

*Informe “Com fer efectiva l’ocupabilitat al llarg de la vida”*

## **Un informe del CTESC urgeix la necessitat de mesures per garantir l’ocupabilitat al llarg de la vida davant l’impacte de les transicions verda, digital i demogràfica en el mercat de treball**

- Entre el 35% i el 40% dels llocs de treball podrien canviar per la transició verda.
- El 27% de les activitats laborals podrien ser automatitzades o profundament transformades per la digitalització i l’ús creixent de la IA.
- El Consell proposa un sistema integrat d’orientació, formació i qualificació, i intermediació laboral.

Barcelona, 18 de novembre de 2025.- El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) ha presentat avui l’informe “Com fer efectiva l’ocupabilitat al llarg de la vida”.

En l’informe, el Consell analitza com **Catalunya afronta transformacions ràpides i profundes derivades de la transició verda, la digitalització i l’envelliment demogràfic, que afectaran de manera significativa el mercat de treball actual.**

En aquest context de canvis accelerats, el CTESC destaca que **l’ocupabilitat laboral esdevé estratègica** a l’hora de garantir la inclusió social, el desenvolupament personal i la cohesió territorial, i proposa **mesures concretes per garantir que les persones tinguin oportunitats laborals reals al llarg de tota la trajectòria vital i fer front a les necessitats del mercat de treball.**

L’informe subratlla la necessitat de desplegar polítiques d’ocupació que s’anticipin, basades en la combinació d’**orientació, formació i qualificació professional, i intermediació laboral**, que **evitin noves desigualtats i l’exclusió de col·lectius vulnerables**. I per assolir-ho, el CTESC analitza i recomana aquelles polítiques, mesures i instruments que poden contribuir-hi.

## Tres grans transicions que canvien el mercat laboral

### Transició verda

Segons dades de la Comissió Europea recollides a l'informe del CTESC, **la transició verda pot afectar entre el 35% i el 40% dels llocs de treball actuals a Catalunya**. El canvi cap a una economia sostenible, impulsat pel Pacte Verd Europeu (Green Deal) i els fons NextGenerationEU, tindrà un **impacte directe en sectors com la indústria, l'energia, la construcció i el transport**.

Si bé aquesta transformació podria arribar a comportar la pèrdua d'alguns llocs de treball, també **en crearà de nous, tot i que amb perfils professionals diferents**. De fet, segons estudis de la Comissió Europea, com a conseqüència de l'impuls de l'economia verda es poden crear fins a un milió de llocs de treball addicionals a la UE l'any 2030 i uns dos milions el 2050. Les empreses necessitaran persones amb competències verdes, com la gestió energètica, l'eficiència de recursos, les tecnologies ambientals o l'economia circular.

D'altra banda, el CTESC assenyala que la transició **podria comportar que les empreses no trobessin treballadors i treballadores amb les competències adequades**. Així, la reconversió verda requerirà **reciclatge professional i formació contínua**, especialment per a les persones treballadores d'activitats intenses en carboni.

El Consell destaca, també, que la transició verda tindrà **impactes territorials diferenciats i afectarà especialment sectors industrials**, fet que fa necessària la planificació de programes formatius específics i adaptats.

### Transició digital i intel·ligència artificial

D'acord amb les dades d'un informe de la consultora McKinsey Company recollides a l'estudi, **el 27% de les activitats laborals podrien ser automatitzades o profundament transformades per la digitalització i l'ús creixent de la intel·ligència artificial**.

Per al CTESC, aquest procés demana **una resposta immediata en matèria de formació** i posa de manifest la necessitat d'impulsar **competències digitals avançades** en àmbits com poden ser la ciberseguretat, l'anàlisi de dades, la utilització d'aplicacions digitals o la IA.

L'informe recorda que, d'altra banda, **moltes ocupacions existents incorporaran noves eines tecnològiques que modificaran les tasques habituals**, i que la digitalització pot **ampliar les desigualtats si no es garanteix l'accés universal a la formació**.

### Transició demogràfica

El CTESC identifica **la transició demogràfica com un altre repte destacat**. Així, segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) recollides a l'informe, **el 2030 una de cada tres persones treballadores tindrà més de 50 anys**. L'envelliment de la població

**activa i la reducció de persones en edat de treballar** comportaran la necessitat de programes de formació i requalificació per a les persones de més edat.

D'altra banda, la transició demogràfica pot generar **canvis en les demandes ocupacionals d'algun sectors, afavorir el sorgiment de nous perfils professionals o fer evident la necessitat de readaptar perfils actuals**. L'increment de la població d'edats avançades planteja, per exemple, 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. D'altra banda, la disminució de la natalitat pot minorar les pressions en sectors com l'educació o l'atenció a la infància.

## Àmbits d'actuació prioritàris

### Orientació

L'orientació professional és fonamental per afavorir trajectòries laborals contínues, i per ajudar les persones a adaptar-se als canvis del mercat de treball. Per això, el CTESC considera que cal un **model únic d'orientació, estable i de governança pública, que sigui accessible des de qualsevol punt del territori**. D'altra banda, és important que s'ofereixi un servei i itineraris personalitzats.

D'entre les recomanacions del CTESC, destaquen:

- Articular un veritable servei d'orientació, estable i transversal al llarg de la vida
- Treballar per què 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.
- Assegurar la figura de la persona orientadora 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.
- 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.
- Impulsar en l'orientació el paper de les entitats del sistema d'ocupació, i en especial la implicació de les empreses, pel seu coneixement directe de les ocupacions i de la seva evolució.

### Formació i qualificació professional

El CTESC assenyala que la formació i la qualificació professional són essencials per garantir l'ocupabilitat al llarg de la vida i l'adaptació de les persones treballadores als canvis tecnològics i organitzatius.

El sistema català de formació professional ha avançat en la integració entre la formació reglada i la formació per a l'ocupació en un sistema únic que s'ha de consolidar. Cal, però,

**reforçar la planificació de l'oferta formativa i l'adequació territorial i sectorial** de les especialitats. Les places formatives s'han d'ajustar a les necessitats reals.

Les recomanacions del CTESC recullen, entre d'altres:

- 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.
- Adequar l'oferta formativa a les necessitats actuals i futures del mercat de treball.
- Establir una estratègia i planificació per a la detecció de necessitats formatives que sigui harmonitzada i coordinada, amb participació d'empreses i interlocutors socials.
- Impulsar el desenvolupament de l'FP dual en tots els seus nivells i reforçar el paper dels certificats professionals.
- 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.
- Incrementar la divulgació dels processos d'acreditació de competències professionals i vetllar per la consolidació d'una cultura de qualificació professional permanent (formació i acreditació) dins les empreses.

### **Intermediació laboral**

Tal com destaca el CTESC, un altre element clau per garantir l'ocupabilitat és que la intermediació laboral connecti oferta i demanda i, doncs, persones i empreses, de manera eficient i equitativa. Per aconseguir-ho, aposta per un **Servei Públic d'Ocupació modernitzat** que utilitzi, entre altres, **eines digitals i intel·ligència artificial** a fi de fer un seguiment més acurat dels itineraris professionals, de personalitzar els serveis o d'ajustar l'oferta a la demanda.

El document destaca recomanacions com:

- Desenvolupar un treball més intens i constant amb les empreses per tal de 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.).
- Intensificar el treball conjunt amb les persones que es troben en procés de recerca de feina i millorar el sistema de perfilat que realitza el SOC.
- Acompanyar les persones individualment durant els processos d'inserció en el mercat laboral i de transició entre formació i ocupació o entre diferents ocupacions.

## El sistema d'ocupació

D'entre les recomanacions recollides a l'informe, el CTESC posa també focus en el conjunt del sistema d'ocupació, amb relació al qual el CTESC subratlla la necessitat de mantenir una visió holística, territorialitzada i orientada a resultats. Per fer front a les necessitats canviants de les persones i del teixit productiu, demana **polítiques flexibles, inclusives i adaptatives**.

El Consell proposa **incrementar els recursos destinats a les polítiques actives d'ocupació i garantir-ne l'estabilitat** mitjançant **models de finançament plurianuals**. També posa l'accent en la **importància de l'avaluació**, que ha de basar-se en sistemes d'anàlisi i seguiment per millorar l'eficàcia i l'impacte de les polítiques públiques.

En el seu conjunt, l'informe defensa l'ocupabilitat **amb perspectiva de gènere i que tingui en compte els col·lectius vulnerables**, adaptant les polítiques a les seves necessitats específiques i **garantint la igualtat real d'oportunitats** en totes les etapes.

Recomanacions dins d'aquest àmbit inclouen:

- Adaptar les mesures d'ocupabilitat al llarg de la vida a les exigències derivades de les tendències emergents i els canvis recents en l'entorn laboral.
- Fer efectiva la creació de l'expedient laboral únic definit a la Llei 3/2023 d'ocupació.
- Incrementar la partida pressupostària i els recursos destinats a les polítiques actives d'ocupació i definir escenaris de despesa planificats de caràcter plurianual-
- Desenvolupar eines d'analítica de dades d'IA per copsar la realitat del mercat de treball, els dèficits i l'impacte de les polítiques en curs.
- Aplicar la perspectiva de gènere en totes aquelles actuacions per a l'ocupació
- Garantir que les polítiques d'ocupació tinguin en compte les necessitats específiques de col·lectius vulnerables.

L'informe ha estat presentat en el marc d'una jornada que ha comptat amb les intervencions del **secretari de Treball de la Generalitat de Catalunya, Francisco Ramos**; del **president del CTESC, Ciriaco Hidalgo**, i de la **ponent de l'informe i consellera del CTESC en representació de Foment del Treball Nacional, Yèsika Aguilar**.

### [Informe](#)

### [Fotografies](#)

### Paraules clau

Ocupabilitat, Treball, Transició verda, Transició digital, Transició demogràfica