serveis garantits establerts en la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació (BOE núm. 106, d'01.05.2024).

⁸¹ Aquest Catàleg d'estàndards de competències, que modifica el Catàleg nacional de qualificacions professionals, es crea en la pròpia norma per adaptar la denominació amb el significat que tenen en altres països de la UE i evitar errors interpretatius del terme "qualificació". La Llei també crea el Catàleg Modular de l'FP i el Catàleg nacional d'ofertes d'FP i defineix els elements bàsics del currículum d'FP. Aquests són els elements integrants del Sistema nacional d'FP. Vegeu també el [Reial decret 69/2025, de 4 de febrer, pel que es desenvolupen els elements integrants i els instruments de gestió del Sistema Nacional d'FP i es modifica el Reial decret 375/1999, de 5 de març, pel qual es crea l'Institut Nacional de les Qualificacions](#) (BOE núm. 31, de 05.02.2025).

⁸² Reial decret 1069/2021, de 4 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 (BOE núm. 170, de 16.07.2025). Vegeu també les edicions prèvies: [Reial decret 1069/2021, de 4 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024](#) (BOE núm. 292, de 07.12.2021) i [Reial decret 1032/2017, de 15 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2017-2020](#) (BOE núm. 305, de 16.12.2017). En l'EEO 2021-2024, a més de prioritzar les reformes normatives, es recullen les polítiques actives d'ocupació i d'intermediació laboral que es desenvolupen en el conjunt de l'Estat. La finalitat és coordinar els esforços que realitzen els agents del Sistema Nacional d'Ocupació per millorar la seva eficàcia i eficiència en la consecució d'uns objectius comuns per a les polítiques d'activació, de conformitat amb els principis recollits en la pròpia Estratègia. L'EEO 2017-2020 dona continuïtat a l'aprovada pel període 2014- 2016. En ella es reforça el sistema d'avaluació de la FPO, ja que la integra amb la resta d'avaluacions de les polítiques actives d'ocupació, i emfatitza el reforç dels programes de formació per a les persones desocupades de llarga durada i per a majors de 50 anys.

L'EESAO 2025-2028 se centra en garantir l'exercici dels drets i deures de les persones usuàries i de les empreses i, per primera vegada, incorpora els resultats positius obtinguts en l'avaluació de l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2021-2024. Alineada amb els set objectius fixats en la Llei, l'EESAO 2025-2028 concreta sis objectius generals: la millora de l'ocupabilitat, la millora de la intermediació, l'augment de la cobertura de l'atenció a les persones perceptores de prestacions, la consolidació i millora de les xarxes d'orientació professional, l'increment de la participació en la formació i l'impuls i sistematització de l'atenció a les empreses. Alhora l'EESAO proposa un conjunt d'indicadors periòdics per avaluar les actuacions dutes a terme pels serveis públics d'ocupació i determina que les avaluacions es faran de forma anual, biennal i a la seva fi.

Quant els plans que impulsen la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida cal fer atenció a:

- [Pla de recuperació, transformació i resiliència](#) (2021) que és el full de ruta del Govern estatal per a la modernització de l'economia, la recuperació del creixement econòmic i la creació de treball i per la reconstrucció econòmica sòlida, inclusiva i resistent després de la crisi de la COVID-19. En destaquen els següents aspectes:
 - o Està inspirat en l'Agenda de Canvi, l'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides;
 - o Es focalitza en 4 dimensions: (1) la transició ecològica, (2) la transformació digital i (3) la igualtat de gènere i (4) la cohesió social i territorial
 - o S'estructura al voltant de 10 polítiques que incideixen directament en aquells sectors productius amb més capacitat de transformació del teixit econòmic i social espanyol. Pel que fa a aquest informe convé destacar la Política 7: [Educació i coneixement, formació contínua i desenvolupament de competències](#), que preveu un pla nacional de competències digitals, un pla estratègic d'impuls de la formació professional i la modernització i digitalització del sistema educatiu. Política 8: [Nova economia de les ciutats i polítiques d'ocupació](#), que contempla l'impuls de les polítiques actives d'ocupació.
- [Pla anual per al foment de l'ocupació digna 2025 \(PAFED\)](#).⁸³ D'acord amb el que s'estableix a l'art. 13.2 de la Llei 3/2023 d'ocupació anualment s'elabora aquest Pla que constitueix un dels instruments de coordinació del Sistema Nacional d'Ocupació i que concreta els objectius de l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 previstos pel 2025. Es concreten els objectius a assolir durant l'any, tant per al conjunt d'Espanya com en cadascuna de les comunitats autònomes, dels serveis d'ocupació públics, d'acord amb la prelación fixada en la Llei d'ocupació. Entre les novetats més rellevants respecte dels plans precedents destacar que s'estableixen, per primera vegada, objectius quantitatius per col·lectius d'atenció prioritària (joves, dones, joves i dones amb qualificació baixa, persones aturades de llarga durada, persones més grans de 45 anys, persones amb discapacitat i persones en situació de vulnerabilitat). També es dissenya una estructura d'indicadors adaptats a l'Estratègia

⁸³ [Resolució de 24 de juliol de 2025, de la Secretaria d'Estat de Treball, pel que es publica l'Acord del Consell de Ministres de 15 de juliol de 2025, pel qual s'aprova el Pla Anual per al Foment de l'Ocupació Digna 2025](#) (BOE núm. 183, de 31.07.2025). L'anterior Pla anual per al foment de l'ocupació digna 2024 s'aprova en un context condicionat per l'execució de les inversions i reformes del Pla de recuperació, transformació i resiliència i per la guerra entre Ucraïna i Rússia. Entre les novetats més rellevants respecte als plans precedents destacar la fixació d'objectius mínims d'atenció de persones demandants d'ocupació per territoris, tenir en compte les persones i els col·lectius prioritàris fixats en la Llei 3/2023, fixar un objectiu global de millora de l'ocupabilitat del 10% i establir un termini de 6 mesos per tenir els perfils i els itineraris del col·lectiu de persones més de 45 anys i els tutors/res assignats a les persones demandants d'ocupació, entre d'altres.

2025-2028 i s'estableix una periodicitat trimestral per a la publicació relativa al seguiment del PAFED.

- [I Pla estratègic d'FP del Sistema Educatiu 2019-2022](#) que fixa entre les seves fites la promoció de l'aprenentatge permanent i impulsar l'assoliment dels objectius de l'Agenda 2030 i dels ODS. S'estructura en 9 eixos o àmbits i en 16 objectius estratègics. A la vegada aquests objectius es desagreguen en un conjunt de línies d'actuació amb mesures concretes.
- [Pla per a l'FP, el creixement econòmic i l'ocupabilitat \(Pla per a la modernització de l'FP\) \(2020\)](#) que suposa la continuïtat i l'ampliació de les actuacions previstes en el I Pla estratègic d'FP (2018). Tot i ser un Pla anterior a l'aprovació de la Llei 3/2022 d'FP, l'àmbit d'aplicació abasta tant el sistema educatiu com l'FP per a l'ocupació. L'impuls de l'FP es defineix en base a: 1. Reconeixement i acreditació de les competències professionals; 2. Flexibilitat i millora de l'accessibilitat de l'FP i l'orientació professional i 3. Incorporació de la digitalització, la innovació i l'emprenedoria en el sistema d'FP. Entre els seus principis vertebradors està la col·laboració públic-privada i la participació de les empreses en la definició de perfils competencials i l'establiment dels programes formatius.

Entre les actuacions previstes més relacionades amb aquest informe cal destacar: l'obertura d'un procés permanent de convocatòria oberta de reconeixements i acreditació de competències professionals, la implantació d'una oferta modular d'FP i la creació d'un catàleg d'aquesta oferta, el disseny, en col·laboració amb les empreses, de programes de formació per a les plantilles o la creació d'un registre únic d'FP que permeti disposar d'un document de "vida formativa professional" on s'incorporin totes les titulacions i acreditacions associades al sistema nacional d'FP, entre d'altres.

En darrer terme cal esmentar que el mes de maig de 2025 el Consell de Ministres aprova, a proposta del Ministeri de Treball i Economia Social, destinar un import de 2.571.961.030€ a polítiques actives d'ocupació (programes d'ocupació, formació en el treball i modernització dels serveis públics d'ocupació). La distribució territorial d'aquests fons s'aprova en la Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals que té lloc el mes de juliol de 2025. És important destacar que s'incorpora un marc de finançament plurianual fins l'any 2029 per donar continuïtat a l'execució de les polítiques actives d'ocupació i proporcionar estabilitat al Sistema Nacional d'Ocupació. L'impacte en la millora de l'ocupabilitat d'aquests fons ha de ser avaluat en el Pla anual per al foment de l'ocupació digna 2025.

4.1.3. Àmbit català

El desenvolupament de polítiques i estratègies relacionades amb la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida a Catalunya estan condicionades per la delegació i l'assumpció de les competències en matèria d'ocupació, d'educació, de formació i d'intermediació laboral, així com per la necessària coordinació amb la regulació estatal i europea. A més, cal destacar que l'aprovació d'aquestes normes i estratègies ha estat paral·lela a l'aprovació d'algunes de les normes d'àmbit europeu i estatal ja comentades, cadascuna en el marc competencial que li correspon.

Una de les primeres fites és la creació del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) amb la Llei 17/2002, del 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya.⁸⁴ Pel que fa a aquest informe cal destacar que el Capítol III desenvolupa els serveis ocupacionals del SOC entre els quals es regula la informació i l'orientació professionals, la intermediació en el mercat de treball i la formació professional ocupacional i contínua (ara formació en el treball). També és important esmentar que la Disp. Add. 3a impulsa la creació de

⁸⁴ [Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya](#) (DOGC núm. 3676, de 12.07.2002).

l'Institut Català de les Qualificacions Professionals com a òrgan responsable del desenvolupament del sistema integral de formació i de les qualificacions professionals. Així mateix, promou la constitució del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya amb l'objectiu de desenvolupar la formació professional contínua com a instrument essencial per a garantir la formació al llarg de la vida i l'adaptació i el manteniment de la capacitació professional dels treballadors i treballadores.

Les referències a l'aprenentatge al llarg de la vida també estan presents en [l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2005-2007](#),⁸⁵ on s'estableix el foment de la formació contínua com una eina per millorar la competitivitat empresarial i les qualificacions dels treballadors/es. La continuïtat d'aquest Acord té lloc amb la signatura de [l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011](#), que contenia cent dues mesures derivades de vint-i-tres línies de treball agrupades en set blocs temàtics. Entre elles convé destacar les relatives a l'educació i la qualificació de les persones i, en especial, les línies d'impuls estratègic de la formació professional. En matèria de qualitat de l'ocupació cal ressaltar les propostes sobre les polítiques actives d'ocupació (com ara posar en funcionament l'Observatori del Treball, consolidar un nou model territorial del SOC, millorar els mecanismes públics d'orientació i intermediació i els itineraris d'atenció especialitzada o impulsar el Pla d'avaluació contínua de les polítiques d'ocupació).

D'acord amb l'Estratègia Europa 2020 per a l'assoliment dels objectius es requereix la implicació de tots els nivells de govern (estatal, regional i local). En el cas de Catalunya, la Generalitat va aprovar l'any 2012 [l'Estratègia Catalunya 2020 \(ECAT 2020\)](#) amb l'objectiu de reactivar l'economia dins d'un model de creixement més intel·ligent, sostenible i integrador.⁸⁶ L'ocupació i la formació constitueixen dos dels sis àmbits prioritaris d'actuació. Alhora entre els vuit eixos estratègics, que orienten i coordinen les polítiques públiques, convé fer atenció als següents tres: E1. Millorar l'ocupabilitat, en especial per mitjà de l'orientació professional i la formació; E2. Millorar el funcionament del mercat laboral i E7. Impulsar la modernització i la simplificació de l'Administració.⁸⁷

El 2015, també per donar compliment a les directrius fixades en el Tractat de la UE, en l'Estratègia Europa 2020 i en l'Estratègia europea d'ocupació i a la vegada incorporar altres convenis i recomanacions internacionals com el Conveni 88 de l'OIT, s'aprova la [Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya](#), que deroga la Llei

⁸⁵ Signat per CCOO, UGT, Foment, Pimec i Fepime, estableix vuitanta-sis mesures per executar en el període 2005-2007 amb l'objectiu de fomentar la competitivitat i orientar la política econòmica cap a la millora de la productivitat, el creixement econòmic, la qualitat de l'ocupació i la cohesió social. Aquest Acord va ser el resultat del procés de concertació del Govern, els sindicats i les organitzacions empresarials obert el 2004.

⁸⁶ El document de bases de l'ECAT 2020 presentat amb anterioritat obre un procés de diàleg amb els agents econòmics i socials i per promoure una reorientació de les polítiques públiques i impulsar el camí cap a la recuperació econòmica. Cal tenir present que en l'elaboració de la ECAT 2020 es van tenir en compte els resultats del balanç de tancament de l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011

⁸⁷ Pel que fa l'acompliment dels objectius ODS esmentar que el 2016 el Govern de Catalunya es va comprometre a elaborar un Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 i elaborar un sistema integrat d'objectius i indicadors per avaluar el nivell de compliment dels ODS, que finalment es va aprovar el 2019. El pla pren com a referència l'informe "[L'Agenda 2030: transformar Catalunya, millorar el món](#)" elaborat pel Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible (2016). Vegeu també l'[Acord nacional per a l'Agenda 2030](#) que dona compliment al mandat del Parlament enunciat en la Moció 20/XII sobre l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, aprovada el 9 de novembre de 2018.

17/2002 i que suposa un canvi important en el marc institucional en relació amb la planificació i la implementació al territori de les polítiques actives d'ocupació.⁸⁸

És important assenyalar que un dels objectius de la norma té molt a veure amb l'ocupabilitat de les persones, una ocupabilitat que es relaciona amb l'orientació, la formació i la intermediació laboral. En concret l'objectiu fixat és "garantir el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones, entès com el dret a disposar, al llarg de la vida activa i especialment en el cas de les persones en demanda d'ocupació, d'una cartera de serveis que inclogui com a mínim l'orientació, la formació, la intermediació i l'acompanyament, adequats a les característiques i les necessitats de cada persona" (art. 1d).

Alhora, l'esmentada Llei estableix que l'FP per a l'ocupació i l'acreditació de competències formen part del sistema de formació i qualificacions professionals del sistema educatiu i de la formació per a l'ocupació de Catalunya, sotmesos a llur normativa específica, promoguts i sostinguts amb fons públics o autoritzats per la Generalitat, destinats als alumnes dels ensenyaments reglats, a les persones al llarg de la vida activa i a les empreses.

En aquesta línia defineix l'aprenentatge permanent com "el terme amb què es coneix la formació al llarg de la vida de les persones, té els objectius següents: d'una banda, facilitar la incorporació qualificada de les persones al mercat laboral i millorar i actualitzar permanentment llurs competències professionals i, de l'altra, atendre les necessitats dels recursos humans qualificats de les empreses". Així mateix, l'article 24 de la Llei atorga al SOC la funció d'expedir els certificats de professionalitat acreditatius de les experiències adquirides mitjançant la superació dels programes corresponents o per la via de l'acreditació de l'experiència laboral.

El mateix any 2015 també s'aprova la [Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals](#),⁸⁹ encara vigent, que estableix la necessitat d'articular mecanismes per assolir la integració dels subsistemes de la FP a Catalunya. A partir d'ella es consolida la formació professional al llarg de la vida com un element estratègic per millorar el nivell de qualificació professional de les persones, per incrementar-ne l'ocupabilitat i per impulsar la competitivitat del teixit productiu català. I, en el Capítol II de la norma, es crea l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, una entitat que neix per vertebrar la integració de l'FP i que planteja tot un model sectorial i territorial de planificació de l'FP. En l'origen es va adscriure al Departament de Presidència, per bé que ara s'adscriu al Departament d'educació i FP.

En la Llei s'admet que la coordinació de la formació professional inicial i de la formació professional per a l'ocupació representa un repte per aconseguir diverses fites, com ara un servei eficaç orientat a facilitar competències i acreditacions professionals a les persones; afavorir el canvi del model productiu; augmentar el rendiment dels programes formatius; fer més atractiva la formació professional i millorar la gestió i el funcionament del sistema.

Per resoldre alguns d'aquests temes s'insisteix en la necessitat d'una bona prospecció de les necessitats de formació i qualificació professional, en aplicar una planificació de l'oferta formativa dels centres integrats i els centres de formació i en una especialització de l'oferta ajustada a les necessitats del mercat de treball. En relació amb els centres integrats cal esmentar que la seva regulació no s'aprovarà fins anys més tard, concretament el 2023, mitjançant el [Decret 137/2023](#),

⁸⁸ El desplegament de la Llei 13/2015 d'ordenació del SOC, en l'àmbit de la concertació territorial es produeix amb el **Decret 48/2020, de 24 de març**, que té per objecte regular les actuacions de foment de la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya. [Decret 48/2020 de 24 de març, de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial](#) (DOGC, núm. 8096, de 26.03.2020).

⁸⁹ DOGC núm. 6899, 25.06.2015.

de 25 de juliol, dels centres de formació professional integrada, el Projecte de decret del qual fou objecte del [Dictamen 8/2023 del CTEESC](#).⁹⁰

També l'[Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020](#) incorpora entre les novetats més significatives en FP la referència a les “noves polítiques de prospecció de necessitats formatives i d'activació de la formació i el seu reconeixement, com a factor essencial del nou model productiu.” A la vegada que “s'aposta per l'FP Dual o en model d'alternança per aconseguir un nou model industrial més integrador i competitiu.”⁹¹

En l'àmbit català també cal fer esment de diferents estratègies per a l'ocupació i per a la formació i la qualificació professional amb mesures per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida desenvolupades recentment.

En aquesta línia cal fer referència a l'[Estratègia catalana de formació i qualificacions professionals de Catalunya \(2020-2030\)](#) aprovada per la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals. En el seu eix 6 preveu els compromisos per impulsar l'avaluació i l'acreditació de competències professionals. També analitza la situació actual i planteja tres grans objectius estratègics que fan referència a l'establiment d'un servei regular i estable, la simplificació del procediment i la seva necessària digitalització. Amb aquest document s'ha de desplegar i impulsar l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, per donar compliment a la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya.

També cal citar l'[Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat \(ECO-Q\) 2022-2027](#),⁹² desenvolupada en el període immediatament posterior a la pandèmia de la COVID-19, que constitueix el full de ruta de les polítiques públiques en matèria d'ocupació de Catalunya fins el 2027. L'ECO-Q 2022-2027 integra el IV Pla d'ocupació de Catalunya i gaudeix de l'acord de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i de les associacions municipalistes. A més, es tracta de la primera ECO elaborada des de l'entrada en vigor de la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. La manifestació de la seva rellevància es pot observar en aquest mateix informe ja que els programes ocupacionals vigents que s'analitzaran en el capítol següent es desenvolupen en el marc de les directrius de l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat (ECO-Q) 2022-2027 i del Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació (PDPO) 2023-2025, que s'analitzarà més endavant.

⁹⁰ [Decret 137/2023, de 25 de juliol, dels centres de formació professional integrada](#) (DOGC núm. 8967, de 27.07.2023) i [Dictamen 8/2023 sobre el Projecte de decret pel qual es regulen els centres de formació professional integrada](#). Els centres d'FP integrada responen a l'objectiu d'atendre les necessitats de qualificació immediates i emergents del teixit productiu en general, ser una referència orientadora per al teixit productiu i formatiu del seu entorn, facilitar la integració de les ofertes de formació professional. Quant al Decret assenyalar que entre les finalitzats enumerades en l'art. 4 destaca: respondre a les necessitats de formació i qualificació professionals de les persones al llarg de la vida i d'acord amb les necessitats del mercat laboral de Catalunya i optimitzar l'ús eficient i coordinat dels recursos destinats a la formació i qualificació professionals. Val a dir que aquests centres poden ser de titularitat pública o privada, de nova creació o transformació d'altres ja existents i que poden delimitar la seva condició a una o més famílies professionals

⁹¹ Resolució TSF/2053/2018, de 4 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 79100065092016) (DOGC núm. 7702, de 07.09.2018).

⁹² [Acord GOV/184/2022, de 20 de setembre, pel qual s'aprova l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat 2022-2027 \(ECO-Q\)](#) (DOGC núm. 8758, de 22.09.2022). Vegeu també el [Dictamen 10/2022 del CTEESC](#). Anteriorment s'havien aprovat: l'[Estratègia catalana per a l'ocupació 2006-2011](#), on un dels objectius fixats era avançar en l'avaluació de les polítiques realitzades, així com assolir un major grau de coordinació amb d'altres plans d'actuació com ara amb l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia i l'[Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020](#), en línia amb les prioritats principals de l'Estratègia Europa 2020, que establia com a objectiu central millorar l'ocupabilitat dels treballadors i la competitivitat de les empreses catalanes. Destacar el vuitè eix de l'ECO centrat en generar coneixement de les polítiques d'ocupació a través de la seva avaluació, sota els principis d'eficàcia, eficiència, productivitat i impacte.

Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat (ECO-Q) 2022-2027

L'objectiu global de l'ECO-Q és impactar en tres àmbits diferents: les persones, les empreses i les entitats del territori que integren el sistema públic d'ocupació de Catalunya. Així, es proposen actuacions per:

- 1 - Millorar l'ocupabilitat i el benestar de les persones, impulsant el creixement professional a través de l'adaptació de la seva formació i qualificació a les necessitats del mercat laboral i invertint en l'aprenentatge permanent, contribuint així a la generació d'ocupació de qualitat.
2. Fomentar la competitivitat econòmica i empresarial i l'emprenedoria de Catalunya.
3. - Promocionar dins del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya la transformació digital i la cooperació entre agents advocant per l'adaptabilitat dels serveis i l'atenció personalitzada.

Les línies estratègiques de l'ECO-Q 2022-2027 s'han organitzat en dos grans blocs: A. Línies estratègiques específiques, adreçades a (1) les persones com a demandants de feina, (2) les empreses com a sectors productius, (3) els territoris com a marc del sistema i (4) l'emprenedoria; i B. Línies estratègiques transversals adreçades a la (5) transformació productiva i competitiva empresarial, (6) la transformació i modernització del model de prestació de serveis, (7) l'orientació a resultats i (8) la transparència i comunicació. Totes les línies disposen d'indicadors per avaluar el seu assoliment. Pel que fa a aquest informe convé destacar les següents línies estratègiques i els respectius objectius:

Línia 1 – Acompanyament de les persones: “Acompanyar les persones treballadores, en especial les persones considerades d'atenció prioritària, perquè es desenvolupin amb autonomia i controlin la seva trajectòria professional, garantint la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i la cohesió social.”

Objectiu 1: Situar les persones en el centre de les polítiques públiques d'ocupació, proporcionant un acompanyament personalitzat i continuat al llarg de la seva trajectòria professional, amb fórmules d'intervenció integrals.

Objectiu 2: Millorar la qualificació i la requalificació de la població activa i l'acreditació de competències professionals per adaptar-se de manera contínua a les necessitats i evolució del mercat de treball.

Línia 2 - Participació activa de les empreses “Vetllar perquè les empreses es converteixin en un aliat del SOC, tot promovent les relacions de complicitat, complementarietat i col·laboració.”

Objectiu 3: Facilitar a les empreses les eines necessàries per cobrir els llocs de treball vacants i generar ocupació de qualitat.

Objectiu 4: Fomentar la formació continuada dins de les empreses, orientada a la innovació, el coneixement, la qualificació, l'ocupació de qualitat i la sostenibilitat.

Línia 4 - Foment de l'emprenedoria

Objectiu 1: Assessorar i acompanyar la persona treballadora per compte propi al llarg de tota la seva carrera professional, prenent en consideració sectors estratègics i generadors d'ocupació de qualitat per a Catalunya.

Objectiu 2: Facilitar l'accés a la formació permanent de la persona treballadora per compte propi per tal que pugui adquirir les competències necessàries per desenvolupar la seva activitat, especialment les digitals.

Línia 6 - Transformació i modernització del model de prestació de serveis “Dissenyar i implantar progressivament un model de prestació de serveis integral, permanent en el temps, compromès amb l'excel·lència i que sigui inclusiu i adaptable als reptes econòmics i socials del territori.”

Objectiu 1: Iniciar el desplegament de la concertació territorial de manera conjunta entre les administracions locals i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, per avançar cap a un model de prestació de serveis basat en el desenvolupament de polítiques actives d'ocupació adaptades al territori.

Alhora la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida també es veu afectada per diversos plans, ja tinguin relació amb l'FP, amb l'acreditació i qualificació professional o per impulsar el desenvolupament de les polítiques d'ocupació. Entre els més rellevants recentment aprovats convé fer atenció als següents:

- [Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 \(2019\)](#)⁹³ té com a objectiu la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya, vetllant per l'assoliment dels 17 Objectius per al Desenvolupament Sostenible (ODS). El Pla identifica 920 [compromisos](#) del Govern amb

⁹³ [Acord GOV/132/2019, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya](#) (DOGC núm. 7969, de 27.09.2019).

relació a cadascun dels ODS i de les seves respectives fites. El seu contingut és dinàmic i estarà operatiu fins al 2030, amb l'objectiu de millorar a mesura que es vagi avançant en el procés periòdic d'actualització.

- **IV Pla general del Sistema FPCAT 2021-2023 (Sistema de formació i qualificació professionals de Catalunya)** té la voluntat d'adaptar la formació i la qualificació professionals de Catalunya per promoure una transformació del model productiu del país que doni resposta a les seves necessitats actuals i futures.⁹⁴

El Pla neix després d'un treball de concertació amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya i destaca per ser el primer Pla que es posa en marxa després de l'aprovació de la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals i ja amb l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya en funcionament.

En ell es constata que l'FP "facilita les competències i les qualificacions necessàries per a l'accés i la progressió professional en el món laboral, és a dir, és un recurs de formació disponible al llarg de la vida activa de les persones i abasta la formació professional inicial (del sistema educatiu) i la formació professional per a l'ocupació (en l'àmbit laboral)." I assenyalava que la integració d'ambdues vies constitueix un dels reptes rellevants pel Sistema FPCAT.

El Pla incorpora deu reptes per al període 2021-2023: 1. Servei de prospecció per a una planificació dels serveis bàsics del Sistema FPCAT ajustada; 2. Qualificació de les persones que acreditin les seves competències. 3. Desenvolupament del servei integrat d'informació i orientació; 4. Regulació i implantació dels centres d'FP integrada; 5. Desenvolupament del model d'avaluació del Sistema FPCAT; 6. Impuls i consolidació de perspectiva de gènere en l'FP; 7. Reconeixement i atractiu de l'FP per part de la societat (enfortir la imatge de l'FP subratllant-ne els alts índexs d'inserció laboral i l'atractiu per qui la cursa i pel teixit productiu del país); 8. Identificació de la qualificació de les persones professionals en les necessitats del Sistema FPCAT; 9. Increment de l'FP dual com a solució estructural i 10. Desenvolupament de la formació no presencial per millorar l'oportunitat d'accedir a l'FP.

⁹⁴ Anteriorment s'havien aprovat el **I Pla general d'FP a Catalunya 2003-2006** que s'articula a partir de quatre àmbits principals: la formació i la qualificació, que es materialitza amb la creació i l'inici de l'activitat de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals; la creació dels centres integrals, amb dotze projectes d'integració de la formació professional (PIFP); la informació i l'orientació professionals; i la qualitat de la formació professional. I, el **II Pla general de formació professional a Catalunya 2007-2010** que neix amb l'objectiu de modernitzar i potenciar l'FP i d'augmentar un 40% l'alumnat. I, **III Pla general de l'FP a Catalunya 2013-2016**, aprovat pel Govern i elaborat amb el consens dels agents socials més representatius, el Consell General de les Cambres i les entitats municipalistes de Catalunya. El Pla s'articula en quatre eixos estratègics: la planificació i adaptació de l'oferta formativa integrada a les necessitats del mercat de treball i de les persones; l'impuls dels centres d'FP integrats; l'organització d'un mecanisme integrat de reconeixement i acreditació de les competències professionals, i el desenvolupament d'un sistema integrat d'informació i orientació professional.

D'altra banda, convé esmentar que a principis del 2025 s'inicien els treballs per a l'elaboració del **V Pla General del Sistema FPCAT 2025-2028**. En la seva redacció hi col·laboren la Direcció General de Formació Professional, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC). D'altra banda, comptarà també amb el procés de diàleg social i permanent en el marc de la Comissió Rectora del Sistema FPCAT i del Consell FPCAT. Paral·lelament, l'Agència FPCAT desenvoluparà el seu propi Pla Estratègic per al període 2025-2028, que definirà les línies d'actuació i els objectius operatius d'acord amb les funcions que té atribuïdes, i continuarà els treballs en el projecte transversal d'anàlisi de l'FP amb perspectiva feminista.

- [II Pla d'acreditació i Qualificació Professionals \(2022-2024\)](#)⁹⁵ que neix per donar resposta al nou paradigma per al procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals generat per la nova normativa reguladora i per les noves oportunitats de finançament que permeten simplificar el procediment. Quant a la nova normativa esmentar que pocs mesos abans s'havia aprovat el Reial decret 143/2021 d'àmbit estatal de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral, que estableix un procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals obert de manera permanent en el qual la persona pot fer-hi la inscripció en qualsevol moment. A més, aquesta nova regulació planteja un servei on la persona és el punt d'interès central.

Els objectius especificats en el Pla són la millora del procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides per les persones al llarg de la vida, avançar en la digitalització del servei d'avaluació i acreditació de les competències professionals amb el desenvolupament de les aplicacions informàtiques, incrementar la promoció dels serveis mitjançant mesures de sensibilització i difusió de les oportunitats que ofereixen i promoure la continuïtat formativa de les persones mitjançant un pla de formació complementari i una oferta formativa que hi doni resposta.

Per a cadascun dels objectius el Pla desenvolupa diverses mesures que, a la vegada, contenen diferents accions, productes i indicadors per avaluar el desenvolupament. Alhora cada producte disposa d'una temporització i d'una previsió pressupostària.

- [Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació 2023-2025 \(PDPO 2023-2025\)](#), aprovat pel Consell de Direcció del SOC el 25 de maig de 2023, estableix diversos objectius d'acord amb els definits en la Llei 13/2015 i els derivats de l'ECO-Q 2022-2027. El Pla és l'instrument de planificació i programació de les accions del SOC, i concreta el conjunt de serveis i programes destinats a fomentar, directament o indirectament, l'ocupació i a desplegar les directrius contemplades al Pla. Convé esmentar que en aquest Pla es desenvolupa l'adaptació dels serveis del SOC als canvis de la nova Llei d'ocupació estatal, així com la transformació dels sistemes d'informació del SOC o la revisió del perfilat de les persones en situació d'atur.

Entre els objectius especificats en el Pla cal fer referència a l'Objectiu 4 dirigit a incrementar l'ocupabilitat de les persones treballadores mitjançant la millora de la descripció del seu perfil i l'orientació professional com a punt de partida per la seva derivació als serveis ocupacionals. Un perfil que, d'acord amb l'objectiu 5, s'ha d'anar revisant, juntament amb el protocol de derivació i l'actualització de la informació als serveis ocupacionals. També l'objectiu 6 fixa el focus en la persona demandant i determina que cal garantir el seguiment de la persona en relació amb el seu itinerari personalitzat.

Altres dels objectius o línies d'actuació del PDPO 2023-2025 són: la implementació del Pla director de les TIC per a la millora de la gestió i l'anàlisi dels serveis i programes ocupacionals; del desenvolupament de l'Estratègia d'ocupació juvenil 2022-2027, el desenvolupament del Pla d'acció per a persones majors de 45 anys i llarga durada 2023-2026 o revisar del perfilat de les persones demandants i el foment del Servei integrat d'orientació en el marc del SOC per millorar l'eficiència del servei, entre d'altres.

⁹⁵ S'elabora en l'Agència FPCAT amb el suport de la Generalitat (Dep. Educació i Dep. Empresa i Treball) juntament amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. Vegeu també Decret 3/2021, de 2 de febrer, pel qual s'aproven els Estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (DOGC núm. 8336, de 08.02.2021). Anteriorment s'havia aprovat el [I Pla d'acreditació i qualificació professionals a Catalunya \(2016-2018\)](#) aprovat el 12 de gener de 2017 amb l'objectiu de millorar la qualificació i l'ocupabilitat de les persones i alhora estimular la formació al llarg de la vida.

4.2. Implicació de les polítiques i estratègies en els serveis d'orientació, formació i qualificació professional i intermediació laboral

4.2.1. Orientació

L'orientació constitueix una de les mesures considerades efectives per millorar a curt i mig termini l'ocupabilitat, tant de les persones en situació d'atur com de les ocupades. Actualment, aquesta mesura gaudeix de més rellevància que en altres moments si bé convé destacar que fa temps que forma part del debat al voltant de l'ocupabilitat.

Així, es pot valorar en la [Resolució del Consell, de 15 de novembre de 2007, relativa a les noves qualificacions per a noves ocupacions](#) que convida els estats membres i la Comissió a preparar les persones treballadores per a les noves ocupacions mitjançant l'aprenentatge permanent i un servei d'orientació professional i un pla de formació individualitzat. O en el [Projecte de Resolució del Consell relativa a incloure millor l'orientació permanent en les estratègies permanents d'educació i formació permanent](#) on es reafirma el paper de l'orientació davant de les nombroses transicions en la vida (dels ensenyaments escolars a l'educació i FP o a l'educació superior o als llocs de treball, o entre l'ocupació i la desocupació, el pas per la formació addicional o el cessament de l'activitat laboral, etc.). Alhora, demana als estats membres reforçar el paper de l'orientació permanent sota el compliment de principis rectors, com ara facilitar l'accés de tota la ciutadania als serveis d'orientació, desenvolupar la garantia de qualitat dels serveis d'orientació i fomentar la coordinació i la cooperació dels diferents protagonistes a nivell nacional, regional i local.⁹⁶

En el règim jurídic estatal la importància de l'orientació també es manifesta en l'art. 8.2 del Reial decret 7/2015⁹⁷ que aprova la Cartera comuna dels serveis del Sistema Nacional d'ocupació, entre els quals s'inclou el Servei d'orientació professional. Aquest servei té per finalitat ajudar les persones usuàries a millorar la seva ocupabilitat, promoure la seva carrera professional, facilitar la seva contractació o orientar-les cap a l'autoocupació. En l'actualitat la cartera comuna de serveis es regeix pel que disposa el Reial decret 438/2024, de 30 d'abril,⁹⁸ que incorpora els serveis garantits establerts en la Llei 3/2023, de 28 de febrer d'Ocupació. Així, els serveis d'orientació comprenen les actuacions següents: elaboració d'un perfil individualitzat (art.12), tutorització individual, assessorament continuat i atenció personalitzada (art. 13) i Itinerari o pla personalitzat (art. 14). Alhora també es regula l'orientació en l'assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria i per al foment de l'economia social. Per a la millora dels processos d'orientació, entre d'altres, es proposa la creació d'un expedient laboral personalitzat únic de les persones usuàries dels serveis d'ocupació (art. 42).

És important assenyalar que la Llei d'ocupació 3/2023 d'ocupació fixa entre els seus objectius la reforma de les polítiques actives d'ocupació i entre les mesures proposades esmenta específicament la millora dels serveis d'orientació per a persones en situació d'atur per proporcionar una orientació de qualitat i personalitzada. Sens dubte, assolir aquestes fites està

⁹⁶ [Resolució del Consell, de 15 de novembre de 2007, relativa a les noves qualificacions per a noves ocupacions](#) (DOUE C 290, de 04.12.2007) i [Projecte de Resolució del Consell i dels representats dels Governos dels estats membres, reunits en Consell, de 21 de novembre de 2008, titulada «Incloure millor l'orientació permanent en les estratègies permanents d'educació i formació permanent»](#) (DOUE C 319/4, de 13.12.2008).

⁹⁷ [Reial decret 7/2015, de 16 de gener, pel qual s'aprova la cartera comuna de serveis del Sistema Nacional d'Ocupació](#) (BOE núm. 31, de 05.02.2015).

⁹⁸ [Reial decret 438/2024, de 30 d'abril, pel qual es desenvolupa la Cartera comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació, i els serveis garantits establerts en la Llei 3/2023, de 28 de febrer d'Ocupació](#) (BOE núm. 106, d'01.05.2024).

condicionat a oferir un sistema d'orientació dotat de recursos materials i humans, és a dir de professionals especialitzats/des en orientació professional.

A més, cal citar que la Llei d'ocupació en l'art. 56 proposa que s'elabori un perfil individualitzat de l'usuari demandant dels serveis d'ocupació que permeti la seva avaluació, amb el suport d'evidències estadístiques per a la millora de la seva ocupabilitat, i que faciliti el posterior disseny d'un itinerari personalitzat formatiu o de cerca activa d'ocupació o d'emprenedoria. Sobre aquesta proposta, el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació de Catalunya 2023-2025 (PDPO) estableix que “el perfilat dels demandants és molt útil en l'orientació professional, ja que ajuda les persones a comprendre millor la seva situació competencial mesurant-ne les capacitats, interessos i oportunitats i, per tant, els ajuda a prendre decisions més informades sobre la seva carrera professional. També és un recurs per a la persona orientadora que ha d'acompanyar en aquesta presa de decisions”. Val a dir que el propi PDPO especifica que, d'acord amb la Llei 13/2015 i el Pla estratègic de transformació del SOC, es constitueixi un grup tècnic de treball per a la revisió del perfilat de les persones treballadores inscrites com a demandants d'ocupació.⁹⁹

D'altra banda, l'orientació també constitueix un dels eixos de l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024 que, alhora, es concretarà en els plans anuals per al foment de l'ocupació digna (art.12.4 a) i art.13.4 a) de la Llei 3/2023 d'ocupació). Aquest eix comprèn les actuacions “d'informació, orientació professional, motivació, assessorament, diagnòstic i determinació del perfil professional i de competències, disseny i gestió de la trajectòria individual d'aprenentatge, cerca d'ocupació, intermediació laboral i, en resum, les actuacions de suport a la inserció de les persones beneficiàries”. També en la regulació dels Programes comuns d'activació per a l'ocupació del Sistema nacional d'ocupació (2021) es preveu el reforç de l'orientació individualitzada mitjançant personal orientador qualificat, la definició d'itineraris individuals i personalitzats i mitjançant accions integradores de les PAO que millorin l'ocupabilitat de les persones.¹⁰⁰

A Catalunya, entre els serveis del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) hi ha actuacions d'orientació professional que s'ofereixen tant a les oficines de treball com en altres entitats col·laboradores del sistema públic d'ocupació. A més, el SOC disposa del Centre d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació per a l'Ocupació (COE-CAT), que tal com assenyala la Llei d'ocupació estatal, constitueix un suport especialitzat del Sistema Nacional d'Ocupació, dirigit a reforçar la dinamització i planificació en matèria d'orientació, emprenedoria i innovació per a l'ocupació.¹⁰¹

Quantitativament, una vegada finalitzi el desenvolupament actual del Pla de transformació del SOC, aquest servei preveu disposar de 937 professionals orientadors amb la voluntat d'oferir un

⁹⁹ La concreció de la composició, els objectius i el funcionament d'aquest grup de treball es concreten a l'annex del PDPO. Per a més informació vegeu l'[Informe SOC 2023](#).

¹⁰⁰ [Decret 818/2021, de 28 de setembre, pel que es regulen els programes comuns d'activació per a l'ocupació del Sistema Nacional d'Ocupació \(SNE\)](#).

¹⁰¹ [Centre d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació per a l'Ocupació \(COE-CAT\)](#) La implantació de la Xarxa de Centres Públics d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació per a l'Ocupació (Xarxa COE), finançada pels fons NextGenerationEU, és el suport especialitzat del Sistema Nacional d'Ocupació per enfortir l'orientació i ofereix serveis i recursos a persones treballadores i empreses. Inclou 20 centres públics: un per cada comunitat autònoma i ciutat autònoma, i un Centre Estatal. Desenvolupa les següents funcions en matèria d'orientació: 1 Avaluat programat d'orientació i emprenedoria qualificats de bones pràctiques per estendre'ls a altres serveis d'ocupació i territoris; 2 Dissenyar accions innovadores i desenvolupar projectes experimentals sobre orientació, cerca i intermediació laboral i 3. Desenvolupar i executar un pla de formació permanent per a orientadors que inclogui formació específica sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Vegeu també la [Resolució de 12 d'abril de 2024, de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal, per la que es qualifica el Centre d'Orientació, Emprenedoria i Innovació per a l'Ocupació de Catalunya. COE-CAT \(titularitat del SOC\)](#) i [Resolució EMT/2162/2024, d'11 de juny, de creació del Consell Social del Centre d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació de Catalunya \(COE-CAT\)](#).

tutor de referència per aquelles persones que hi accedeixin al servei.¹⁰² La voluntat del Pla de transformació del SOC es tradueix en un nou model de perfilat que tingui en compte les necessitats i expectatives de les persones demandants d'ocupació, juntament amb un diagnòstic previ de les habilitats, l'experiència, la formació i les competències de la persona, així com d'altres variables de l'entorn com l'àmbit territorial, temps i motius de l'atur.

Ara bé, tot i que habitualment les intervencions d'orientació s'incorporen entre les polítiques actives d'ocupació, les referències a l'orientació cada vegada estan més presents en les polítiques educatives.

En aquesta línia citar la Llei orgànica 3/2020 d'Educació que preveu fer una especial atenció a l'orientació educativa i professional de l'alumnat de la ESO (art. 22.2) i del cicles formatius de grau bàsic (art. 30).¹⁰³ Més tard, la Llei 3/2022 d'ordenació i integració de l'FP inclou entre els principis generals del Sistema d'FP l'orientació professional, referint-se a ella com un "element d'acompanyament per a incentivar la identificació i ús de les oportunitats formatives en els itineraris formatius i professionals, així com en les múltiples transicions al llarg de la vida" (art. 3.1 k). Alhora, incorpora l'assistència personalitzada i l'accés a l'orientació professional com un dret individual i social, segons el que s'estableix en la Carta Social Europea (art. 4). En aquest sentit, l'orientació s'adreça a un ventall ampli de destinataris: estudiants, persones treballadores, empreses, centres d'FP, d'acord amb l'Estratègia general d'FP.

En darrer terme esmentar que a Catalunya en l'actualitat, una vegada finalitzada la fase de consulta pública, s'està elaborant un Decret d'orientació educativa que pretén oferir un marc regulador de l'orientació en el sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a l'educació d'adults, en matèries com els elements que han de contenir els plans d'orientació dels centres, les responsabilitats en matèria d'orientació dels professionals de l'educació, així com sobre els procediments per assegurar la qualitat, la coordinació, l'avaluació i el seguiment de les accions d'orientació als centres i al territori.

4.2.2. Formació i qualificació professional

L'ocupabilitat a llarg de la vida fa referència a la capacitat de les persones per mantenir-se ocupades i adaptar-se als canvis del mercat laboral al llarg de la vida. Sota aquest argument se cerca no només tenir una ocupació, sinó també dotar les persones de les habilitats per adquirir noves competències i adaptar-se a diferents situacions, sectors econòmics i ocupacions a mesura que evolucionen les necessitats del mercat laboral i econòmic. En aquest sentit, les polítiques i programes europeus, espanyols i catalans han promocionat i enfortit l'FP, l'educació d'adults i l'aprenentatge permanent, especialment durant les darreres dues dècades. En nombroses iniciatives o disposicions normatives aquest impuls de la formació sovint es justifica amb l'objectiu d'assolir un creixement inclusiu, sostenible i intel·ligent, per reduir les taxes d'atur o per fer front als requeriments del mercat laboral.

La importància de l'educació, la formació i qualificació professional i la seva incidència en la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida s'ha manifestat al llarg de tota l'anàlisi del primer apartat d'aquest capítol. Incidir de nou en ella de forma extensa seria reiteratiu però sí que és interessant fixar l'atenció en alguns punts concrets que, en una explicació més general, resten encoberts. Per aquest motiu a continuació s'enumeren algunes iniciatives en relació amb 4 punts en concret: la

¹⁰² Vegeu la [nota de premsa del SOC de 17.01.2024](#).

¹⁰³ [Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la que es modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació](#) (BOE núm. 340, de 30.12.2020). En concret, la regulació extensa de l'orientació professional es troba en el Títol VII de la norma i també en el seu desenvolupament reglamentari, el Reial decret 659/2023 que li dedica el Títol VII a l'orientació professional del Sistema d'FP.

formació d'adults i la millora de les competències de les persones menys qualificades, l'impuls de la formació dual i la planificació del sistema d'FP i l'acreditació de competències professionals.

Formació d'adults i la millora de les competències de les persones menys qualificades

L'interès per les persones adultes, i més específicament per aquelles que tenen una baixa qualificació o no disposen d'un nivell funcional de les competències bàsiques, és un altre dels focus d'atenció fixats de les polítiques d'ocupació i de formació i qualificació professional basades en les directrius del marc europeu.

En les Conclusions del Consell del 22 de maig de 2008 sobre l'educació i la formació d'adults (DOUE C 140, de 06.06.2008) es constata la problemàtica generada pel baix nivell de participació en activitats d'aprenentatge permanent de les persones treballadores més grans i de les persones menys qualificades. En un enfocament més orientat al reciclatge es manifesta l'Agenda europea de les competències definida el 2016 que proposa la millora de les carreres professionals perquè, segons exposa, la major part de la mà d'obra europea de les properes dues dècades ja són adults el 2016 de tal manera que previsiblement, al marge de la formació que ja disposen, necessitaran una formació continuada per actualitzar les seves capacitats i aprofitar les noves oportunitats professionals.

La Recomanació del Consell de la UE de 19 de desembre de 2016 relativa als itineraris de millora de les capacitats: Noves oportunitats per adults (*Upskilling Pathways*)¹⁰⁴ estableix un enfocament de tres passos per oferir accés a les persones adultes amb poca qualificació itineraris de millora de les competències, mitjançant una avaluació de competències, una oferta d'aprenentatge adaptada i flexible, i la validació i reconeixement d'habilitats i competències. Aquest enfocament es basa en mesures de divulgació, orientació i suport als i les aprenents, així com en la coordinació entre actors rellevants en educació, formació, ocupació i política social. En concret es recomana als estats membres oferir a les persones adultes: a) la possibilitat d'adquirir un nivell mínim de capacitats bàsiques (lectura, escriptura i càlcul i de competències digitals), o b) adquirir una ampla gama de capacitats, coneixements i competències requerides pel mercat laboral i la participació activa en la societat.¹⁰⁵

Més tard, en l'[Agenda Europea de les competències \(2020\)](#) la Comissió proposa objectius específics per assolir durant el període 2020-2025 sobre la participació en l'aprenentatge de les persones adultes poc qualificades o en situació d'atur de la UE. Els avenços dels països membres cap a aquests objectius s'han de sotmetre al seguiment periòdic en el Semestre Europeu. En concret es proposa:

¹⁰⁴ [Recomanacions del Consell de 19 de desembre de 2016 relativa a Itineraris de millora de les capacitats: Noves oportunitats per adults \(2016/C 484/01\)](#) (DOUE C 484, de 24.12.2016) L'*Upskilling Pathways* (itineraris de millora de les capacitats) està dirigit a persones adultes amb baix nivell d'habilitats, aquells sense educació secundària superior. Té com a objectiu ajudar les persones adultes (ocupades, desocupades o inactives) a adquirir un nivell mínim d'alfabetització, d'aritmètica i d'habilitats digitals i/o adquirir un conjunt més ampli d'habilitats bàsiques. Vegeu també [Informació procedent de les Institucions, òrgans i organismes de la UE. Conclusions del Consell sobre l'aplicació de la Recomanació del Consell relativa a Itineraris de millora de les capacitats: Noves oportunitats per adults \(2019\)](#) (DOUE núm. 189, de 05.06.2019).

¹⁰⁵ Aquesta Recomanació està basada en la Recomanació 2006/962/CE sobre les competències clau per a l'aprenentatge permanent que valora el progrés en el [Marc Europeu de Qualificacions \(EQF\)](#). El Marc Europeu de Qualificacions és una eina per facilitar la comprensió i la comparació de les qualificacions nacionals el 2008 que es va revistar el 2017 ([Recomanació del Consell, de 22 de maig de 2017, relativa al Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent i per la que es deroga la Recomanació del Parlament Europeu i del Consell de 23 d'abril de 2008 relativa a la creació del Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent](#). DOUE C 179, de 15.06.2017).

-
- La participació de les persones adultes de 25 a 64 anys en l'aprenentatge durant els darrers 12 mesos ha de ser del 50%.
 - La participació de les persones adultes de 25 a 64 anys poc qualificades en l'aprenentatge durant els darrers 12 mesos ha de ser del 30%.
 - El percentatge de les persones adultes en situació d'atur de 25 a 64 anys amb una experiència d'aprenentatge recent ha de ser del 20%.
 - La proporció de les persones adultes de 16 a 74 anys que tenen almenys competències digitals bàsiques ha de ser del 70%.

El 2021 el Consell Europeu també manifesta la seva preocupació per la formació de les persones adultes en la Resolució del Consell sobre una nova agenda europea per a l'aprenentatge d'adults per al període 2021-2030¹⁰⁶ on s'exposa una visió de com s'ha de desenvolupar l'aprenentatge d'adults a Europa fins l'any 2030. En ell es presta una especial atenció a les oportunitats d'aprenentatge formal, no formal i informal per adults. Per reforçar l'aprenentatge permanent i impulsar la formació d'adults en edat de treballar el Consell Europeu recomana dos tipus de mesures: les microcredencials i els comptes individuals d'aprenentatge.¹⁰⁷

Impuls de la formació dual i la planificació del sistema d'FP

Els darrers anys l'FP dual s'ha consolidat com una opció preferent per a moltes persones. Amb tot, el caràcter dual ha pres més embranzida des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2022 d'ordenació i integració de l'FP, on com ja s'ha esmentat, l'estructura del sistema d'FP integrat i determina que els graus C, D i E han de regir-se pel sistema dual, si bé en el cas del grau E es poden fixar algunes diferències, i en l'oferta de graus A i B la dualitat no té perquè ser obligatòria i dependrà de les característiques de cada formació (art. 55.1).

La Llei dedica el Títol III a regular el caràcter dual, un fet que demostra la importància d'aquesta opció formativa. A efectes de la Llei la regulació compren qüestions com la corresponsabilitat del centre d'FP i l'empresa, l'objecte i contingut del pla de formació, la figura del tutor/a del centre d'FP i de l'empresa o organisme equiparat i l'avaluació que és responsabilitat del centre d'FP amb la participació del tutor/a de l'empresa. Així mateix, es refereix a la participació dels agents socials com a facilitadors de la participació i la implicació de les empreses en aquest model formatiu.

La formació dual també s'ha estès a la universitat. És a partir de l'any 2021, amb l'aprovació del [Reial decret 822/2021](#), que la modalitat dual té una regulació específica en l'àmbit universitari. Dos anys més tard, la [Llei Orgànica del Sistema Universitari \(LOSU\)](#) estatal, dona cobertura jurídica al concepte de la formació dual.¹⁰⁸ En aquest context, el desenvolupament reglamentari tracta dos temes relacionats: la tasca dels tutors/res docents en la formació dual regulats en el [Reial decret 678/2023, de 18 de juliol](#), pel qual es reconeix en el seu annex 2.4 la seva tasca, mentre que el [Reial decret llei 32/2021, de 28 de juliol](#), de mesures urgents per a la reforma laboral, introdueix el

¹⁰⁶ Resolució del Consell sobre un nou Pla europeu d'aprenentatge d'adults 2021-2030 (DOUE C 504, de 14.12.2021).

¹⁰⁷ Proposta de Recomanació del Consell relativa a un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat (Brussel·les, 25 de maig de 2022) i Recomanació del Consell relativa als comptes d'aprenentatge individuals (Brussel·les, 31 de maig de 2022). Vegeu també la [Resolució del Parlament Europeu, de 19 de maig de 2022, sobre l'establiment de l'Espai Europeu d'Educació de aquí a 2025 — microcredencials, comptes d'aprenentatge individuals i aprenentatge per a un medi ambient sostenible \(2022/2568\(RSP\)\)](#) (DOUE C 479, de 16.12.2022).

En el Capítol VI d'Experiències i bones pràctiques hi ha diferents actuacions desenvolupades en aquesta línia.

¹⁰⁸ [Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel que s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment de garantia de la seva qualitat](#) (BOE núm. 233, de 29.09.2021) i [Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema universitari \(LOSU\)](#) (BOE núm. 70, de 23.03.2023).

marc contractual per a la formació dual universitària mitjançant el contracte de formació en alternança.¹⁰⁹

Pel que fa a la planificació del sistema d'FP a Catalunya, convé ressaltar el paper de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives que el 2023 van signar l'Acord per a la planificació de l'FP. L'Acord respon a la voluntat d'integrar la planificació de l'oferta d'FP, l'orientació que l'acompanya i la seva difusió per tal de respondre més i millor a les necessitats del mercat laboral.¹¹⁰ Mesos més tard, des de la Generalitat s'impulsa la creació del Mapa integrat de l'FP, l'objectiu del qual és assolir un sistema de formació i qualificació professionals més integrat, que permeti una gestió més eficient dels recursos, alhora que també fa valer les oportunitats que ofereix el conjunt del sistema.¹¹¹ En aquesta línia, cal fer esment a l'[Informe general de prospectiva 2023-2026](#) que constitueix la base per a l'elaboració i concertació del document dels criteris per a la planificació dels Serveis Bàsics del Sistema 2024-2027 i per a la planificació de l'oferta de places d'FP del curs 2024-2025. Aquest curs 2024-25 ja s'ha començat a desenvolupar l'impuls dels centres d'FP integrada, regulats mitjançant el Decret 137/2023, anteriorment comentat.

Acreditació de competències professionals

Els darreres anys s'ha fet una aposta clara vers el sistema d'acreditació professional. En l'àmbit europeu l'Agenda europea de les competències reconeix que "cada vegada s'aprenen i desenvolupen més competències en una gran varietat de contextos fora del sistema formal d'educació i formació, ja sigui a través de l'experiència laboral, la formació en l'empresa, els recursos digitals o les activitats de voluntariat. Aquestes competències poden validar-se a través de la identificació i documentació, l'avaluació i la certificació, amb opcions que condueixen a una qualificació completa o parcial.". L'acreditació de competències professionals es regula en el Títol VI de la Llei orgànica 3/2022. Val a dir que la possibilitat d'acreditar les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per altres formacions sense titulació o certificació oficial és especialment important en els graus A i B del nou sistema d'ordenació de l'FP integrat. Aquestes formacions conduiran a l'obtenció de les acreditacions de competències professionals, ja sigui parcialment en el grau A o total en el grau B.¹¹²

Al marge de la importància creixent de l'acreditació de competències per part de les polítiques d'ocupació i de formació professional, cal fer atenció a alguns aspectes formals del procediment que han evolucionat amb el temps.

En aquest sentit, el model del Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral estava basat en convocatòries en funció de la disponibilitat pressupostària de cada moment. Posteriorment, el

¹⁰⁹ [Reial decret 678/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places d'aquests cossos](#) (BOE núm. 213, de 06.09.2023) i [Reial decret llei 32/2021, de 28 de juliol, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball](#) (BOE núm. 313, de 30.12.2021).

¹¹⁰ [Acord per a la planificació de la Formació Professional](#) signat el 27 de març de 2023 per diverses conselleries de la Generalitat de Catalunya (Departament de Presidència, Departament d'Empresa i Treball i Departament d'Educació), Foment del Treball, PIMEC, UGT i CCOO. El punt de partida de l'Acord és el document [Proposta de criteris de planificació de l'oferta de formació professional FPCAT 365](#), aprovat en el marc de la Comissió Rectora del Sistema, òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, el 25 de febrer de 2022.

¹¹¹ [Acord GOV/159/2023, de 25 de juliol, pel qual s'impulsa la creació del Mapa integrat de la formació professional](#) (DOGC núm. 8967, de 27.07.2023).

¹¹² El grau A té caràcter parcial i acumulable i facilita l'obtenció d'una acreditació parcial de competència. L'acreditació de totes les acreditacions parcials de competència corresponents a un estàndard de competència professional implicarà la superació del grau B de formació i l'obtenció del corresponent certificat de competència professional.

model regulat en el Reial decret 143/2021 ofereix una certa garantia de continuïtat de l'assignació, ja que estableix un sistema regular i estable en forma de convocatòria oberta, amb un 100% de l'oferta de qualificacions professionals, si bé en la pràctica es mantenen algunes limitacions. Per donar resposta a aquesta situació, entre les novetats introduïdes per la Llei 3/2023 d'ocupació destaca la suspensió de les convocatòries ocasionals i limitades a certes unitats de competències i, en canvi, es crea un procediment administratiu obert de caràcter permanent.

D'altra banda, però també relacionat amb l'acreditació de competències, aquesta norma preveu el desenvolupament reglamentari per fixar la relació del Catàleg nacional d'estàndards de competències professionals, un reglament que encara no ha estat aprovat. Per aquest motiu, la Disposició transitòria tercera de la pròpia Llei estableix que fins a l'aprovació del nou reglament "mantindrà la vigència l'ordenació del Catàleg nacional de qualificacions professionals recollida en el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre. Aquest Catàleg "és l'instrument del Sistema nacional de les qualificacions i FP que ordena les qualificacions professionals susceptibles de reconeixement i acreditació, identificades en els sistema productiu en funció de les competències apropiades per a l'exercici professional."

A Catalunya, tal com s'ha esmentat, les mesures més recents sobre l'acreditació de competències es basen en el I Pla d'acreditació i qualificació professionals de Catalunya (2016-2018), en l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030) i en el IV Pla general del Sistema FPCAT (2021-2023), que inclou el II Pla d'acreditació i qualificació professionals (2022-2024).¹¹³ Actualment aquest servei el presta l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Agència FPCAT). I, en aquest context, convé esmentar que recentment el Govern de la Generalitat ha anunciat la renovació del Servei d'Acreditació que ha de permetre acreditar i qualificar un major nombre de persones des del seu inici l'any 2022 fins a la finalització dels fons europeus el 2025. Com a novetat, aquest nou servei d'acreditació permetrà processos d'acreditació massiva a les empreses, que acompanyades de plans de formació es preveu que ajudin a millorar la qualificació de les persones treballadores.¹¹⁴

4.2.3. Intermediació laboral

Un altre dels mecanismes per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida és la intermediació laboral. La seva finalitat és proporcionar una ocupació adequada a les característiques personals de les persones candidates i facilitar a les empreses ocupadores aquelles persones que són més adients, d'acord amb els requeriments i les necessitats especificades en les ofertes de treball. Aquest servei millora les perspectives d'ocupabilitat de les persones en situació d'atur però també d'aquelles ocupades que desitgen canviar d'ocupació.

En l'àmbit europeu s'han desenvolupat algunes actuacions específiques per afavorir la intermediació laboral més enllà de les incloses en les polítiques d'ocupació enumerades al principi d'aquest capítol. En aquest sentit cal citar algunes mesures adreçades a afavorir la digitalització dels serveis d'intermediació, l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat (majors de 45 anys, joves, dones o persones amb discapacitat) i pel foment de l'ocupació en sectors emergents. També cal fer referència a Xarxa Eures, que és una plataforma europea de mobilitat laboral que connecta treballadors/res amb ofertes de feina a tota la UE i l'EEE i que ofereix informació, assessorament i serveis de contractació a treballadors/es i empreses, així com suport

¹¹³ Vegeu també la [Resolució PRE/735/2024, de 7 de març, per la qual es regula el servei d'acreditació de competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral o altres vies no formals o informals, finançat pel Pla de recuperació, transformació i resiliència de la Unió Europea – NextGenerationEU](#) (DOGC núm. 9124, de 18.03.2024).

¹¹⁴ Per a més informació vegeu la [nota de premsa del Departament de la Presidència de 22.03.2024](#).

personalitzat. Alhora, la UE ofereix finançament per a les iniciatives d'intermediació laboral mitjançant el Fons Social Europeu Plus (FSE+), especialment per a les adreçades a oferir suport a les persones amb dificultats d'inserció laboral.

En l'anàlisi dels trets característics de les polítiques d'ocupació centrades en la intermediació laboral de l'Estat espanyol i de Catalunya cal fer atenció a determinats aspectes com la seva definició o qui pot oferir aquest serveis. La intenció és reflectir els canvis en ells per tal d'adaptar-se als nous requeriments del mercat de treball i a la normativa sobre les polítiques d'ocupació. En darrer terme cal fer atenció a altres novetats introduïdes per la Llei 3/2023 d'ocupació ja que li atorga un paper central a la intermediació laboral.

Pel que fa a la definició la [Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació](#) (BOE núm. 301, de 17.12.2003)¹¹⁵ planteja com un dels seus objectius essencials la definició de la intermediació laboral, a la que considera un instrument bàsic per a la política d'ocupació. Així, en l'art. 20 de la Llei 56/2003 es definia com "el conjunt d'accions que tenen per objecte posar en contacte les ofertes de treball amb els demandants d'ocupació per a la seva col·locació" i afegia que "té com a finalitat proporcionar als treballadors una ocupació adequada a les seves característiques i facilitar als ocupadors els treballadors més apropiats als seus requeriments i necessitats". L'any 2010 es modifica aquesta redacció a través de l'article 14.1 del Reial decret [Llei 10/2010](#) i l'art. 20 de la Llei [35/2010](#) en substituir el terme "demandants d'ocupació" per un altre de caràcter més ampli, "treballadors que busquen una feina". I, si bé es manté el mateix text pel que fa a la finalitat, afegeix uns nous perfils als quals dirigir la política d'intermediació d'acord amb la situació del mercat de treball (afectat per la crisi del 2008) i així respondre a la necessitat d'implementar específicament aquests serveis en les persones treballadores procedents de processos de reestructuració empresarial.¹¹⁶

Val a dir que en la [Llei 3/2023 d'Ocupació](#), vigent en l'actualitat, regula un text diferent en l'art.3), on s'enumeren els conceptes bàsics de la norma, que determina que la intermediació és el "conjunt d'accions destinades a proporcionar a les persones treballadores una ocupació adequada a les seves característiques i facilitar a les entitats ocupadores les persones treballadores més adients als seus requeriments i necessitats des d'un enfocament integral. Inclou activitats de prospecció i captació d'ofertes d'ocupació, posada en contacte i col·locació, recol·locació i selecció de persones treballadores. En qualsevol cas, perquè es consideri intermediació o col·locació laboral, el conjunt d'accions descrites no ha de dur-se a terme exclusivament per medis automatitzats.". Una redacció més simplificada és la continguda en l'art. 40.1, encara que en ella tampoc es fa cap al·lusió explícita als treballadores/res procedents de processos de reestructuració empresarial, suposadament inclosos en una referència més genèrica sobre la recol·locació.

Amb tot, cal tenir present que la reforma regulada en la norma del Servei Públic d'Ocupació (en endavant SPO) i, específicament, dels serveis d'intermediació responen a la situació derivada de la pandèmia de la COVID-19 que va provocar el creixement de l'atur, afectant especialment determinats sectors o grups de persones i col·lectius específics, i que va conduir a aplicar mesures d'emergència i de recuperació posterior en tots els països de la UE. Per tant, la norma que pretén dotar-se d'un major compromís amb la millora de l'ocupabilitat, proposa canvis

¹¹⁵ Llei 56/2003, 16 desembre, derogada per la lletra a) de la disposició derogatòria única del R.D. Legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Ocupació (BOE núm. 24, de 13.11.2015).

¹¹⁶ Pel que fa al nou supòsit, el nou text que s'incorpora és: "També es considera intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resultin excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella hagi estat establerta o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació". [Reial decret Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball](#) (BOE núm. 147, de 14.06.2010) i [Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball](#) (BOE núm. 227, de 18.09.2010).

rellevants en la política d'ocupació, en els serveis públics i privats d'ocupació i en les polítiques actives d'ocupació, entre d'altres qüestions.

En aquest context convé destacar que la Llei 3/2023 enumera algunes de les actuacions pròpies de la intermediació laboral i específicament fa referència a: “a) activitats de prospecció i captació d'ofertes d'ocupació; b) posar en contacte les ofertes de treball amb persones que cerquen una ocupació per a la seva col·locació o recol·locació; c) selecció per un lloc de treball de persones que poden ser idònies, evitant qualsevol biaix o estereotip de gènere, edat o discapacitat; d) posar a disposició de la persona sol·licitant d'ocupació, especialment si es troba entre els col·lectius d'atenció prioritària de l'art.50, el conjunt de suports necessaris perquè els seves circumstàncies personals, socials o familiars no es tradueixen en barreres al llarg del procés d'intermediació laboral” (art.40).

En el mateix article 40 es pot distingir entre col·locació ordinària, la realitzada amb caràcter general, i l'especialitzada que, ara sí, és la dirigida a les persones treballadores o en situació d'atur afectades per processos de reestructuració empresarial, per bé que també s'inclouen en aquesta tipologia les activitats de selecció de personal. A més, en la col·locació especialitzada juntament amb l'esment als processos de reestructuració empresarial establerta o acordada en els plans socials o programes de recol·locació s'afegeixen altres supòsits. En concret el nou text incorpora: “[...] ..o decidida pels SPO d'ofici o a instància de les persones afectades per transicions industrials o per transformacions en els sectors productius.”, unes referències possiblement més relacionades amb el context laboral actual i amb els canvis derivats de les tendències emergents enunciades en el capítol anterior. En qualsevol cas, tant la col·locació ordinària com l'especialitzada es consideren activitats incloses en la intermediació.

Una altra de les novetats introduïdes en la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer, és la integració de la intermediació laboral com una de les polítiques actives d'ocupació (en endavant PAO). Ara les PAO estan constituïdes pels serveis i programes d'orientació, intermediació, ocupació, formació en el treball i assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria.

Per tant, la intermediació, a la qual es dedica el Capítol III de la norma, mostra alguns canvis respecte a regulacions anteriors. Convé esmentar que se li atorga un caràcter transversal, en incloure entre les possibles actuacions una de nova: la prospecció de les ofertes d'ocupació per tal de predir futures necessitats laborals. Aquest mandat va més enllà de la concordança entre l'oferta i la demanda d'ocupació i dels processos de selecció, considerats tradicionalment com els serveis més importants, i albira actuacions en moments de reconversió de sectors, empreses i ocupacions. Aquest impuls del servei, s'acompanya d'una voluntat avaluadora mitjançant el que la norma anomena com “taxa d'intermediació”, que permetrà mesurar l'impacte de l'atenció a les persones en les seves transicions a l'ocupació i l'efectivitat de l'atenció de les empreses que sol·liciten cobrir les seves vacants (art. 36).

Els requisits per a la col·laboració publicoprivada en matèria d'intermediació conforma un altre dels aspectes que han evolucionat dins de les polítiques d'intermediació. La intermediació tradicionalment ha estat desenvolupada pels SPO, si bé com s'analitzarà a continuació progressivament es permet la col·laboració d'altres agents (agències de col·locació, ETT), per tal d'adaptar-se a les necessitats del mercat de treball i als canvis del sistema públic d'ocupació.

Inicialment, només els SPO podien realitzar aquestes tasques però la Llei 56/2003, en constatar l'escassa taxa de participació dels serveis públics en la intermediació laboral, establia com un dels reptes de la política d'ocupació l'apertura d'aquests serveis als agents privats pels serveis d'informació, orientació i intermediació.¹¹⁷ Amb aquesta voluntat l'art. 21 bis defineix com a agències de col·locació aquelles entitats públiques o privades, amb o sense ànim de lucre, que

¹¹⁷ Per a més informació sobre les activitats d'intermediació dels serveis públics en l'àmbit català podeu consultar: [SOC-Avalua: avaluació de les polítiques d'ocupació a Catalunya: servei: intermediació laboral 2020](#).

realitzen activitats d'intermediació laboral en col·laboració amb els serveis públics d'ocupació o bé de manera autònoma però coordinada amb aquests. La norma obre la porta també a que aquestes agències de col·locació puguin dur a terme actuacions relacionades amb la recerca de treball, com ara l'orientació i la informació professional i la selecció de personal.

Amb tot, l'art. 21 bis canvia la seva redacció com a conseqüència de la modificació en la definició introduïda el 2010 sobre la recol·locació dels treballadors/res, i d'aquesta manera s'inclou un apartat sobre les empreses de recol·locació. I, posteriorment, entre les mesures proposades per afavorir l'ocupabilitat de les persones de la [Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral](#) (BOE núm. 162, de 07.07.2012), es reconeix a les ETT, la possibilitat d'exercir com agències de col·locació, si s'ajusten a les exigències marcades en la norma i en les disposicions que la desenvolupin.

En el cas català, el [Reial decret 1050/1997, del 27 de juny, sobre traspàs a la Generalitat de Catalunya de la gestió realitzada per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació](#) (DOGC núm. 2447, de 04.08.1997) va traspasar algunes funcions en matèria d'intermediació laboral a la Generalitat de Catalunya, entre les quals es trobava l'autorització de les agències de col·locació, l'àmbit d'actuació de les quals no superi el territori de la Generalitat de Catalunya.

En l'actualitat, d'acord amb la [Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya \(SOC\)](#), la intermediació laboral constitueix un dels serveis ocupacionals bàsics del SOC que ha de donar cobertura a la garantia del dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones. El text legislatiu regula que el SOC exerceix les competències en matèria de PAO i d'intermediació. El desenvolupament normatiu dels serveis d'intermediació laboral es desplega en la norma en els articles 40 a 46.

La rellevància de la intermediació com a instrument de millora de l'ocupabilitat també està present en l'àmbit català i, recentment, s'ha presentat el [Pla de transformació del Servei Públic d'Ocupació \(2024\)](#) on es reforça el seu paper. El Pla fixa quatre objectius principals: millorar l'ocupabilitat de les persones per afavorir l'accés al treball, reforçar el vincle amb les empreses, desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades a cada territori i prioritzar la tasca amb les persones en situació de vulnerabilitat.

En el marc de la intermediació mitjançant aquest Pla es volen impulsar mesures adreçades a les persones demandants d'ocupació amb serveis d'atenció personalitzats més eficients i reduir la durada de les demandes d'ocupació. Convé ressaltar una mesura molt interessant a llarg termini i amb efectes positius per a la gestió de la intermediació i de l'ocupabilitat, que és la creació d'un expedient únic ocupacional. L'expedient únic i comú inclourà l'historial ocupacional de la persona usuària, amb els aspectes i esdeveniments relacionats amb la vida laboral i permetrà compartir-la entre les entitats del sistema d'ocupació.¹¹⁸ A més, el Pla inclou la figura d'un tutor de referència, que farà un assessorament continuat i dissenyarà itineraris individualitzats, i s'introdueixen noves beques formatives.

Alhora, el Pla també cerca més aproximació al món empresarial per tal d'augmentar el nombre d'empreses que facin ús d'aquest servei públic d'ocupació, fer créixer el volum de llocs de treball oferts i gestionats pel servei d'intermediació del SOC i millorar la tasca d'orientació. En aquesta línia, és important assenyalar que perquè el sistema d'intermediació laboral del SOC funcioni de

¹¹⁸ A més, aquest expedient permetrà disposar d'un perfil individualitzat de la persona demandant de serveis públics d'ocupació, el seu itinerari o pla personalitzat d'actuació, les activitats desenvolupades, les ofertes d'ocupació més adequades i altres funcionalitats amb l'objectiu de millorar el processos d'intermediació laboral. Aquesta informació serà clau per oferir serveis de col·locació personalitzats i oferir orientació professional amb propostes proactives d'actuacions per a l'adquisició de noves habilitats i competències que permeten millorar el rendiment del treballador) i de reciclatge professional ajustades a cada persona i a la realitat del mercat de treball.

forma adient és necessari que les empreses i organitzacions publiquin les seves vacants ocupacionals en ell.

D'acord amb els objectius enumerats, el Pla també preveu oferir, de forma progressiva, que les oficines de treball disposin d'un espai d'atenció específica a les empreses (SOC empresa), un espai que també s'obre als serveis locals de promoció econòmica, amb una persona referent encarregada i personal tècnic qualificat. El SOC empresa oferirà serveis de: suport en els processos de selecció, assessorament dels incentius a la contractació, suport a l'emprenedoria i programes de formació contínua per a les persones treballadores en actiu.

La voluntat d'incidir més en el món empresarial també està present en la Llei estatal d'ocupació que preveu la creació de l'Agència Espanyola d'Ocupació (en substitució del SEPE actual) que tindrà com a particularitat la incorporació en el seu funcionament d'una aportació més activa per part de l'empresa i una col·laboració més gran amb les agències privades en la cerca d'ofertes de treball (Disp. Add. 1a).

4.3. Taula resum de les polítiques, estratègies i plans més rellevants relacionats amb la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida

TAULA 5. Taula Quadre resum de les principals polítiques, estratègies i plans

UE i ONU	Objectius i mesures proposades
Tractat d'Amsterdam i Estratègia europea d'ocupació (EEO) (1997)	En el Tractat es proposa disposar d'una estratègia coordinada de les polítiques d'ocupació dels estats membres i d'un marc comú de referència. L'EEO manifesta la voluntat de crear més i millors llocs de treball a tota la UE mitjançant la definició de directrius comunes i l'intercanvi de bones pràctiques.
Estratègia o Agenda de Lisboa (Consell Europeu de Lisboa 23 i 24 març. Conclusions de la presidència) (2000)	Té l'objectiu estratègic de convertir l'economia de la UE en «l'economia del coneixement més competitiva i dinàmica del món, abans del 2010, capaç d'un creixement econòmic durador acompanyat per una millora quantitativa i qualitativa de la feina i una major cohesió social». Relaciona l'ocupabilitat en la societat del coneixement, la reducció de l'abandonament escolar, l'augment de la participació en formació contínua i el foment de la mobilitat laboral i educativa.
Estratègia Europa 2020: Una estratègia per un creixement intel·ligent, sostenible i integrador. (2011)	Estableix cinc objectius prioritaris, desenvolupats per set iniciatives emblemàtiques i que caldrà adaptar a les necessitats específiques de cada Estat membre. Prevista per als deu anys següents, defineix objectius concrets com l'augment de l'índex d'ocupació de les persones amb edats d'entre els 20 i els 64 anys fins el 75% per al 2020 o bé la reducció de la taxa d'abandonament escolar a menys del 10% o l'augment fins al menys un 40% la taxa de titulats superiors.
Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible ONU (2015)	Planteja 17 Objectius (ODS) i 169 fites de l'àmbit econòmic, social i ambiental. Destacar l'Objectiu 4, relatiu a garantir una educació inclusiva i equitativa de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom i l'Objectiu 8, promoure un creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom.
Agenda de Competències per a Europa: Treballar conjuntament per enfortir el capital humà, l'ocupabilitat i la competitivitat (2016)	Es basa en tres àrees principals: 1. Desenvolupar unes capacitats de més qualitat i més adients per a les persones treballadores; 2. Facilitar la visibilitat i la comparabilitat de les capacitats i les qualificacions i 3. Millorar la informació estratègica i la documentació sobre les capacitats per a la presa de decisions informades sobre la formació i les carreres professionals.
Recomanació del Consell: Noves oportunitats per als adults (2016)	Recomana als estats membres, entre d'altres qüestions, oferir formació, en funció de les necessitats individuals, als adults amb un baix nivell de qualificació, coneixements i competències; definir els grups destinataris prioritaris per als itineraris formatius (<i>Upskilling Pathways</i>); fer avaluació de les persones i oferir validació i reconeixement de les competències adquirides i aplicar mesures de comunicació, orientació i suport.
Pilar Europeu de Drets Socials (2017)	Defineix 20 principis i drets essencials per recolzar un procés renovat de convergència cap a millors condicions de vida i treball. Destaca el Pilar 1 sobre educació i formació: "Tota persona té dret a una educació, formació i aprenentatge permanent inclusius i de qualitat, a la fi de mantenir i adquirir capacitats que li permetin participar plenament en la societat i gestionar amb èxit les transicions en el mercat laboral". Sobre el suport actiu per a l'ocupació en fa tres referències específiques: el dret a rebre assistència personalitzada, el dret dels joves a una educació contínua i el dret de les persones en situació d'atur a una ajuda personalitzada, contínua i adequada.

Agenda estratègica de la UE 2019-2024	Els líders de la UE acorden incrementar les inversions orientades a millorar les competències i l'educació de les persones per assolir el model europeu pel futur i que, alhora, donen resposta al compromís de les orientacions de les polítiques d'educació definides el 2015.
Recomanació del Consell sobre l'educació i l'FP per a la competitivitat sostenible, l'equitat social i la resiliència (2020)	Proposa garantir que l'educació i l'FP dotin les persones joves i adultes de les capacitats necessàries per prosperar en el mercat de treball. L'EFPP està destinada a preparar els joves perquè entrin amb èxit a la vida laboral i atendre les necessitats de millora de les capacitats i de reciclatge professional de les persones en edat de treballar. S'adapta amb agilitat als canvis del mercat de treball, és un motor per a la innovació i el creixement i promou la igualtat d'oportunitats.
Nova agenda europea per a l'aprenentatge d'adults 2021-2030	Exposa una visió de com s'ha de desenvolupar l'aprenentatge d'adults a Europa l'any 2030. Una de les seves àrees prioritàries és la qualitat, l'equitat, la inclusió i l'èxit en l'aprenentatge d'adults.
Marc Estratègic de cooperació europea en educació i formació, objectiu Espai Europeu d'Educació i més enllà 2021-2030	Fixa cinc objectius prioritats: 1. Augmentar la qualitat, l'equitat, la inclusió i èxits en l'educació i la formació. 2. Fer real l'aprenentatge permanent i la mobilitat 3. Millorar les competències i la motivació de la professió docent, 4. Reforçar l'educació superior europea i 5. Facilitar les transicions ecològica i digital en l'educació i la formació. Es presta especial atenció a les oportunitats d'aprenentatge formal, no formal i informal per a adults. Per reforçar l'aprenentatge permanent i impulsar la formació d'adults recomana dos tipus de mesures: les microcredencials i els comptes individuals d'aprenentatge.
Pla d'acció del Pilar europeu de drets socials (2021)	Converteix els principis enumerats en el Pilar europeu en accions concretes i proposa objectius que la UE ha d'assolir l'any 2030. Concretament s'estableix que: 1) Almenys el 78% de població de 20 a 64 anys han de tenir una ocupació, 2) Almenys el 60% de tots els adults han de participar en formació cada any. En concret pel que fa a aquest informe fixa que: a) es promogui l'accés a les competències digitals bàsiques per a almenys 80% de la població de 16 a 74 anys, fomentant així la seva qualificació, la recapacitació, l'ocupabilitat i la innovació. b) es redueixi l'abandonament escolar prematur i s'augmenti la participació en l'educació secundària superior.
Any europeu de les competències 2023 (2022)	Proposa: 1. la promoció d'una major inversió en formació i reciclatge; 2. l'adequació de les competències al mercat laboral i 3. la millora de la relació entre les aspiracions i les competències de les persones i les oportunitats del mercat laborals i 4. atraure persones de fora de la UE amb les competències necessàries.
Recomanació del Consell sobre els comptes individuals d'aprenentatge (2022)	Recomana que els estats membres proporcionin un pressupost per poder millorar les seves capacitats i l'ocupabilitat al llarg de la vida mitjançant la formació. Pretén impulsar la formació dels adults en edat de treballar per assolir el pilar europeu de drets socials (60% dels adults participin en formació). L'objectiu és garantir que tothom tingui accés a oportunitats de formació de qualitat adaptades a les seves necessitats, al llarg de la vida laboral.
Recomanació del Consell sobre microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat (2023)	Pretén oferir un sistema d'aprenentatge flexible mitjançant un curs breu o una formació de curta durada per ajudar a les persones a desenvolupar coneixements, habilitats i competències que millorin la seva ocupabilitat.
Orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres 2024	Manté en conjunt les orientacions enunciades els 2022, amb lleus canvis. En l'Orientació 7 relativa a la millora de la capacitat dels serveis públics d'ocupació per proporcionar una assistència personalitzada i oportuna a les persones i cobrir les necessitats presents i futures del mercat laboral, afegeix que els estats membres han de fer l'ús possible del finançament i el

UE I ONU	Objectius i mesures proposades
	suport tècnic de la UE i també que els serveis privats d'ocupació poden actuar.
ESPANYA	Objectius i mesures proposades
Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema d'FP per a l'ocupació en l'àmbit laboral	Realitza una reforma integral del sistema d'FP per tal d'oferir una formació que permeti a les persones treballadores l'accés, el manteniment i el retorn a l'ocupació i també incidir en la seva capacitat de desenvolupament personal i promoció professional. Proposa fer front amb l'FP a l'entorn competitiu i a una demanda més gran de les qualificacions per treballar. El desenvolupament reglamentari es fa el 2017, Reial decret 694/2017, de 3 de juliol
I Pla estratègic d'FP del sistema educatiu 2019-2022	Està dissenyat per a l'FP del sistema educatiu per aplicar el objectius de l'Agenda 2030 i els ODS. Entre els objectius destaca garantir una educació inclusiva i equitativa de qualitat i promoure l'aprenentatge permanent per a tothom, adequar la formació a les innovacions tecnològiques i a les demandes de qualificacions del mercat de treball.
Reial decret 818/2021, de regulació dels programes comuns d'activació per a l'ocupació del Sistema Nacional d'Ocupació (SNO)	Planteja la regulació del programes comuns d'activació per a l'ocupació basada en tres idees clau: 1. la configuració dels continguts essencials dels programes que han d'inspirar les polítiques actives; 2. la consolidació de l'orientació individualitzada mitjançant personal orientador qualificat i un itinerari individual i 3. una atenció especial als col·lectius en situació de vulnerabilitat.
Pla de recuperació, transformació i resiliència (2021)	El Pla conté 4 eixos transversals projectats en 10 polítiques palanca, alhora desagregades en components. La Palanca VII la relativa a l'Educació i el coneixement, la formació contínua i el desenvolupament de competències que inclou la Component 20: Pla estratègic d'impuls de l'FP. La Palanca VIII relativa a la Nova economia de les cures i les polítiques d'ocupació que inclou la Component 23: Noves polítiques públiques per un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu.
Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 (EEAAE)	Constitueix una de les actuacions de la Component 23. L'EEAAE constitueix el marc normatiu per a la coordinació i execució de les polítiques actives d'ocupació i intermediació laboral. Recull el compromís per impulsar les polítiques actives d'ocupació i optimitzar els recursos econòmics, millorar-ne la governança i la coordinació operativa.
Pla per a l'FP, el creixement econòmic i l'ocupabilitat (Pla de transformació i modernització de l'FP 2022-2030)	Desenvolupa el mandat de la Component 20. Pretén desenvolupar, reformar i modernitzar l'FP i donar resposta als diferents perfils professionals, que sigui accessible i que es basi en un equilibri entre els nivells de formació de la població i les necessitats de qualificació del mercat de treball. També vol establir un Sistema d'FP únic que integri l'FP del Sistema Educatiu i l'FP per a l'ocupació, amb referència en el Catàleg nacional de qualificacions professionals. Suposa la continuïtat del I Pla estratègic d'FP (2018).
Llei 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de l'FP	Proposa com objectiu transformar el sistema d'FP i convertir-lo en un sistema únic que ofereixi un accés real a l'ocupació, que resolgui les expectatives i les aspiracions de qualificació professional de les persones al llarg de la seva vida i a les demandes dels sectors productius. Hi ha diverses mesures amb la finalitat d'incrementar el nombre de titulats d'FP, ofereix oportunitats formatives a tota la població, defineix i regula les ofertes de formació, regula les modalitats dels cicles i activitats formatives, incentiva i potencia el procediment d'acreditació de competències adquirides per l'experiència laboral o vies no formals, millora l'orientació professional i planifica territorialment l'oferta i estreny les relacions entre l'FP i la Universitat. El desenvolupament de la norma té lloc el 2023 amb el Reial decret 678/2023, de 18 de juliol.

UE I ONU	Objectius i mesures proposades
Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Aprenentatge Permanent (MECU) (2022)	Constitueix un instrument que té la finalitat d'orientar la classificació, comparabilitat i transparència de les qualificacions acreditades oficialment. En ell s'inclouen els títols i certificacions oficials del sistema educatiu espanyol, així com els certificats de professionalitat en l'àmbit de l'FP per a l'ocupació regulats en el moment.
Llei 3/2023, de 28 de febrer d'ocupació	Estableix el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació i regula el conjunt d'estructures, recursos, serveis i programes que integren el SNO. S'estructura en 6 títols relatius a la política d'ocupació, els serveis públics i privats d'ocupació, les polítiques actives d'ocupació, la cartera de serveis i els serveis garantits i compromisos de les persones i entitats demandants d'ocupació, el finançament i l'avaluació de la política d'ocupació. Vol resoldre les deficiències del mercat laboral i adaptar-lo a les noves necessitats i realitats de caràcter social, econòmic i tecnològic. Modifica el Reial decret llei 3/2015 per potenciar instruments d'actuació i coordinació del SNO, revisa l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació, els seus eixos i plans anuals de política d'ocupació; reforma les polítiques d'actives; la revisió de la governança del sistema. Modifica alguns preceptes de l'ET.
Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (LOSU)	Realitza una reforma del Sistema universitari per adequar-la a l'Espai europeu d'educació superior i a l'evolució del panorama universitari. Destaca per l'impuls de la formació al llarg de la vida ja que es vol obrir la universitat a totes les edats. Per això s'impulsaran microcredencials, micrograus i altres programes de curta durada. També dona cobertura al concepte de formació dual universitària.
Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig	Adopta mesures urgents per a la simplificació i la millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació i la reforma de la formació en el treball per a la seva implementació al llarg del 2024.
Reial decret 438/2024, de 30 d'abril, pel que es desenvolupa la Cartera comuna de Serveis del SNO	Desenvolupa la Cartera comuna de serveis del SNO i els serveis garantits establerts en la Llei d'ocupació
Pla anual per al foment de l'ocupació Digna 2025 (PAFED)	Forma part dels instruments que la Llei 3/2023 fixa per a la coordinació del SNO. Concreta els objectius de l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 previstos pel 2025. En el PAFED 2025 destaca que s'estableixen, per primera vegada, objectius quantitatius per a col·lectius d'atenció prioritària (joves, dones, joves i dones amb qualificació baixa, persones aturades llarga durada, persones més grans de 45 anys, persones amb discapacitat i persones vulnerables). També es dissenya una estructura d'indicadors adaptats a l'Estratègia 2025-2028.
CATALUNYA	Objectius i mesures proposades
Llei d'Educació Catalunya 12/2009 de 10 de juliol	Assenyala que l'educació és un dret de totes les persones, reconegut en el nostre ordenament jurídic i en l'ordenament internacional. L'exercici d'aquest dret s'ha de garantir al llarg de tota la vida i atenent totes les facetes del desenvolupament personal i professional.
Decret 182/2010, de 23 de novembre, d'ordenació de la formació professional per a l'ocupació a Catalunya	Té per objecte la regulació de l'FP per a l'ocupació a Catalunya i l'establiment de les seves modalitats i iniciatives de formació, així com el seu règim de funcionament i finançament. Fa referència a les persones destinàries i a les accions formatives dirigides a l'obtenció dels certificats de professionalitat. Com a possibles modalitats formatives enumera presencial i a distància.
Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya i del Catàleg modular integrat d'FP (2010)	En l'art. 2 s'explicita que: el Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya (referent de les competències) i el Catàleg modular integrat d'FP (referent per al disseny i oferta d'accions formatives) són els referents per a l'FP inicial, i el Catàleg nacional de qualificacions professionals és el referent per als certificats de professionalitat.

UE I ONU	Objectius i mesures proposades
Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals	Estableix la necessitat d'articular mecanismes per assolir la integració dels subsistemes de l'FP a Catalunya i comprèn el conjunt d'actuacions, serveis i programes de formació i qualificació professionals del sistema educatiu i de la formació per a l'ocupació. Regula l'FP adreçant-la a les persones al llarg de la vida i també fa atenció a les empreses. Crea l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Agència FPCAT).
Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC	Té l'objectiu d'ordenar el Sistema d'Ocupació de Catalunya (SOC), com a conjunt d'entitats, serveis i programes per desenvolupar les polítiques d'ocupació. A més, té com objecte "garantir el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones, entès com el dret a disposar, al llarg de la vida activa i especialment en el cas de les persones en demanda d'ocupació, d'una cartera de serveis que inclogui com a mínim l'orientació, la formació, la intermediació i l'acompanyament, adequats a les característiques i les necessitats de cada persona" (art. 1d).
Estratègia catalana de formació i qualificacions professionals de Catalunya 2020-2030 (ECFQPC) (2019)	S'estructura en 6 eixos: 1 Xarxa del sistema de formació i qualificació professionals; 2. Centres d'FP integrada; 3. Informació, orientació i assessorament; 4. Prospecció i Planificació; 5. Models d'aprenentatge i pràctiques i 6- Avaluació i acreditació de competències professionals. Inclou el Catàleg FPCAT com un dels instruments per a la integració del Sistema d'FP. En l'apartat previ sobre la governança del Sistema FPCAT s'especifica que serà l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Agència FPCAT) l'encarregada d'impulsar la integració estratègica del Sistema FPCAT.
Acord nacional per a l'Agenda 2030 a Catalunya	Sota el títol Transformar Catalunya, millorar el món: un compromís compartit amb el desenvolupament sostenible, impulsa l'assoliment dels ODS a Catalunya. Entre els seus objectius destaca: l'Objectiu 4 "Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom." i l'Objectiu 8: "Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom."
IV Pla general del sistema FPCAT (2021-2023) que inclou el II Pla d'acreditació i qualificacions professionals (2022-2024)	Es configura com l'instrument de simplificació, digitalització, sensibilització i continuïtat formativa de l'acreditació de competències professionals. Dedicat al capítol 2 un apartat a les qualificacions professionals. Al final d'aquest apartat, s'indica la necessitat de donar resposta a les necessitats reals de disposar de competències professionals actualitzades per les transformacions constants del sistema productiu.
I Pla catàleg de formació i qualificació professionals 2022-2024	El Catàleg FPCAT forma part dels instruments per a la integració recollits a l'ECFQPC (2020-2030). Entre les seves finalitats destacar: 1. Facilitar l'adequació de l'FP als requeriments del sistema productiu i de l'ocupació i 2. Facilitar la formació al llarg de la vida amb l'acreditació de les competències i l'acumulació de qualificació.
Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat 2022-2027 (ECO-Q)	Proposa entre els principals objectius les línies d'actuació "millorar l'ocupabilitat i el benestar de les persones, impulsant el creixement professional a través de l'adaptació de la seva formació i qualificació a les necessitats del mercat laboral i invertint en l'aprenentatge permanent, contribuint així a la generació d'ocupació de qualitat."
Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació (PDPO) 2023-2025)	Estableix diversos objectius d'acord amb els definits en la Llei 13/2015 i els derivats de l'ECO-Q 2022-2027. Entre ells cal fer referència a l'Objectiu 4 dirigit a incrementar l'ocupabilitat de les persones treballadores mitjançant la millora de la descripció del seu perfil i l'orientació professional com a punt de partida per la seva derivació als serveis ocupacionals. Un perfil que, d'acord amb l'objectiu 5, s'ha d'anar revisant per tal de garantir el seguiment de la persona en relació amb el seu itinerari personalitzat, segons l'objectiu 6.

UE I ONU**Objectius i mesures proposades**

DECRET 137/2023, de 25 de juliol, dels centres de formació professional integrada.

Estableix el marc normatiu per a la creació i desplegament d'aquests centres. Reforça l'oferta formativa integrada de certificats i títols professionals, així com la possibilitat de participar en el servei d'acreditació de competències professionals i accedir al servei d'informació, orientació i assessorament, tot això en el mateix centre d'FP. Dictamen 8/2023 del CTEEC.

Pla de transformació del Servei Públic d'Ocupació (SOC) (2024)

Pretén millorar l'ocupabilitat de les persones per afavorir l'accés al treball, reforçar el vincle amb les empreses, desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades al territori i prioritzar la tasca amb les persones en situació de vulnerabilitat. Reforça el paper de la intermediació laboral. El Pla fixa 4 objectius principals: millorar l'ocupabilitat de les persones per afavorir l'accés al treball, desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades a cada territori i prioritzar la tasca amb les persones en situació de vulnerabilitat.

5. Mesures i programes vigents a Catalunya per millorar l'ocupabilitat

La Llei catalana 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei d'Ocupació de Catalunya, es refereix a l'ocupabilitat com un dret subjectiu i l'entén com el dret a disposar, al llarg de tota la vida activa, d'una cartera de serveis que inclogui com a mínim l'orientació, la formació, la intermediació i l'acompanyament, que ajudi a millorar l'ocupabilitat de les persones, tal com s'ha enunciat en els capítols anteriors.

En aquesta mateixa llei es defineixen els serveis ocupacionals com el conjunt de serveis i programes públics que integren les polítiques d'ocupació. També s'especifica que aquests serveis i programes han d'adaptar-se a les característiques i necessitats de les persones, del territori, dels col·lectius, de les empreses i dels sectors productius de Catalunya.

Els programes ocupacionals vigents es desenvolupen en el marc de les directrius de l'Estratègia catalana per l'ocupació de qualitat (ECO-Q) 2022-2027 i del Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació (PDPO) 2023-2025.

Cal tenir present que l'ECO i el PDPO, amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat, posen èmfasi en la formació i la qualificació professional per impulsar el creixement professional i adaptar-se a les necessitats del mercat laboral. Així mateix, destaquen que s'ha d'avançar en l'orientació com a punt de partida per a la derivació als serveis ocupacionals.

Per tant, els dos instruments estratègics de les polítiques d'ocupació vigents situen l'orientació i la formació i qualificació professional com dos serveis essencials per millorar l'ocupabilitat de les persones.

L'any 2024, es presenta el Pla estratègic de transformació del SOC, que fa incidència específica en l'orientació, amb la previsió d'implantar la figura de la persona tutora de referència. A banda, el Pla aborda qüestions relatives a la concertació territorial i al treball orientat a col·lectius d'atenció prioritària.

Un altre aspecte clau i qualificat com a necessari en el procés de transformació del SOC és la implantació d'un nou model d'atenció a les empreses per reforçar la relació amb el món empresarial, facilitar la intermediació i millorar la tasca orientadora. En concret, cal ressaltar la voluntat d'augmentar el nombre d'ofertes de treball gestionades pel servei d'intermediació del SOC. Amb aquesta finalitat, es preveu crear espais d'atenció específica a les empreses de manera progressiva (SOC Empresa).

Pel que fa al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (en endavant, Consorci), a més de les actuacions de formació i qualificació professional, cal destacar que des de l'any 2022 impulsa accions d'orientació per a persones treballadores ocupades a través del programa Projecta't.

Amb aquesta iniciativa, l'orientació va més enllà de ser una actuació per al reciclatge professional i amplia el seu abast a l'acompanyament de les persones treballadores ocupades al llarg de la seva trajectòria laboral. Així, reben orientació per a la seva projecció professional, així com per al manteniment i millora de la seva adequació al mercat de treball i als diferents sectors productius.

En base a l'anterior, a continuació es fa una anàlisi de les mesures i programes ocupacionals vigents en els àmbits de l'orientació, la formació i qualificació professional i la intermediació laboral.¹¹⁹

5.1. Orientació

Les actuacions d'orientació les porten a terme diverses entitats, en base a programes i altres instruments impulsats pel SOC i el Consorci per a la Formació Contínua.

Instruments del SOC per a l'orientació

- **El Programa Orienta** consta d'actuacions d'orientació professional i acompanyament a la inserció destinades a les persones treballadores en situació d'atur i les que es troben en situació de precarietat laboral.¹²⁰

Aquestes accions les duen a terme les unitats d'orientació de les administracions locals, així com les entitats privades, amb o sense ànim de lucre. Estan finançades amb subvencions convocades anualment.¹²¹

La darrera convocatòria, de l'any 2024, preveu que les persones ateses han de ser prioritàriament desocupades majors de 45 anys. El termini d'execució de les actuacions és de 10 mesos.¹²²

- Els **espais de recerca de feina** ofereixen dos serveis diferenciats, amb l'objectiu d'accelerar la inserció laboral de les persones demandants d'ocupació a les comarques amb els índexs d'atur registrat més elevats.

En primer lloc, s'ofereix el servei de recerca activa de feina, en què es promou la recerca organitzada i sistemàtica de feina a través d'accions personalitzades dins l'àmbit de l'orientació. En segon lloc, es proporciona el servei d'eines informàtiques, mitjançant el qual, de forma individualitzada, es complementa el coneixement i es reforça l'ús de les eines informàtiques.

Aquests serveis els desenvolupen els ajuntaments i les entitats privades, amb o sense ànim de lucre, i es financen a través de subvencions, que es convoquen anualment.¹²³

¹¹⁹ Les mesures i els programes enumerats en aquest capítol són els vigents a desembre de 2024.

¹²⁰ Als efectes del programa, les persones treballadores que es troben en situació de precarietat laboral són aquelles que malgrat estar ocupades tenen una inestabilitat o incertesa respecte de la seva continuïtat en el lloc de treball, unes condicions laborals deficitàries, insuficiència d'ingressos, reducció (o inexistència) de protecció per desocupació o beneficis socials i, sovint, desenvolupen treballs poc qualificats.

¹²¹ [Ordre EMT/8/2022, de 10 de febrer, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al finançament del Programa Orienta](#) (DOGC núm. 8606, de 15.02.2022).

¹²² [Resolució EMT/2847/2024, de 29 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria de subvencions per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del programa Orienta](#) (DOGC núm. 9220, de 06.08.2024).

¹²³ [Ordre TSF/258/2017, de 4 de desembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al desenvolupament d'espais de recerca de feina en l'àmbit de l'orientació per a l'ocupació](#) (DOGC núm. 7512A, de 07.12.2027).

La darrera convocatòria és de l'any 2024, la qual fixa un termini d'execució de les actuacions de 10 mesos des de la notificació de l'atorgament de la subvenció.¹²⁴

- En el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència, i finançat pels fons NextGeneration, el **Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà** subvenciona les entitats municipals, supramunicipals i les entitats sense ànim de lucre, per desenvolupar actuacions en el marc d'itineraris individualitzats que millorin la capacitat de dones desocupades residents, preferentment, en municipis de menys de 5.000 habitants. El 35% de les participants han de realitzar un itinerari orientat a llocs de treball de l'economia verda i un altre 35% a llocs de treball digitals.

Els itineraris poden incloure accions d'orientació, de qualificació i requalificació professional, de tallers sobre competències transversals, d'acompanyament, incentius per a la participació al programa o per a la incorporació laboral, així com prospecció del mercat laboral del territori on es desenvolupa el programa.¹²⁵

En la convocatòria del programa de l'any 2024 s'estableix un termini màxim de 8 mesos per a l'execució de les actuacions, des de la notificació d'atorgament de la subvenció.¹²⁶

- En el marc de la iniciativa europea Garantia Juvenil, l'any 2023 es posa en marxa el **Programa de suport a l'ocupació juvenil**. A través d'aquest programa se subvencionen les unitats especialitzades d'ocupació juvenil dels ajuntaments o consells comarcals amb l'objectiu principal de promoure i mantenir la continuïtat formativa de les persones joves.

Les actuacions per assolir aquest objectiu són la informació, l'assessorament personalitzat, l'acompanyament i les tutories de suport adreçades a les persones joves d'entre 16 i 29 anys (prioritàriament les més vulnerables de fins a 24 anys).

Cal ressaltar que el programa s'executa a través de la contractació de personal orientador durant 36 mesos, dotant-lo d'estabilitat laboral durant aquest període. D'aquesta manera, les entitats locals poden dissenyar les seves estratègies per promoure la continuïtat formativa de les persones joves en un termini de 3 anys.¹²⁷

La darrera convocatòria del programa és de l'any 2023 i actualment s'estan desenvolupant les actuacions que s'hi preveuen. Cal destacar que en la resolució de la convocatòria s'estableix que el procediment de concessió de les actuacions subvencionades és el de concurrència no competitiva. Així mateix, en la resolució es preveu la distribució territorial del personal orientador.¹²⁸

- També en el marc de la iniciativa europea Garantia Juvenil, el **Programa de noves oportunitats** està dirigit a les persones joves d'entre 16 i 24 anys sense titulació que estiguin inscrites com a

¹²⁴ Resolució EMT/2345/2024, de 20 de juny, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 de les subvencions per al desenvolupament d'espais de recerca de feina en l'àmbit de l'orientació per a l'ocupació (DOGC núm. 9194, d'01.07.2024).

¹²⁵ Ordre EMT/238/2021, de 21 de desembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al finançament del "Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà", en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència, que promou el SOC (DOGC núm. 8571, de 27.12.2024).

¹²⁶ Resolució EMT/1470/2024, de 19 d'abril, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà, en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència finançat per la UE-NexGenerationEU, que promou el SOC (DOGC núm. 9154, de 02.05.2024)

¹²⁷ Ordre EMT/211/2023, de 30 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades a la posada en marxa del Programa de suport a l'ocupació juvenil (DOGC núm. 8993, de 04.09.2023).

¹²⁸ Resolució EMT/3594/2023, de 19 d'octubre, per la qual s'obre la convocatòria de 2023 en relació a les actuacions del Programa de suport a l'ocupació juvenil (DOGC núm. 9028, de 26.10.2023).

demandants d'ocupació, les quals poden accedir al programa a través dels centres de noves oportunitats. L'objectiu és que obtinguin un certificat formatiu que els permeti trobar feina, tot incorporant actuacions d'orientació, tutoria, formació i acompanyament.

Cal ressaltar que el Programa, que l'any 2024 compleix cinc anys de trajectòria, ofereix itineraris flexibles a mitjà i llarg termini (poden ser de fins a 20 mesos), adaptats a cada persona jove i vinculats a l'entorn productiu. Durant tot l'itinerari, hi ha un acompanyament intensiu i proper, fins i tot en els primers mesos d'inserció laboral o de retorn al sistema educatiu.

Per al període 2022-2024, es torna a impulsar la contractació de serveis amb els centres de segones oportunitats per desplegar les actuacions del programa.

Instruments del Consorci per a l'orientació professional

- El **Programa Projecta't**, creat l'any 2022, té l'objectiu d'orientar professionalment a les persones treballadores ocupades per a la seva projecció professional i per al manteniment i millora de la seva adequació al mercat de treball i als diferents sectors productius.

Inclou, d'una banda, actuacions d'orientació i, de l'altra, accions de prospecció. Aquestes últimes tenen un doble objectiu: d'una banda, copsar les necessitats dels diferents sectors productiu per nodrir les actuacions d'orientació; de l'altra, donar a conèixer els serveis del sistema de formació professional al teixit productiu.

La realització d'aquestes actuacions es finança a través de subvencions a entitats privades, amb o sense ànim de lucre, a agents econòmics i socials i a les entitats que acrediten expertesa en un sector o subsector.¹²⁹

En la darrera convocatòria del programa, de l'any 2023, s'estableix que el termini d'execució de les accions d'orientació és d'un any a partir de la notificació de l'atorgament de la subvenció.¹³⁰

5.2. Formació i qualificació professional

Les actuacions de formació professional en el treball les desenvolupen les entitats col·laboradores del sistema, en base a programes i altres instruments impulsats pel SOC (quan estan destinats preferentment a persones treballadores en situació d'atur) i pel Consorci (quan estan adreçats preferentment a les persones treballadores ocupades).

Pel que fa a l'acreditació de competències professionals, és l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Agència FPCAT) la que desenvolupa aquest servei.

Instruments del SOC per a la formació professional

¹²⁹ Ordre EMT/248/2022, de 18 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores del programa Projecta't per a l'orientació de persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a Formació Contínua de Catalunya (DOGC núm. 8799, de 23.11.2022).

¹³⁰ Resolució de 5 d'octubre de 2023, per la qual s'obre la convocatòria dels programes Projecta't per a l'orientació professional de persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya pel 2023 (DOGC núm. 9018, d'11.10.2023).

- El **Programa de formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP)** té per objecte proporcionar a les persones treballadores, preferentment en situació d'atur i demandants d'ocupació, una formació adaptada al seu potencial i ajustada a les necessitats sectorials i territorials.

El programa subvenciona les entitats inscrites o acreditades en el corresponent registre d'entitats de formació, les agrupacions d'entitats i les administracions locals per realitzar les tipologies d'accions formatives en les àrees que s'estableixin com a prioritàries per a les diferents unitats territorials (comarques o agrupacions de comarques). La formació pot estar adreçada o no a l'obtenció d'un certificat professional.¹³¹

La convocatòria de l'any 2024 manté una oferta formativa referida majoritàriament a certificats professionals del Catàleg nacional de qualificacions professionals.¹³² Pel que fa al termini d'execució, les actuacions subvencionables s'han d'iniciar com a màxim el 31 de desembre de 2024 i han de finalitzar com a màxim el 31 de desembre de 2025.¹³³

- Cal tenir present que el SOC disposa de centres propis de formació professional en el treball: els **centres d'innovació i formació ocupacional (CIFO)**. Ofereixen formació en diferents àmbits, especialment a les persones desocupades i a les demandants d'ocupació inscrites a les oficines del SOC. Així mateix, ofereixen formació a les persones formadores.
- Hi ha 8 CIFO a tot Catalunya i cadascun és referent al territori en la formació especialitzada d'unes famílies professionals concretes. Dos d'aquests centres formen part de la Xarxa de centres nacionals de referència, d'àmbit estatal: són el CIFO de Sant Feliu de Llobregat (especialitzat en les àrees d'operacions mecàniques) i el CIFO de L'Hospitalet (especialitzat en arts gràfiques).

Les especialitzacions es complementen amb formació transversal en TIC i, en molts casos, amb pràctiques a les empreses. Cal ressaltar que la formació dels CIFO està vinculada a certificats professionals.

Així mateix, el SOC pot autoritzar centres d'iniciativa privada per impartir accions formatives no finançades amb fons públics conduents a l'obtenció de certificats professionals oficials. Poden sol·licitar l'autorització les empreses, entitats i centres inscrits al Registre de centres i entitats de formació del SOC.

- Un altre programa de formació d'oferta destinat preferentment a les persones en situació d'atur és el **programa Forma i Insereix**, el qual ofereix subvencions a empreses i entitats per fer accions formatives i pràctiques en empreses, amb un compromís posterior de contractació.

Aquest programa està especialment pensat per a les empreses que tenen una necessitat o previsió de contractació i que precisen dissenyar una formació que hi estigui vinculada. Atesa la naturalesa del programa, el procediment de concessió de les subvencions és de concurrència no competitiva.

¹³¹ [Ordre TSF/170/2018, de 8 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització de programes de formació professional per a l'ocupació adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades, que promou el SOC](#) (DOGC núm. 7724, d'11.10.2024).

¹³² Les especialitats formatives que es poden sol·licitar dins d'aquesta convocatòria i la seva prioritització es troben recollides a la [Resolució EMT/1739/2024, de 16 de maig](#). L'oferta formativa de la convocatòria 2024 s'ha elaborat a partir de l'oferta de priorititzacions de la convocatòria 2023, ajustada d'acord amb l'informe general de prospectiva 2023-2026 de l'Agència FPCAT.

¹³³ [Resolució EMT/3173/2024, de 28 d'agost, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del programa de formació d'oferta en àrees prioritàries, adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades, que promou el SOC](#) (DOGC núm. 9240, de 03.09.2024).

L'any 2024, es torna a fer una sola convocatòria, que inclou totes les especialitats del Catàleg d'especialitats formatives del SOC, tant les adreçades a l'obtenció de certificats professionals com les que no ho estan. Així doncs, les empreses i entitats poden programar la formació que considerin més adient, d'acord amb els perfils dels llocs de treball a cobrir i les demandes de les empreses amb necessitats de contractació, tot escollint accions de qualsevol especialitat formativa, vinculada o no a qualificacions professionals.

També es pot sol·licitar formació a mida de les necessitats de les empreses o bé itineraris mixtos entre certificats professionals, sencers o parcials, i especialitats no conduents a certificats professionals, per tal d'ajustar-se a les necessitats formatives que han de donar lloc a la contractació.¹³⁴

- Sota el paraigua dels programes de formació per cobrir necessitats específiques (destinats a determinats col·lectius, sectors productius o serveis), cal fer menció del **programa ADA**, que s'adreça prioritàriament a dones desocupades.

A través d'aquest programa se subvencionen, en el marc del Pla de recuperació i resiliència, els centres i entitats formatives per realitzar accions de formació professional en el treball encaminades a adquirir i millorar les competències digitals, amb la finalitat d'impulsar l'emprenedoria, el desenvolupament rural i reduir la bretxa de gènere.

La convocatòria de l'any 2024 incorpora dues novetats: en primer lloc, s'actualitza i amplia l'oferta d'especialitats formatives per respondre a les necessitats detectades en el teixit productiu i entre el col·lectiu destinatari; en segon lloc, s'elimina la prioritització de les dones desocupades residents en municipis de menys de 30.000 habitants, amb la qual cosa s'obre el ventall de formacions a les dones residents a qualsevol municipi del territori català. Les accions s'han de dur a terme en el termini de 8 mesos.¹³⁵

- El **programa FPO dual del SOC** té com a objectiu millorar l'ocupabilitat de les persones en situació d'atur sense qualificació o amb un nivell formatiu baix i amb més dificultats per accedir al mercat laboral, mitjançant un certificat professional i un contracte per a la formació en alternança.

Les actuacions subvencionables són: en primer lloc, l'orientació i l'acompanyament, tant a les persones destinatàries del programa com a les entitats contractants, a través de la persona tutora mancomunada; en segon lloc, la formació; i en tercer lloc, la contractació laboral, mitjançant el contracte per a la formació en alternança.

Les entitats beneficiàries de les subvencions per realitzar les accions anteriors són: les administracions locals, les entitats sense ànim de lucre, les organitzacions sindicals i empresarials i els centres i entitats de formació acreditats per impartir formació vinculada als certificats professionals.¹³⁶

D'acord amb la convocatòria de l'any 2024, les persones destinatàries del programa són: les persones d'entre 16 i 29 anys amb més dificultats per accedir al mercat de treball, preferentment sense qualificació professional o sense educació secundària postobligatòria i persones en situació d'atur de llarga durada. Així mateix, poden accedir al programa les

¹³⁴ Les bases per a la concessió de subvencions del programa Forma i Insereix són les mateixes del programa de formació d'oferta en àrees prioritàries. La convocatòria per a l'any 2024 s'obre per [Resolució EMT/4292/2023, de 14 de desembre](#).

¹³⁵ Les bases d'aquest programa són les mateixes que les dels dos programes anteriors. L'any 2024, la convocatòria s'obre per la [Resolució EMT/1785/2024, de 9 de maig](#).

¹³⁶ [Ordre EMT/220/2021, de 22 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del programa Formació professional ocupacional dual](#) (DOGC núm. 8551, de 25.11.2021).

persones de més de 29 anys següents: en risc d'exclusió social, afectades per un ERO, en situació d'arrelament per formació, en situació d'atur de llarga durada, amb discapacitat o amb trastorn mental, majors de 52 anys i dones en situació de violència masclista. Pel que fa al termini d'execució de cada projecte, és d'un màxim de 20 mesos.¹³⁷

- Cal fer una referència específica al **contracte de formació en alternança**,¹³⁸ que és un instrument que permet compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda i la formació (substitueix a l'anterior contracte de formació i aprenentatge). La seva durada és d'entre 3 mesos i 2 anys.

L'activitat laboral dins dels contractes en alternança complementa i està totalment integrada i coordinada amb l'activitat formativa en un programa comú, en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits pels centres de formació professional i les entitats formatives acreditades o inscrites amb les empreses i entitats col·laboradores. Així, el lloc de treball ha d'estar directament relacionat amb l'activitat formativa que justifica la contractació laboral.

- Amb la finalitat d'afavorir la participació de les empreses i entitats en els diversos serveis i programes amb pràctiques professionals no laborals, el SOC convoca **ajuts a empreses i entitats que acullen alumnat per a la realització d'aquestes pràctiques**, que estan vinculades a un certificat professional.

Els serveis i programes amb pràctiques professionals no laborals són: formació d'oferta en àrees prioritàries, forma i insereix, formació en centres propis d'innovació i formació professional (els CIFO), entre d'altres.¹³⁹

Cal ressaltar que l'any 2024 els ajuts s'han convocat una vegada acabat el termini de realització de les pràctiques. Així, les empreses han rebut la compensació una vegada ja s'ha realitzat la despesa.¹⁴⁰

- El **programa Projectes singulars** dona suport als ens locals, les organitzacions sindicals i empresarials, les entitats públiques i privades i la persona física empresària per reforçar l'ocupabilitat de les persones joves d'entre 16 i 29 anys en situació d'atur o de millora d'ocupació, amb l'objectiu que s'incorporin al món laboral o que reprenguin la seva formació retornant al sistema educatiu.

La formació és l'element central del programa i ha d'estar inclosa en el Catàleg d'especialitats formatives del SOC. Es poden sol·licitar mòduls formatius de diferents certificats professionals o que combinin una especialitat no conduent a un certificat professional i altres mòduls formatius. La formació ha d'anar acompanyada d'una significativa orientació professional i d'un acompanyament personal, així com d'actuacions de prospecció per detectar les necessitats formatives i de contractació del teixit empresarial de l'entorn.

¹³⁷ Resolució EMT/2747/2024, de 22 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del programa de Formació professional ocupacional dual (DOGC núm. 9214, de 29.07.2024).

¹³⁸ Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball (BOE núm. 313, de 30.12.2021).

¹³⁹ Ordre EMT/229/2023, de 17 d'octubre, per la qual es regula el règim d'ajuts i beques a les persones treballadores desocupades que participen en accions de formació professional i els ajuts per a empreses i entitats que acullen alumnat per a la realització de pràctiques professionals no laborals (DOGC núm. 9024, de 20.10.2023).

¹⁴⁰ Resolució EMT/3324/2024, de 5 de setembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 dels ajuts per a empreses i/o entitats que acullen alumnat per a la realització de pràctiques professionals no laborals (DOGC núm. 9251, de 19.09.2024).

A banda de la formació i l'orientació, es poden desenvolupar altres actuacions en el marc del programa: contractació laboral, mobilitat geogràfica i coordinació del projecte. Les tasques desenvolupades amb la contractació han d'estar vinculades amb la formació rebuda.¹⁴¹

La convocatòria per a l'any 2024 estableix una durada màxima dels projectes de 12 mesos. També disposa que el percentatge mínim d'inserció laboral a assolir sigui del 25% en el cas dels col·lectius generalistes i del 20% quan es tracta de col·lectius amb diversitat funcional.¹⁴²

- També cal fer referència al **programa Treball i Formació**, que es va posar en marxa l'any 2019. Aquest programa dona suport a les entitats sense ànim de lucre, les empreses d'inserció i les administracions locals, per tal d'afavorir la contractació de persones en situació d'atur o inactives amb especial vulnerabilitat i amb dificultats per accedir al mercat laboral.

Les actuacions subvencionables són la contractació laboral, així com la formació i l'acompanyament, que vertebra i dona efectivitat a la resta d'actuacions del programa. La duració del contracte de treball pot ser d'un mínim de 6 mesos fins a un màxim de 12 mesos. La formació s'ha de realitzar durant el contracte de treball i dins de l'horari laboral.¹⁴³

L'any 2024, s'han publicat diverses convocatòries del programa. D'una banda, les relatives a les entitats beneficiàries: ens locals (SOC-TRFO EELL) i entitats sense ànim de lucre (SOC-TRFO ESAL); d'altra banda, les relacionades amb les persones destinatàries: la línia joves tutelats i joves en situació d'alta vulnerabilitat (SOC-TRFO Joves Tutelats i alta vulnerabilitat) i la línia ACOL (anticipada per a l'any 2025), adreçada a persones migrades que compleixin els requisits d'arrelament social.¹⁴⁴

- El **programa 30 Plus** ofereix subvencions a les entitats locals i les organitzacions empresarials i sindicals per dur a terme una sèrie d'actuacions ocupacionals per tal que les persones en situació d'atur de 30 anys i més amb baix nivell formatiu puguin ocupar un lloc de treball determinat. Les entitats contractants de les persones en situació d'atur també són beneficiàries de subvencions en el marc del programa.

Així, en funció dels llocs de treball existents al territori, se seleccionen les persones més adients i se'ls facilita la formació específica més adequada per desenvolupar les tasques del lloc de treball en concret.

¹⁴¹ [Ordre EMT/236/2022, de 27 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al finançament de Projectes Singulares \(SOC-Singulares\) \(DOGC núm. 8784, de 02.11.2022\).](#)

¹⁴² [Resolució EMT/2655/2024, de 15 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria de subvencions, per a l'any 2024, en relació amb les actuacions del Programa dels Projectes Singulares \(SOC-Singulares\) \(DOGC núm. 9209, de 22.07.2024\).](#)

¹⁴³ [Ordre EMT/89/2024, de 24 d'abril, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del Programa Treball i Formació \(SOC-Treball i Formació\) \(DOGC núm. 9152, de 29.04.2024\).](#)

¹⁴⁴ [Resolució EMT/4378/2023, de 21 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2024, en relació amb les actuacions del Programa Treball i Formació, per a la participació de les entitats locals \(SOC-TRFO EELL\) \(DOGC núm. 9068, de 28.12.2023\); Resolució EMT/2888/2024, de 31 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria en relació amb les actuacions del Programa Treball i Formació per a la participació de les entitats sense ànim de lucre \(SOC-TRFO ESAL\) \(DOGC núm. 9221, de 07.08.2024\); Resolució EMT/2904/2024, de 31 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria de subvencions per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del Programa Treball i Formació per a joves tutelats i joves en situació d'alta vulnerabilitat \(SOC-TRFO Joves tutelats i alta vulnerabilitat\) \(DOGC núm. 9222, de 08.08.2024\) i Resolució EMT/3780/2024, de 16 d'octubre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2025 en relació amb les actuacions de la Línia ACOL del Programa Treball i Formació \(SOC-TRFO ACOL\) \(DOGC núm. 9277, de 28.10.2024\).](#)

El programa inclou les actuacions ocupacionals següents: prospecció i assessorament d'empreses, acompanyament en el procés de formació i contractació, formació vinculada a un contracte de treball i a les necessitats de la persones participants, i contractació laboral.¹⁴⁵

- La convocatòria de l'any 2024 per a les entitats promotores estableix que un mínim del 25% del total de participants han de ser persones en situació d'atur de llarga durada i que un mínim del 60% de participants han de tenir més de 45 anys. El termini d'execució de les actuacions subvencionables és d'un any.¹⁴⁶ La convocatòria del 2024 per a les entitats contractants preveu que la durada màxima del contracte és de 9 mesos.¹⁴⁷
- Per últim, cal fer menció dels **ajuts del SOC per finançar formació mitjançant microcrèdits** en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència.

Aquests ajuts tenen una quantia de 600 euros i estan destinats a les persones treballadores, tant ocupades com en situació d'atur, que han completat amb èxit formacions de caràcter privat en àrees detectades com a prioritàries i amb necessitats de contractació en l'àmbit digital, de l'economia verda i productiva.¹⁴⁸

La concessió dels ajuts és per concurrència no competitiva d'acord amb algunes prioritzacions que es concreten a la convocatòria de l'any 2024: el 30% del pressupost s'ha de destinar a accions d'economia verda, un altre 30% a accions de l'àmbit digital i la quantia restant a accions formatives de qualsevol àmbit (digital, verd i productiu). En la distribució del pressupost per gènere, es preveu destinar el 65% a dones, i la quantia restant tant a dones com a homes.

La resolució de la convocatòria també determina dins de quines famílies professionals i quines àrees prioritàries ha d'estar l'acció formativa objecte de l'ajut: pel que fa a l'àmbit digital, es prioritza el sector de la transformació digital i el de la indústria 4.0 (àmbit digital); dins de l'àmbit de l'economia verda, es dona prioritat al sector de l'energia verda i sostenibilitat, al de la seguretat i medi ambient i al de la indústria 4.0 (àmbit verd); respecte de l'àmbit de l'economia productiva, es prioritza el sector del transport, el de la indústria del metall, el sector químic, el de la salut i atenció a les persones i el de l'oci i el benestar.

- Les accions formatives que són objecte d'aquest ajut s'han d'haver iniciat a partir de l'1 de gener de 2024 i han d'haver finalitzat com a màxim el 31 d'octubre de 2024, amb avaluació positiva.¹⁴⁹

¹⁴⁵ Ordre TSF/132/2018, de 30 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització del Programa 30 Plus per a la inserció de persones desocupades de 30 i més anys (DOGC núm. 7677, de 02.08.2018).

¹⁴⁶ Resolució EMT/1795/2024, de 23 de maig, per la qual s'obre la convocatòria de subvencions per a l'any 2024 en relació amb les actuacions del programa de la Línia 1, entitats promotores del Programa 30 Plus (DOGC núm. 9171, de 28.05.2024).

¹⁴⁷ Resolució EMT/3290/2023, de 19 de setembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2024 per a la concessió de subvencions corresponents a la Línia 2, entitats contractants del Programa 30 Plus (DOGC núm. 9011, de 02.10.2023).

¹⁴⁸ Ordre EMT/97/2024, de 7 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts destinats a persones que han realitzat formació en àrees detectades com a prioritàries i amb necessitats de contractació, de l'àmbit digital, de l'economia verda i productiva, en el marc del Projecte "Finançament de formació" i el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència NextGenerationEU, que promou el SOC (DOGC núm. 9160, de 10.05.2024).

¹⁴⁹ Resolució EMT/2638/2024, de 4 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 en relació amb la concessió d'ajuts destinats a persones que han realitzat formació en àrees detectades com a prioritàries i amb necessitats de contractació, de l'àmbit digital, l'economia verda i productiva, en el marc del projecte "Finançament de formació" i en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència NextGenerationEU, que promou el SOC (DOGC núm. 9207, de 18.07.2024).

Instruments del Consorci per a la formació professional

- El Consorci impulsa la **formació d'oferta**, desenvolupada mitjançant programes. Està orientada a millorar les competències professionals de les persones treballadores, afavorint tant la productivitat de les empreses com l'adaptació als canvis en el sistema productiu. També està adreçada a millorar l'ocupabilitat i la promoció professional dels treballadors i treballadores. Cal tenir present que la formació d'oferta mira de satisfer les necessitats no cobertes per la formació programada per les empreses.

Els programes inclouen accions formatives tant sectorials com transversals, així com les destinades a completar la formació en el procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals. També inclouen accions específiques adreçades a les persones treballadores del règim del treball autònom i de l'economia social. Les accions formatives (basades en un diagnòstic previ de necessitats), els seus objectius i continguts es fixen en el Catàleg d'especialitats formatives del Consorci.

La formació està destinada a persones treballadores ocupades i en situació d'atur (aquestes últimes no poden superar el 30% del total). Determinats col·lectius tenen prioritat per participar en els programes, com ara les persones treballadores de pimes o les que tenen una baixa qualificació.

El finançament d'aquest tipus de formació es fa a través de subvencions en règim de concurrència competitiva a entitats de formació i agrupacions d'aquestes entitats. Cal destacar que es preveu un règim de concessió i de justificació de les subvencions mitjançant mòduls específics.¹⁵⁰

L'any 2024, s'ha publicat la convocatòria dels programes de formació no formal del Catàleg d'especialitats formatives, és a dir, d'especialitats no conduents a l'obtenció de certificats professionals.¹⁵¹ També s'han convocat els programes de formació associats al Catàleg nacional de qualificacions professionals, és a dir, els conduents a l'obtenció de certificats professionals.¹⁵² En ambdós casos, el termini d'execució de les actuacions és d'un any a partir de la notificació de l'atorgament de la subvenció.

- Amb la iniciativa **Conforcat a mida** es vol donar resposta directa a les necessitats de formació de les persones treballadores de les empreses a les quals es trobin vinculades.

Amb aquest objectiu se subvenciona: a) programes de formació de les empreses per actualitzar les competències professionals dels seus treballadors i treballadores o perquè n'adquireixin altres de noves en el marc sectorial o empresarial que es tracti. També poden formar persones en situació d'atur per incorporar-les a l'empresa; b) programes de formació d'agrupacions d'empreses, consorcis, organismes i entitats que representin o agrupin empreses i persones treballadores destinada a persones treballadores d'un sector o persones en situació d'atur per a que s'incorporin a les empreses del sector.

¹⁵⁰ [Ordre TSF/30/2020, d'11 de març, per la qual s'aproven les bases reguladores dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la formació contínua de Catalunya \(DOGC núm. 8086, de 16.03.2020\).](#)

¹⁵¹ [Resolució de 19 de juliol de 2024, per la qual s'obre la convocatòria de 2024 dels programes de formació professional per a l'ocupació, d'especialitats d'oferta de formació no formal, per a persones treballadores ocupades \(DOGC núm. 9212, de 25.07.2024\)](#)

¹⁵² [Resolució de 14 d'octubre de 2024, per la qual s'obre la convocatòria de 2024 dels programes de formació professional de l'àmbit laboral associats al Catàleg nacional de qualificacions professionals per a persones treballadores ocupades \(DOGC núm. 9273, de 22.10.2024\).](#)

Les actuacions han d'atendre prioritàriament la formació en competències professionals emergents, de ràpida evolució i amb prospectiva en la generació d'ocupació. Totes les accions formatives, tot i tenir caràcter no formal, han d'identificar la seva relació amb el Catàleg nacional de qualificacions professionals.

Així mateix, les accions formatives han de ser d'entre 30 i 60 hores. El pagament de la subvenció i la seva justificació es realitza per mòduls específics (per persona formada/hores de formació) i no és necessari presentar documentació per justificar les despeses realitzades.¹⁵³

En la convocatòria de 2023-2024 es concreten les famílies professionals que es prioritzen de cara a atorgar les subvencions. S'estableix que les actuacions han de finalitzar com a màxim el 31 de desembre de 2024.¹⁵⁴

- Un altre instrument al qual cal fer referència és la **formació programada per les empreses per als seus treballadors i treballadores (també dita formació de demanda)**. Per al seu finançament, cada empresa disposa d'un crèdit anual de formació que es pot fer efectiu aplicant bonificacions a les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social. La formació ha d'estar relacionada amb l'activitat de l'empresa i dirigida a l'adquisició i millora de les competències i qualificacions professionals de les persones treballadores.

La programació i gestió d'aquesta formació es pot realitzar amb flexibilitat temporal i de continguts, sempre que es respectin els requisits de tramitació i altres condicions, com la durada de les accions formatives (dues hores mínim) i de persones participants (un màxim de 25 quan estan destinades a l'obtenció de certificats professionals i de 30 en la resta de cursos).

- Les empreses poden aplicar el crèdit anual a un altre instrument de la formació de demanda: els **permisos individuals de formació** (en endavant, PIF). Aquests permisos els poden sol·licitar les persones treballadores a l'empresa per fer accions formatives, així com per accedir als processos de reconeixement, avaluació i acreditació de competències i qualificacions professionals adquirides a través de l'experiència laboral o d'aprenentatges no formals o informals. El límit bonificable és de 200 hores de permís per persona treballadora i curs acadèmic o any natural.

Els PIF han de complir una sèrie de requisits: la formació ha d'estar reconeguda amb una acreditació oficial, incloses les dels títols i certificats professionals; s'ha de realitzar en l'horari laboral de la persona treballadora; ha d'estar dirigida tant al desenvolupament o adaptació de les qualificacions de la persona treballadora com a la seva formació personal i no ha d'estar inclosa en les accions formatives de l'empresa ni ha de ser formació obligatòria per a l'empresa.

Acreditació de competències professionals

L'Agència FPCAT desenvolupa el servei d'acreditació de competències professionals. Cal ressaltar que l'acreditació es fa actualment a través d'un procediment administratiu obert de manera permanent i referit constantment a qualsevol competència, a partir del nou model creat per

¹⁵³ Ordre EMT/166/2022, de 5 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores dels programes de formació no formal de qualificació i requalificació de la població activa, vinculades a qualificacions professionals incloses en el Catàleg nacional de qualificacions professionals, en sectors estratègics, en el marc de l'MRR, que promou el Consorci per a la formació contínua (DOCG núm. 8705, de 08.07.2022).

¹⁵⁴ Resolució de 23 d'octubre de 2023, per al qual s'obre la convocatòria, per als anys 2023-2024, per a la concessió de subvencions destinades als programes Conforcat a Mida (DOGC núm. 9029, de 27.10.2023).

la Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, i desenvolupat pel Reial decret 659/2023, de 18 de juliol.¹⁵⁵ Aquest model substitueix l'existent amb anterioritat, consistent en convocatòries ocasionals i limitades a certes unitats de competència.

El servei d'acreditació de competències professionals es troba regulat a la Resolució PRE-735/2024, del 7 de març.¹⁵⁶ Mitjançant aquest servei es poden acreditar la totalitat d'unitats o estàndards de competència del Catàleg nacional de les qualificacions professionals o del Catàleg nacional d'estàndards de competències professionals, incloses en l'oferta formativa de formació professional de Catalunya.

El procediment té com a destinatària la població activa amb experiència laboral i sense acreditació, certificat o títol professional de totes o part de les seves competències professionals, perquè validi les competències adquirides a través de l'experiència laboral i la formació no formal i informal. En el cas de les persones ocupades, es poden utilitzar els permisos individuals de formació per participar en el procés d'acreditació.

L'acreditació de competències es pot tramitar amb caràcter individual, a instància de la persona interessada, o amb caràcter massiu. En aquest darrer cas, l'Agència FPCAT subscriu convenis de col·laboració amb empreses i associacions empresarials per promoure processos d'acreditació de competències professionals per a la seva plantilla, associats a plans de formació complementaris definits per l'empresa.

D'altra banda, s'han de complir una sèrie de requisits de participació:

- Pel que fa a l'experiència laboral i serveis prestats mitjançant una beca o voluntariat en els últims 15 anys, abans de presentar la sol·licitud cal justificar: a) una experiència d'almenys 2 anys amb un mínim de 1.000 hores realitzades per unitats o estàndards de competència de nivell 1; b) una experiència d'almenys 3 anys amb un mínim de 2.000 hores realitzades per unitats o estàndards de competència de nivells 2 i 3.
- Pel que fa a la formació no reconeguda oficialment, en els últims 10 anys abans de presentar la sol·licitud cal justificar: a) formació relacionada de 200 hores com a mínim per acreditar competències de nivell 1 (si es tenen menys de 200 hores, cal tenir almenys el mateix nombre d'hores de la unitat de competència que es vol acreditar); b) formació relacionada de 300 hores com a mínim per acreditar competències de nivells 2 i 3 (si es tenen menys de 300 hores, es procedeix com en el cas anterior).

L'itinerari del procediment d'acreditació segueix les fases següents: admissió, assessorament, avaluació i acreditació. En acabar la fase d'avaluació, la persona usuària rep un certificat de les unitats de competència demostrades, que és incorporat al Registre estatal, així com un informe d'orientació amb les ofertes de formació professional i les titulacions o certificats que es poden obtenir de manera total o parcial.

Amb el certificat d'acreditació, es poden reconèixer una o més unitats de competència professional del Catàleg nacional de qualificacions professionals. Si es demostren totes les unitats de competència d'un certificat professional, es pot sol·licitar la seva tramitació al SOC. També es pot iniciar un itinerari formatiu per obtenir un certificat professional o un cicle de formació professional.

¹⁵⁵ Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la formació professional (BOE núm. 78, d'01.04.2022) i Reial decret 659/2023, de 18 de juliol, pel que es desenvolupa l'ordenació del sistema de formació professional (BOE núm. 174, de 22.07.2023).

¹⁵⁶ Resolució PRE/735/2024, de 7 de març, per la qual es regula el servei d'acreditació de competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral o altres vies no formals o informals, finançat pel Pla de recuperació, transformació i resiliència de la Unió Europea – NextGenerationEU. (DOGC núm. 9124, de 18.03.2024)

Si la persona es vol continuar formant, pot sol·licitar la convalidació de la formació corresponent relacionada amb les unitats de competència acreditades.

5.3. Intermediació laboral

La intermediació laboral és un servei de caràcter públic que té per objectiu la gestió de les ofertes de treball presentades per les empreses i entitats que ofereixen ocupació, per proveir-les amb les persones demandants d'ocupació inscrites al SOC.

Aquesta gestió la pot fer el SOC de forma directa (a través de les oficines de treball, el portal Feina Activa i la Xarxa EURES) o les agències de col·locació legalment acreditades:

- Les **oficines de treball** proporcionen les candidatures més adequades, d'acord amb el perfil i condicions sol·licitades per les empreses. Amb aquesta finalitat, fan una entrevista en profunditat a les persones que busquen feina (dades personals, de formació, d'experiència laboral, etc.), per tal de registrar el seu perfil laboral al sistema. Per la seva banda, les empreses i entitats han de facilitar a l'oficina els requisits del lloc de treball que necessiten cobrir, així com el perfil que haurien de tenir les persones candidates.
- El **portal Feina Activa** facilita a la ciutadania l'accés a ofertes de treball i a les empreses la cerca i selecció de persones, d'acord amb els perfils que necessiten. D'aquesta manera, s'agilita el procés d'interrelació entre oferta i demanda de treball. El portal ofereix la possibilitat de trobar en un mateix espai les ofertes del sector privat i del sector públic.
- La **Xarxa EURES** és una xarxa de cooperació per a l'ocupació que promou la Comissió Europea i els serveis públics d'ocupació de l'Espai Econòmic Europeu. Ofereix a les persones que busquen feina i a les empreses que cerquen persones candidates serveis d'informació i assessorament sobre les ofertes i demandes d'ocupació, el mercat de treball i les condicions de vida i treball de cada país.
- Les **agències de col·locació** són entitats públiques o privades, amb ànim de lucre o sense, que desenvolupen actuacions d'intermediació laboral, en coordinació amb el SOC, posant en contacte les persones treballadores que busquen feina amb les empreses que ofereixen ocupació. També realitzen accions de prospecció d'empreses per captar ofertes de treball, així com accions de valoració del perfil professional en relació amb els requeriments i característiques dels llocs de treball identificats en la prospecció.

Les agències de col·locació han de complir les obligacions i requisits d'actuació establerts per la normativa d'aplicació (Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, i Reial decret 1796/2010, de 30 de desembre, de les agències de col·locació).

6. Experiències i bones pràctiques

En aquest capítol de l'informe es descriuen un conjunt d'experiències i bones pràctiques relacionades amb la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores.

Després d'haver fet una tasca de gestió documental, s'han classificat les experiències i bones pràctiques en tres grans calaixos (l'orientació, la formació i qualificació professional i la intermediació laboral), si bé en algunes ocasions la diferenciació entre l'un i l'altre no és prou clara. En aquest sentit, algunes de les experiències tenen caràcter transversal i aborden diversos aspectes amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones.

El capítol no és un recull exhaustiu de totes les experiències i bones pràctiques, sinó que se n'han seleccionat i comentat algunes per la seva rellevància i relació amb el seu impuls a l'ocupabilitat al llarg de la vida. Cal assenyalar també que algunes de les experiències d'altres països han estat punteres anys enrere, si bé ja estan a l'agenda de la UE o bé s'estan posant en marxa en l'àmbit autonòmic o estatal, la qual cosa s'ha indicat en els casos corresponents.

6.1. Orientació

Oferir orientació professional a les persones treballadores és essencial per tal de poder afrontar els desafiaments d'un mercat de treball canviant i perquè les empreses, l'economia i la societat progressi. L'orientació fa més conscients les persones treballadores sobre les seves aspiracions, les competències de què disposen i les que necessiten. A més, millora la seva comprensió de les oportunitats i del valor de l'aprenentatge permanent i les capacita per a la presa de decisions ben informades.

Així mateix, el fet d'accedir a serveis orientadors de qualitat i de manera permanent ajuda les persones treballadores a dur a terme noves funcions o a canviar d'ocupació. L'orientació obre portes a la formació i, de retruc, a l'adaptació, mitjançant la introducció de noves tecnologies i processos. L'economia i la societat es poden beneficiar de l'orientació professional de les persones, atès que aquesta té el potencial de dirigir-les cap a ocupacions emergents, donant suport a transicions verdes i digitals més fluides i inclusives.

L'orientació és especialment beneficiosa per a aquelles persones que es troben en les darreres etapes de la seva carrera professional, les dones i les persones treballadores desplaçades o migrants, ja que els facilita el reciclatge i la millora de les qualificacions i contribueix a garantir la igualtat d'oportunitats i de gènere.

Des de la perspectiva de les empreses, orientar les persones treballadores permet que aquestes puguin fer un millor ús de les seves capacitats, la qual cosa contribueix a la seva productivitat (Cedefop, 2023).

A Europa existeixen algunes experiències d'èxit en la implementació de diferents models d'orientació, a nivell general, per a persones treballadores en actiu. Alguns exemples són:

- **La Llei francesa del dret a la formació i l'orientació professional al llarg de la vida**, que estableix l'orientació com a dret dels ciutadans i ciutadanes per a garantir la seva ocupabilitat futura i que compta amb un conjunt de mesures com l'avaluació d'etapa professional, l'entrevista de meitat de carrera o el passaport d'orientació i formació. El passaport recull tota la informació relativa a la formació rebuda per la persona, així com les aptituds, coneixements i habilitats adquirides a través de l'experiència professional. El passaport també conté la informació obtinguda durant les entrevistes professionals i els serveis d'orientació rebuts, entre d'altres aspectes.

- **El sistema flamenc de xecs d'orientació**, que posa a disposició dels treballadors i treballadores dos xecs de quatre hores d'orientació professional cada sis anys al llarg de la seva vida laboral.
- **La revisió de mitja vida britànica**, una mena d'ITV personal en què s'ajuda les persones a partir de 40 anys a avaluar la seva situació laboral i financera i a planificar el seu futur.
- **La cambra de comerç regional de Tirol** dona suport a les empreses en el desenvolupament del seu personal oferint orientació a les persones i duent a terme la seva avaluació i plans de desenvolupament professional.

També existeix alguna experiència que aborda principalment l'orientació professional, si bé té un caràcter més transversal amb la formació i la intermediació, entre d'altres aspectes. Un exemple n'és el **Jobcentre Plus**, un servei del govern del **Regne Unit** que proporciona orientació a les persones que busquen feina, necessiten assistència econòmica o volen accedir a formació laboral. Forma part del Department for Work and Pensions (DWP), i la seva missió és ajudar les persones a trobar feina, gestionar els seus beneficis per desocupació i accedir a altres serveis de suport com beneficis per discapacitat, ajuda per a l'habitatge, entre d'altres.

Alguns dels serveis principals que ofereix Jobcentre Plus són:

- **Assessorament en la recerca de feina:** Jobcentre Plus ajuda les persones a trobar ofertes laborals, ofereix accés a llistats de llocs de treball i consells professionals. També ofereix serveis com la creació de currículums, preparació per a entrevistes i tallers de recerca de feina.
- **Crèdit Universal i altres beneficis:** Jobcentre Plus gestiona el *Universal Credit* (Crèdit Universal), que és un ajut econòmic per a persones en situació d'atur o tenen ingressos baixos. També gestiona altres prestacions com l'*Employment and Support Allowance* (ESA), *Jobseeker's Allowance* (JSA), entre altres.
- **Suport per a persones amb discapacitat:** Jobcentre Plus ofereix serveis especialitzats per a persones amb discapacitat, com ara l'ajut per trobar feina adequada o l'assistència econòmica.
- **Formació i desenvolupament de competències:** Per aquelles persones que necessiten millorar les seves habilitats o obtenir qualificacions per trobar feina, Jobcentre Plus pot oferir informació sobre programes de formació o oportunitats de finançament.
- **Assessorament per a empresaris:** A més de donar suport als demandants de feina, Jobcentre Plus també treballa amb empreses per ajudar-les a trobar candidats adequats per a les seves vacants.

Es pot accedir a aquests serveis en línia, presencialment o per telèfon.

Orientació en línia

Per tal de facilitar l'accés a l'orientació a les persones treballadores, l'ús de la tecnologia pot ser un element facilitador, si bé cal equilibrar els serveis d'orientació en línia amb els presencials (Cedefop, 2020).

En aquesta matèria, cal destacar l'informe “**International Trends and Innovation in Career Guidance**”¹⁵⁷ de l'European Training Foundation, atès que identifica quatre bones pràctiques a Europa:

- **eGuidance**, orientació interactiva a **Dinamarca**: és un servei d'orientació en línia llançat l'any 2011 pel Ministeri danès per a la infantesa, l'educació i la igualtat de gènere amb la finalitat de millorar i complementar el ja existent sistema d'orientació nacional. La iniciativa compta amb 40 professionals que realitzen orientació a distància i els seus serveis estan disponibles les 24 hores del dia durant 7 dies a la setmana. És un servei gratuït dirigit especialment a joves amb la finalitat de donar-los suport en la presa de decisions sobre els seus estudis, si bé està obert a la gestió de la carrera i desenvolupament professional de tots els ciutadans i ciutadanes. Està integrat dins del portal d'orientació Education Guide, que forma part del sistema d'orientació danès i que disposa de nombroses eines d'orientació en línia perquè les persones usuàries puguin desenvolupar un procés d'autoconeixement, informar-se de les opcions educatives i formatives i prendre decisions sobre el seu projecte de vida i professional.
- A **Estònia** cada persona resident disposa d'una identificació electrònica i el 99% dels serveis públics, entre ells el d'orientació, estan disponibles en la modalitat en línia. Des de l'any 2019 s'han desenvolupat noves eines digitals per dur a terme orientació acadèmica i professional en línia, entre les quals destaca el portal “**edu.ee**”, que té la finalitat d'oferir informació completa i orientació sobre el sistema educatiu, les opcions d'estudi i el mercat de treball. A més, ofereix orientació virtual per ajudar les persones a planificar la seva carrera. Els i les professionals de l'orientació d'Estònia utilitzen una varietat de proves i eines d'avaluació administrades digitalment per realitzar la seva feina, que inclouen tests de personalitat, d'elecció de carrera i d'aptitud. Aquestes s'han adaptat en funció dels grups de persones a les quals es dirigeixen. Estònia també disposa del portal “la meua carrera” que proporciona eines per a l'autoanàlisi i disseny de carreres, amb qüestionaris, articles, vídeos i eines d'autoanàlisi per ajudar les persones a descobrir-se a elles mateixes i dissenyar la seva carrera. Els vídeos de realitat virtual sobre professions, així com recorreguts virtuals d'institucions educatives són un altra innovació del servei d'orientació d'aquest país.
- Al **Regne Unit** existeix de de l'any 2012 un portal anomenat **Inspiring the future**,¹⁵⁸ mitjançant el qual es vincula les escoles i universitats amb el món laboral. A través del portal, diversos professionals de diferents empreses s'ofereixen com a voluntaris per a passar una hora a l'any a una escola o universitat estatal per compartir amb els i les estudiants informació sobre la seva feina i trajectòria professional, així com per respondre dubtes. El portal també ofereix recursos d'orientació en línia i tallers virtuals per ensenyar com s'elabora un CV i fer front a entrevistes de feina, entre d'altres aspectes.
- El **CEDEFOP** ha desenvolupat una eina anomenada **Skills-OVATE** que ofereix dades sobre l'evolució de les demandes del mercat de treball europeu en competències per ocupacions a través d'eines *big data* que analitzen en temps real les ofertes de feina en línia publicades als principals portals d'ocupació, inclosos els serveis públics. OVATE conté dades del mercat de treball sobre competències (classificades segons ESCO, explicat a l'apartat següent), de més de 100 milions d'ofertes d'ocupació publicades en 28 estats membres, actualitzades regularment cada quatre mesos i desagregades a nivell regional. L'eina està dirigida tant al públic en general com als i les professionals de l'orientació que busquen el coneixement del mercat de treball per a la presa de decisions sobre itineraris formatius i sortides professionals.
- **Europass** ofereix a les persones usuàries un conjunt d'eines i informacions en línia per a gestionar totes les fases del seu aprenentatge i la seva carrera professional. Permet veure, documentar i compartir les capacitats, qualificacions i experiències corresponents a cada etapa de la

¹⁵⁷ *International trends and innovation in career guidance. Volume I, Thematic chapters* (EFT, 2020).

¹⁵⁸ *Inspiring the future*. London: Education and Employers.

seva vida. Per tal de facilitar la cerca de feina o un curs de formació adequat, l'eina proposa oportunitats que s'adaptin a les capacitats i experiència de cada persona. A més, ofereix recursos gratuïts de reflexió en línia, accés a la informació i la possibilitat de conservar i mostrar credencials digitals (per la qual cosa aquesta experiència és transversal a la formació i l'orientació). Està disponible en 31 llengües europees i adaptat a les necessitats de diferents tipus de persones usuàries. El març de 2024, la Comissió Europea ha publicat una avaluació d'Euro-pass,¹⁵⁹ que confirma el seu impacte positiu.

Orientació a l'escola

En aquesta matèria podem destacar el projecte europeu d'orientació acadèmica i professional **Jobland**, finançat pel programa Erasmus plus de la Comissió Europea. Té per objecte que els i les **estudiants de primària** amplïïn els seus coneixements sobre les professions, aprenguin a conèixer-se a si mateixos i a reconèixer el seu potencial. Així mateix, pretén que adquireixin habilitats clau que els facilitin en el futur una presa de decisions més informada i fonamentada sobre el seu projecte de vida i professional. A través d'aquest projecte s'han identificat i creat mètodes i recursos didàctics que donen suport al desenvolupament de les competències transversals i l'autonomia dels i les alumnes.

L'Institut D'EP, juntament amb nou entitats del sector educatiu i formatiu de sis països de la UE, han creat i provat el marc metodològic del projecte.¹⁶⁰ Els recursos didàctics de Jobland han estat aplicats en més de 70 escoles d'Europa i són els següents:

- Un marc metodològic per a l'aprenentatge d'habilitats per a la gestió de la carrera a l'escola, que ha estat creat a partir de 200 qüestionaris i grups focals per recopilar les necessitats de formació i els recursos d'orientació que el professorat de primària requereix per abordar l'orientació a l'aula.
- Un curs de formació virtual perquè el professorat pugui millorar l'ensenyament de competències per a la gestió de la carrera a l'aula.
- Unitats didàctiques amb activitats d'orientació específiques per a alumnat de 6 a 8 anys, de 8 a 10 i de 10 a 12 amb l'objectiu de treballar cinc habilitats per a la gestió de la carrera: efectivitat personal, gestió de les relacions personals, trobar i accedir a una feina, gestionar la vida i la carrera i entendre el món de les professions.

L'institut D'EP també ha liderat el projecte **Guiding Cities**, en el marc del Programa Erasmus +, que té com a objectiu desenvolupar un model de ciutat orientadora i dissenyar eines de planificació estratègica i avaluació que contribueixin a millorar els serveis d'orientació acadèmica i professional i a reduir l'abandonament escolar prematur. El projecte compta amb la participació d'un total de vuit organitzacions, tant de l'àmbit públic com privat, de quatre països europeus (Espanya, Itàlia, Romania i Grècia) i s'ha focalitzat en:

- L'anàlisi de les accions orientadores dutes a terme en quatre països amb contextos diferents a través de grups focals amb diversos agents implicats.
- El recull de bones pràctiques a nivell nacional i internacional.

¹⁵⁹ [Notícia de la Comissió Europea de 27 de març de 2024.](#)

¹⁶⁰ [Jobland: recursos para la exploración de las profesiones en Primaria.](#) Barcelona: DEP Institut.

-
- El desenvolupament d'un model de ciutat orientadora i una llista que estableix les accions possibles, actors i necessitats d'una comunitat en relació amb l'orientació i l'aprenentatge al llarg de la vida.
 - El pilotatge del model.

En el marc d'aquest projecte, s'ha convocat el **premi "Ciutat Orientadora"**. Aquest premi posa el focus en els municipis i el seu potencial orientador acadèmic i professional, amb la voluntat d'identificar i donar visibilitat a pràctiques de referència en l'àmbit de l'orientació. Cal assenyalar que **Badia del Vallès** ha estat distingida amb el premi Ciutat orientadora, per la seva pràctica "**Dispositiu d'Orientació l'Eina**", l'objectiu final de la qual és reduir l'abandonament escolar prematur dels alumnes que cursen Educació Secundària Obligatòria. Mitjançant aquest dispositiu es realitzen tasques d'informació, orientació, acompanyament i seguiment dels i les joves en procés de recerca d'un itinerari personal que s'adapti a les seves necessitats i interessos. També es treballa per a la coordinació i coherència entre els agents del territori i per a la construcció d'un mapa formatiu de Badia, que respongui a les necessitats de la comunitat.

També podem destacar com a bona pràctica el sistema local d'orientació i acompanyament a la trajectòria educativa anomenat **Sloate**.¹⁶¹ És la proposta metodològica de la Diputació de Barcelona per definir una política pública local que permeti abordar l'absentisme escolar, l'abandonament escolar prematur i la promoció de les noves oportunitats educatives i fer possible el desenvolupament de trajectòries de vida satisfactòries des del punt de vista personal, social i econòmic. En el marc d'aquest sistema s'han elaborat quatre guies metodològiques i un glossari amb conceptes clau, que identifiquen casos d'abandonament escolar i faciliten una planificació per poder oferir una orientació personalitzada a cada jove.

Cal mencionar també el projecte **Xcelence**,¹⁶² l'objecte del qual és contribuir al fet que l'orientació acadèmica i professional s'articuli com un eix estratègic en els centres educatius d'**educació secundària**. Aquest projecte pilot és posat en marxa per la Fundació Bertelsmann i la Fundació "Empieza por educar" a 45 centres educatius d'Aragó, Catalunya i Madrid. Actualment hi participen al voltant de 120 centres i està previst que se n'incorporin més.

Aquest projecte adapta al context espanyol intervencions en matèria d'orientació professional, l'eficàcia de les quals ha estat contrastada a nivell internacional com són: el Good Career Guidance, desenvolupat per la Fundació Gatsby i l'"International Centre for Guidance Studies" de la **Universitat de Derby**, així com el programa formatiu per als "Careers Leaders" que realitza "Teach First" al **Regne Unit**. El projecte també està aliniat amb l'estudi "How youth explore, experience and think about their future: a new look at affective career guidance", desenvolupat dins del programa Career Readiness,¹⁶³ impulsat per l'OCDE, que demostra que l'orientació acadèmica i professional potencia l'èxit escolar i laboral.

Dins del marc del projecte, es duen a terme les actuacions següents:

- S'estableix un marc de qualitat per a l'orientació acadèmica i professional que està basat en els estàndards internacionals i proporciona una visió estratègica per als centres educatius. Aquest marc de qualitat el constitueix el **model Xcelence** que integra els àmbits fonamentals de l'orientació i s'organitza en 10 àrees clau. D'acord amb aquest referent, s'ha dissenyat una eina d'autoavaluació perquè les escoles i instituts de secundària puguin analitzar la seva situació inicial, analitzar la seva evolució any rere any, comparar-se amb altres centres i implementar millores tenint en compte les recomanacions de l'informe d'avaluació.

¹⁶¹ SLOATE: sistema local d'orientació i acompanyament a la trajectòria educativa. Barcelona: Diputació de Barcelona.

¹⁶² Xcelence - Escuelas que inspiran. Madrid: Fundación Bertelsmann.

¹⁶³ The OECD career readiness. Paris: OCDE.

- S'incorpora als centres educatius una nova figura en l'àmbit de l'orientació: el/la coordinador/a d'estratègia acadèmica i professional (CEAP), com a persona encarregada de coordinar i connectar la comunitat educativa, els personal docent, les famílies i el món professional, amb l'objectiu de fer efectiva l'estratègia d'orientació a cada centre.
- Es facilita la connexió dels centres educatius amb l'ecosistema d'agents de l'entorn professional (empreses, organismes públics, entitats del tercer sector...), centres de formació superior (universitats, centres d'FP...) i altres institucions.

En el marc d'aquest projecte s'ha desenvolupat una plataforma anomenada "**Escoles que inspiren**", la primera iniciativa espanyola d'orientació digital seleccionada per l'OCDE per al seu observatori sobre tecnologies digitals ("Digital technologies in career guidance for Youth"), que recull més de 20 iniciatives d'orientació digital de 14 països. L'objectiu d'aquesta plataforma és esdevenir un espai de connexió en el qual centres educatius, empreses i professionals es trobin per impulsar, de manera col·laborativa, activitats d'orientació professional que ajudin els i les estudiants a prendre decisions informades sobre què estudiar i a què dedicar-se.

A Espanya també destaca el **Programa Codi Escola 4.0**, amb la finalitat d'ajudar els i les estudiants a desenvolupar les seves competències digitals en l'educació infantil, primària i secundària. Se centra en el pensament computacional, programació i robòtica. Cal mencionar també la iniciativa **Code Club**,¹⁶⁴ promoguda a escala global per la Raspberry Pi Foundation, entitat referent en tecnologia educativa creativa. Es tracta d'una xarxa internacional que posa l'aprenentatge de la programació a l'abast de tots els infants, independentment de la seva situació social i familiar. Ofereix un espai educatiu extraescolar gratuït on s'utilitzen eines de programació i els infants desenvolupen el pensament computacional, aprenen a treballar en equip i a superar reptes.

Aquesta iniciativa es va implantar a Catalunya l'any 2013 per iniciativa d'un grup de voluntàries que van engegar els primers clubs a diferents pobles arreu del territori. A partir d'aquesta experiència, van endegar un projecte de col·laboració amb el Servei de Biblioteques de la Generalitat i 7 universitats catalanes. Aquest programa ha impulsat una crida per poder arribar a més centres educatius durant el curs 2024-2025, creant aliances amb: Ajuntaments que vulguin enriquir les seves accions socioeducatives del municipi amb una proposta tecnològica a l'abast de nens i nenes; escoles que vulguin obrir un nou espai i enfortir la seva estratègia digital del centre i entitats que treballen estretament amb les escoles i volen ampliar la seva tasca educativa i fomentar l'aprenentatge de les tecnologies.

Formació dels orientadors i orientadores

Definir el paper dels professionals de l'orientació i determinar les seves competències és un element clau per tal de desenvolupar sistemes d'orientació acadèmica i professional de qualitat, tal com assenyala l'informe "Una nova visió de la professionalització dels orientadors professionals", elaborat pel CEDEFOP. Aquest estudi es fa ressò del fet que la pandèmia ha accelerat la transformació dels mercats de treball cap a la digitalització, la qual cosa incrementa la necessitat de millorar les qualificacions, el reciclatge professional i l'orientació.

Com a exemple d'habilitats digitals que els orientadors/es han d'adquirir, l'estudi descriu una bona pràctica de formació TIC per a professionals de l'orientació implementada a **Finlàndia**. L'Institut finès d'investigació educativa, la universitat de Malmö, el centre danès d'orientació electrònica eVejledning i la Universitat d'Islàndia van dissenyar i impartir conjuntament formació TIC per a personal orientador professional amb la finalitat de millorar el seu perfil professional i permetre'ls

¹⁶⁴ Aquesta iniciativa s'inscriu en el programa "Competències digitals per a la Infància", desplegat pel Ministeri de Joventut i Infància i el Ministeri de Treball i Economia Social, amb el suport dels fons NextGenerationEU. A Catalunya, ha estat impulsat per la Fundació Bofill.

respondre amb major eficàcia a les necessitats de l'entorn digital. Aquest programa té per objecte permetre que els orientadors/es professionals ofereixin informació a través dels canals digitals i potencia les capacitats següents:

- Ús eficient dels continguts en línia.
- Una comunicació escrita versàtil i reflexiva.
- L'establiment i manteniment d'un diàleg en línia constructiu.
- La creació d'una presència en línia visible i de confiança.

L'estudi esmentat posa de manifest que els responsables polítics dels països de la UE estan atorgant una importància major als rols, competències i desenvolupament professional continu dels i les professionals de l'orientació. L'oferta d'orientació és diferent entre països i regions, de la mateixa manera que els perfils professionals i les qualificacions dels orientadors. Alguns professionals tenen estudis relacionats amb les ciències del comportament, de l'educació, socials o inclús econòmics, la qual cosa reflecteix els entorns múltiples en què s'imparteix l'orientació, les diferents tasques que realitzen i la diversitat de competències que necessiten.

El personal orientador ha d'actualitzar periòdicament els seus coneixements i capacitats per garantir uns serveis d'orientació de qualitat, personalitzats i basats en dades. Les normes relatives a les qualificacions dels orientadors professionals es poden establir de diferents maneres:

- Mitjançant la legislació. 17 països europeus han aprovat lleis en la matèria, però la majoria tenen un caràcter imprecís. Només Finlàndia, Islàndia i Irlanda han definit clarament en la seva legislació els nivells de qualificació professional dels orientadors/es (Comissió Europea, 2020). Dinamarca, Grècia i França defineixen les qualificacions i normes de formació a través de decrets i directrius. Irlanda ha desenvolupat un marc normatiu pel qual s'estableixen els criteris que han de complir els proveïdors de formació inicial en assessorament per tal de preparar els graduats per al treball d'orientació, tant joves com adults, sota la responsabilitat del Ministeri d'educació nacional.
- Alguns països han enfortit la situació professional dels orientadors/es mitjançant la integració de definicions de normes de qualitat en les seves estratègies de formació regionals o locals. A Àustria, la qualitat de la formació es garanteix a través de la certificació dels proveïdors. A Bèlgica, els centres d'orientació de la Cité des Métiers han de garantir una política de professionalització i un pla de desenvolupament anual per a tots els treballadors i treballadores.
- En altres països, els col·legis professionals participen en l'elaboració de normes de qualitat obligatòries o voluntàries per a l'orientació i la formació dels professionals de l'orientació. A Hongria, la professionalització del personal s'integra a les normes de qualitat nacionals més àmplies per a l'orientació. El concepte "voluntari de qualitat per a l'orientació" d'Alemanya consta d'un perfil de competències i un marc per al desenvolupament de la qualitat en els organismes públics i privats.

El CEDEFOP supervisa la garantia de la qualitat en els sistemes d'orientació i, actualment, **l'inventari en línia de sistemes i pràctiques d'orientació**,¹⁶⁵ presentat l'any 2020, ofereix informació transnacional sobre sistemes, polítiques i pràctiques d'orientació. També ofereix sessions temàtiques sobre garantia de la qualitat, qualificacions i formació dels professionals,

¹⁶⁵ *Inventary of lifelong guidance systems and practices*. Cedefop.

accés als usuaris i usuàries, coordinació entre serveis i cooperació amb les parts interessades, ús de les TIC, orientació per a grups i entorns específics i indicadors d'integració social.

El CEDEFOP també ha creat **CareersNet**, una xarxa d'especialistes independents amb coneixements tècnics reconeguts en matèria d'orientació permanent i desenvolupament professional, tant a la UE com fora. La xarxa supervisa i documenta l'aplicació de les polítiques en relació amb els objectius establerts per les Resolucions del Consell sobre orientació i les Directrius europees per al desenvolupament i sistemes d'orientació permanent.

Xarxa de centres públics d'orientació, empenedoria, acompanyament i innovació per a l'ocupació (COES)

La Xarxa COES és el suport especialitzat del Sistema Nacional d'Ocupació per enfortir i integrar la igualtat d'oportunitats en el disseny, desenvolupament i evolució de polítiques públiques de suport a l'activació per a l'ocupació i està finançada pels fons NextGenerationEU. La Xarxa COES està formada per una vintena de centres públics i té una representació a cadascuna de les comunitats autònomes i ciutats autònomes d'Espanya. A més, compta amb un centre estatal.

Entre d'altres funcions de la Xarxa, en destaquen les següents:

- Avaluar programes d'orientació i empenedoria qualificats de bones pràctiques per tal d'estendre'ls a altres serveis d'ocupació i territoris.
- Dissenyar accions innovadores i desenvolupar projectes experimentals sobre orientació, cerca i intermediació laboral.
- Desenvolupar i executar un pla de formació permanent per a orientadors i orientadores que inclogui formació específica sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

En el cas de Catalunya, trobem el COE-CAT, que treballa per reforçar la dinamització de les polítiques públiques d'ocupació en l'àmbit català. Cal destacar que en el seu Pla anual de treball 2024 s'ha incorporat una **experiència de realitat virtual aplicada a l'orientació**, d'acord amb el model que es va implementar a finals d'any a Andalusia i que ja està en funcionament a 193 oficines del Servei Andalus d'Ocupació. La clau de la realitat virtual és que les persones usuàries de les Oficines de Treball puguin mesurar les seves capacitats, enfocar d'una manera més efectiva la cerca activa de feina i la possibilitat de detectar les àrees on la persona que busca feina ha de millorar les seves competències.

Amb el gest de posar-se les ulleres virtuals, la persona usuària pot entrar en un món imaginari simulat, on es treballen cinc competències bàsiques que es treballen en qualsevol procés d'orientació:

- Autoavaluació de les competències transversals: una experiència per descobrir les habilitats i fortaleces a través d'un test d'autoavaluació sobre el nivell de desenvolupament en creativitat, col·laboració, pensament crític i comunicació.
- Discurs amb els punts forts: també conegut com a micropresentació (*'elevator pitch'*). Consistirà en l'elaboració d'un discurs breu en un ascensor on també hi ha la persona que contracta i s'ha de demostrar la idoneïtat per al lloc de feina.
- Comunicació i oratòria: es tracta d'assajar una presentació davant una audiència expectant. D'aquesta manera, la persona usuària podrà posar en pràctica les habilitats comunicatives i la capacitat de persuadir un públic exigent.

-
- Presa de decisions: entrenar la competència de presa de decisions amb el lliurament d'una mercaderia molt preuada. Segons quina opció es triï, influirà en l'arribada del paquet a la seva destinació sense incidències.
 - Treball en equip: per posar a prova la capacitat de treballar en equip de manera col·laborativa. La base d'aquesta experiència serà la comunicació i la confiança amb l'altra persona.

Actualment s'ha fet una prova pilot d'aquesta experiència a l'Oficina de Treball de Salt, amb el benentès que si els seus resultats són positius es compartirà a totes les oficines del SOC al llarg de l'any 2025.

6.2. Formació i qualificació professional

Cada vegada són més les persones que necessiten actualitzar i millorar els seus coneixements, capacitats i competències per tal de reduir la bretxa entre la seva educació i formació i les necessitats d'una societat i un mercat de treball en evolució constant. La recuperació de la pandèmia de la COVID-19 i les transicions digital i ecològica han accelerat el ritme del canvi en la manera en què vivim, aprenem i treballem. Ens trobem davant d'una economia globalitzada i competitiva, acompanyada per uns processos de digitalització i automatització creixents.

En aquest context, un dels reptes principals que afronten les empreses és la manca d'encaix entre l'oferta formativa i la demanda de capacitats per part del mercat de treball. Al mateix temps, les persones treballadores s'enfronten a canvis sense precedents en l'organització del treball. Un exemple clar d'aquesta afirmació és la irrupció de la intel·ligència artificial i el conseqüent canvi en la demanda de competències per part del mercat de treball (OCDE, 2024).¹⁶⁶

Dins de la UE, hi ha dos països que en els darrers anys han destacat pel seu suport a l'aprenentatge al llarg de la vida (Suècia i Països Baixos), si bé la preocupació per la formació de les persones ja està a l'agenda de bona part dels països de la UE. En aquest sentit, cal recordar, tal com s'explica al capítol IV, que la Comissió Europea va designar l'any 2023 com l'Any Europeu de les Competències, amb l'objectiu d'abordar i impulsar l'estratègia de capacitats a la UE i ajudar a reciclar les persones, especialment pel que fa a les capacitats digitals i de tecnologia verda. Algunes iniciatives en curs, que cal destacar, per la seva importància en relació amb l'aprenentatge permanent són: els **comptes d'aprenentatge individuals** i les **microcredencials**.

Comptes d'aprenentatge individuals

Els comptes d'aprenentatge individuals són una eina per proporcionar a tota persona en edat de treballar, independentment de la seva situació laboral, un pressupost per millorar les seves capacitats i la seva ocupabilitat al llarg de la vida mitjançant la formació. Aquests comptes poden incloure:

- Plans de cupons de formació (sovint per a grups objectiu específics i gestionats pels serveis públics d'ocupació).
- Pressupostos individuals per a l'educació o el desenvolupament personal, proporcionats o per les empreses per a les persones treballadores o bé negociats pels/les interlocutors/es socials en el marc dels convenis col·lectius.

¹⁶⁶ *Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market*. Paris: OCDE, 2024.

En alguns països, com ara **França**, aquesta és una pràctica comuna de de fa anys, si bé altres països com Àustria, Croàcia, Escòcia, Suïssa o Singapur també compten amb instruments d'aquest tipus amb algunes variacions.

Le compte personnel de formation francesa és una iniciativa implantada l'any 2015 com a part del sistema de finançament de formació continuada d'aquest país, que ajuda les persones a adquirir crèdits de formació en el decurs del temps, des de la seva incorporació al mercat de treball fins a la seva jubilació. És l'únic exemple a nivell internacional d'un compte de formació individual en què els drets de formació s'acumulen al llarg del temps. En aquest sentit, el compte és totalment transferible d'un lloc de treball a un altre i es conserva en canviar o bé perdre la feina (Cedefop, 2016).

La iniciativa se centra en l'adequació de les competències de les persones treballadores al mercat de treball actual i es basa en el reconeixement dels drets individuals a la formació, amb l'objectiu que la formació sigui més accessible i mòbil. El compte personal de formació es finança a través d'un impost obligatori pagat per les empreses amb més de 10 persones treballadores i persones treballadores autònomes. Cada persona pot disposar de 24 hores de formació anual, que són ampliables amb un límit de 150 hores.

Les formacions finançades permeten obtenir o títols nacionals o bé certificacions escollides per/les interlocutors/es socials del sector de què es tracti. Aquests/es interlocutors/es ofereixen una sèrie de certificacions que es corresponen amb els requisits de competències a les empreses. Per tant, tal com assenyala un informe de l'OCDE (OCDE, 2020), l'establiment d'aquest sistema ha creat una oportunitat per a regular el mercat de la formació.

Un altre cas paradigmàtic és del de **SkillsFuture** de **Singapore**. Es tracta d'una comissió governamental que depèn del Ministeri d'Educació i impulsa i coordina l'aplicació de la iniciativa nacional SkillsFuture, iniciada l'any 2014, per promoure l'aprenentatge al llarg de la vida. En aquesta comissió s'han elaborat 34 marcs d'aptituds que ajuden a desenvolupar millor les capacitats en el mercat de treball. Amb l'objectiu que totes les persones puguin accedir a aquesta capacitat adequada durant la seva vida laboral, cada persona de més de 25 anys ha rebut un crèdit de 500 dòlars l'any 2016, que s'ha ampliat l'any 2020.

L'1 de juliol de 2023 s'ha ampliat aquesta iniciativa mitjançant el Programa **SkillsFuture Level-Up**, que té per objecte enfortir, a través de la formació, l'ocupabilitat de les persones treballadores majors de 40 anys. Els elements claus del Programa són els següents:

- Incentius financers: es proporcionen 4.000 dòlars a cada persona quan compleix 40 anys per tal de fomentar la formació continuada. Aquest crèdit es pot utilitzar en 7.000 cursos seleccionats.
- Oportunitats educatives: s'amplia el suport per obtenir títols subvencionats addicionals, especialment en sectors de gran demanda, per tal de garantir que els i les professionals a meitat de la seva carrera segueixin sent competitius.
- Subsidi de formació: per tal d'apaivagar la pèrdua d'ingressos durant la formació, es crea un nou subsidi de formació que ofereix una ajuda equivalent al 50% dels ingressos mitjans dels darrers dotze mesos, amb un topall de 3.000 dòlars mensuals.

En aquest àmbit també es pot mencionar el cas de **Suïssa**, on s'impulsa la formació continuada a través d'una ajuda econòmica per a la formació, en aquest cas dirigida a un col·lectiu concret: les persones beneficiàries dels serveis socials. L'objectiu d'aquesta política és el d'afavorir la seva integració al mercat de treball.¹⁶⁷ Així, al cantó de Lucerna, les persones beneficiàries dels serveis

¹⁶⁷ [Ante la falta de mano de obra, Suiza quiere formar a quienes reciben ayuda social](#). SWI: swissinfo.ch, 26 de gener de 2023.

socials reben un val de formació per a reforçar les seves competències bàsiques. Al cantó de Tesino s'han establert els anomenats "Caffè APPrendo", espais informals d'aprenentatge que permeten adquirir competències bàsiques i afavorir l'alfabetització en mitjans digitals, així com habilitats en matèria d'autoorganització. Al cantó de Vaud, l'any 2006 es va posar en marxa un programa per animar i donar suport a joves que rebien assistència social. Les persones que participen en aquest programa reben una beca i assessorament personalitzat durant tota la seva formació, amb l'objectiu d'evitar l'abandonament.

Una vegada mencionades aquestes experiències, cal assenyalar que la UE s'ha pronunciat a l'entorn dels comptes individuals d'aprenentatge a la seva Recomanació de l'any 2022,¹⁶⁸ ja mencionada en el Capítol IV, a la qual reconeix els beneficis de proporcionar suport directe a les persones a través de drets de formació acreditats en comptes individuals d'aprenentatge. Això implica també l'establiment d'un marc facilitador que permeti a les persones afectades accedir a oportunitats de formació, informació, orientació i a permisos de formació remunerats que garanteixin el reconeixement dels resultats de la formació. En aquest sentit, es recomana als estats membres establir comptes d'aprenentatge individuals, de manera complementària a altres mesures ja existents, prèvia consulta als/les interlocutors/es socials i a les parts interessades que correspongui.

Microaprenentatge

El microaprenentatge és un enfocament educatiu orientat a la fragmentació de continguts (microformats), de durada curta, per a poder visualitzar en qualsevol moment i des de qualsevol lloc. Aquest tipus d'aprenentatge adquireix una gran rellevància per a l'aprenentatge al llarg de la vida, sobretot amb la irrupció de la tecnologia, i especialment pel que fa als coneixements que requereixen ser aplicats en el mateix moment. El seu objectiu principal és el d'oferir una actualització competencial permanent als seus/es participants.

El microaprenentatge se centra en un únic concepte i utilitza la multisensorialitat i la multimodalitat en un espai de temps breu. Tal com assenyalen alguns autors (Dolasinski i Reynolds, 2020)¹⁶⁹, pot incorporar-se fàcilment al flux de treball.

Alguns dels beneficis dels microformats són els següents:

- Acreditació d'habilitats, mitjançant sistemes de certificats que validen coneixements.
- Flexibilitat, atès que els cursos es poden dur a terme en qualsevol lloc i moment.
- Resposta ràpida a necessitats formatives: formació específica, curta i àgil en competències concretes.
- Sostenibilitat: possibilitat d'aprofitament de recursos ja creats o col·laboració entre parells.

Hi ha diversos exemples pràctics d'ús de microformats en altres institucions públiques, com pot ser el del Govern de **Perú**¹⁷⁰ que, a través de l'Escola Nacional d'Administració Pública de SERVIR (Autoritat nacional del servei civil) ofereix microcursos sobre les polítiques d'inclusió en

¹⁶⁸ Recomanació del Consell de 16 de juny de 2022 relativa als comptes individuals d'aprenentatge (DOUE núm. 243, de 27.06.2022).

¹⁷⁰ Capacitación: microcursos de políticas de inclusión. Gobierno de Perú.

gestió pública. També es pot mencionar el cas de **França**,¹⁷¹ on a través de la plataforma Mentor s'ofereixen cursos gratuïts amb certificat d'assistència, així com píndoles formatives en línia.

Acreditació del microaprenentatge: microcredencials

Les microcredencials certifiquen els resultats de l'aprenentatge obtinguts en experiències d'aprenentatge de curta durada o microformats. Són certificacions digitals que proporcionen tota la informació necessària per demostrar una competència professional i compartir-la amb ocupadors o centres de formació.¹⁷²

S'han utilitzat a diversos països i sectors de l'educació i la formació i han dut a terme un paper, per exemple, en la certificació de cursos d'informàtica o en el desenvolupament professional de les persones treballadores sanitàries. El primer país en utilitzar les microcredencials va ser **Irlanda**, en l'àmbit de l'ensenyament universitari.

En els darrers anys, les microcredencials han proliferat a **Europa**, si bé fa poc temps que han començat a ser presents en el debat polític europeu. La majoria de països no tenen una definició oficial del concepte i, a més, hi ha diverses maneres de referir-se als certificats de formats d'aprenentatge breus o microformats en els diferents països de la UE, com ara "microcertificacions", "insígnies", "microqualificacions", "qualificacions parcials", "qualificacions complementàries" i "certificats modulars", entre d'altres.

Tot i la terminologia diferent, cal assenyalar que l'any 2022, el Consell Europeu va fer una Recomanació relativa a les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat,¹⁷³ ja mencionada en el Capítol IV. En aquesta Recomanació es defineixen les microcredencials com a "registre dels resultats de l'aprenentatge que ha obtingut un aprenent arrel d'un petit volum d'aprenentatge. Aquests resultats s'hauran avaluat d'acord amb criteris transparents i clarament definits. Les experiències d'aprenentatge que donen lloc a l'obtenció de microcredencials estan dissenyades per proporcionar a l'aprenent coneixements, capacitats i competències específiques, que responen a les necessitats socials, personals, culturals o del mercat de treball. Les microcredencials són propietat de l'aprenent, es poden compartir i són portàtils. Poden ser independents o acumular-se en credencials més àmplies. Estan avalades per una garantia de qualitat d'acord amb les normes acordades en el sector o àmbit d'activitat pertinent".

En els països europeus s'han dut a terme diverses iniciatives per afrontar la utilització de les microcredencials o microformacions com a model de documentar els resultats d'una experiència d'aprenentatge breu subjecta a control de qualitat:

- A Espanya, la Llei Orgànica 3/2022, d'ordenació i acreditació de la formació professional estableix un Catàleg nacional d'ofertes de formació professional que inclou, per primera vegada, totes aquelles que es poden cursar en el marc de la formació professional, des de les més àmplies fins a les més reduïdes o microformacions. A més, s'estableix un sistema nou de graus de formació professional (A, B, C, D i E), segons la seva amplitud i durada. Les microformacions corresponen al Grau A.
- Polònia, Eslovènia i Finlàndia han creat grups de consulta sobre les microcredencials. Als països Baixos i Noruega s'han obert debats sobre la manera d'integrar les microcredencials en els sistemes d'educació i formació professional. A Suècia, l'Institut Nacional d'Investigació, l'Agència Nacional d'educació i formació professional superior i l'Agència de serveis digitals del

¹⁷¹ Mentor: une offre de formation interministérielle pour les agents. Paris: Ministère de l'Éducation nationale.

¹⁷² Què són les microcredencials?. Barcelona: UOC.

¹⁷³ Recomanació del Consell de 16 de juny de 2022 relativa a un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat (DOUE núm. 243, de 27.06.2022).

departament públic d'ocupació, JobTech Development, han impulsat el debat sobre la descripció, la garantia de qualitat, el reconeixement, l'acumulació i la portabilitat de les microcredencials.

- Finlàndia permet l'accés a determinats graus (en els quals no hi ha manca de places per la via d'accés ordinària) a aquelles persones adultes que hagin acumulat 60 crèdits en microcredencials d'accés obert.
- La nova Llei d'educació d'adults de Croàcia (2021) introdueix les "microqualificacions" a l'educació formal de les persones adultes.
- Irlanda ha inclòs cursos breus i certificats en el seu Marc nacional de qualificacions, des de la seva creació l'any 2003. En els casos de cursos breus que compleixin una sèrie de criteris, s'ofereixen a les persones treballadores certificacions tangibles i pràctiques que es poden verificar a través d'Internet, amb un valor superior que els certificats d'assistència.
- A França, tot i que encara manca una definició oficial de microcredencials, aquestes s'utilitzen a la pràctica. Des de l'aprovació de la Llei sobre llibertat d'elecció del futur professional de 2018, el mercat de la formació s'ha liberalitzat en bona mesura, amb un increment profund del nombre de qualificacions d'educació i formació professional, que inclouen microcredencials expedides per entitats privades.
- A Alemanya, els programes Jobstarter, executats pel Ministeri Federal d'Educació i Investigació han contribuït a iniciar programes de formació dirigits a joves poc qualificats. Ha crescut ràpidament la formació modular, les qualificacions parcials i les qualificacions complementàries.
- Als Països Baixos, des de 2017, es poden expedir en línia microcredencials denominades *edubadges*. Les organitzacions poden expedir, crear i editar microcredencials i les persones aprenents poden emmagatzemar-les i compartir-les amb empresaris/es o proveïdors/es d'educació.

L'alta especialització i la flexibilitat són elements propis de les microcredencials però tampoc s'allunyen excessivament del que poden oferir altres tipologies de cursos de curta durada, com per exemple els cursos en línia o els cursos MOOC (Massive online open courses). La diferenciació principal d'aquest format és la seva portabilitat i el seu reconeixement amb mitjans digitals. Tant la Recomanació europea de microcredencials com la de comptes individuals d'aprenentatges fan referència a la importància del reconeixement i la validació de competències i coneixements adquirits. Aquesta validació pot jugar un paper important en l'ocupabilitat i la mobilitat laboral, així com en l'increment de la motivació per a la formació al llarg de la vida.

La validació dels aprenentatges es tradueix en insígnies digitals (badges) i certificació digital. Una insígnia digital té dues parts. D'una banda, una representació visual de les competències assolides i, de l'altra, les dades específiques que permeten validar el seu origen, emissor, autenticitat i algunes característiques rellevants (metadada). Les insígnies digitals tenen diversos avantatges, d'entre els quals en podem destacar els següents:

- Verificables en línia.
- Facilitat de compartir-les.
- Personalitzables, per tal de reflectir objectius d'aprenentatge.

Algunes de les iniciatives o bones pràctiques que podem destacar en aquest camp són:

- El **Tec de Monterrey** ha estat pioner en l'atorgament d'insígnies digitals, a través del Centre d'avaluació i credencials alternatives,¹⁷⁴ que és l'àrea del Tec que opera en un entorn digital com a procés sistemàtic o sota demanda, per a l'avaluació i reconeixement de les competències associades a les credencials curriculars, així com la gestió de credencials alternatives. En aquest sentit, les credencials reconeixen els assoliments d'aprenentatges, habilitats i competències que s'obtenen a través d'experiències de formació corresponents a un pla d'estudis i/o interessos personals per al desenvolupament professional.
- A la **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)**¹⁷⁵ s'obtenen certificacions digitals a partir de la realització de cursos breus de formació especialitzada, de fins a sis crèdits i amb formats i metodologies diversos, que permeten desenvolupar competències clau amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat, formar-se o actualitzar-se en perfils professionals de futur (*reskilling* o *upskilling*) o adquirir habilitats en els reptes actuals i futurs de la societat.
- Al **Belfast City Council** s'obtenen certificacions digitals, si bé el disseny dels continguts de la formació el realitzen conjuntament els ajuntaments i les empreses privades.

Tot i els avantatges d'aquest tipus de certificacions, cal assenyalar que un dels esculls amb què es troben és el de la seva autenticació.

En aquest sentit, cal destacar com a innovadora la **tecnologia blockchain o cadena de blocs**. Es tracta d'una tecnologia que registra transaccions de manera segura i transparent, mitjançant la validació i verificació de cadascuna d'elles. Cada bloc conté dades de transaccions i un segell de temps i està enllaçat al bloc anterior, formant una cadena immutable de registres. A través d'aquesta tecnologia s'aconsegueix:

- Menor càrrega administrativa (centres educatius, empreses, clients i administracions públiques).
- Transaccions electròniques més segures i amb major confiança.
- "Tokenització", és a dir, sistema de bonificació a través de tokens o fitxes virtuals. Aquest concepte aplicat a l'aprenentatge es tradueix en proporcionar certificats digitals verificats i no alterables.
- Sistema de crèdits acumulables.

Un exemple de model d'insígnies en *blockchain* és el que ha desenvolupat el **MIT Media Lab**¹⁷⁶ (**Massachusetts Institute of Technology**), a través del "Digital Certificates Projects",¹⁷⁷ un conjunt d'eines per a l'emissió, visualització i verificació de les microcredencials, mitjançant una llicència de codi obert.

Tot i que aquesta tecnologia és disruptiva, cal assenyalar que a la **UE** ja hi ha un ecosistema per afavorir el reconeixement competencial i l'acreditació. En aquest sentit, es pot mencionar:

- **ESCO**¹⁷⁸ és la classificació europea multilingüe de capacitats, competències, qualificacions i ocupacions, que formava part de l'Estratègia Europa 2020. Aquesta classificació identifica i

¹⁷⁴ [Intituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey](#). México.

¹⁷⁵ [Què són les microcredencials?](#). Barcelona: UOC.

¹⁷⁶ [MIT Media Lab](#). Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, School of Architecture + Planning.

¹⁷⁷ [Project Digital Academic Credentials](#). Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, School of Architecture + Planning.

¹⁷⁸ [ESCO \(European Skills, Competences and Occupations\)](#). Comissió Europea.

classifica les capacitats, les competències i les ocupacions rellevants per al mercat de treball de la UE i també l'educació i formació.

- **La Infraestructura europea de serveis de blockchain (EBSI)**,¹⁷⁹ finançada sota el Programa de Connectivitat Europea, és un exemple concret de l'ús de la tecnologia *blockchain*, la seva autenticació i les identitats digitals segures al servei d'Europa.
- **La cartera d'identitat digital europea** i protocols comuns pels estats membres per a concedir documents oficials com diplomes universitaris o professionals.

Una vegada comentats els eixos principals de la UE en matèria d'acreditació digital i reconeixement competencial, cal assenyalar com a bona pràctica concreta la **ECIU University**, primera aliança europea que emet microcredencials segellades electrònicament. Aquestes detallen les competències obtingudes per part de l'estudiant i inclouen el nivell d'experiència i l'ESCO. Els estudiants disposen de vies d'aprenentatge personalitzades, amb el suport d'eines i funcionalitats com l'anàlisi de motivació i el passaport de competències, que facilita el seguiment del progrés i desenvolupament d'habilitats del seu perfil. També se'ls ofereixen reptes i micromòduls per adquirir noves habilitats, connectar amb companys/es o empreses potencials i tenir un impacte en les societats on s'ubiquen les universitats de l'aliança.

En l'àmbit estatal, cal assenyalar que el Ministeri d'Universitats ha desenvolupat el **Pla d'acció per al desenvolupament de les microcredencials**,¹⁸⁰ dins del marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència, amb un fons de 50 milions d'euros: 1.000 formacions de curta durada cursades per 60.000 persones d'entre 25 i 64 anys, amb una data límit d'execució del 30 de juny de 2026. Aquest Pla té per objecte formular un marc coherent per al desenvolupament de les microcredencials en el sistema universitari espanyol, d'acord amb les indicacions de la Recomanació europea, i plantejar un primer conjunt d'actuacions que contribueixen a impulsar una oferta de microcredencials universitàries rellevants i de qualitat.

Tal com s'assenyala en aquest Pla, el Ministeri d'Universitats participa en dos projectes internacionals per al desenvolupament de les microcredencials universitàries. D'una banda, la Direcció General per al Suport a les reformes estructurals de la Comissió Europea ha aprovat el projecte "**Skills intelligence strategy for higher education, including suport on micro-credential design**", presentat pel Ministeri d'Universitats a la convocatòria de 2023 de l'European Technical Support Instrument. Aquest projecte versa sobre el mètode de la intel·ligència de les capacitats, del qual en va ser pionera Irlanda (Microcreds Inovate). Aquest mètode s'estructura en dues etapes. En la primera, s'infereixen les capacitats a demanda a través de registres administratius, enquestes, o ofertes publicades pels serveis d'intermediació laboral en línia. En la segona, se sotmeten les dades a anàlisi i deliberació en fòrums constituïts per empresaris/es, treballadores/es, exalumnat universitari, altres agents econòmics i socials i es tradueixen en necessitats formatives, per tal d'orientar les universitats en el disseny de les seves **microcredencials**.

Cal assenyalar que Catalunya desenvolupa també el Pla de microcredencials universitàries (MicrocredCat), amb un fons de 7,9 milions d'euros, per al desenvolupament d'un mínim de 158 accions formatives i emissió de 9.469 microcredencials.

D'altra banda, Espanya participa en el projecte "**EC-OECD Microcredentials implementation Project 2022-23**", promogut per la Unitat d'Educació Superior de l'OCDE i la Comissió Europea,

¹⁷⁹ [European Blockchain Services Infrastructure \(EBSI\)](#). Comissió Europea.

¹⁸⁰ [Plan de acción para el desarrollo de microcredenciales universitarias en España](#). Madrid: Ministerio de Universidades.

per a la cooperació i l'anàlisi de la implementació de la Recomanació Europea sobre microcredencials en l'àmbit universitari.

També cal assenyalar el programa **CertiDigital**,¹⁸¹ un projecte col·laboratiu emmarcat en el Programa del Pla Unidigital del Ministeri d'Universitats i finançat pel Pla de recuperació, transformació i resiliència. El seu objectiu principal és el de desenvolupar les adaptacions necessàries per incorporar la EBSI, mencionada anteriorment, al Sistema Universitari Espanyol. Està coordinat per la Universitat Carlos III de Madrid, la Universitat de Castella la Manxa, la Universitat de Granada, la Universitat de Múrcia, la Universitat d'Oviedo i la Universitat Rovira i Virgili.

Plans de desenvolupament professional

Els Plans de desenvolupament professional proporcionen eines per avaluar i acreditar experiències formatives, així com models de sistematització de la formació i desenvolupament de noves competències a través de la creació d'instruments ad hoc.

Un exemple i bona pràctica d'aquest mecanisme és el **Marc europeu per a la competència digital dels educadors i educadores (DigCompEdu)** referenciat per Punie i Redecker (2017), que respon a la conscienciació de diversos estats membres europeus sobre el fet que els educadors i educadores necessiten un conjunt de competències digitals específiques per a la seva professió, amb la finalitat de poder aprofitar el potencial de les tecnologies digitals i millorar i innovar en educació.

El DigiCompEdu descriu què significa per als educadores i educadores ser competents digitalment per donar suport al seu desenvolupament docent en competències digitals. En aquest sentit, recull i descriu les competències digitals específiques i proposa 22 competències elementals organitzades en sis àrees. Aquest Marc europeu també proposa un model de progressió per a ajudar les i les educadores a avaluar i desenvolupar la seva competència digital. Amb aquesta finalitat s'estableixen sis etapes d'adquisició de competència, amb la finalitat d'ajudar els educadores i educadores a identificar i decidir les mesures concretes que han d'adoptar per a potenciar la seva competència, segons l'etapa en què es trobin en cada moment.

DigiCompEdu s'ha convertit en una eina àmpliament acceptada per mesurar i certificar la competència digital i s'ha utilitzat com a base per a la formació i desenvolupament professional del professorat dins i fora **d'Europa**. El seu valor afegit és que proporciona:

- Una base sòlida que pot guiar les polítiques educatives en tots els nivells.
- Un model que permet a les parts interessades locals desenvolupar un instrument concret i adaptat a les seves necessitats, sense haver de desenvolupar una base conceptual per a aquesta feina.
- Un llenguatge i una lògica comuns que faciliten el debat i l'intercanvi de les millors pràctiques entre països.
- Un punt de referència perquè els estats membres, altres parts interessades i qualsevol altre participant validin la integritat i l'enfocament de les seves pròpies eines i marcs tant actuals com futurs.

En l'àmbit estatal, també cal citar el **Pla nacional de competències digitals**, inclòs a l'Agenda digital 2026, que desenvolupa part del Pla de recuperació, transformació i resiliència. L'objectiu del

¹⁸¹ CertiDigital. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.

Pla és garantir la formació digital de les persones treballadores i del conjunt de la ciutadania, amb la finalitat d'impulsar l'ocupabilitat al llarg de la vida.

Formació en competències digitals i transversals

Tenint en compte la irrupció de les noves tecnologies, cal destacar algunes iniciatives, l'objecte de les quals és desenvolupar les competències digitals:

- **Deep Tech Talent**, llançada per la Comissió Europea, per formar un milió de persones, inclosos estudiants de batxillerat, en habilitats tecnològiques l'any 2025.
- **Girls Go Circular**, per ajudar noies estudiants d'entre 14 i 19 anys a desenvolupar habilitats digitals i emprenedores. Des de l'any 2020 s'han format aproximadament 26.000 noies a 15 països. Està previst que Espanya s'hi uneixi durant el 2024.

FP dual

Tal com es desprèn del Capítol III, de context, la formació dual és la modalitat d'FP en la qual l'alumnat esdevé aprenent i combina la formació en el centre educatiu amb l'activitat productiva en l'empresa. Els objectius principals són:

- Adequar l'FP a les necessitats de les empreses.
- Establir una major vinculació i corresponsabilitat entre els centres d'FP i les empreses.
- Millorar el procés d'aprenentatge dels i les estudiants d'FP.

Cal assenyalar que s'està impulsant aquesta modalitat, en virtut dels seus beneficis, i una mostra d'això n'és la Llei d'FP que, tal com ja s'ha esmentat, estableix que els graus C, D i E han de registrar-se pel sistema dual, si bé en el cas del grau E es poden fixar algunes diferències.

Cal assenyalar que des de la Subdirecció General de Programes i Projectes, de la Direcció General d'FP, s'ha impulsat la **certificació de qualitat de la formació en alternança dual**,¹⁸² que presten les empreses en col·laboració amb els centres educatius. Els centres educatius tenen integrada l'FP-DUAL en els seus sistemes de gestió, dins del procés d'ensenyament-aprenentatge. Amb aquesta certificació es pretén establir els nivells de qualitat amb què s'està desenvolupant.

Fins ara, les certificacions dels centres comprenien el desenvolupament de l'FP-dual dins del procés d'ensenyament - aprenentatge. Amb aquesta certificació es vol fer un pas més per establir fins a quin punt, la coordinació amb l'empresa en la prestació d'aquest servei es desenvolupa amb els nivells de qualitat que demana el centre.

L'obtenció del corresponent segell de qualitat està lligat per tant, en primer lloc, al sistema de gestió propi de l'institut i, en un segon terme, vindrà marcat pel nivell de desenvolupament del servei d'FP-dual que presta l'empresa. Hi ha tres nivells de qualitat: compromís amb la qualitat, assegurament de qualitat i excel·lència.

Aquesta certificació és un reconeixement a l'esforç de les organitzacions per promocionar el desenvolupament de la formació dual de règim intensiu (ha de cobrir entre el 35% i el 50% del total del currículum del cicle formatiu i es fixa l'existència d'un contracte formatiu retribuït, tot i que

¹⁸² [Certificació de qualitat del servei FP dual que el centre presta a través de les empreses col·laboradores](#). Barcelona: Departament d'Educació.

fins el 2028 es pot formalitzar a través d'una beca) i la qualitat del servei prestat. A través d'aquesta iniciativa es vol conscienciar el teixit empresarial, els centres educatius, les organitzacions i la societat de la necessitat d'impulsar una FP dual de caràcter intensiu, que contribueixi a reduir la desocupació, millorar la competitivitat de les empreses i acostar el món empresarial i l'educatiu.¹⁸³

També es pot mencionar com a experiència el **Programa d'FP dual de BASF**,¹⁸⁴ que combina la formació a Alemanya i a Espanya. Des de la seva primera edició l'any 2013, el programa ha format més de 200 persones amb unes dades de finalització d'estudis del 85%. L'alumnat del cicle de grau superior de química industrial realitza la formació teòrica a l'institut Comte de Rius de Tarragona i paral·lelament rep classes diàries d'alemany. La formació pràctica es duu a terme a les plantes de BASF a Tarragona i Ludwigshafen, combinant la formació amb dues estades a Alemanya. Els alumnes que finalitzen amb èxit el programa poden optar a treballar com a operador de planta en les instal·lacions de l'empresa a Alemanya, on en algunes ocasions poden continuar amb la seva formació.

Finalment, es pot destacar el **projecte FP dual a l'Ajuntament de Barcelona**¹⁸⁵, el qual es va gestar el 2012, a través d'un conveni entre l'Institut Municipal d'Educació i el Consorci d'Educació de Barcelona.

El curs 2013-2014 es va iniciar un primer pilot que va permetre incorporar 60 alumnes de CFGS Educació Infantil a 30 Escoles bressol municipals. L'experiència va resultar tan exitosa que ha permès que cada any s'anessin incorporant més estudiants d'altres perfils professionals a les diferents dependències municipals (10 districtes, 9 Gerències de sector com ara Economia, Cultura, Mobilitat, Drets Socials...), 13 Instituts Municipals (Esports, Mercats, Hisenda, Parcs i Jardins, Serveis Socials, Habitatge...) així com en Empreses públiques (Barcelona Activa) i Fundacions participades per l'Ajuntament de Barcelona.

Des del 2013 fins el 2025 cal destacar que l'Ajuntament de Barcelona:

- Ha dut a terme una inversió de 8,5 milions d'euros.
- Ha acollit 2.601 becaris/es d'FP dual de 22 perfils professional i de 26 centres d'FP de Barcelona. Pel que fa a la distribució de gènere el 70% són noies i el 30% restant, nois. Pel que fa al nivell d'estudis, el 82% pertanyen a cicles de grau superior.

El febrer de 2025, el projecte ha rebut el Premi Catalonia FP Biz Day en la categoria de major acollida d'alumnat d'FP dual. S'ha destacat que cada any l'Ajuntament de Barcelona acull vora 300 alumnes d'FP i des de 2013 ha format més de 2.500 alumnes d'FP Dual intensiva en beca, essent un model d'èxit i de referència en la FP Dual a l'Administració pública.

Formació dual universitària

La formació dual universitària és un model que ofereix a l'alumnat, tant de grau com de màster, més temps de formació en entorns de treball reals com a part del seu aprenentatge, entre d'altres aspectes. La diferència principal entre la formació dual universitària i les pràctiques curriculars és que en el primer cas l'empresa o entitat col·laboradora participa, juntament amb la universitat, en l'elaboració del pla d'estudi.

¹⁸³ Empreses com el Corte Inglés, Zurich, Corporació alimentària Guissona SA, Comaigua, TMB, Hospital del Mar, entre d'altres, han aconseguit la certificació d'excel·lència.

¹⁸⁴ [Programa de FP Dual de BASF](#). Madrid: Fundación Bertelsmann.

¹⁸⁵ [Acceleradora FP Dual Ajuntament de Barcelona](#). Barcelona: Fundació BCN Formació Professional.

Les polítiques de transformació educativa situen la formació dual com a estratègia per acostar el món educatiu i el món empresarial. La formació dual combina coneixements teòrics i aprenentatges pràctics basats en el treball, en un marc de formació impartida entre el centre educatiu i l'empresa en règim d'alternança.

La formació dual ha demostrat tenir una influència directa en l'ocupabilitat dels i les estudiants a diversos països europeus. A escala europea, les experiències més importants pel seu dimensionament i antiguitat són les que podem trobar a **França** i a **Alemanya**, tal com assenyala l'informe "La formació dual en el sistema universitari de Catalunya" (2023), elaborat pel grup de treball per a la promoció i el desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari de Catalunya.¹⁸⁶ En el primer cas, el model es va desenvolupar a finals dels anys vuitanta, partint d'un projecte impulsat pel govern i una reforma laboral que desplegava un conjunt de contractes de treball per acompanyar-ne la implantació i de tot un model de finançament a les entitats per facilitar l'acollida d'aprenents i a les universitats participants per a la seva organització i desenvolupament. El model francès, també conegut com a *formació en alternance*, s'aplica a qualsevol centre universitari i té els trets bàsics següents:

- Sistema fortament regulat.
- El contracte de treball com a element clau.
- Doble acompanyament: reconeixement del rol dels tutors d'empresa.
- Sistema de finançament acompanyant el desplegament.
- Organismes nacionals per a la concertació. Organisme de formació (CFA).
- Sistema d'acreditació de les formacions.

En el cas alemany, les empreses tenen molt més protagonisme, tant en la definició com en la implantació, partint del model que es va desenvolupar a finals de la dècada dels anys seixanta per a la formació professional. En l'àmbit universitari, podem trobar diferents models de desenvolupament de formació dual. No obstant això, el cas més significatiu és el de la **Duale Hochschule Baden- Württemberg (DHBW)**, universitat que només té programes en modalitat dual. Els estudis duals en educació superior en formació dual universitària a Alemanya s'implementen bàsicament en universitats de ciències aplicades (Fachhochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften), en escoles superiors d'arts, cinema i música i en universitats duals. Aquest sistema de formació dual té una llarga tradició, està molt valorat socialment i està profundament inserit en la cultura alemanya. Les seves característiques bàsiques són les següents:

- La formació està molt lligada al sistema de formació professional dual alemany.
- Regulat pel nivell de formació professional.
- Participació important dels agents socials en el seu desenvolupament.
- L'organització i l'estructura es concreten en un acord entre la universitat i les empreses associades (*partner companies*).

¹⁸⁶ [La formació dual en el sistema universitari de Catalunya](#) (Departament de Recerca i Universitats, 2023).

- Les empreses participen en l'organització.
- Integració i transformació de parts teòriques en pràctiques en les empreses.
- Programes específics i institucionalitzats.

A Alemanya al voltant del 70% dels i les estudiants que completen un programa de formació dual són contractats directament per l'empresa on realitzen la formació. Aquests resultats venen acompanyats d'una taxa reduïda de desocupació juvenil (de 15 a 29 anys) que l'any 2023 ha estat del 5,5%.¹⁸⁷

El creixement de la formació dual universitària a Espanya s'emmarca en una estratègia europea que té com a objectiu acostar més el món empresarial a la universitat. L'aliança estratègica **EU4DUAL**, promoguda per la Comissió Europea, representa un clar exemple de l'aposta d'Europa per la formació dual universitària. Aquesta està liderada per la **Mondragon Unibertsitatea** i pretén utilitzar la formació dual per ajudar a Europa a abordar els diferents reptes socials, entre els quals es troben el canvi climàtic, la descarbonització, la digitalització i l'envelliment saludable.

De cara a l'any 2025, l'aliança té els objectius següents:

- Establir un mecanisme de cooperació entre l'ensenyament, la investigació i la divulgació de la indústria pel que fa a grans reptes socials.
- Garantir que la majoria dels programes que ofereix la universitat dual incloguin elements d'investigació, docència o pràctiques d'almenys dos membres de la institució.
- Crear un portal conjunt de microcredencials, oferint un desenvolupament professional continu vinculat als grans reptes.
- Crear un programa d'aprenentatge basat en el treball transnacional amb suport a empreses locals i globals.

Cal destacar l'experiència de la **Universitat del País Basc**, que des del 2016 disposa d'un programa de formació dual en diferents centres com són l'Escuela de Ingeniería de Vitoria-Gazteiz i la Facultat d'Economia i Empresa, entre d'altres. Prèviament, ja tenien un precedent en l'Escuela Universitaria de Ingeniería Dual, de l'Instituto Máquina Herramienta, que des dels anys vuitanta ofereix titulacions universitàries amb aquesta modalitat formativa. El curs 2012-2013 va iniciar el primer grau en enginyeria verificat en la modalitat dual de tot l'Estat. L'any 2017, es va fer una regulació en el sistema universitari basc que ha permès que actualment s'estiguin desenvolupant diverses experiències en aquesta modalitat formativa. També cal destacar que Unibasq va ser la primera agència de qualitat de l'Estat que va aprovar un protocol per a l'obtenció del reconeixement de la formació dual en títols universitaris de grau i màster. Aquestes experiències culminen en la **Primera Estratègia Basca Universitat- Empresa 2022 i el Pla del sistema universitari basc 2019-2022 del Govern Basc**, que impulsen la formació dual al País Basc i estimulen les universitats del territori a posar en marxa un model de formació dual basat en una cooperació més intensa amb els agents econòmics i socials.

També cal fer menció de la **Universitat d'Almeria**, atès que fa una dècada va dissenyar un programa d'innovació docent anomenat **Talento DUAL**. Un dels seus elements clau és la vinculació amb el teixit productiu i social del territori, que s'ha vist enfortit amb un pla de relació amb les empreses, on la formació és un eix prioritari de la universitat. Gràcies a aquest programa,

¹⁸⁷ [Desempleo de Alemania](#). Expansión: Datosmacro.com.

la universitat ha anat generalitzant experiències de formació dual en gairebé tots els seus graus (19 graus amb experiència dual) i a una part de màsters universitaris (11 màsters amb itineraris duals i un amb la Menció dual). Aquest programa és avaluat sistemàticament des dels seus inicis i presenta una taxa d'inserció laboral d'un 85% de mitjana.

Cal afegir el cas de la **Universitat d'Alcalà** que, si bé no disposa de cap grau dual, compta amb una experiència pionera de col·laboració europea en l'àmbit de la formació dual universitària. En aquest sentit, la Universitat té un acord de col·laboració amb la **Universitat** alemanya **Baden-Wurtemberg** i amb el centre formatiu FEDA-EWA, amb seu a Madrid per oferir estudis de formació permanent duals, concretament en Administració i Direcció d'empreses. Els i les estudiants cursen les assignatures tant a Madrid, amb professorat de la Universitat d'Alcalà, com a Alemanya.

Pel que fa al sistema universitari català, l'experiència més important és la de la **Universitat de Lleida**, que des del curs 2012-2013 ha estat incorporant diversos programes formatius en modalitat dual. L'experiència més llarga en el temps i en nombre d'estudiants és la del grau en Educació Primària, que s'ha desenvolupat en col·laboració amb el Departament d'Ensenyament i que acull a les escoles del sistema públic els aprenents, que hi adquireixen part dels seus coneixements i competències. En l'àmbit de les enginyeries, s'ofereix el màster en Enginyeria Informàtica, el màster en Enginyeria Industrial i el grau en Arquitectura Tècnica. Per desenvolupar totes aquestes formacions, es compta amb la col·laboració de més de 50 entitats (empreses amb ànim de lucre o sense, públiques o privades) que participen activament en el projecte i hi dediquen recursos econòmics i de personal.

Actualment, altres universitats també tenen algunes experiències de dual, com és el cas de la **URV**, que el curs 2021-2022 va implantar la formació dual al grau en Enginyeria Química. A la UAB, també s'implementa un programa de formació dual en algunes titulacions de màsters propis i postgraus. En resposta a aquest incipient dinamisme, des de l'agència de qualitat catalana, **AQU Catalunya**, es va elaborar un protocol per al reconeixement d'aquesta modalitat d'estudis.

TecnoCampus, el centre adscrit a la **Universitat Pompeu Fabra**, ha iniciat tres projectes pilot per a la dualització de dos graus en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació i el grau de Màrqueting i Comunitats digitals. Es preveu culminar aquesta fase experimental l'any 2026.

Finalment, cal destacar el **projecte de desenvolupament del programa de doctorats industrials a Catalunya**. Aquesta modalitat de doctorat no deixa de ser una forma d'integració de treball i formació, seguint els principis de la modalitat dual, adaptada al nivell de doctorat. L'èxit i els beneficis del programa estan constatats en els resultats que s'obtenen al llarg dels anys. Durant l'any 2023 s'ha dut a terme l'avaluació del Pla de doctorats industrials de la Generalitat de Catalunya en el període 2013-2018, cofinançada pel Fons de Promoció per a l'Avaluació de Polítiques Públiques del Departament d'Economia i Hisenda (PROAVA).

L'avaluació de l'impacte dels doctorats industrials, a partir de metodologies quantitatives (qüestionaris) i qualitatives (grups focals o de discussió), es classifica en 5 dimensions: Trajectòria formativa, ocupabilitat, impacte en entorns acadèmics i empresarials, vincles entre els doctorats industrials; la recerca universitària i el teixit empresarial; valoració global. Segons les dades de la darrera avaluació, al cap de 5 anys de la realització del programa de doctorat industrial, el 75% dels doctorats i doctorades segueixen treballant en entorns empresarials, el 64% dels doctorats i doctorades treballen en tasques relacionades amb l'R+D+i i el 79,4% perceben retribucions iguals o superiors als 2.000 euros bruts mensuals.

L'experiència assolida per les universitats pioneres, com les que s'han mencionat anteriorment, ha permès que la seva adaptació a la legislació actual del Real decret 822/2021, mencionada en el Capítol IV, hagi estat ràpida i amb un volum significatiu de titulacions duals avaluades de manera positiva. La Fundació Bertelsmann, en col·laboració amb la Conferència del Consells Socials de

les Universitats espanyoles i la Mondragon Unibertsitataea ha presentat recentment (març de 2024) l'informe "Radiografia de la Formació dual universitària", el primer estudi que analitza de manera detallada la incorporació de la modalitat dual a les universitats espanyoles. Segons aquest informe, la Mondragon Unibertsitataea ja ofereix 22 titulacions amb menció dual, L'Institut Màquina Herramienta, dues titulacions, i la Universitat de Lleida, cinc titulacions.

Centres de Formació Professional integrada

Els Centres d'FP integrada van ser creats en virtut de la Llei 10/2015, de formació i qualificació professional, si bé el seu desenvolupament normatiu és relativament recent, mitjançant el Decret 137/2023, per la qual cosa la seva implementació es troba encara en una fase inicial.

Aquests centres tenen per objecte contribuir a la formació de les persones al llarg de la vida i adaptar-se tant a les seves situacions i expectatives professionals, com a les necessitats de qualificació immediates i emergents del sector productiu.

Ofereixen els serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals amb relació a sectors, famílies professionals o àmbits determinats, d'acord amb els criteris que estableix l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, donant resposta a les necessitat de formació de qualsevol persona. Aquests serveis bàsics són:

- Informació, orientació per a la trajectòria formativa i professional i assessorament a persones, empreses i institucions.
- Formació Professional
- Avaluació i acreditació de competències professionals

La governança dels centres de formació professional integrada es duu a terme a través dels Consells de Formació i Empresa, format per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, i també per les administracions públiques competents. Aquest constitueix el fonament de la concertació social des de la base del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Podem destacar com a experiència la **Fundació Eduard Soler (FES) de Ripoll**, que va ser premiada, en el marc dels Premis FPCat 2023. És un centre integrat d'FP que té la voluntat d'oferir ensenyaments tecnològics especialitzats a través de CFGS, formació contínua i a mida, en funció de les necessitats empresarials.

El projecte educatiu del centre aposta per oferir una atenció personalitzada en grups reduïts i una formació de qualitat amb aprenentatge pràctic a partir de la formació 100% dual. Aquest centre ha participat en el desenvolupament d'adaptacions curriculars, com el cas de la mecatrònica, que ha acabat esdevenint un cicle de grau superior. També ha participat en els programes anomenats "3x2" en què l'estudiant obté en només 3 anys una doble titulació de grau superior. Així mateix, ha incorporat matèries no curriculars per complementar el currículum oficial amb l'objectiu de complementar les competències professionals dels estudiants o incorporar coneixements de noves tecnologies i indústria 4.0, com la fabricació additiva, el bessó digital o l'enginyeria inversa.

6.3. Intermediació laboral

La intermediació laboral es centra en garantir que els o les demandants d'ocupació trobin llocs de treball adequats a les seves competències i interessos, i que les empreses puguin cobrir les seves vacants amb personal qualificat. En algunes ocasions, les accions que s'emprenen en matèria

d'intermediació tenen caràcter transversal atès que també aborden aspectes vinculats amb la formació i l'orientació.

Sistema del perfilat estadístic

La personalització creixent dels serveis en el context dels Serveis Públics d'Ocupació (SPO) ha estat durant alguns anys un element important de la seva modernització als estats membres de la UE. L'elaboració de perfils d'ocupabilitat, és a dir, l'avaluació realitzada pels orientadors/es dels SPO i mitjançant l'ús d'eines informàtiques i estadístiques per a l'elaboració de perfils, pot tenir un paper important en la personalització dels serveis dels SPO i la predictibilitat pel que fa a l'ocupabilitat de les persones.

Tot i que a l'actualitat a Espanya es comença a reconèixer la importància de la implementació de perfilats estadístics en els serveis públics d'ocupació, els primers esforços en aquesta direcció els trobem a principis de la dècada dels noranta a Austràlia i Estats Units. Posteriorment, els perfilats s'han anat implantant a serveis públics d'alguns països europeus com els Països Baixos (1999), Alemanya (2004), Dinamarca (2004), Finlàndia (2007), França (2009), Irlanda (2009), Irlanda (2009), Suècia (2011), Polònia (2014), Bèlgica (2018) i Àustria (2020). No obstant això, existeixen diferències notables entre els perfilats estadístics implantats a Austràlia i estats Units i els dels països europeus. Mentre que a Estats Units i Austràlia els perfils s'utilitzen com a determinants automàtics per a l'assignació de recursos, mesures o intervencions que ofereixen els serveis públics d'ocupació, a Europa no s'ha establert aquest vincle automàtic entre perfils i oferta de serveis. La decisió última sobre quins serveis o recursos són assignats a cadascuna de les persones demandants d'ocupació recau sobre el personal tècnic d'ocupació Desiere, Langenbucher i Struyven (2019).

A Espanya podem destacar l'experiència del País Basc. El seu perfilat estadístic és una eina utilitzada per les institucions basques, com el **Servei Públic d'Ocupació de l'Ertzaintza** i altres entitats governamentals i locals, amb l'objectiu de millorar les polítiques d'ocupació i dissenyar programes adaptats a les necessitats de la població. Aquesta metodologia permet segmentar la població en funció de diversos factors, com ara l'edat, el nivell educatiu, les experiències laborals prèvies, la situació familiar, la situació d'atur, les necessitats de formació, entre d'altres. Es poden distingir cinc fases:

- **Recollida de dades:** El sistema de perfilat es basa en dades recollides per l'Administració pública, en particular per l'Agència de Treball del País Basc (Lanbide), que gestiona la informació sobre persones en situació d'atur, treballadors en actiu, empreses i altres agents laborals. Aquesta informació inclou aspectes com el currículum laboral, les competències adquirides, les condicions laborals (per exemple, tipus de contracte), així com factors socials i econòmics.
- **Anàlisi de les dades:** Un cop es recullen les dades, es realitza una anàlisi estadística que permet segmentar la població en grups homogenis segons les seves característiques laborals i socials. Aquests perfils poden ser utilitzats per identificar patrons de desocupació, subsectors laborals amb més demanda, necessitats específiques de formació o reconversió professional, etc.
- **Segmentació de perfils:** Després de l'anàlisi de dades, es crea un conjunt de perfils laborals que agrupen les persones segons les seves característiques i necessitats. Els perfils poden estar relacionats amb el nivell de competència laboral, la situació d'atur, la disponibilitat i adaptabilitat laboral o les necessitats de formació.
- **Personalització dels programes d'ocupació i formació:** Amb els perfils establerts, les autoritats poden personalitzar polítiques laborals i de formació per cada grup de població, creant itineraris formatius o cursos de reciclatge específics per a cada perfil laboral. Això també inclou la creació d'itineraris d'inserció laboral adaptats a les necessitats de cada individu, que poden incloure

formació específica, orientació laboral, pràctiques a empreses, acompanyament personalitzat en la recerca de feina, etc.

- Seguiment i avaluació: Un cop implementades les polítiques d'ocupació, és important realitzar un seguiment continuat per avaluar els resultats i ajustar les estratègies si és necessari. El perfilat estadístic permet a les autoritats basques identificar si les accions estan tenint l'impacte esperat i si cal modificar els perfils o els recursos assignats a cada grup.

Es poden mencionar algunes aplicacions concretes que ha tingut aquesta eina:

- Programa Gaztelagun (de suport a la inserció laboral jove): és un programa destinat a joves. A través del perfilat estadístic, es poden identificar els i les joves amb més dificultats per trobar feina (per exemple, joves amb baixa qualificació o sense experiència laboral) i oferir-los formació específica, pràctiques en empreses o ajuts econòmics per fomentar la seva inserció al mercat laboral.
- Programa de Requalificació per a majors de 45 anys: per a aquells treballadors i treballadores més grans de 45 anys, que sovint experimenten més dificultats per tornar al mercat laboral, el perfilat estadístic permet identificar aquest col·lectiu i oferir-los itineraris de formació adaptats a les noves demandes laborals i als sectors amb més oportunitats d'ocupació.
- Projectes d'inserció per a persones en risc d'exclusió social: mitjançant el perfilat, també es poden identificar les persones en situació d'exclusió social, com persones amb discapacitat o amb altres barreres per a l'ocupació. Aquests perfils són utilitzats per dissenyar programes d'inserció laboral específics, que poden incloure suports addicionals, com la formació de competències personals o laborals, l'acompanyament psicològic i social, o la inclusió en empreses socials.

Intel·ligència artificial

En l'àmbit de la intel·ligència artificial, cal destacar una experiència de la **UOC**. La Universitat ha desenvolupat una eina basada en la implantació d'un sistema d'intel·ligència artificial al mercat laboral. L'eina s'adreça als responsables de cada grau i màster universitari i els permet fer un seguiment de quines competències professionals demana el mercat laboral respecte de les sortides professionals de les titulacions. Amb aquesta informació, el professorat pot dissenyar propostes de formació noves o revisar i millorar els plans d'estudi actuals per adequar-los a les necessitats del mercat laboral.

La principal font de dades per a la creació d'aquest producte la proporciona l'empresa Lightcast, i s'hi sumen altres fonts secundàries. Aplicant IA, Lightcast classifica el text de les publicacions de les ofertes de feina en línia seguint les directrius ESCO de la UE per a la classificació de les competències i les ocupacions, mencionades anteriorment.

S'han elaborat informes d'intel·ligència de mercat per a totes les titulacions de quatre dels set estudis de la UOC: Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació; Arts i Humanitats; Psicologia i Ciències de l'Educació, i Estudis d'Economia i Empresa. Cada informe permet identificar si els resultats d'aprenentatge de cada programa estan alineats o no amb les demandes del mercat laboral.

Per a cada grau i màster universitari analitzat, l'informe permet identificar quines són les sortides professionals que tenen una demanda i un creixement més elevats.

Aquest projecte ha guanyat, en la categoria d'Universitats, un dels Premis Anuals de gestió 2023: Excel·lència i intel·ligència artificial.

7. Orientacions i aportacions de les persones expertes

Aquest apartat té per objectiu plasmar de manera sintètica les recomanacions formulades per les persones expertes en l'àmbit de l'ocupabilitat al llarg de la vida que han participat a les compareixences organitzades pel CTEESC, tal com s'explica a l'apartat metodològic d'aquest informe. Es recullen una sèrie de recomanacions i segments discursius que s'han pogut identificar a través de l'anàlisi de les diferents compareixences. La rellevància de les recomanacions no sempre depèn del nombre de persones que les fan, atès que la seva formulació pot estar condicionada per diversos factors, com ara els perfils dels i les compareixents, la concreció del guió de les compareixences i les dinàmiques internes dels debats, entre d'altres. Per aquest motiu, el sol fet de proposar una recomanació ha estat raó suficient per donar-li visibilitat en aquest apartat.

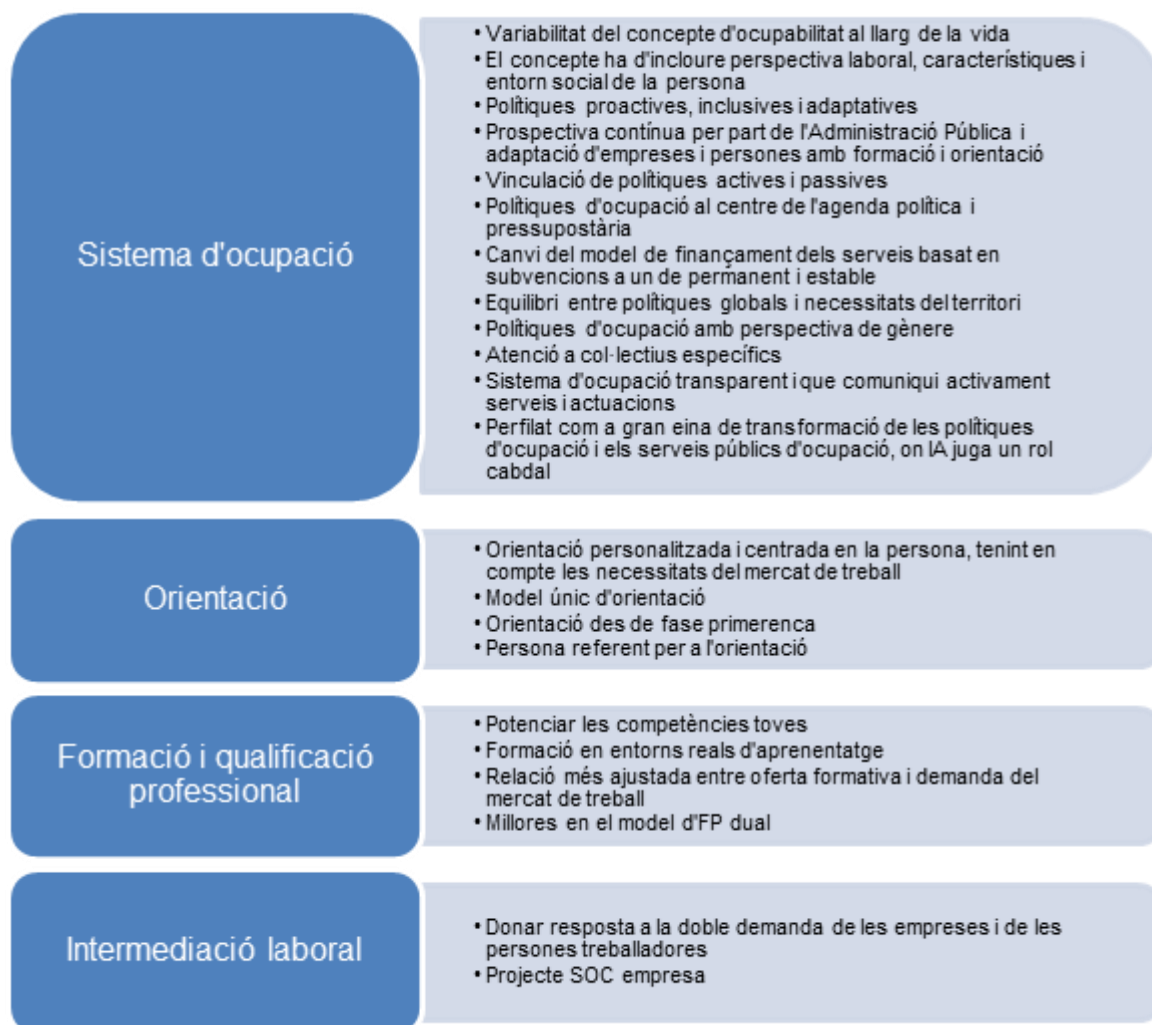
Han comparegut tretze persones amb diferents perfils professionals, que representen un ampli conjunt de sensibilitats i posicionaments. Les compareixences s'han estructurat a partir d'un guió orientatiu bàsic de preguntes que conté qüestions comunes per a totes les compareixences.¹⁸⁸ Sobre aquest guió base se'n formulen algunes preguntes específiques en funció del grau d'expertesa de cadascuna de les persones participants. Les preguntes han tingut com a finalitat obtenir una sèrie de consideracions i recomanacions en relació amb l'objecte principal de l'informe: analitzar l'efectivitat de les polítiques i les actuacions destinades a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida.

A partir del buidatge d'aquestes compareixences, s'han extret les principals consideracions i recomanacions, les quals s'han classificat en quatre blocs temàtics: sistema d'ocupació, orientació professional, formació professional en el treball i acreditació de competències professionals i intermediació. Les recomanacions no s'han d'interpretar de manera estanca, atès que els quatre blocs temàtics estan estretament relacionats entre ells.

La figura següent enuncia les principals orientacions i aportacions formulades a les compareixences, en funció dels quatre blocs temàtics en què s'han classificat:

¹⁸⁸ Vegeu l'Annex 1 que conté el guió orientatiu bàsic de les compareixences.

FIGURA 8. Principals aportacions de les persones compareixents



Font: elaboració pròpia.

7.1. Sistema d'ocupació

Tot i que en aquest capítol s'han classificat les orientacions i aportacions de les persones compareixents en diferents blocs temàtics, una part important de les recomanacions fan referència a aspectes transversals de l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones i, per aquest motiu, s'han recollit en aquest epígraf.

7.1.1. Concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida

Una primera reflexió a l'entorn del concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida, compartida per diverses persones compareixents, és la seva evolució al llarg dels darrers anys, en el context de transició d'una societat industrial a una societat del coneixement o digital.

La variabilitat del concepte està condicionada per l'evolució constant del mercat de treball, així com per altres aspectes com l'envelliment de la població, els efectes del canvi climàtic, l'increment de les malalties cròniques, les dificultats d'accés a l'habitatge, la distribució desigual de la riquesa i la transició ecològica i digital. Aquests canvis modulen el concepte d'ocupabilitat i deriven en nous

reptes per part de les administracions públiques, les empreses i les persones treballadores que requereixen actuacions flexibles i adaptables a cada moment.

Una de les persones compareixents assenyala que hi ha alguns aspectes que obliguen a repensar i adaptar el concepte d'ocupabilitat. Entre ells, destaca els models híbrids de treball, és a dir, la combinació entre el teletreball i el treball presencial. També fa referència als possibles impactes físics i emocionals en el lloc de treball, que afecten més les persones joves, i poden generar situacions d'estrès.

A banda d'aquests elements, cal tenir en compte que durant els darrers anys s'han transformat les expectatives de les persones treballadores i el mercat de treball també està en evolució constant, la qual cosa també influeix en el concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida. Algunes persones compareixents assenyalen que per a les noves generacions el treball ha deixat de ser un projecte per a tota la vida i prioritzen el creixement, l'aprenentatge continuat, la flexibilitat, el propòsit i la capacitat d'adaptar-se als canvis de l'entorn laboral. Les generacions més joves busquen feines que els permetin desenvolupar-se de manera constant, no només en termes d'habilitats professionals, sinó també a nivell personal. En aquest sentit, en comptes de seguir una "carrera tradicional", prefereixen explorar diversos camps o assumir noves responsabilitats dins de la mateixa empresa o bé en una altra. Tenint en compte aquests elements, algunes persones compareixents consideren que cal tenir en compte les expectatives i prioritats de les noves generacions a l'hora de definir l'ocupabilitat.

Algunes de les persones compareixents consideren que cal tenir una mirada més àmplia del concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida, més enllà dels aspectes lligats estrictament a la perspectiva laboral. En aquest sentit, assenyalen cal tenir una mirada polièdrica de la persona, que inclogui, en tot cas, les seves característiques personals i el seu entorn social.

Es posa de manifest també que, a banda dels elements personals, també influeixen altres factors i variables en l'ocupabilitat de les persones. Una de les persones compareixents matisa que l'ocupabilitat és la probabilitat que té una persona de trobar un lloc de feina o conservar el que té en un moment socioeconòmic i laboral i respecte d'una ocupació determinada.

Una de les persones compareixents considera que quan es parla d'ocupabilitat al llarg de la vida, és necessari tenir en compte tres conceptes. En primer lloc, una formació de base de qualitat, que consisteix tant en "l'ensenyament bàsic" com en competències que li donen a la persona pensament crític i comunicació dialògica. En segon lloc, la necessitat de tenir algun tipus de qualificació professional i, per últim, el procés d'inserció. Un altre concepte bàsic és l'acompanyament. Es tendeix a buscar l'eficiència amb processos curts i intensius però quan es parla d'ocupabilitat al llarg de la vida cal tenir en compte les persones més vulnerables, que segurament requereixen processos de més baixa intensitat però de més llarga durada.

Tenint en compte el procés de transformació que s'està produint, tres de les persones compareixents recomanen dur a terme un gran pacte social per a la transformació dels sistemes d'ocupació, que posi el focus en el llarg termini per impulsar canvis de futur. En aquest sentit, una de les persones assenyala la necessitat de posar la persona al centre per tal de crear societats avançades i cohesionades.

Un de les persones compareixents posa de manifest que la implantació de millores en el sistema d'ocupació no és ràpida. En aquest sentit, assenyala que els programes exitosos en polítiques d'ocupació que s'han produït en altres països, com Alemanya, han estat llargs en el temps. Per aquest motiu, considera que si es vol treballar la transformació del sistema català d'ocupació calen eines de concertació. També és important que no es produeixin canvis normatius en virtut dels governs, sinó que hi hagi un gran pacte de transformació del sistema d'ocupació.

7.1.2. Flexibilització i adaptabilitat de les polítiques d'ocupació

Una bona part de les persones compareixents posen de manifest que les polítiques d'ocupació són massa estandarditzades i rígides, la qual cosa dificulta una adaptabilitat ràpida i efectiva a les noves realitats del mercat de treball en un context en què l'actualització constant de les competències de les persones treballadores és clau per mantenir i millorar la seva ocupabilitat.

Assenyalen que és fonamental que les polítiques de foment de l'ocupabilitat al llarg de la vida siguin proactives, inclusives i adaptatives. Per assolir aquest repte, consideren que han de poder donar resposta ràpida quan hi ha una necessitat i s'han de centrar en la persona amb una mirada polièdrica, tal com s'ha mencionat anteriorment. És fonamental avançar-se als canvis que es produeixen, la qual cosa requereix un esforç de prospectiva contínua per part de l'Administració pública i adaptació per part de les empreses i de les persones. La formació i l'orientació són elements claus per aconseguir aquesta adaptabilitat.

Moltes veus recomanen que es passi del paradigma de requeriments estrictes a un model que generi condicions que permetin a les persones treballadores desenvolupar-se i integrar-se millor al mercat de treball. A més, consideren que cal evitar traves administratives innecessàries per tal de garantir una resposta millor a les necessitats emergents i recomanen que es dissenyi una política de governança que s'allunyi de la burocràcia en el sentit estricte.

7.1.3. Integració de les polítiques d'ocupació

Algunes de les persones compareixents recomanen integrar de manera eficient les polítiques de formació, orientació i intermediació al llarg de la vida, per adaptar-les millor a les necessitats de cada persona. Es constata que hi ha polítiques molt positives a Catalunya, si bé hi ha certes incompatibilitats entre elles que és necessari repensar. A més, consideren que les polítiques d'ocupació han de ser un servei que s'ofereix a les persones al llarg de tota la vida amb l'objectiu de garantir la seva ocupabilitat i no un recurs de caràcter temporal únicament quan la persona perd la feina.

Una de les persones compareixents considera que fora bo disposar d'un expedient únic compartit per tots els agents del sistema d'ocupació, per tal de poder oferir propostes proactives d'actuacions ajustades a cada persona i a la realitat del mercat de treball. Cal assenyalar que això ja es preveu al Pla de transformació del Servei Públic d'Ocupació (2024). Aquest Pla preveu la creació d'un expedient únic ocupacional, com a mesura a llarg termini, que inclourà l'historial ocupacional de la persona usuària, amb els aspectes i esdeveniments relacionats a la vida laboral i permetrà compartir-la entre les entitats del sistema d'ocupació.

Altrament, es recomana la vinculació entre les polítiques actives i les passives, atès que són complementàries i s'han de plantejar de manera coordinada per tal que siguin efectives. Les polítiques actives poden ajudar les persones a millorar les seves competències i trobar feina, si bé aquestes no sempre són suficients si no existeix una xarxa de seguretat econòmica que doni suport a les persones en situació d'atur en el seu procés de cerca de feina. Altrament, les polítiques passives proporcionen un ajut econòmic però si no es combinen amb programes d'inserció laboral o capacitació poden generar dependència sense solucions estructurals. Tenint en compte aquesta situació, una de les persones compareixents recomana que es fomenti corresponsabilitat entre la persona que accedeix a un itinerari personalitzat i la inversió que fa l'Administració pública en aquesta persona per tal de dotar-la d'eines d'ocupabilitat al llarg de la vida. Assenjala que això no s'ha de dur a terme a través de la penalització ni de la vulneració de cap dret a rebre les prestacions corresponents, sinó a través d'incentius a la corresponsabilitat per vincular les polítiques actives i les passives.

Una de les persones compareixents considera que les polítiques actives d'ocupació no haurien d'estar vinculades únicament al món laboral. En aquest sentit, constata que hi poden haver persones a les quals se'ls assignen accions d'ocupabilitat i no tenen disponibilitat per motius personals. Cada persona té la seva ocupabilitat, associada a les seves característiques, si bé hi ha trets d'ocupabilitat que poden ser homogenis en un col·lectiu determinat i es poden detectar realitzant un bon perfilat durant l'entrevista ocupacional. Per tant, es recomana centrar els esforços en ajustar les polítiques d'ocupabilitat a les característiques i disponibilitat de les persones i ajustar-les a col·lectius.

7.1.4. Finançament de les polítiques d'ocupació

Les persones compareixents coincideixen en remarcar la necessitat de disposar d'una dotació pressupostària adequada per a les polítiques d'ocupació. Assenyalen que tant a Catalunya com a Espanya s'inverteix en polítiques actives per a l'ocupació un percentatge menor del PIB que als països que tenen els millors sistemes d'ocupació d'Europa, com ara els països nòrdics. En aquest sentit, consideren que cal posar les polítiques d'ocupació al centre de l'agenda política i pressupostària i assegurar una partida pressupostària suficient per garantir la implementació de les polítiques actives d'ocupació.

La majoria de les persones compareixents constaten que les actuacions ocupacionals s'articulen majoritàriament a través de programes i les duen a terme diverses entitats. Estan finançades a través de subvencions, en la majoria de casos amb un procediment de concurrència competitiva i amb una convocatòria de periodicitat anual.¹⁸⁹ Consideren que aquest model de finançament pot suposar una barrera atès que limita temporalment i conceptualment les polítiques actives d'ocupació. En aquest sentit, fan esment de les diverses implicacions que pot tenir aquest model:

- No permet una adaptació ràpida i àgil als canvis que es produeixen en el món del treball, en un context en què l'actualització constant de les competències de les persones és clau per mantenir i millorar la seva ocupabilitat.
- El model de finançament està basat en no comprometre recursos d'un exercici a un altre i en la idea que les polítiques actives d'ocupació tenen caràcter conjuntural.
- No assegura la continuïtat de les actuacions ocupacionals ja que es poden produir interrupcions de l'activitat entre convocatòries dels programes. Això té conseqüències en l'atenció a les persones usuàries que veuen com el seu creixement personal i professional es va tallant. En ocasions, les persones s'han d'adaptar a l'oferta del recurs ocupacional vigent en aquell moment o fer només una part de l'actuació perquè el programa ja s'està executant i s'acaba la subvenció.
- La durada de les actuacions ocupacionals prevista en les convocatòries pot ser insuficient.
- És un sistema excessivament burocràtic i complex i les organitzacions i entitats han de destinar un gran esforç a la tramitació i justificació de les subvencions.
- Els requisits que es demanen per executar les accions subvencionables poden suposar una barrera d'accés perquè són difícils de complir per algunes entitats. Una de les persones

¹⁸⁹ En aquest sentit cal tenir present que les compareixences tenen lloc en la seu del CTESC entre els mesos de gener i març de 2024 i en elles es fa referència a les convocatòries de les subvencions dels fons de periodicitat anual vigents en aquell moment. Amb tot, és important assenyalar que la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació i l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 ja preveuen la possibilitat d'una distribució plurianual de les subvencions. Aquesta nova regulació està en procés d'implementació i, per tant, s'ha considerat que els arguments esgrimits en les compareixences sobre la periodicitat, i recollits en aquest epígraf, poden aportar informació significativa per al debat i l'anàlisi de les polítiques d'ocupació i de les mesures que a partir d'elles es desenvolupen.

compareixents posa com a exemple que les persones d'un territori no s'han pogut formar perquè el centre que podria proporcionar-los la formació no ha obtingut l'homologació perquè li falten "dos pams" per complir amb els requisits relacionats amb la mida de les instal·lacions.

- És un sistema massa estandarditzat i rígid des del punt de vista del seu disseny i del seu itinerari. Tal com s'ha comentat abans, les polítiques estan concebudes per col·lectius i estan poc integrades entre elles. A banda, hi ha persones que no hi poden accedir per determinades circumstàncies, com a ara motius de conciliació, necessitat de treballar, discapacitat, entre d'altres.
- El sistema de subvencions de vegades provoca que les entitats que imparteixen formació professional decideixin no arriscar amb una inversió elevada en equipaments o altres recursos, ja que no tenen garantit el finançament. A banda, les característiques del procediment de concessió porta a les entitats a competir via preus.

Tenint en compte aquestes implicacions, les persones compareixents formulen un conjunt de recomanacions orientades a millorar el model de finançament de les polítiques actives d'ocupació:

- Diverses persones compareixents recomanen que es passi d'un sistema basat únicament en subvencions a un model de finançament o servei permanent i estable. Una persona compareixent planteja que es puguin fer contractes anuals o bianuals amb les entitats. En aquest sentit, també es recomana anar cap a un sistema concertat i de contracte programa perquè les entitats tinguin més estabilitat.
- Una de les persones compareixents assenyala que les administracions públiques es basen en el model centreeuropeu pel que fa al finançament, és a dir, que es demanen garanties amb molta burocràcia, prèviament a la concessió de la subvenció. En aquest sentit, recomana que s'adopti el sistema anglosaxó, en el qual es duu a terme un control ex post del compliment de requisits, si bé hi ha penalitzacions severes en casos de frau.
- Algunes persones compareixents assenyalen que la relació entre la taxa d'atur i el pressupost destinat a les polítiques actives d'ocupació no hauria de ser definitòria, atès que és possible que hi hagi persones que no estiguin en situació d'atur però tinguin dificultats i necessitin polítiques profundes i amb més recorregut. Per tant, cal un model de finançament amb una mirada més àmplia i de suport a l'ocupabilitat a llarg termini, que consideri la diversitat de situacions laborals i que no es basi només en la taxa d'atur com a criteri per definir els recursos destinats a les polítiques actives d'ocupació.

7.1.5. Avaluació de les polítiques d'ocupació

Algunes de les persones compareixents posen de manifest que hi ha una manca d'avaluació de les polítiques. En aquest sentit, consideren que l'avaluació és un aspecte essencial per tal de poder prendre decisions i planificar les polítiques d'ocupació en base a dades objectivables.

Tal com s'ha exposat anteriorment, s'està produint un canvi en el concepte d'ocupabilitat i, en aquest sentit, es recomana que també es canviïn els indicadors per avaluar-la. Algunes de les persones compareixents consideren que per tal d'avaluar les polítiques cal tenir en compte si les competències adquirides per les persones en virtut de la seva aplicació són transferibles a altres llocs de treball.

7.1.6. Territorialització de les polítiques d'ocupació

Diverses persones compareixents emfasitzen la necessitat de trobar un equilibri entre les polítiques globals i les necessitats locals, per aconseguir un sistema d'ocupació adaptat a les

particularitats i necessitats del territori. En aquest sentit, una de les persones compareixents adverteix de la necessitat de la territorialització, sens perjudici de cercar l'equilibri per tal de no provocar una atomització de mesures i no perdre la perspectiva estratègica.

També es posa de manifest que les necessitats poden ser diferents a les grans ciutats que als territoris rurals o més despoblats. Es recomana que a l'hora de dissenyar polítiques d'ocupació es dugui a terme un treball col·laboratiu amb les administracions locals, atès que tenen un coneixement més profund de les necessitats del territori i poden identificar les accions més adequades. El Pla de transformació del Servei Públic d'Ocupació (2024) ja preveu desenvolupar polítiques d'ocupació adaptades a cada territori.

Una de les persones compareixents recomana el treball en xarxa per poder atendre totes les necessitats i especificitats arreu del territori i assenyala com a bona pràctica la Xarxa d'Atenció de Dones en Situació de Violència Masclista (Xarxa DOT). El treball en xarxa i en coordinació amb els recursos especialitzats permet assegurar la màxima qualitat en l'acompanyament dels processos de recuperació de les dones víctimes de violència masclista. Cadascuna de les Oficines de Treball del territori inclou un punt d'atenció des del qual s'ofereix atenció personalitzada i totes estan vinculades a la xarxa de recursos especialitzats de referència en els circuits d'abordatge de les violències masclistes dels diferents territoris. Es prioritza que l'atenció a la dona es faci a l'Oficina de Treball més propera al seu domicili que tingui aquest servei.

També es menciona com a bona pràctica el cas de França, en el marc de l'experimentació local, que permet als territoris provar solucions adaptades a les seves necessitats específiques en termes d'atur de llarga durada.

Altrament, es recomana que es dissenyin polítiques que combinin l'enfocament sectorial amb el territorial, ja que això permet una millor adaptació a les necessitats locals, especialment quan en un territori no es disposa d'un sector.

Una de les persones compareixents considera que les beques i ajuts són una bona manera d'assegurar que les persones de diferents territoris tinguin les mateixes oportunitats de formació, orientació i inserció, independentment de la seva ubicació geogràfica. Es posen com a exemple els ajuts per a la mobilitat.

També es fa referència a la necessitat de generar llocs de treball de qualitat a més zones del país, per tal de garantir una millor cobertura territorial.

7.1.7. Intel·ligència artificial

Algunes persones compareixents constaten que la intel·ligència artificial (IA) és una eina poderosa per transformar els serveis públics d'ocupació, oferint oportunitats per personalitzar i millorar la resposta a les necessitats laborals de les persones. No obstant això, també comporta riscos, especialment pel que fa a la privadesa i l'ètica. Quan s'utilitza adequadament, pot ser una gran palanca per crear itineraris personalitzats per a les persones demandants d'ocupació, basant-se en l'analítica de dades i la IA generativa.

Un dels principals avantatges és la capacitat de perfilar millor els usuaris, de fer una clusterització i un seguiment més detallat, creant així un tracte més individualitzat. A més, la IA pot ajudar en la creació d'una xarxa de recursos formatius integrada, millorant les oportunitats de formació contínua per a les persones en el mercat laboral. En aquest sentit, es recomana que l'Administració pública aprofiti les fortaleeses de la IA en el procés de reforma del SOC.

Es mencionen com a bones pràctiques els casos d'Austràlia i Holanda que incorporen, a més de la trajectòria laboral de les persones, les seves expectatives i el "comportament real" de la persona.

Això té molts condicionants ètics però a la vegada s'ha demostrat que té una efectivitat molt més alta en la prescripció de l'itinerari d'ocupabilitat de la persona. La creació d'observatoris intel·ligents, com el de la UOC, mencionada també al capítol d'experiències i bones pràctiques, també es destaca com una bona pràctica, que permet el seguiment més precís i eficient dels canvis en el món laboral i les transicions professionals cada cop més ràpides.

7.1.8. Polítiques de gènere

Algunes persones compareixents consideren que cal promoure la igualtat de gènere pel que fa a l'accés al mercat de treball. En aquest sentit, recomanen que es promogui entre les dones les vocacions en sectors i activitats on estiguin infrarepresentades.

També es recomana desenvolupar models adequats de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional, amb l'objectiu de mantenir i garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i lluitar contra la bretxa salarial.

Diverses persones compareixents posen el focus de la igualtat de gènere a les edats primerenques. En aquest sentit, consideren que cal incrementar els recursos per superar el biaix de gènere, ja des de la infantesa. També recomanen evitar estereotips a través de l'educació i dur a terme orientació vocacional a les escoles, tenint en compte la perspectiva de gènere.

També es recomana dur a terme polítiques formatives amb perspectiva de gènere.

7.1.9. Atenció a persones i col·lectius específics

Al llarg de les compareixences, diverses persones assenyalen que s'ha de promoure una atenció a les necessitats de totes les persones i col·lectius a través de la disponibilitat i la prestació del suport de serveis especialitzats, quan així ho requereixin. Es comenta també que les polítiques d'ocupació han de tenir en compte les persones en situació de vulnerabilitat i que qualsevol política ha d'anar encaminada a resoldre l'origen de les discriminacions que poden patir aquestes persones. S'ha fet menció dels col·lectius següents:

- Persones majors de 45 anys
- Persones amb problemes de salut mental
- Persones amb discapacitat
- Dones víctimes de violència de gènere

7.1.10. Transparència i comunicació

Algunes de les persones compareixents fan referència a la importància d'establir un sistema d'ocupació transparent i comunicatiu amb la ciutadania, les empreses i la resta d'agents, per tal de donar a conèixer els serveis i les actuacions que es duen a terme. En aquest sentit, assenyalen que cal dur a terme estratègies de comunicació pedagògica, que s'ajustin tant a les necessitats de les persones demandants d'ocupació com a les empreses.

Una de les persones recomana enfortir la comunicació sobre serveis destinats a afavorir l'ocupabilitat que poden ser poc coneguts per les persones, com ara l'orientació laboral. Considera que cal fer campanyes específiques i segmentades i destaca la necessitat d'informar

adequadament a les persones sobre el paper de l'empresa en el sistema d'ocupació, en aspectes com ara la formació dual o l'acreditació de competències.

Altrament, es recomana establir canals de comunicació adequats per posar en valor els aspectes positius de les polítiques d'ocupabilitat que s'estan duent a terme i allò que està funcionant bé.

Dues persones compareixents es pronuncien sobre la comunicació relativa als oficis i recomanen millorar-ne la seva visibilitat, així com explicar a les persones aspectes genèrics com el concepte d'empresa i centre de treball, entre d'altres. Una persona compareixent valora positivament la col·laboració publicoprivada en la divulgació dels oficis i fa menció del model de fires.

Una de les persones compareixents parla de la comunicació en relació a les polítiques de diversitat, inclusió i igualtat a les empreses. En aquest sentit, recomana que es duguin a terme polítiques adequades de comunicació a les empreses sobre aquests aspectes per tal de traslladar l'impacte que tenen en el creixement, tant de les empreses com de les persones treballadores. Així mateix, considera que caldria establir alguns incentius per desenvolupar aquest tipus de polítiques.

7.2. Orientació

7.2.1. L'orientació al llarg de la vida

Les persones compareixents coincideixen en constatar que estem immersos en un entorn de canvis que cada vegada són més ràpids. En relació amb el mercat de treball, assenyalen que s'ha passat de desenvolupar una professió durant tota la vida laboral, i en moltes ocasions en una sola empresa, a dur a terme diferents ocupacions i diferents professions diverses vegades.

En aquest context, en les diverses sessions es reconeix la importància que pren l'orientació "a totes les etapes i al llarg de la vida" i per "saber transitar d'un lloc de treball a un altre".

També es posa de manifest que l'orientació és un instrument clau per millorar de manera específica les competències de les persones treballadores ocupades i acompanyar-les al llarg de la seva trajectòria laboral: "s'havia pensat que l'orientació professional era només per la requalificació, però s'ha vist que això era un error. Ara fa dos anys o tres hem desenvolupat programes d'orientació per a persones ocupades en el context de transformació d'un sector, per exemple".

Així mateix, en algunes de les compareixences es reivindica que l'orientació no s'acabi amb la inserció i que inclús vagi més enllà de la vida laboral. Així, s'assenyala que "és clau mantenir tota la vida aquests suports específics perquè estem en un món canviant"; en una altra ocasió, es posa com a referent una bona pràctica de la ciutat de Brussel·les, on l'itinerari no acaba quan la persona s'insereix, sinó quan es jubila, inclús amb mesures de jubilació activa.

7.2.2. El paper de l'orientació en el sistema d'ocupació

En qualsevol cas, la importància i la centralitat de l'orientació professional es posa de manifest en diverses ocasions. En paraules de les persones compareixents, "és un dels pilars bàsics i fonamentals del sistema d'ocupació", "és la pedra de toc del sistema públic d'ocupació" o "el model ha de tenir l'orientació professional en el centre del sistema perquè permet endreçar les polítiques dirigides a un individu per progressar". En una de les intervencions es fa una valoració positiva del focus que el SOC està posant en l'orientació.

Una de les persones convidades qualifica l'orientació professional com un dret laboral a reivindicar i protegir, "igual que la formació professional, que sembla que està més reconeguda com un dret laboral". En aquest sentit, es fa referència a la carta europea revisada del 1996, ratificada per Espanya l'any 2021, en què es reconeix el dret a l'orientació professional (article 9), de la mateixa manera que es reconeix el dret a la formació professional (article 10).

7.2.3. Característiques de l'orientació

Al llarg de les sessions es fa referència a una sèrie de característiques o trets que l'orientació professional al llarg de la vida hauria de tenir:

- Hi ha consens en reivindicar que l'orientació professional sigui estable i regular, que sigui un recurs al qual es pugui accedir sempre que la persona ho necessiti.

Tal i com s'expressa en una de les intervencions, "l'orientació ha de ser un procés, no un servei puntual [...]; aquest procés promou l'autonomia de la persona". En una altra ocasió, s'afirma que "s'ha de donar estabilitat permanent [a l'orientació] per treballar amb les persones a llarg termini i que ha de tenir accessibilitat universal" i es compara el procés d'orientació amb una "espina de peix, una guia que sempre hi és. Entres en el procés i dissenyes un itinerari que portarà a continuar amb diversos recursos [...]. Surto i entro del peix, però hi ha una guia per treballar".

Per aconseguir aquesta regularitat de l'orientació també es reivindica que la plantilla d'orientadors i orientadores sigui estable, de manera que no depenguin d'un programa.

- En una ocasió es fa referència a la necessitat de professionalitzar l'orientació ("seguint el símil sanitari, dediquem massa diners a pal·liatius i pocs a prevenció i necessitem fer un reequilibri d'esforços"). S'afirma que aquesta professionalització permetria, per exemple, millorar l'orientació respecte de la formació professional.
- Diverses veus consideren que l'orientació ha d'estar centrada en la persona. Tal com ho expressa una de les persones compareixents, "quan fem orientació, hem de tenir en compte les necessitats del mercat, però hem de partir dels interessos de la persona". En un altre cas es diu: "quan parlem d'orientació i ocupabilitat al llarg de la vida, les persones són al centre. Les persones són les que trien tenint en compte el context. L'orientació no ha de ser prescriptiva. No és una recepta, és un acompanyament. No és un procés directiu, sinó que ha de fer que les persones s'emancipin per poder prendre decisions". Una tercera persona convidada assenyala que "la persona està al centre segons les seves preferències. La persones orientadora acompanya i la persona decideix".
- En diverses ocasions es fa referència a la importància de l'orientació personalitzada: "s'ha de garantir que qualsevol persona que entra a un espai del sistema rebi una diagnosi adaptada a la seva història acadèmica i laboral que doni resposta a les seves necessitats, aptituds, inquietuds, etc., així com informació sobre allò que tindrà un efecte directe en la seva ocupabilitat, és a dir, a partir de la informació objectiva del que el mercat requereix en cada moment".

Per tal de poder fer aquesta orientació personalitzada, es reivindica un acord per a que es publiquin les ofertes de treball vacants a través dels serveis públics, atès que "difícilment es podrà orientar una persona si no sabem quines són les vacants del mercat de treball en cada moment i això fins ara no ha estat així. A més, es dona la situació que hi ha sectors que tenen problemes per trobar determinats perfils i això obre una via a l'orientació lligada amb les necessitats de les empreses".

-
- En diverses ocasions es fa referència a la importància del perfilat, que es qualifica com la gran eina de transformació de les polítiques d'ocupació i dels serveis públics d'ocupació, i on l'anàlisi de dades i la IA generativa han de jugar un rol cabdal per un veritable tracte personalitzat de les persones demandants d'ocupació i les que volen créixer en el seu lloc de treball.
 - En una ocasió es fa referència a la necessitat de digitalitzar el procés d'orientació (aplicat a les necessitats formatives).
 - Una de les persones compareixents posa de manifest que en l'actualitat qualsevol política activa va acompanyada d'orientació, però que aquesta és diferent en funció del tipus de política i de l'entitat que la proporciona ("aquesta situació provoca que hi hagi una gran quantitat de recursos esmerçats, que no necessàriament provoquen els efectes desitjats").

Per evitar això, es recomana que l'orientació sigui un únic model i que el servei públic d'ocupació sigui qui governi "perquè té autoritat en la matèria". S'afegeix que aquesta governança no vol dir que la cooperació publicoprivada en aquest àmbit no sigui vàlida, però hauria de ser estable, i les entitats haurien d'estar d'alguna manera homologades per poder garantir el model de manera estable.

- Pel que fa a l'orientació a les aules:
 - En diverses ocasions es recomana que l'orientació professional es faci des d'una etapa primerenca: "és a primària on es descobreixen interessos". En algun cas aquesta recomanació es relaciona amb la introducció de la perspectiva de gènere: "l'orientació vocacional que es fa a les escoles s'ha de començar des de ben menuts per treballar diferents aspectes, com ara el gènere".
 - En una de les intervencions es defensa que els serveis públics d'ocupació s'acostin als centres educatius i instituts per fer orientació a les persones joves i als seus pares i mares, atès que ara només existeix orientació educativa. Es reconeix que les persones joves no coneixen els serveis públics d'ocupació.
 - En una altra intervenció, s'assenyala que l'orientació ha de ser en els àmbits personal, social, acadèmic i professional. Els interessos s'aprenen amb interacció amb l'entorn: cal proporcionar experiències laborals, però també experiències de vida. S'afegeix que aquesta orientació s'ha de fer a totes les etapes (obligatòria i postobligatòria) i que s'han de treballar competències *toves* i gestió emocional.

També s'explica que aquesta orientació s'ha de portar a terme a través d'incorporació curricular de continguts (en totes les matèries i mòduls), amb accions continuades (Pla d'acció tutorial) i també amb actuacions puntuals (xerrades, fires d'ocupació) i mitjançant projectes específics d'orientació.

- Respecte de l'orientació educativa, una de les persones compareixents fa una sèrie de recomanacions per a la seva millora:
 - Estendre a l'ESO i a l'educació postobligatòria els departaments d'orientació amb equips multidisciplinars, que vertebrin les actuacions d'orientació i dimensionar-los segons el nombre d'alumnat (d'acord amb l'UNESCO, la ràtio hauria de ser d'una persona orientadora per cada 250 alumnes).
 - Fer formació a l'equip docent (tutors i tutores) que fa funció d'orientació en competència pedagògica i gestió emocional (programes específics tal com s'ha fet amb la digitalització).

- Dotar d'hores de dedicació per a les tutories i el desenvolupament de càrrecs com el “coeducació, convivència i benestar de l'alumnat”.
- En algunes compareixences es fa una crida a la col·laboració publicoprivada en l'àmbit de l'orientació, així com a la importància de comptar amb la participació d'empreses, organitzacions sindicals i agents socials.
- En una ocasió es fa referència a l'avaluació de l'orientació: “la feina d'orientació no es tan fàcil d'avaluar, perquè no es pot avaluar amb la inserció, ja que el seu objectiu és millorar l'ocupabilitat. I no es pot fer d'immediat”.

7.2.4. El personal orientador

Al llarg de les compareixences es fan algunes recomanacions respecte del personal orientador:

- En diverses sessions es demanda una formació específica per als professionals de l'orientació. En paraules de les persones convidades, “qui fa tasca d'orientació ha d'estar qualificat per fer-la”. En una altra ocasió s'assenyala que aquesta formació ha de tenir una vessant pràctica: “[els orientadors i orientadores] han de conèixer les empreses, no poden tenir uns coneixements de cadira, han de saber com s'ha de fer aquella tasca”.
- Una de les persones compareixents considera que cal disposar d'un cos específic d'orientadors i orientadores laborals a les oficines de treball, “ja que ara no en tenim”.
- En algunes sessions es considera que cadascú ha de tenir una “persona referent de capçalera per a l'orientació” (tot fent un símil amb el sistema de salut), però aquesta qüestió s'aborda de diferent manera:
 - En un dels casos, s'afirma que aquesta persona “no té perquè ser orientador o orientadora; en un context formatiu, pot ser formador o formadora i, en un context laboral o social, s'hauria de veure qui pot ser. Potser una persona té el seu referent en un centre de joventut i una altra en els serveis socials”. D'aquesta manera, “caldria tenir identificada tota la xarxa del sistema d'orientació, tal com passa amb el sistema de salut”.
 - En una altra intervenció, s'assenyala que “la persona orientadora ha de ser referent de capçalera, que treballa d'una manera integral, però no tot ho ha de treballar l'orientador: si la qüestió de l'habitatge està afectant l'ocupabilitat de la persona s'ha de derivar a un professional en matèria d'habitatge. Faig entrar aquell altre professional, però hi ha una guia per treballar”.

7.3. Formació i qualificació professional

7.3.1. Formació al llarg de la vida

Hi ha un consens ampli entre les persones compareixents a l'hora de considerar que cal formació al llarg de la vida.

Així, en les sessions es qualifica la formació al llarg de la vida com “una característica fonamental de la societat en la que estem” i es justifica la necessitat de formació constant “per garantir que les persones es trobin en la situació més ajustada possible al que requereix el mercat” i per fer front al repte que suposa “un context sociolaboral complex, volàtil, incert i ambigu, i una societat diversa i multicultural”.

També es parla de la necessitat de fer formació “al llarg i ample de la vida”: al llarg, perquè “és impensable que una persona acabi l’etapa educativa als 20 anys”, i ample, perquè “hi ha infinitat de vies d’aprenentatge i les polítiques ho han de preveure”.

En les compareixences s’apunten alguns mecanismes o solucions “alternatives al model actual” per a que la formació al llarg de la vida sigui una realitat (“si ja sabem que la formació no s’acaba amb el títol inicial, hem d’organitzar això”):

- Canviar el sistema de finançament actual de la formació professional per un altre de més ràpid i àgil (“no podem seguir basant un procés de canvi amb un finançament a través de subvencions”). En aquest sentit, s’apunta que la UE no imposa aquest sistema i que el finançament de la formació professional es podria fer a través de contractes anuals o bianuals amb les entitats.
- Tenir un catàleg de formació professional amb grans especialitats que donin els fonaments de tot el que necessita una persona per a les diferents posicions que anirà ocupant al llarg de la seva vida.

En una ocasió s’apunta que aquest catàleg ha de ser obert i permanent, “amb uns sistemes de regularització que permeten posar per endavant l’impacte sociolaboral a l’econòmic”. En un altre cas s’assenyala que, a partir del catàleg, es poden utilitzar les microcredencials per especialitzar a la gent en el seu lloc de treball (“cal formar persones en la màxima polivalència possible i especialitzar-les en les diferents posicions que aniran ocupant al llarg de la seva vida laboral”).

- Mantenir una cultura de qualificació professional (formació i acreditació) permanent dins de les empreses.
- Possibilitar la introducció en el contracte de treball de la qüestió de l’actualització de les competències de les persones, tot acumulant temps de formació en funció de les hores treballades. En aquest sentit, es proposa fer alguna experiència pilot a través de la negociació col·lectiva.
- Digitalitzar la formació, a la manera de la “la meva salut”, però que sigui “la meva formació”, i que “un algoritme et digui quina formació hauries de fer, perquè has d’actualitzar els teus coneixements d’anglès, ofimàtica o matriceria”.
- En el context de la formació de les persones ocupades, formar-se contínuament per millorar la situació laboral i també de manera preventiva (“i més en el context de canvis en el qual estem”).
- Afegir una nova cartera de serveis a les escoles d’adults i reconèixer el treball i la trajectòria dels centres de segona oportunitat, per tal d’apropar ambdues entitats a “les fronteres” del sistema de formació professional de Catalunya. En la mateixa línia, es proposa que els centres de segones oportunitats siguin agents operatius de formació amb una durada flexible.
- Prestigiar més la formació professional, inclosos els certificats professionals, “que són els que faciliten l’accés al mercat de treball”.
- Fer promoció de la qualificació professional. En concret, “promoure determinats serveis que són molt desconeguts [...], fer campanyes específiques i segmentades, per exemple alguna dirigida al paper de l’empresa en el sistema, a la participació en la formació dual, a l’acreditació de competències o a l’actualització del catàleg”.

7.3.2. Característiques i contingut de la formació professional

Al llarg de les compareixences es formulen una sèrie de recomanacions relatives a les característiques i el contingut de la formació professional:

- En diverses ocasions es posa de manifest la necessitat de potenciar les anomenades “competències toves”, que la formació no es centri només en la part ocupacional, sinó que reculli també qualitats o habilitats socials i personals.

En paraules d'una de les persones compareixents, “cal ser competents per prendre decisions i tenir capacitat crítica, tenir coneixements tècnics és important, però [les empreses] demanen una persona responsable, que sigui adaptable, que sàpiga treballar en equip, que tingui pensament crític i capacitat de resolució de problemes, creativitat i innovació, resiliència, gestió emocional”. En un altre cas es diu que “una competència molt exigida és la capacitat d'adaptació, si no no es pot sobreviure al mercat de treball”.

- En diverses de les sessions es recomana fomentar la formació en entorns reals d'aprenentatge, perquè “aprendre fent funciona a totes les edats”. En una ocasió es demana que les pràctiques en empreses siguin de desenvolupament curricular.

Les recomanacions següents només han estat plantejades per una de les persones convidades:

- Augmentar les places de la formació professional i potenciar la formació modular, curta, flexible, contínua, pràctica i competencial.
- Adaptar la formació, perquè “continua havent desajustos, hi ha certificats de professionalitat amb continguts que no estan ajustats a la realitat, amb temaris que inclouen el fax”.
- Incloure accions de formació per reduir la bretxa digital.
- Ampliar l'oferta formativa i els recursos per als col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Reforçar els programes de formació professional i els mixtos amb formació professional i orientació i contractació per millorar la capacitat d'accés al mercat de treball.
- Procurar que la formació per a l'ocupació sigui “més rica, perquè el fet que una formació hagi d'estar al catàleg del SEPE perquè sigui subvencionable en oferta actua com a barrera i és factor de rigidesa”.
- Pel que fa a la formació de persones ocupades, adaptar la seva aplicació concreta als diferents sectors i ocupacions (“hi ha gent que es forma en ciberseguretat, però igual no l'aplica al seu entorn professional”). Es considera que l'objectiu no hauria de ser formar persones en un nivell de qualificació superior, sinó centrar-se en els nivells intermedis, a través de la millora de les competències en qüestions de transformació digital o transició verda (“el nostre sistema de formació se centra en els nivells superiors i falta formació dels intermedis”).
- Invertir en la formació dels treballadors i treballadores de baixa qualificació de manera preventiva perquè són els més “desocupables”.
- Trobar un equilibri entre les necessitats sectorials i les territorials, “perquè si donem resposta exclusivament sectorial perdem l'enfocament territorial i al revés, i més quan en un territori no tenim un sector”.

7.3.3. La formació i la relació amb el món laboral

Al llarg de les compareixences s'ha debatut al voltant de la relació entre l'oferta formativa i la demanda del mercat de treball, la qual es qualifica de "desajustada". Aquesta situació afecta l'ocupabilitat de les persones al llarg de la vida.

Així, en les sessions es demanda "una relació més ajustada entre formació i treball al llarg de la vida", i "garantir que les persones es puguin actualitzar en funció del que elles necessiten i del que el mercat necessita". També s'assenyala que la nova Llei de formació professional [Llei orgànica 3/2022, de 31 de març] és una oportunitat per la interdependència entre formació i treball.

En aquest sentit, es proposa fer una revisió contínua de les places de formació professional, així com augmentar l'oferta d'algunes famílies professionals i reduir-ne d'altres, "perquè hi ha formacions que es queden buides i les empreses no troben aquells perfils i formacions que haurien de reduir places perquè provoquen una sobreoferta que genera una baixa inserció."

Alguna intervenció és més taxativa i considera que "està molt bé l'interès de la persona, però s'ha de trobar un ajustament de les expectatives". Seguint en aquesta línia, s'explica el cas d'Alemanya, on hi ha formacions que no es poden fer perquè no hi ha demanda de professionals en aquell sector.

En diverses ocasions es fa referència al paper de les empreses per garantir que la formació de les persones es trobi el més ajustada possible al que requereix el mercat de treball. Així, s'assenyala que les empreses han de comunicar les seves necessitats i es demana facilitar la participació de les empreses en la construcció dels itineraris formatius, tot i que es reconeix la seva dificultat per la rigidesa dels processos.

7.3.4. Integració de sistemes formatius

En diverses ocasions les persones compareixents s'han posicionat a favor de la integració dels dos sistemes de formació professional d'àmbit educatiu i en el treball.

En les sessions, aquesta integració s'ha qualificat de "fonamental" i s'ha demanat un "únic sistema, amb un sol lideratge polític i administratiu" o "la integració des del punt de vista de la direcció política". S'assenyala que la Llei de formació professional estatal (Llei orgànica 3/2022, de 31 de març) dona l'oportunitat de construir aquest sistema únic.

Una de les persones convidades s'ha mostrat crítica respecte d'aquesta qüestió, perquè "estem intentant ajuntar un sistema educatiu amb un de laboral i les necessitats laborals les estem posant dins d'un sistema més rígid".

7.3.5. Formació professional dual

Les persones compareixents que s'han referit a la formació professional dual l'han valorat positivament, com "tot un avenç", i han demanat consolidar el model. S'han apuntat algunes propostes per a la seva millora:

- Fer pedagogia amb les empreses perquè "en alguns sectors no hi ha empreses grans que acullin alumnes i alguns centres estan enviant a fer pràctiques a l'Administració pública".
- Estendre les pràctiques de la formació dual a les pimes de manera adequada.

- Trobar eines per capacitar de competència pedagògica als tutors i tutores d'empresa i proporcionar-los temps per fer les seves tasques.
- Aprovar l'Estatut del becari i protegir especialment a l'alumnat amb necessitats educatives, perquè costa molt trobar empreses que vulguin acollir aquest tipus d'alumnat.

7.3.6. Microcredencials

Al llarg de les compareixences s'han fet diverses consideracions en relació amb les microcredencials:

- S'afirma que "cal potenciar la formació modular, curta, flexible,...".
- S'assenyala que "primer hem d'articular les bases de la formació professional i després ja vindran els microcrèdits".
- Es considera que la qüestió de les microcredencials "és una arma de doble tall": d'una banda, donen una gran oportunitat, per exemple, de cara a la singularització formativa i davant del mercat de treball, així com una resposta a necessitats ràpides de la societat; d'altra banda, suposen el risc de desmantellar, de fragmentar i precaritzar les oportunitats formatives de les persones ("anem a fer una coseta ràpida, entro-surto, entro-surto...").
- Així mateix, s'han fet diverses recomanacions específiques sobre les microcredencials:
- Traslladar-les al sistema de formació en el treball, ja que ara només estan al sistema universitari.
- Lligar-les amb el sistema d'acreditacions.
- Utilitzar-les per especialitzar la gent en el seu lloc de treball (es considera que les persones han d'estar formades en la màxima polivalència possible i que les microcredencials es poden utilitzar per especialitzar la gent en les diferents posicions que aniran ocupant al llarg de la seva vida laboral).
- Valorar el seu ús en el cas de persones que necessiten formacions més curtes (per qüestions de capacitats cognitives, físiques o per motius econòmics).

7.3.7. Acreditació de competències professionals

Diverses persones compareixents fan referència a l'acreditació de les competències professionals:

- Es considera que cal consolidar el model d'acreditació professional i que a partir d'aquí es pugui accedir a "una formació més formal".
- S'assenyala que cal consolidar una cultura d'acreditació i formació dins de l'empresa i fomentar el servei d'acreditació.
- S'afirma que l'acreditació de competències és important, però que el nivell formatiu de la població millora amb la formació, no amb la titulació.

7.3.8. Altres recomanacions

A continuació es relacionen una sèrie de recomanacions que per la seva especificitat no es poden classificar en els apartats anteriors:

- Algunes de les persones compareixents recomanen formular polítiques i programes específics amb perspectiva de gènere. En una de les sessions, s'assenyala que cal combatre el biaix de gènere que hi ha en la formació professional, atès que hi ha famílies professionals molt masculinitzades i famílies molt feminitzades.
- Es considera que cal formació específica per reduir la bretxa digital.
- Es demana trobar mecanismes per ajudar a mantenir una determinada renda a les persones que no la tenen garantida per tal que puguin formar-se en el moment en que ho necessiten (per exemple, en el cas d'una discapacitat sobtinguda, de persones nouvingudes que no poden acreditar la formació que tenen i de sectors que s'han de reestructurar).
- Es reclama que es tinguin en consideració el que es qualifica com a "col·lectius oblidats per la formació": les persones autònomes, les microempreses i les persones que viuen en un entorn rural.
- Es recomana fer pedagogia perquè tant les persones treballadores com les empreses valorin la formació ("hi ha ocupacions en què no es valora el certificat professional. Es valora la formació d'un cambrer? Cobrarà més un cambrer amb formació?").

7.4. Intermediació laboral

Una de les persones compareixents assenyala que la intermediació laboral ha de respondre a una doble demanda: la de les empreses que busquen persones treballadores i la de les persones treballadores. Fa referència al Projecte SOC empresa, que pretén oferir una atenció de qualitat i personalitzada a les empreses, treballant en col·laboració amb els agents socials de promoció econòmica amb la finalitat d'identificar les necessitats de les empreses a nivell de vacants i de formació.

Una persona destaca que el paper de les oficines de treball és essencial per fer una bona detecció de les necessitats de la persona i així poder derivar a l'acció ocupacional més adient. En aquest sentit, remarca també que és necessari que hi hagi una vinculació de l'oficina amb els agents del territori.

Una altra de les persones considera que la irrupció de l'analítica de dades i de la IA generativa pot afavorir un tracte personalitzat a les persones demandants d'ocupació i a les que volen créixer en el seu lloc de treball, tot i que també pot generar por o incertesa per la pèrdua de llocs de treball o canvis de perfil demandat per les empreses. Atès el potencial d'aquesta eina, considera que el perfilat, la clusterització i el treball d'individualització dels itineraris personalitzats a través de la IA ha de jugar un rol cabdal en la reforma dels serveis públics d'ocupació.

8. Consideracions i recomanacions

Amb aquest informe, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) ha volgut analitzar les principals eines i mesures existents per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores.

En l'anàlisi s'ha detectat que la nostra societat s'està enfrontant a diferents desafiaments que estan canviant l'economia, les relacions laborals, les formes de preparació i d'assoliment de les competències bàsiques per accedir al mercat de treball, les polítiques d'ocupació i la forma en què s'han de prendre les decisions. Alhora, s'evidencia la necessitat de continuar avançant cap a un mercat laboral capaç de donar resposta als diferents reptes, més equitatiu, resilient i eficient.

L'ocupabilitat al llarg de la vida és un element clau per garantir la inclusió social i el desenvolupament personal i professional de les persones. En un context de canvis accelerats en el mercat laboral, la formació contínua, l'actualització de competències i l'adaptabilitat són essencials per assegurar una trajectòria laboral estable i satisfactòria. En aquest sentit, les polítiques d'ocupació han de tenir en compte no només els canvis dins el mercat de treball, sinó els canvis demogràfics i les diferències dins els territoris de Catalunya.

En aquest darrer capítol, el CTESC aporta al Govern les consideracions i recomanacions acordades per tots els seus membres amb relació a la necessitat de millorar les actuacions i mesures que contribueixen a fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores. Cal tenir present, com és habitual en els informes d'aquesta institució, que algunes de les recomanacions poden requerir un marc competencial superior al que disposa la Generalitat. Tot i això, el CTESC valora la capacitat del Govern per negociar i consensuar amb altres administracions la possibilitat d'implementar-les o bé directament o bé incorporant l'esperit d'aquestes.

Les consideracions i recomanacions que s'exposen a continuació s'han estructurat en quatre blocs temàtics: sistema d'ocupació, orientació, formació i qualificació professional i intermediació laboral.

8.1. El sistema d'ocupació

8.1.1. Ocupabilitat al llarg de la vida

Tal com es desprèn de l'informe, hi ha nombrosos factors que influeixen i modulen el concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida i la seva anàlisi pot ajudar a fixar el focus en aspectes concrets on incidir per millorar l'ocupabilitat de les persones treballadores.

Sovint es diferencien dos tipus de factors. D'una banda, els contextuals, que fan referència a variables relacionades amb l'entorn on es desenvolupa l'ocupació i estan determinats per factors socials, econòmics i normatius que condicionen les diferents polítiques. D'altra banda, els factors personals, vinculats amb les característiques individuals com ara l'edat, el gènere, les capacitats/habilitats, les competències professionals, la formació/titulació i les acreditacions professionals, entre d'altres.

Alhora, tal com s'ha esmentat, en l'actualitat es perceben alguns desafiaments generats pels canvis demogràfics derivats de l'envelliment de la població i la reducció de la població en edat de treballar. A aquests se sumen als canvis tecnològics marcats per l'automatització, el desenvolupament de la connectivitat global i la intel·ligència artificial. En conseqüència, s'ha de seguir avançant per assolir l'encaix entre la formació i les necessitats de les empreses.

A banda d'aquests elements, cal tenir en compte una sèrie de canvis en l'entorn laboral, en el context de transició d'una societat industrial a una societat del coneixement o digital, que incideixen en l'ocupabilitat:

- La globalització dels mercats i l'emergència dels models de negoci digitals.
- L'impuls de nous sistemes de treball en el marc de l'economia col·laborativa.
- Les noves modalitats de treball, com el teletreball i el treball híbrid.
- Els canvis en les trajectòries professionals, que són més discontinües que en altres èpoques, en què l'ocupació es desenvolupava en un únic centre de treball o empresa durant tota la vida laboral. Alhora, s'observa un canvi en la concepció del treball de les noves generacions, que prioritzen aspectes com l'aprenentatge continuat i la flexibilitat, entre d'altres.
- Nous requeriments laborals: competències transversals, digitals i adaptabilitat contínua.
- Reconfiguració de les carreres tradicionals i nous perfils professionals demandats.
- Creixement de les necessitats de formació i aprenentatge permanent.

Aquests canvis modulen el concepte d'ocupabilitat i deriven en nous reptes per part de les administracions públiques, les empreses i les persones treballadores, que requereixen actuacions flexibles i adaptables a cada moment.

Alhora, tenir un lloc de treball adequat contribueix a la salut mental, a la seguretat financera i a la participació activa en la societat. Per això, és necessari un enfocament integral que combini formació, orientació, experiència pràctica i, si escau, acompanyament a la inserció.

En aquest escenari, el CTESC recomana:

- 1) Incorporar una visió més holística de la definició d'ocupabilitat tenint en compte els factors personals i contextuals, i apropar els serveis ocupacionals a les persones, amb un especial èmfasi en les que es troben en situació de vulnerabilitat.
- 2) Adaptar les polítiques d'ocupabilitat al llarg de la vida a les exigències derivades de les tendències emergents i a les noves realitats laborals, fomentant l'actualització dels serveis d'ocupació als nous requeriments derivats de les transicions com la digitalització, l'economia verda i la transició demogràfica.

8.1.2. Model i governança de les polítiques d'ocupació

Les polítiques d'ocupació actuals tenen elements molt estandarditzats i rígids, la qual cosa dificulta una adaptabilitat ràpida als canvis que s'estan produint en el mercat de treball, un tret especialment rellevant en un context en el qual l'actualització constant de les competències de les persones treballadores esdevé un element essencial per mantenir i millorar la seva ocupabilitat al llarg de la vida.

Cal obrir un procés de reflexió sobre com adaptar les nostres polítiques a les necessitats d'un futur marcat per tendències com la digitalització i l'automatització, la transició demogràfica i la transició verda. I, en tractar aquestes qüestions, cal tenir present la necessitat de disposar d'un model estable integrador del sistema aprofitant tota la xarxa existent amb eficiència.

Les polítiques d'ocupació, més enllà de la intermediació laboral, han d'apostar per una formació contínua adaptada a les necessitats canviants del mercat i a la vida de les persones. En aquest sentit, la col·laboració entre tots els actors del sistema és essencial per garantir que totes les persones tinguin les mateixes oportunitats per accedir i mantenir una feina de qualitat al llarg de la seva vida.

A més, cal un impuls de les polítiques actives i que aquestes siguin fortes i integrals, ja que són les que poden contribuir a incrementar l'ocupabilitat i millorar els nivells de qualificació de les persones i, en conseqüència, poden tenir un impacte en la millora de l'ocupació i la reducció de l'atur. Les polítiques han de tenir com a objectiu cercar solucions per a les empreses i, per tant, posar a la seva disposició serveis integrals i d'acompanyament que permetin donar resposta a les necessitats empresarials i a les persones treballadores.

D'altra banda, el treball comunitari pot potenciar-se com una eina d'ocupabilitat, ja que no només genera ocupació, sinó que també contribueix a la cohesió social i a la millora de l'entorn local, assolint comunitats més fortes i resilients.

Per aquests motius el CTESC recomana:

- 3) Impulsar polítiques de foment de l'ocupabilitat al llarg de la vida proactives, inclusives i adaptables.
- 4) Adaptar la normativa i la legislació actuals als nous reptes i característiques del mercat de treball, així com a la nova legislació espanyola i a les directives europees.
- 5) Potenciar tota la xarxa existent en el desenvolupament dels serveis ocupacionals orientada a una millor eficiència dels recursos i del mercat de treball.
- 6) Incorporar la prospectiva com a eina bàsica que permeti a l'Administració pública avançar-se i adaptar les polítiques d'ocupació a les necessitats reals de les empreses i de les persones treballadores.
- 7) Transformar els programes ocupacionals existents en serveis permanents en el temps de manera que les persones, empreses i entitats hi puguin accedir en qualsevol moment, sempre que ho requereixin i no només quan hi hagi disponibilitat de recursos provinents de les administracions.
- 8) Incidir en la millora dels mecanismes de distribució i execució de les polítiques públiques d'ocupació, posant el focus en la qualitat d'aquestes a través dels serveis i programes que les despleguen i executen.
- 9) Dissenyar un model d'interoperabilitat que tingui en compte les relacions entre administracions públiques no relacionades amb l'ocupació (habitatge, serveis socials, etc.), per tal de poder adaptar-se a les persones i situacions des de diversos àmbits i de manera transversal.
- 10) Impulsar i formar espais de treball tècnic compartits entre entitats socials, agents socials i administracions públiques, amb l'objectiu de promoure i la facilitar la contractació de persones en situació de vulnerabilitat i/o amb discapacitat en el mercat ordinari.
- 11) Promoure la transformació digital i la cooperació entre agents dins del sistema d'ocupació, advocant per l'adaptabilitat dels serveis i l'atenció personalitzada, sense que quedi afectat el dret de les persones a l'atenció presencial.

-
- 12) Avançar cap a un Sistema d'Ocupació de Catalunya flexible, coherent i orientat a resultats, amb una dotació de recursos suficients i adequats, capaç de desenvolupar unes polítiques actives d'ocupació (PAO) efectives que impulsin el retorn de les persones al mercat laboral, reduint el risc de vulnerabilitat i que garanteixin els serveis d'orientació, intermediació i qualificació professional per a tothom.
 - 13) Desenvolupar concertadament la planificació, l'eficiència i la qualitat de les polítiques d'ocupació, a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).
 - 14) Instar al desenvolupament de l'art. 33 de la Llei 3/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) sobre el Consell de participació.
 - 15) Impulsar iniciatives de responsabilitat social on empreses del sector privat puguin oferir pràctiques i itineraris d'inserció a treballadors/es en situació de risc d'exclusió social per a la seva inserció en el mercat ordinari.

8.1.3. Integració de les polítiques d'ocupació

En l'informe es posa de manifest la necessitat de coordinar i, fins i tot, integrar les polítiques d'ocupació, actives i passives, amb l'objectiu d'afavorir i fomentar l'ocupabilitat de les persones treballadores al llarg de la vida.

Alhora, en el text s'enuncien diferents camps de treball per fer efectiva la millora de l'ocupabilitat al llarg de la vida de les persones treballadores i se'n destaquen: l'orientació, la formació i la qualificació professional i la intermediació laboral.

D'acord amb les experiències i la pràctica explicada per les persones expertes, les actuacions en aquests àmbits semblen ser més efectives si actuen de manera integrada i focalitzada en les necessitats de cada persona. Aquesta idea sobre la integració de les polítiques d'ocupació també es reflecteix en la normativa recent, analitzada a l'informe, on s'incardinen les actuacions d'orientació, de formació i qualificació professional i d'intermediació laboral.

En aquest sentit, el CTESC recomana:

- 16) Fer efectiva la creació de l'expedient laboral únic, definit a la Llei 3/2023, d'ocupació.
- 17) Instar a les administracions competents a avançar en la gestió integral de les polítiques actives i passives, així com dels sistemes d'informació.
- 18) Coordinar i garantir la coherència i complementarietat de les polítiques actives d'ocupació, potenciant programes mixtos que integrin els diferents serveis, com l'orientació, la prospecció, la formació i la intermediació.

8.1.4. Finançament de les polítiques d'ocupació

Tant a Catalunya com a Espanya la inversió en polítiques d'ocupació representa un percentatge menor del PIB que en els països que tenen els millors sistemes d'ocupació d'Europa, com ara els països nòrdics.

Les actuacions ocupacionals s'articulen majoritàriament a través de programes i les duen a terme diverses entitats. Estan finançades a través de subvencions, la concessió de les quals, fins a

l'aprovació de la Llei 3/2023 de 28 de febrer, es regeix per una convocatòria de periodicitat anual que no garanteix la sostenibilitat dels serveis.

La distribució plurianual dels fons prevista en l'esmentada Llei i en l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028 podria permetre, una vegada implementada, la previsió de regular programes i serveis d'ocupació per part dels serveis públics d'ocupació i podria possibilitar una gestió més perllongada en el temps de les iniciatives i actuacions a desenvolupar en favor de l'ocupabilitat.

En aquest context, el CTEESC recomana:

- 19) Posar les polítiques d'ocupació al centre de l'agenda política i pressupostària.
- 20) Incrementar la partida pressupostària i els recursos destinats a les polítiques actives amb l'objectiu de corregir progressivament la descompensació entre els recursos que es destinen a polítiques passives respecte de les actives.
- 21) Dissenyar un model de finançament amb una mirada àmplia i de suport a l'ocupabilitat a llarg termini, que consideri la diversitat de situacions professionals i que no es basi només en la taxa d'atur com a criteri per definir els recursos destinats a les polítiques actives d'ocupació.
- 22) Desplegar la cartera de serveis estable amb una dotació pressupostària adequada, donant estabilitat a les polítiques públiques clau, a través del model de finançament plurianual i que respongui amb agilitat a les necessitats de les persones usuàries i del teixit productiu, amb l'objectiu de facilitar l'ocupabilitat al llarg de la vida.
- 23) Definir escenaris de despesa planificats amb caràcter plurianual, adaptats a les estratègies estatals i europees, així com a la periodicitat dels fons del FSE, que permeti una major flexibilitat i faciliti l'execució pressupostària dels fons assignats.

8.1.5. Territorialització de les polítiques d'ocupació

Un altre element important per afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida és la territorialització, és a dir, l'adaptació de les polítiques d'ocupació a les particularitats i necessitats de cada territori.

Fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida té implicacions diferents dins dels entorns urbans i rurals, i, en aquest sentit, el desplegament territorial de les polítiques d'ocupació i la concertació territorial cobren especial importància.

La Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya introdueix la concertació territorial, que suposa un canvi del marc institucional en relació amb la planificació i implementació al territori de les polítiques actives d'ocupació. Té com a finalitat adequar els serveis i programes ocupacionals previstos al Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació a les necessitats del territori amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat i la inserció laboral. La concertació territorial ha estat desplegada pel Decret 48/2020, de desplegament de la Llei 13/2015.

En aquest context, el CTEESC recomana:

- 24) Garantir que els serveis d'ocupació siguin accessibles per a tota la població, en particular per als col·lectius amb més risc de vulnerabilitat, i que tinguin cobertura a tot el territori. I també cal garantir l'accessibilitat dels serveis per a les empreses.

-
- 25) Impulsar la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació i implementar el model de desplegament de les estratègies territorials adaptades a les característiques i necessitats del territori.
 - 26) Cercar l'equilibri entre les polítiques globals i les necessitats locals, per aconseguir un sistema d'ocupació adaptat al territori.
 - 27) Desenvolupar projectes específics d'ocupabilitat en sectors emergents, utilitzant la prospectiva com a eina per detectar necessitats laborals a escala territorial.
 - 28) Desenvolupar línies d'actuació que permetin millorar els factors d'autocontingència i d'autosuficiència territorial, per reduir la mobilitat territorial no desitjada dels treballadors/es.
 - 29) Millorar la xarxa de transport públic i altres infraestructures arreu del territori català, especialment fora de l'àrea metropolitana, per facilitar l'encaix de les persones amb les oportunitats laborals i d'ocupació en altres municipis, així com també la seva formació.

8.1.6. Avaluació de les polítiques d'ocupació

A partir de l'anàlisi, tant de les mesures i programes vigents a Catalunya per millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida, com de les experiències i bones pràctiques que s'ha realitzat en l'informe, es constata que la majoria de les actuacions no estan avaluades, la qual cosa pot dificultar la millora i adaptació de les polítiques a les necessitats i a la realitat del mercat de treball, en ple procés de transformació.

En aquest sentit, el CTESC recomana:

- 30) Disposar de dades i de la seva anàlisi, que permetin l'avaluació de les diferents polítiques i situacions que poden afectar directament o indirectament a l'ocupabilitat de les persones.
- 31) Incloure un model, que apliqui criteris comuns i homogenis, per a la realització d'avaluacions periòdiques i globals, referents al grau de millora de competències i de polítiques i serveis que es realitzin per millorar l'ocupabilitat de les persones al llarg de la vida.
- 32) Incorporar, en el marc de l'avaluació, un indicador que permeti mesurar la transferibilitat a altres llocs de treball de les competències adquirides per les persones mitjançant les polítiques d'ocupació.

8.1.7. Intel·ligència artificial (IA)

En el context de la transició digital, marcada per la irrupció de la IA, ens trobem al davant d'una eina amb potencial per transformar els serveis públics d'ocupació, alhora que ofereix oportunitats per personalitzar i millorar la resposta a les necessitats laborals de les persones.

Tal com es pot veure en els apartats de l'informe referents a l'orientació i la intermediació laboral, la IA és una eina que permet perfilar millor les persones usuàries del sistema d'ocupació i fer una categorització i un seguiment més detallat, la qual cosa facilita el disseny de programes més adaptats a les necessitats de la població.

En el camp de la formació, la IA també pot ajudar en la creació d'una xarxa de recursos formatius integrada i millorar les oportunitats de formació contínua per a les persones. En l'apartat d'experiències i bones pràctiques de l'informe s'indica que la IA també pot ser aplicable a altres àmbits com l'universitari, en què s'empra aquesta tecnologia per fer un seguiment de quines

competències professionals demana el mercat laboral respecte de les sortides professionals de les titulacions. Aquesta informació permet dissenyar propostes de formació noves o revisar i millorar els plans d'estudi actuals per adequar-los a les necessitats del mercat laboral.

Tot i les oportunitats que ofereix la IA, cal tenir en compte també els riscos que pot comportar, especialment pel que fa a l'ètica i a la privadesa de les dades.

En aquest context, el CTEESC recomana:

- 33) Desenvolupar eines d'IA per complementar l'anàlisi de les dades de la situació del mercat de treball, els dèficits i l'impacte de les polítiques en curs.
- 34) Incorporar les possibilitats que ofereix la IA en el model de prospectiva com a suport en l'anàlisi que permetrà establir quines seran les professions i les competències de futur del mercat de treball.
- 35) Integrar l'ús de la IA en els serveis públics d'atenció per a l'ocupació amb l'objectiu de millorar l'accessibilitat i l'eficiència dels serveis, sense que impliqui la substitució de l'atenció directa per part de les persones professionals.

8.1.8. Perspectiva de gènere

És important concebre les polítiques de foment de l'ocupabilitat al llarg de la vida vetllant per la igualtat de gènere en l'accés al mercat de treball.

En relació amb aquesta qüestió, el CTEESC recomana:

- 36) Aplicar la perspectiva de gènere en totes aquelles actuacions per a l'ocupació, de manera que es faciliti l'accessibilitat i permanència als diferents serveis.
- 37) Promoure les professions entre dones i homes en sectors i activitats on estan infrarrepresentats/des.
- 38) Desenvolupar models adequats de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional, amb l'objectiu d'afavorir l'ocupabilitat al llarg de la vida en condicions d'igualtat entre homes i dones.

8.1.9. Atenció a col·lectius específics

Tal com es desprèn dels diferents apartats de l'informe, és necessari que les polítiques d'ocupació s'adaptin a les necessitats de persones i col·lectius, especialment els que es troben en situació de vulnerabilitat. Alguns d'aquests col·lectius són: les persones més grans de 45 anys, les persones amb problemes de salut mental, les persones amb discapacitat, les dones víctimes de violència de gènere i els col·lectius d'entorns rurals, entre d'altres. Aquestes persones, ateses les seves circumstàncies específiques, requereixen suport especialitzat.

La preparació de les persones per afrontar els canvis de model econòmic, laboral i social és fonamental per garantir el dret a l'ocupació de qualitat al llarg de la vida. Per això, és fonamental la innovació social que permet que les persones, especialment aquelles en situació de vulnerabilitat, puguin desenvolupar competències necessàries de cara al futur, especialment per fer front a les tres transicions esmentades.

En aquest context, el CTESC recomana:

- 39) Garantir que les polítiques d'ocupació tinguin en compte les necessitats específiques de col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- 40) Impulsar programes específics per fomentar l'autoocupació com a via d'inserció laboral per persones amb dificultats per accedir al mercat de treball ordinari.
- 41) Promoure projectes que permetin a persones en situació de vulnerabilitat seguir formant-se mentre treballen.

8.1.10. Transparència i comunicació

Un element transversal a totes les polítiques d'ocupació és la necessitat de transparència i comunicació amb la ciutadania, les empreses i la resta d'agents, per tal de donar a conèixer els serveis i actuacions que es duen a terme.

En aquest context, el CTESC recomana:

- 42) Elaborar plans de comunicació adequats per donar a conèixer tant les polítiques d'ocupabilitat que s'estan duent a terme com els mecanismes d'accés a elles.
- 43) Avaluar l'impacte dels canals de comunicació utilitzats, així com el contingut dels missatges.
- 44) Promoure la innovació i millora contínua establint fòrums i espais de participació permanent per a la compartició de bones pràctiques nacionals i internacionals, incidint especialment en aquelles que estiguin degudament valuades i que siguin potencialment replicables en altres territoris.

8.2. Orientació

En l'informe es posa de manifest que actualment l'orientació va adquirint cada vegada més rellevància en les polítiques i els programes d'ocupabilitat, la qual cosa es fa palesa tant en l'àmbit normatiu com en el debat al voltant de l'ocupabilitat.

Així, la Llei 3/2023 d'ocupació fa referència específicament a la millora dels serveis d'orientació. Tant l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat (ECO-Q) 2022-2027 com el Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació (PDPO) 2023-2025 assenyalen que s'ha d'avançar en l'orientació com a punt de partida per a la derivació als serveis ocupacionals. El Pla estratègic de transformació del SOC (2024) també fa incidència específica en l'orientació, amb la previsió d'implantar la figura de la persona tutora de referència.

En les sessions de compareixences s'han fet força referències a la importància i centralitat de l'orientació, a la qual es qualifica com un dels pilars bàsics i fonamentals del sistema d'ocupació, que permet ajustar les actuacions ocupacionals dirigides a cada persona.

A partir de l'anàlisi de l'informe, s'observa que històricament l'orientació ha tendit a fer-se de forma fragmentada, amb actuacions puntuals en determinats nivells formatius i, pel que fa a l'àmbit laboral, destinades a les persones demandants d'ocupació.

Aquesta concepció ha canviat, i actualment hi ha un consens en entendre l'orientació com un servei que ha de ser estable i regular i que ha d'acompanyar les persones en totes les etapes al llarg de la vida, per tal de millorar la seva ocupabilitat.

Així, l'orientació comença a estar més present en l'educació reglada (ESO, FP i universitat). En l'àmbit laboral, s'ha generalitzat com una actuació que acompanya altres polítiques actives, tot i que val a dir que el model d'orientació és diferent en funció del tipus de política i dels objectius establerts. Això provoca que hi hagi una gran quantitat de recursos esmerçats que no necessàriament tenen els efectes desitjats. En aquest sentit, cal que l'orientació s'articuli de manera adequada i s'ajusti a les necessitats de la persones, ja que si no és així l'eficàcia de les intervencions es limitarà significativament.

L'itinerari d'acompanyament hauria d'incloure: l'assessorament personalitzat, les accions de mentoria, els programes de seguiment postinserció i altres serveis o intervencions específiques, si s'escau.

Per tal de millorar el servei d'orientació pren valor la tècnica del perfilat, on l'anàlisi de dades i l'IA generativa poden jugar un rol cabdal. A Espanya destaca el sistema de perfilat del País Basc, basat en una anàlisi estadística de dades recollides per l'Administració pública, que permet fer una segmentació de perfils per personalitzar les polítiques laborals i de formació.

A Catalunya, el Pla de transformació del SOC preveu la implantació d'un model de perfilat que faciliti l'aplicació d'itineraris personalitzats. Aquest model ha de tenir en compte les necessitats i expectatives de les persones demandants d'ocupació, juntament amb un diagnòstic previ de les habilitats, l'experiència, la formació i les competències de la persona, així com d'altres variables de l'entorn com l'àmbit territorial, temps i motius de l'atur.

Amb l'objectiu de millorar la planificació de l'orientació i altres polítiques d'ocupació, l'Observatori del Treball i el Model Productiu ha posat en marxa recentment una eina interactiva que proporciona dades sobre els sectors d'activitat que han registrat un creixement d'ocupació més intens en els últims dotze mesos, així com dels perfils professionals contractats. A més, aquesta eina facilita la distribució geogràfica municipal del lloc de treball de les principals ocupacions de cada activitat econòmica.

Les dades que proporciona l'Observatori es poden relacionar amb la informació continguda en l'Informe general de prospectiva 2023-2026, actualitzat territorialment de forma anual. Aquest informe, de periodicitat quadriennal, realitza una planificació de les activitats formatives de l'FP per millorar la qualificació de les persones d'acord amb les necessitats del teixit productiu.

Davant aquestes circumstàncies, el CTESC recomana:

- 45) Articular un veritable servei d'orientació, estable i transversal, al llarg de la vida.
- 46) Treballar perquè l'orientació sigui un únic model i que el departament o departaments de la Generalitat competents en la matèria n'exerceixin la governança i garanteixin la integració i la coordinació entre ells. D'aquesta manera s'afavoreix l'estabilitat de l'orientació amb independència de l'entitat o organisme que la implementi.
- 47) Establir un model d'orientació al llarg de la vida que tingui com un dels seus objectius corregir els desequilibris entre l'oferta formativa i la demanda laboral, i així millorar l'ocupabilitat, la inserció laboral i el desenvolupament personal i professional.

-
- 48) Tenir en compte els factors personals i socials que influeixen en l'ocupabilitat, de tal forma que la proposta de programes d'acompanyament integral valorin les necessitats personals i contextos familiars, especialment de les persones en risc d'exclusió social.
 - 49) Garantir que l'orientació sigui un procés integral i d'acompanyament al llarg de la vida de les persones, on les persones coneguin les seves habilitats i talent, però també la situació del mercat laboral, tendències i professions emergents.
 - 50) Millorar l'accés als serveis d'orientació desplegats al territori i adaptats a col·lectius específics aprofitant la xarxa d'entitats del sistema, amb el desenvolupament efectiu de la concertació territorial.
 - 51) Garantir una orientació personalitzada i individualitzada que acompanyi les persones en els diferents moments de transició de la seva vida i que tingui en compte tots els factors que les condicionen.
 - 52) Introduir l'orientació en l'etapa primerenca de la formació obligatòria amb l'objectiu d'obrir nous horitzons i ampliar el coneixement de les noves ocupacions amb perspectiva de gènere.
 - 53) Incloure en el model d'orientació un seguiment personalitzat que acompanyi l'evolució de la persona i consolidi la seva ocupabilitat al llarg de la vida
 - 54) Assegurar la figura de la persona orientadora en qualsevol procés d'orientació al llarg de la vida que acompanyi i faci seguiment de totes les actuacions que se'n derivin (formació, acreditació, intermediació...) i pugui reprendre l'atenció de la persona sempre que ho torni a necessitar.
 - 55) Definir el perfil professional de l'orientador/a i el currículum formatiu al qual ha d'anar associat per desenvolupar el seus serveis.
 - 56) Augmentar el nombre d'orientadors i orientadores del conjunt del sistema i assegurar l'estabilitat de la plantilla, de manera que no depenguin d'un programa.
 - 57) Impulsar en l'orientació el paper de les entitats del sistema, i en especial la implicació de les empreses, pel seu coneixement directe de les ocupacions i la seva evolució.

8.3. Formació i qualificació professional

En l'informe es posa de relleu que cal que la formació i la qualificació professional sigui al llarg de la vida, per tal de fer front al repte que suposa un context sociolaboral complex i en canvi constant i una societat diversa i multicultural. S'han identificat alguns processos i instruments que poden afavorir la formació al llarg de la vida de les persones:

- S'observa una certa tendència a la integració dels sistemes de formació professional d'àmbit educatiu i en el treball. A banda, s'ha produït la unificació de la formació dirigida a les persones aturades i la destinada a les ocupades. A partir de la Llei 3/2023, d'ocupació, passa a denominar-se formació en el treball la que està orientada a la formació al llarg de la vida de les persones treballadores.
- Més en relació amb la qualificació professional, s'ha desenvolupat el procediment per a l'acreditació de competències professionals, que són aquelles adquirides al marge de les titulacions oficials. Efectivament, s'ha passat d'un model de convocatòries ocasionals i limitades a certes unitats de competència a un procediment administratiu obert de manera permanent i referit a

qualsevol competència segons l'establert en el Reial decret 659/2023. A més, el fet que actualment la tramitació es pugui fer amb caràcter massiu facilita i amplia el procés d'acreditació, atès que possibilita que s'estengui a tota la plantilla d'una empresa o sector.

- Pel que fa a les microcredencials, que certifiquen els resultats d'aprenentatge obtinguts amb experiències formatives de curta durada, s'estan incorporant progressivament, tot i que es limiten bàsicament a l'àmbit universitari. Respecte dels comptes d'aprenentatge individual, que proporcionen un pressupost per a formació, es destaquen algunes experiències, com ara "*Le compte personal de formation*" francès.
- Alguns programes ocupacionals incorporen elements de flexibilitat, tant pel que fa al seu disseny com al seu itinerari. Així, el programa de noves oportunitats incorpora itineraris flexibles, que estan adaptats a cada persona jove i vinculats a l'entorn productiu.

Pel que fa a les característiques i contingut de la formació i qualificació professional, s'han posat de manifest diverses qüestions:

- Cada vegada es fa més palesa la necessitat de potenciar les competències toves, és a dir, les relacionades amb qualitats o habilitats socials o personals, així com la formació en entorns reals d'aprenentatge.
- Hi ha una insuficiència d'oferta formativa i de recursos per a persones en situació de vulnerabilitat.
- Els programes que combinen formació amb orientació i contractació milloren la capacitat d'accés al mercat de treball.
- El model fins ara existent de subvencions, basat majoritàriament en convocatòries anuals i de concurrència competitiva, ha generat una incertesa que dificulta la planificació a mitjà i llarg termini. Això no només ha afectat les entitats que ofereixen formació professional, sinó també la qualitat i l'actualització de l'oferta formativa en el seu conjunt.

Aquesta manca d'estabilitat ha fet que moltes organitzacions no hagin pogut assumir inversions significatives en nous equipaments, tecnologies o materials didàctics. La conseqüència és que part de la formació ha quedat obsoleta i que ha costat incorporar cursos més especialitzats o adaptats als nous perfils professionals que demanen empreses i sectors productius.

- Les especialitats formatives han d'estar al catàleg del SEPE perquè siguin subvencionables en oferta, la qual cosa constitueix un factor de rigidesa en el contingut de la formació.
- Hi ha poca participació de les persones treballadores ocupades en accions de formació, almenys en la formació que es fa a través del sistema de subvencions. Així mateix, cada any es desaprofita una part disponible del crèdit per a la formació bonificada.

Quant a la formació orientada a afavorir l'ocupabilitat, en l'informe es fa referència a la formació dual i a la relació entre el sistema formatiu i el món laboral.

- Pel que fa a la formació dual, destaca l'aposta que s'està fent per aquesta modalitat formativa en l'àmbit de l'FP. De fet, una de les principals novetats de la Llei orgànica 3/2022, d'FP, és que estableix que els graus C, D i E han de regir-se pel sistema dual, tot i que en el grau E es poden fixar algunes diferències. Pel que fa als graus A i B, no es fixa la dualitat com a obligatòria i es fa dependre de les característiques de cada formació.

Amb tot, es constata que aquesta modalitat formativa porta aparellada una sèrie de reptes en la seva implementació, atès que implica un canvi significatiu en la formació de l'alumnat, les funcions dels centres i la relació amb les empreses o organismes equiparats.

En concret, s'observa que es podria facilitar la participació de les empreses, sobretot de les pimes, així com el nivell de coordinació entre les empreses i els centres formatius. Així mateix, als tutors i tutores d'empresa els manca formació en competències pedagògiques i no disposen de temps suficient per dedicar a aquesta tasca. Finalment, es constaten dificultats en la tramitació i poc coneixement del sistema, tant per part de l'alumnat com de les empreses.

- Respecte de la relació entre formació i mercat de treball, es posa de manifest el desajust entre les qualificacions i titulacions amb l'activitat productiva i sectorial de l'entorn. Així, es dona la situació que hi ha formacions que queden vacants, mentre que hi ha determinats perfils que no es cobreixen; a la vegada, hi ha una sobreoferta de persones formades en algunes especialitats amb menys demanda per part del mercat de treball, que té com a resultat una baixa inserció.

A banda, aquest desajust també pot venir motivat per l'obsolescència del contingut d'algunes formacions i dels equipaments i altres recursos utilitzats, com s'ha comentat anteriorment.

En l'informe es posa de relleu el paper de les empreses per garantir que la formació es trobi el més ajustada possible al que requereix el mercat de treball, a través de la comunicació de les seves necessitats o participant en la construcció dels itineraris formatius.

En aquest context, el CTESC recomana:

Formació i qualificació professionals

- 58) Oferir una formació basada en un aprenentatge competencial de qualitat, flexible i inclusiu, durant totes les etapes de la vida, mitjançant la formació acadèmica i professional: la formació bàsica, la formació professional inicial, la formació professional en el treball (l'adreçada a persones en situació de desocupació i la formació contínua) i la formació universitària.
- 59) Potenciar la coordinació i articulació de tots els serveis i recursos del sistema de formació i qualificació professionals.
- 60) Adequar l'oferta formativa a les necessitats actuals i futures del mercat de treball, per tal que les persones es formin en les competències necessàries per fer una transició adequada al món laboral i adaptada a un mercat de treball en canvi constant.
- 61) Reconèixer el treball i la trajectòria dels centres de segones oportunitats i establir les condicions perquè aquests centres esdevinguin agents integrats en el sistema de formació i qualificació professional.
- 62) Reconèixer l'empresa com un agent actiu en el procés de formació i qualificació a través de la formació dual, la formació contínua i l'acreditació de competències professionals.
- 63) Fomentar l'ús del crèdit formatiu disponible per a les persones treballadores ocupades.
- 64) Reforçar l'oferta formativa, així com els canals d'informació, per assegurar l'accés de les persones en situació de vulnerabilitat. Així mateix, cal garantir els recursos perquè els centres puguin atendre les especificitats d'aquestes persones.

Planificació i prospecció

- 65) Desenvolupar i prioritzar l'oferta formativa, tenint en compte les conclusions dels diversos informes de prospectiva de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professional de Catalunya, degudament actualitzats, així com els resultats de les accions de prospecció i ajust entre l'oferta i la demanda del SOC (Comissió de vacants) i els del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, entre d'altres.
- 66) Prioritzar, en la planificació de l'oferta formativa, l'establiment d'acords consensuats amb els membres de la Comissió rectora de la formació i qualificació professional de Catalunya respecte de la informació i el desplegament de la formació professional.
- 67) Adaptar la planificació i l'oferta de l'FP de forma consensuada amb els sectors amb més demanda.
- 68) Establir una estratègia i planificació per a la detecció de necessitats formatives que sigui harmonitzada i coordinada, amb la participació de les empreses i dels interlocutors socials. En aquest sentit, cal consolidar el sistema de participació en el marc dels consells sectorials de formació i qualificació professionals de Catalunya, amb l'objectiu d'identificar els perfils professionals demandats per les empreses i, al mateix temps, fomentar la corresponsabilitat.
- 69) Incloure les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a l'Agència FPCAT a través d'un Consell de Direcció per garantir el diàleg social permanent i la concertació del Sistema.

FP

- 70) Reforçar el paper del sistema FPCAT que té com a objectiu integrar d'una forma real i efectiva la formació reglada i la formació en el treball.
- 71) Establir aliances fortes i transversals entre els departaments que intervenen en el desenvolupament de la Formació Professional (Educació i Treball) i els agents socials i les entitats del sistema per afavorir la col·laboració permanent i el desenvolupament d'una FP de qualitat on les empreses puguin ser corresponsables de la formació de les persones.
- 72) Continuar promovent el desenvolupament i reconeixement de la formació professional, reforçant la seva dimensió sectorial i impulsant una oferta integral suficientment àmplia i adequada a les necessitats del mercat de treball.
- 73) Donar continuïtat a la campanya de sensibilització, centrada en la promoció dels certificats professionals, per fomentar la participació, col·laboració i coordinació d'empreses, persones treballadores i l'Administració en el desplegament coordinat i ordenat de la Llei de formació professional.
- 74) Incrementar els recursos humans i econòmics als centres de formació professional integrada, com a veritable aposta per la formació professional al llarg de la vida.
- 75) Impulsar l'obertura de la Formació Professional cap a entorns digitals i híbrids, mitjançant l'adopció de metodologies flexibles, recursos tecnològics avançats i formes organitzatives adaptades a la formació *online* i a distància, per a una FP més accessible al llarg de la vida.

FP dual

- 76) Impulsar el desenvolupament de l'FP dual en tots els nivells. Cal reforçar el paper dels certificats professionals com a via per empoderar les persones i generar noves oportunitats de treball i per a les empreses com a eina per a la captació de talent i per al desenvolupament de capacitats més específiques.
- 77) Consolidar el model d'FP dual a través de les actuacions següents:
- fomentar la participació de totes les empreses en aquesta modalitat formativa, sobretot de les pimes;
 - capacitar de competències pedagògiques els tutors i tutores d'empresa i proporcionar-los temps i recursos per fer les seves tasques;
 - fomentar la coordinació entre els centres formatius i les empreses;
 - donar a conèixer el sistema a l'alumnat, a les famílies i a les empreses.
- 78) Garantir el seguiment de les persones que es formen en les empreses (alumnes en dual), donant accés al banc integrat de dades (Qbid) a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.
- 79) Impulsar el nou model de FP dual en les micro i petites empreses, a través de mesures de suport i recursos específics per definir i crear la tutoria mancomunada.

Reciclatge professional i acreditació de competències

- 80) Impulsar la formació al llarg de la vida per facilitar les transicions en les diverses etapes amb la finalitat de millorar l'ocupabilitat i contribuir al seu creixement tant personal com professional, a través del reciclatge professional i l'acreditació de competències.
- 81) Invertir en la formació dels treballadors i treballadores ocupats/des amb formació bàsica o inicial de manera preventiva, així com en aquells sectors en risc de transició.
- 82) Vetllar per la consolidació d'una cultura de qualificació professional permanent (formació i acreditació) dins de les empreses.
- 83) Garantir un model d'acreditació de competències eficient que permeti el reconeixement oficial de les competències adquirides.
- 84) Vetllar perquè el procediment d'acreditació de competències professionals de caràcter massiu destinat a empreses i entitats sigui un procés estable en el temps, tot garantint els recursos necessaris.
- 85) Impulsar l'acreditació de competències transversals com el treball en equip, la resolució de problemes o l'adaptabilitat, per millorar l'ocupabilitat a llarg termini.
- 86) Incrementar la divulgació dels processos d'acreditació de competències professionals, encara molt desconeguts per la població ocupada, amb l'objectiu d'augmentar l'ocupabilitat de les persones treballadores i del seu nivell formatiu, especialment de les persones amb formació bàsica o inicial.

8.4. Intermediació laboral

En l'informe es fa referència a la intermediació laboral com una de les actuacions per afavorir l'ocupabilitat de les persones a través de la inserció laboral. Inclou les accions destinades a proporcionar a les persones una ocupació adequada a les seves característiques i a facilitar a les empreses i organitzacions les persones més adients segons les seves necessitats.

La intermediació laboral és un servei de caràcter públic desenvolupat directament pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), a través de les oficines de treball, el portal Feina Activa i la Xarxa EURES, o per les agències de col·locació acreditades i altres entitats col·laboradores del sistema públic d'ocupació.

En l'informe s'assenyala que la intermediació ha de respondre a una doble demanda: la de les persones treballadores i la de les empreses. Es fa referència al projecte SOC empresa, en el marc del procés de transformació del SOC, que vol implantar un nou model d'atenció a les empreses i reforçar la relació amb el món empresarial, amb la finalitat d'identificar les necessitats de les empreses pel que fa a les vacants i la formació. En concret, destaca la voluntat d'augmentar el nombre d'ofertes de treball gestionades pel servei d'intermediació del SOC.

En aquest context, el CTESC recomana:

- 87) Desenvolupar un treball més intens i constant amb les empreses per tal que aquestes tinguin el SOC com a referent per satisfer les seves vacants i necessitats quant a la intermediació laboral principalment, però també per altre tipus de necessitats (formació, acreditació de competències professionals, etc.).
- 88) Intensificar el treball conjunt amb les persones que es troben en procés de recerca de feina, en el sentit que es prevegi també en la intermediació les necessitats de la persona treballadora.
- 89) Millorar el sistema de perfilat que realitza el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya com a eina indispensable que ha de permetre millorar el grau d'intermediació del SOC.
- 90) Acompanyar les persones de forma individualitzada durant els processos d'inserció en el mercat laboral i de transició entre formació i ocupació o entre diferents ocupacions.

9. Bibliografia

Agència FPCAT (2020). *Estratègia catalana de formació i qualificacions professionals 2020-2030: document de bases*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Agència FPCAT (2022). *II Pla d'acreditació i qualificació professionals 2022-2024*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Agència FPCAT (2023). *Informe general de prospectiva 2023-2026*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Alujas, J. J. i Jou, M. (2014). *L'estratègia europea per a l'ocupació*. Barcelona: UOC.

Blaquière, G., Nolan, J. i Wray, K. (2019). *Joining up the dots: telling the story of employability: how can students in higher education be supported to better understand and articulate their employability?*. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, vol. 10, núm. 2 (2019). p. 15-35. Newcastle: Newcastle University.

Cambra de Comerç de Barcelona (2022). *Per què ha disminuït la població jove treballadora?: joves i mercat de treball*. Barcelona: Cambra de Comerç de Barcelona.

Cedefop (2011). *Glossary quality in education and training*. Luxemburg: European Centre for the Development of Vocational Training.

Cedefop (2016). *Spotlight on vocational education and training: France*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2020). *Capacitar a las personas para gestionar el cambio*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2023). *Investing in career guidance: the case for workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CES (2023). *Memòria sobre la situació socioeconòmica i laboral: Espanya 2022*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.

Climent-Ferrando, V. (coord.) *et al.* (2024). *Radiografia de la formació dual universitària a Espanya*. Madrid: Fundación Bertelsmann.

Colomé, F., Farriols, X., Francí, J. *et al.* (2021). *Formació professional: escenaris després de la pandèmia*. Barcelona: Fundació Bofill; Cambra de Comerç de Barcelona.

Colomer, M. i Fló, A. (2010). *Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves*. Barcelona: Entitats Catalanes d'Acció Social.

Colomer, M., Palacin, I., Rubio, F. *et al.* (2008). *Claus tutorial, guia per a l'acompanyament i el suport tutorial*. Barcelona: Fundació SURT.

Comissió Europea (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comissió Europea (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la UE.

Comissió Europea (2022). *Educación y formación profesionales: capacidades para hoy y para el futuro*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la UE.

Comissió Europea (2023a). *L'impacte del canvi demogràfic en un entorn canviant*. Luxembourg: European Union.

Comissió Europea (2023b). *Aprofitar el talent a Europa: un nou impuls per a les regions de la UE*. COM (2023) 32 final, de 17.01.2023. Estrasburg: Comissió Europea.

Comissió Europea (2024). *Ocupació i desenvolupament social a Europa (ESDE) 2024*. Brussels: European Commission.

CTESC (2024). *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2024*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Departament de Recerca i Universitats (2023). *La formació dual en el sistema universitari de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Recerca i Universitats.

Desiere, S., Langenbucher, K. i Struyven, L. (2019). *Statistical profiling in public employment services: an international comparison*. Working paper, núm. 224. Paris: OCDE.

Dolasinski, M. i Reynolds, J. (2020). *Microlearning: a new learning model*. *Journal of hospitality & tourism research*. Virginia: International Council on Hotel, Restaurant, and Institutional Education.

ETF (2020). *International trends and innovation in career guidance. Volume I, Thematic chapters*. Luxembourg: European Training Foundation.

Eurostat (2024). *Sustainable development in the European Union Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context 2024 edition*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la UE.

Fundació Bofill i Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad (2024). *La Formació Professional com motor i objecte de transformació: 10 propostes de 40 persones expertes en el món de l'educació i l'ocupació*. Seminari de 15 de juliol de 2024. Barcelona: Fundació Bofill; Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad.

Fundación Adecco (2024). *16è informe #Tuedadesuntesoro: descartats abans d'arribar a l'entrevista*. Madrid: Fundación Adecco.

Homs, O. (2022). *Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de formación profesional en España: perspectiva 2030*. Madrid: CaixaBank Dualiza.

López, L., Sánchez, M., Parramon, M. et al. (2021). *SOC-Avalua: avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya: servei: intermediació laboral 2020*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

López-Dávila, E. (2018). *L'orientació professional: principis, enfocaments i models*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Martín, I. (1999). *Las políticas de inserción en la Unión Europea: una comparación Francia-Reino Unido-España*. Alacant: Universitat d'Alacant.

-
- OCDE (2017). *Futur of work and skills*. Paris: OCDE.
- OCDE (2019). *The survey of adult skills reader's companion. Third edition*. Paris: OCDE.
- OCDE (2020). *Individualising training access schemes: France: the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)*. Paris: OCDE.
- OCDE (2023). *Education policy outlook 2022: transforming pathways for lifelong learners*. Paris: OCDE.
- OCDE (2024). *Perspectives d'ocupació de l'OCDE 2024: notes de país: Espanya*. Paris: OCDE.
- ONU (2019). *Perspectives de la població mundial 2019*. Nova York: ONU, Departament d'Afers Econòmics i Socials.
- Panagiotopoulos, G. i Karanikola, Z. (2017). *Skills and sentimental intelligence: a new dimension in employability = Habilitats i intel·ligència sentimental: una nova dimensió en l'ocupabilitat*. *European journal of educational and development psychology*, núm. 5.5 (2017), p. 37-44. London: European Centre for Research Training and Development.
- Parent-Thirion, A., Weber, T. i Cabrita, J. (2024). *Job quality side of climate change: working conditions and sustainable work*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Punie, Y. i Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Rubio, F. (2004). *Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión*. Libro de actas do V Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabalho. Barcelona: Fundació SURT.
- Salvà, M., Moso, M. i Quintana, M. (2024). *El abandono de los estudios en la formación profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora*. Estudi elaborat per Laboratorio de Investigación e Innovación en Formación Profesional (Universitat de les Illes Balears) i CaixaBank Dualiza. Madrid: CaixaBank Dualiza.
- Santamaria, E. (2016). *De l'ocupació a l'ocupabilitat / la il·lusió de l'ocupabilitat: alguns interrogants sobre la seva lògica actual*. Article inclòs a Millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària: anàlisi amb relació al Programa Òmia. Col·lecció eines, núm. 28. Barcelona: UOC.
- SOC (2023). *Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació de Catalunya 2023-2025*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, SOC, Consell de Direcció.
- Teijeiro, M., Freire-Seoane, J. i Blázquez, F. (2011). *Investigación y estudio sobre competencias profesionales: el caso de la Universidad de A Coruña*. Investigaciones de economía de la educación, núm. 6. A Coruña: Universidad de A Coruña, Facultad de Economía y Empresa.
- Thelle, M., Lundberg, A. T., Hovmand, B. E. et al. (2024). *L'oportunitat econòmica de la IA generativa a Espanya: un estudi sobre els potencials beneficis de la IAgén*. Hellerup: Implement Consulting Group.
- Tight, M. (2023). *Employability: a core role of higher education? . Research in post-compulsory education*, núm. 28:4 (2023), p. 551-571. Lancaster: Taylor & Francis Group.

Ventura, J. J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral: nuevos enfoques ante el reto europeo*. Programa de Doctorado Educación Moral y Cívica. Barcelona: Universitat de Barcelona.

10. Annex 1. Guió bàsic de les compareixences

El Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) està elaborant un informe sobre com fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida. Partint d'un breu anàlisi del context actual i les tendències emergents en el món laboral (entre les que destaquen les relacionades amb qüestions demogràfiques, tecnològiques i climàtiques), l'informe se centra en analitzar l'efectivitat de les polítiques i les actuacions destinades a millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida. L'objectiu final és fer un seguit de recomanacions al Govern de la Generalitat en aquest aspecte.

Cal ressaltar que el concepte d'ocupabilitat al llarg de la vida pren una rellevància cabdal en la perspectiva d'anàlisi de l'informe. L'aproximació conceptual a aquest terme ofereix diverses definicions que giren al voltant de la probabilitat que té una persona per trobar, canviar i millorar la seva ocupació en base a unes capacitats i competències personals i en un entorn laboral i econòmic determinat, però que pot variar amb el temps.

Les compareixences són l'instrument utilitzat en el context d'aquest informe per obtenir informació relacionada amb la part qualitativa. L'interès d'aquest espai de reflexió rau sobretot en la presentació d'idees i propostes al voltant de les qüestions plantejades en el guió. Per tant, es valora especialment la formulació de recomanacions.

Partint d'aquesta base,

- 1) Quin impacte tenen en l'ocupabilitat al llarg de la vida el context sociolaboral actual i les tendències emergents en el món laboral? Quins reptes se'n deriven per a les polítiques de foment de l'ocupabilitat al llarg de la vida?
- 2) Com valoraria les polítiques, actuacions i instruments que s'estan aplicant en aquest àmbit a Catalunya? Creu que el seu disseny i implementació són efectius per garantir l'ocupabilitat de les persones al llarg de la seva vida professional? Què caldria modificar d'una manera prioritària?
- 3) Coneix alguna experiència o "bona pràctica" a tenir en compte de cara a traslladar-la al context català?
- 4) Quines recomanacions formularia, des de l'àmbit de les polítiques públiques, per millorar l'ocupabilitat al llarg de la vida a Catalunya?