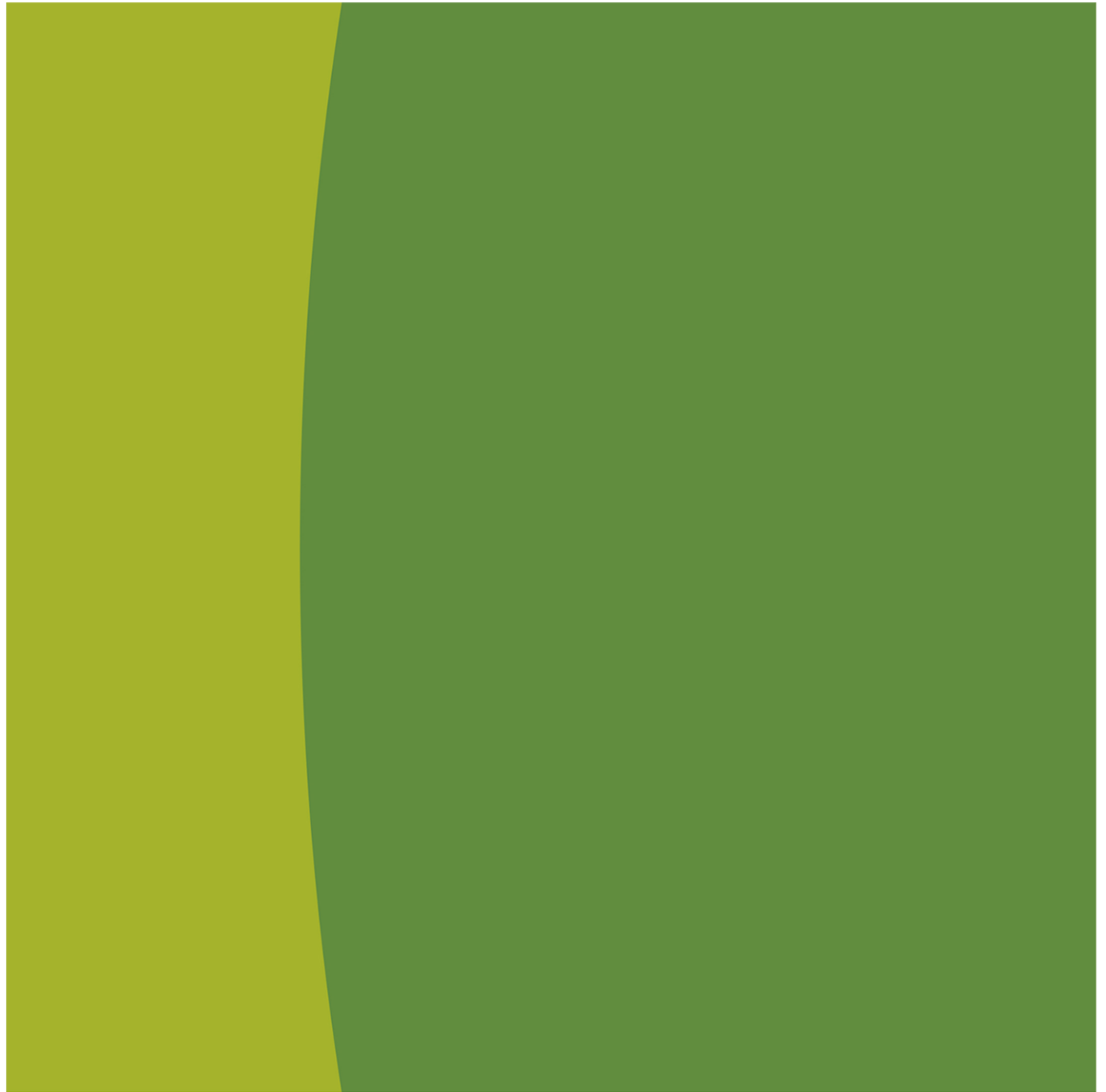


Com fer efectiva l'ocupabilitat al llarg de la vida

Resum executiu. Consideracions i recomanacions



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 (Obra completa)

Barcelona, novembre de 2025

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

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.

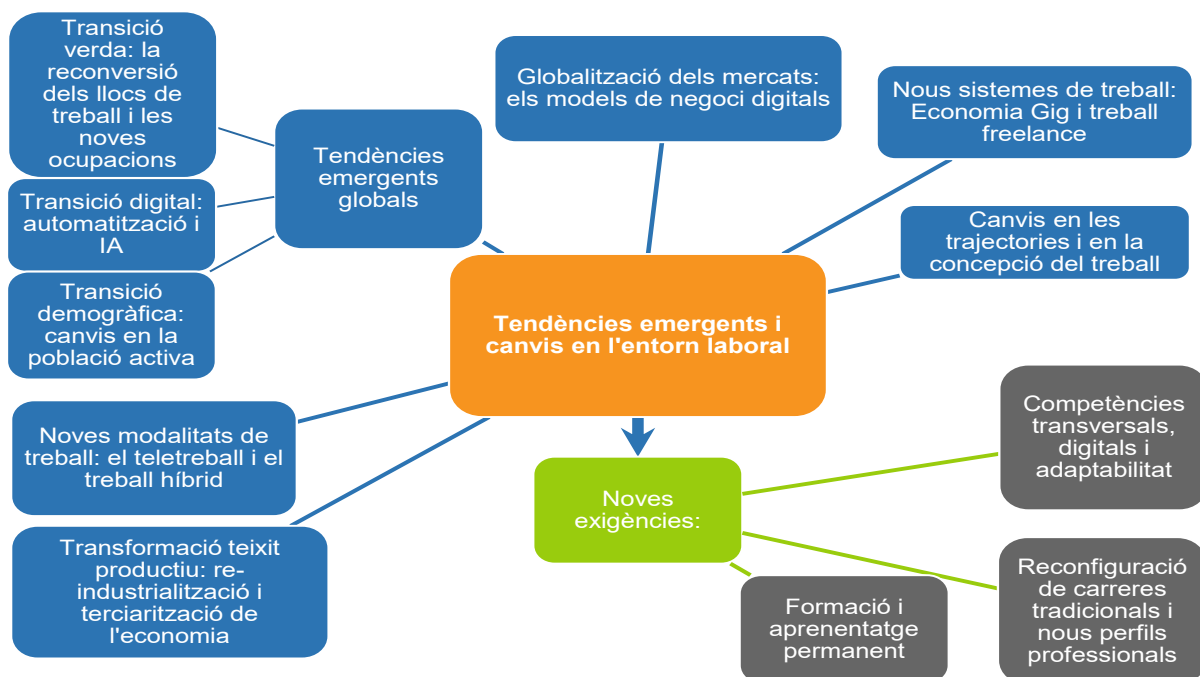
És important esmentar que la nova Llei d'ocupació encara avança més en aquesta línia i crea una nova conceptualització de les polítiques actives d'ocupació i del seu entorn. Així, en l'informe es

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.

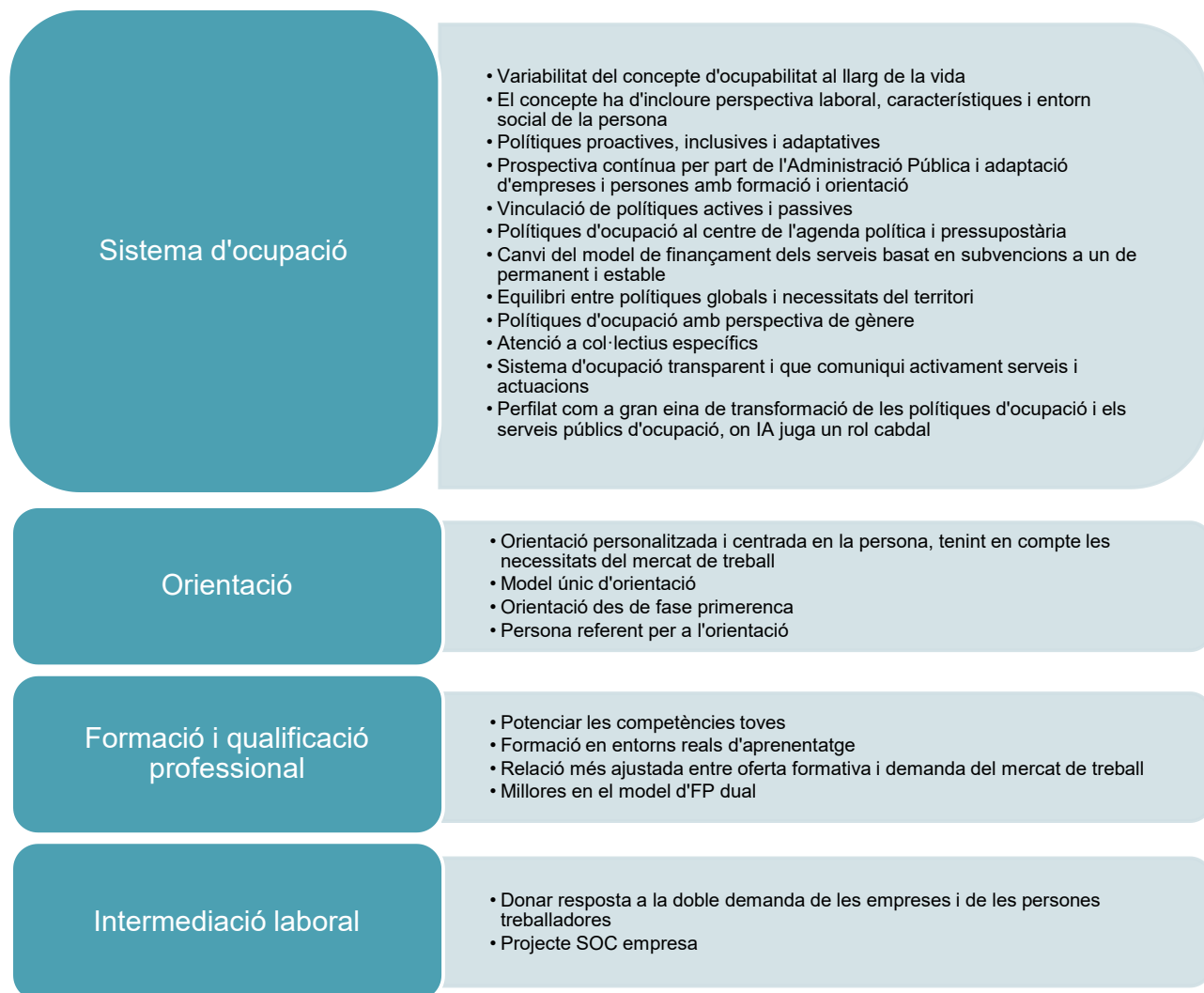
Pel que fa a la millora dels serveis d'ocupació en el text es destaca una experiència desenvolupada al País Basc, el Sistema de perfilat estadístic, que té l'objectiu de dissenyar programes adaptats a les necessitats de la població i avaluar el seu impacte.

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. 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.

2.1. El sistema d'ocupació

2.1.1. 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 CTEESC 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.

2.1.4. 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 CTESC 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.

2.1.5. 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 CTESC 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.

2.1.6. 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.

2.1.7. 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 CTESC 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.

2.1.8. 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 CTESC 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.

2.1.9. 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 CTEESC 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.

2.1.10. 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 CTEESC 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 avaluades i que siguin potencialment replicables en altres territoris.

2.2. 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'analítica 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.

2.3. 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 demanden 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 CTEESC 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 perspectiva 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.

2.4. 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 contempli 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.