

Jornada

## Formació professional, col·laboració públicoprivada i territori: una estratègia per al desenvolupament econòmic sostenible



**Associació Pacte Industrial  
de la Regió Metropolitana de Barcelona**

Tel.: (34) 932 600 222

[pacte@pacteindustrial.org](mailto:pacte@pacteindustrial.org)

[www.pacteindustrial.org](http://www.pacteindustrial.org)

ISSN edició electrònica: 2938-2416

Octubre 2023

©Associació Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona

Les opinions expressades en els documents d'aquesta col·lecció corresponen als seus autors. El Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona no s'identifica necessàriament amb aquestes opinions.

El Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona és una associació, constituïda l'any 1997, amb la missió de configurar una aliança estratègica entre administracions públiques, organitzacions empresarials i sindicats, per impulsar la competitivitat de la indústria, fomentar la creació d'ocupació i millorar la cohesió social i la sostenibilitat al territori metropolità.

# Índex

Presentació de la jornada	5
Benvinguda	
<b>M. Rosa Fiol</b> , presidenta de la Comissió de Formació del Pacte Industrial i representant de Foment del Treball	7
Presentació de la Fundació per la Formació Dual de CaixaBank	
<b>Patricia Trillo</b> , directora del Centre d'Institucions de la Direcció Territorial de Barcelona de CaixaBank	8
Presentació <i>Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos</i>	
<b>Ricard Guillem</b> , coordinador territorial Catalunya, Comunitat Valenciana, Múrcia i Balears de CaixaBank Dualitza	8
Ponència “Canvis en els perfils professionals i necessitats de la formació professional. Perspectiva 2030”	
<b>Oriol Homs</b> , sociòleg i autor de l'estudi elaborat per CaixaBank Dualitza en col·laboració amb la Fundació CEOE	19
Debat “Agents locals i formació dual: una col·laboració estratègica per al futur del territori”	
<b>Pere Gabern</b> , director de serveis d'Educació i Esports de l'Ajuntament de Granollers	
<b>Natalia Ortega</b> , secretària general del Centre d'Estudis i Assessorament Metal·lúrgic (CEAM)	
<b>Neus Pons</b> , directora i gerent de la Fundació BCN Formació Professional	
<b>Montse Blanes</b> , directora de l'Institut Bonanova	
<b>Rebeca Marín</b> , directora de Persones i Organització d'Aigües de Barcelona	
<b>Josep Francí</b> , consultor d'EYSKILLS i expert associat de la Fundació Jaume Bofill	
Moderador: <b>Oriol Homs</b> , sociòleg	27
Cloenda	
<b>Carles Rivera</b> , coordinador gerent del Pacte Industrial	45

## Presentació de la jornada

La Comissió de Formació del Pacte Industrial té com un dels seus objectius principals contribuir a la promoció de la formació professional a la Regió Metropolitana de Barcelona, així com a l'adequació entre el sistema productiu i el sistema formatiu en tot el territori metropolità. En aquesta línia, el Pacte Industrial, amb el suport de la Fundació La Caixa i CaixaBank Dualitza, ha organitzat la jornada "Formació professional, col·laboració publicoprivada i territori: una estratègia per al desenvolupament econòmic sostenible", per mostrar una radiografia de la situació actual de la FP i analitzar com seran els perfils professionals i la FP del futur.

Aquest document recull la transcripció de la jornada —celebrada el 13 de juny de 2023 al CaixaForum Macaya—, que ha comptat amb les aportacions de diversos experts. També ha tingut lloc un debat sobre el paper de la col·laboració publicoprivada com a factor clau en l'impuls de l'economia local i en el desenvolupament professional de les persones, en què han participat representants de l'administració pública, les organitzacions empresarials, els sindicats i l'acadèmia.

# **Formació professional, col·laboració públicoprivada i territoris: una estratègia per al desenvolupament econòmic sostenible**

(13-06-2023)

# Formació professional, col·laboració públicoprivada i territori: una estratègia per al desenvolupament econòmic sostenible

(13-06-2023)

## Benvinguda

**M. Rosa Fiol, presidenta de la Comissió de Formació del Pacte Industrial i representant de Foment del Treball:** Bon dia. Us dono la benvinguda a aquesta nova reunió de la Comissió de Formació del Pacte Industrial de la Regió Metropolitana que hem preparat amb molta il·lusió perquè pensem que és un moment clau per debatre i pensar una mica com ha de ser la FP. L'última vegada que ens vam veure presencialment, si no ho recordo malament, va ser abans de la pandèmia i, és clar, amb aquests anys les coses han canviat una mica.

En primer lloc, voldria agrair a la Fundació La Caixa, CaixaForum-Macaya i CaixaBank Dualitza la seva col·laboració en la realització d'aquesta jornada. També la participació de Patricia Trillo, que és la directora del Centre d'Institucions de la Direcció Territorial de Barcelona de CaixaBank; de Ricard Guillem, coordinador territorial de Catalunya, la Comunitat Valenciana, Múrcia i les Balears de CaixaBank Dualitza, i d'Oriol Homs, sociòleg i autor de l'estudi elaborat per CaixaBank Dualitza, amb la col·laboració de la Fundació CEOE —que ja veureu que és un estudi molt interessant.

També us vull dir que l'objectiu de la jornada és mostrar una mica la radiografia de la situació actual de la FP i analitzar com seran els perfils professionals del futur a partir d'alguna de les aportacions que ens presentaran aquests experts i d'informes de CaixaBank Dualitza. Posteriorment, debatrem sobre el paper de la col·laboració públicoprivada, molt important, un tema clau per poder-lo desenvolupar adequadament dins de l'economia local i en el desenvolupament professional de les persones. El principal objectiu, també, de la Comissió de Formació del Pacte Industrial és contribuir a la promoció de la formació professional, especialment dins del nostre àmbit territorial, que és la regió metropolitana, així com la seva adequació al sistema productiu, a les necessitats que tenen les empreses del nostre territori, sobretot la indústria, al sistema formatiu i, d'alguna manera, també a tot el que és l'àrea i la regió metropolitana.

Vull recordar-vos que la darrera reunió de la Comissió de Formació del Pacte Industrial, que va ser el 22 amb la UPC, va tenir lloc al Centre de Formació Professional d'Automoció, on vam visitar les instal·lacions, amb la participació de Juan José Torres, que és el director general del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya; Daniel Crespo, rector de la Uni-

**L'objectiu de la jornada és mostrar la situació actual de la FP, analitzar com seran els perfils professionals del futur i el paper de la col·laboració públicoprivada**

**La Comissió de Formació del Pacte Industrial contribueix a la promoció de la FP dins la regió metropolitana i a la seva adequació al sistema productiu**

versitat Politècnica, i també Xavier Ayneto, delegat del rector al Campus de Mobilitat Sostenible de la UPC. També hem de recordar els cicles de jornades organitzats pel Pacte Industrial en col·laboració amb el Palau Macaya de La Caixa, seleccionats amb convocatòries de projectes de reflexió del Palau Macaya —ja sabeu que ens hem trobat aquí varies vegades. Hi va haver el cicle *Reindustrialització i sostenibilitat. Horitzons per un nou desenvolupament econòmic*, que vam desenvolupar l'any 2017-2019 i el cicle *Diàlegs i sinergies per a la transició circular en l'horitzó 2030*, que es va fer en el 2019-2020.

En tot cas, i per no allargar-me més, dono ja la paraula a la senyora Patricia Trillo, directora del Centre d'Institucions de la Direcció Territorial.

Patricia, quan vulguis. Gràcies.

### Presentació de la Fundació per la Formació Dual de CaixaBank

**Patricia Trillo, directora del Centre d'Institucions de la Direcció Territorial de Barcelona de CaixaBank:** Molt bon dia a tothom. Moltíssimes gràcies per ser aquí i per donar-nos la possibilitat de ser aquí i acompanyar-nos en aquest acte.

A CaixaBank Dualitza des de l'any 2016 estem ajudant, col·laborant i donant suport a tots els alumnes i tots els centres formatius, i jo crec que tant de bo hagués tingut jo l'oportunitat, quan vaig estudiar de fer un cicle dual, perquè crec que fins que no comences a treballar no veus la realitat de les coses, i poder compaginar els estudis amb la part pràctica, no té preu, és impressionant. A més a més, crec que en un moment que costa trobar talent, que costa trobar persones que tinguin les ganes de fer les coses i de fer-les bé i d'implicar-se i d'aprendre, el fet de poder tenir aquests alumnes a casa vostra i poder-los ajudar a desenvolupar-se, no té preu. Us dono les gràcies a tots per fomentar aquest tipus d'iniciativa.

L'Oriol i el Guillem ens explicaran una miqueta més l'evolució que tindrà el sector fins al 2030, es crearan més d'1,6 milions de llocs de treball, dels quals només un 29% seran nous llocs de treball, i la resta serà reinventar-nos i adaptar-nos al que són les noves tendències i necessitats, i això és molt important. Estem aquí tots per ajudar, donar suport i posar-hi el nostre granet de sorra. Estic segura que d'aquí sortiran moltes idees i iniciatives per continuar la feina i us animo a dur-les a terme.

Moltíssimes gràcies per comptar amb nosaltres; dono pas al Ricard, que ens n'explicarà més coses.

### Presentació Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos

**Ricard Guillem, coordinador territorial Catalunya, Comunitat Valenciana, Múrcia i Balears de CaixaBank Dualitza:** Bon dia a tothom. Gràcies per estar ací i per escoltar les coses que fem en el dia a dia i que pensem que us poden ser interessants.

A mi em toca parlar d'una investigació que duem a terme anualment i que naix de l'Observatori de la Formació Professional. Fa uns anys, CaixaBank Dualitza, analitzant com estava el tema de les dades, va veure que no hi havia cap espai on poder bolcar les dades consolidades de formació i ocupació. Així es crea l'espai Observatori de la FP, i anualment anem bolcant totes les dades sobre formació i ocupació i traiem informes anuals i mensuals.

**Fer un cicle dual, poder compaginar els estudis amb la part pràctica, és valuós perquè fins que no comences a treballar, no veus la realitat de les coses**



Hui el que vull donar són les dades principals de l'últim informe que vam fer i que es vincularà a la nova Llei de formació professional. Recordeu que són dades consolidades, per tant les últimes dades són de 2021 perquè és l'única manera de tindre les dades reals, encara que després sempre hi ha contradiccions en algunes comunitats autònomes, que diuen que no els ixen igual. És que la gestió que fas després de les dades en els diferents territoris és diferent dels criteris que es fan en l'àmbit central; per tant, per poder-les igualar treballem amb les dades consolidades.

Jo us volia contar què és Dualitza, però Patricia Trillo ja us ha explicat més o menys qui som, que som una fundació petita que venim de Bankia, que som nou persones que intentem ser on ens necessiten i que tenim convenis signats amb administracions públiques, associacions empresarials, associacions educatives, i intentem fer soroll i contribuir a esta pluja fina que a poc a poc va calant perquè les coses en formació i en qualificació vagin canviant.

Sempre m'agrada començar amb aquestes dues preguntes perquè tothom pugui reflexionar:

- Quins nivells de qualificació necessita el mercat de treball? El nivell que tenim, és l'adequat? Cap a on volem anar? Si volem anar cap a una societat productiva i del coneixement, el que tenim és correcte?
- Pel que fa a l'empresa, quines qualificacions i competències, saber fer, necessiten incorporar a curt i mitjà termini les vostres empreses? Siga ajuntament, siga una fundació, una entitat financera... Quines competències necessita tenir la meua empresa. Les tinc? Què estic fent per aconseguir-les?

**Anem cap a una societat de coneixement en què hi haurà més oportunitats d'ocupació en els cicles mitjans, on les empreses podran trobar talent**

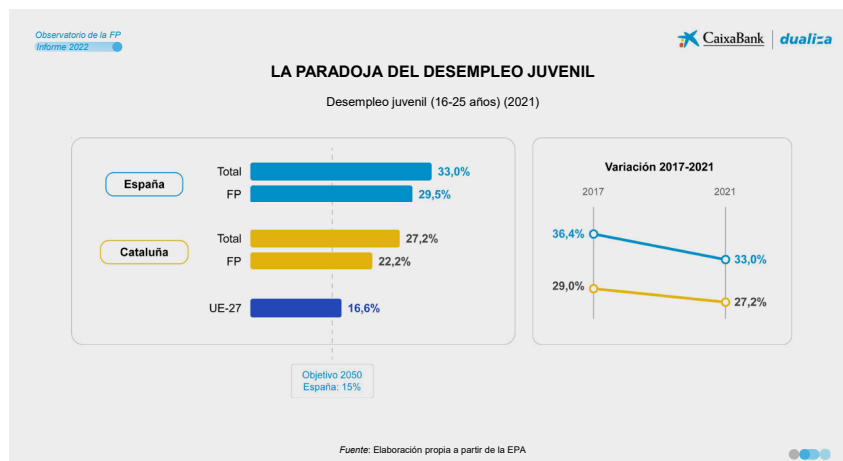
És una reflexió molt interessant que, normalment, el dia a dia no deixa que les empreses o les entitats la puguin fer. Al final, les qualificacions no deixen de ser com peces de trencaclosques que vaig muntant i que serveixen per crear una estructura que dona resposta a un projecte, que dona resposta a una necessitat de servei, i tot això sobre la base d'estes peces de trencaclosques que jo em permeto anar muntant. El trencaclosques el puc muntar bé, el puc muntar malament, pot ser més costós del que realment podria ser, potser no siga rendible perquè està mal muntat...

La FP està de moda. No, de fet, el món empresarial cada vegada té més consciència de la importància de la formació professional perquè té una necessitat de persones. El 80% de les empreses considera que la captació del talent és una de les seues principals preocupacions. D'aquest 80%, el 9% diu que no arriba a aconseguir la persona. Crec que, avui dia, la FP és l'estratègia més adequada per a captar talent a les empreses, perquè si anem amb la idea d'anar cap a una societat de coneixement, cada vegada els treballadors de base perdran oportunitats d'ocupació i anirem a tindre més oportunitats d'ocupació en els cicles mitjans, i principalment allí és on està la FP i on les empreses podran trobar talent.

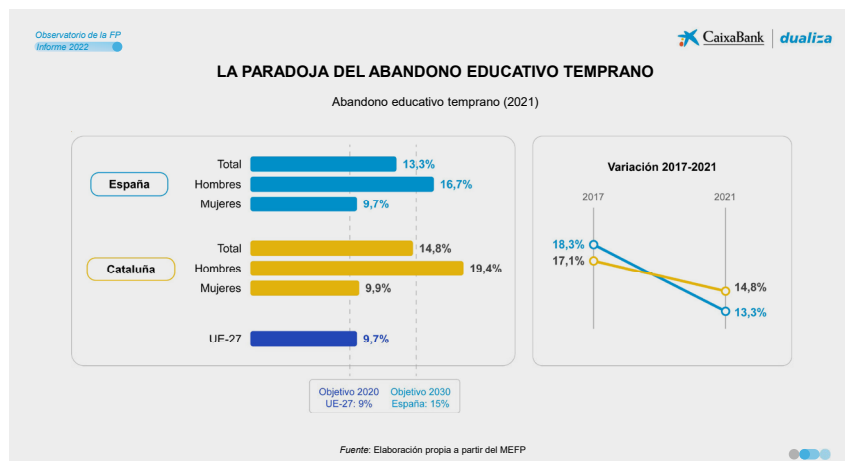
La FP està de moda, tot i que encara hi ha moltes veus que parlen malament de la FP, però generalment tothom que hi ha passat en parla bé. És el moment de canviar el llenguatge i parlar en positiu de la FP. Moltes vegades s'arrossega alguna cosa del segle passat i la FP ja té professionals en el mercat de treball increïbles, té estudiants implica-

díssims; a la FP van estudiants bons i estudiants menys bons, i no passa absolutament res; també hi van estudiants que en el sistema normal han fracassat i ací el sistema de FP els acompanya i els millora. Quan estàs malalt i el metge no ho encerta, has de canviar de metge o d'hospital, i segurament t'ho encertaran i seguiràs endavant, oi? Doncs aquí, a la FP, passa igual.

Estem de moda, en premsa estem cada dia, però el tema de la comunicació és complex, perquè no es comunica suficient. Només es transmeten les coses més dolentes, com la falta d'oferta formativa, que hi ha alumnes que no arriben..., però tot allò que passa al llarg de l'any no es comunica. En tinc un exemple: nosaltres muntem ací a Barcelona les 24h d'innovació Barcelona per CaixaBank Dualitza. Ens costa moltíssim comunicar-ho, no hi ha manera que vingui la premsa i veja que les 24 empreses més importants del país estan treballant amb 1.200 alumnes per trobar reptes en 24h. Això que és tan increïble i és un esdeveniment tan especial, no aconseguim que la premsa ho comunicui. La reflexió és que s'ha de comunicar més el que es fa a la FP, perquè si volem que tinga ressò social s'ha de comunicar més.

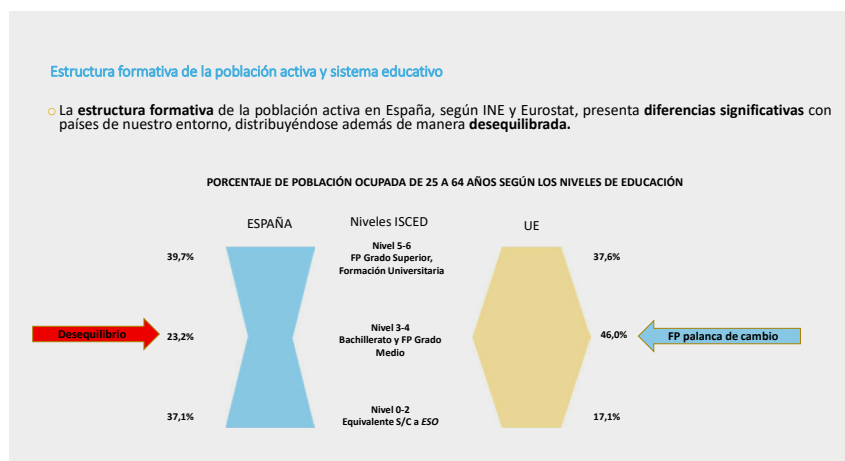


CaixaBank Dualitza naix per intentar donar una resposta als dos problemes que hi havia a la societat: l'atur juvenil, que era impossible, i el tema de qualificació i competitivitat a les empreses. És el que anomenem la *paradoxa de la desocupació juvenil*, en la qual tenim un tant per cent molt elevat de persones aturades i, en canvi, tenim ofertes d'ocupació que no es poden cobrir. És curiós, oi? A Espanya tenim un 33% d'atur i de FP el 29,5%, mentre que a Catalunya el 27,2% i de FP el 22,2%. Per tant, la gent que estudia FP té una taxa d'atur inferior que la gent que no hi estudia. I la mitjana europea, que és el nostre objectiu, està en el 16,6% i hauríem d'arribar fins al 15%. Si veieu la variació entre 2017 i 2021, podem veure com la tendència és anar baixant i cada vegada hi haja menys gent a l'atur. Llegia ahir en *El País* que la taxa de nini —què és un terme terrible— està descendent ràpidament. Tant de bo siga cert.



Una altra dada és l'abandonament educatiu, perquè encara, en aquest país, molta gent acaba l'ESO o el batxillerat i no continua amb els estudis professionalitzadors. Tot això és abandonament escolar. A Espanya en tenim un 13,3% i a Catalunya un 14,4%, mentre que la mitjana europea és d'un 9,7%. Crec que el de Catalunya és pels nouvinguts que han arribat recentment, que són molts i són necessaris, però fan que la taxa d'abandonament hagi augmentat.

Però és bo que vinguin noves persones, ara ho veurem.



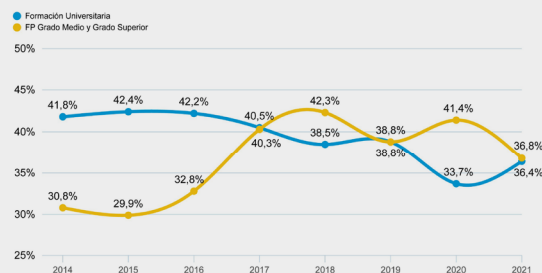
**El nostre model té molta gent altament qualificada a la part superior, molta gent poc qualificada a la part inferior i poca gent de qualificació intermèdia**

Aquest és el model de qualificació que tenim en aquest país, un model en forma d'embol, que té molta gent qualificada a la part superior i molta gent a la part inferior no qualificada o que, sent qualificada, no ho pot demostrar oficialment. S'hauria de tendir al model de la Unió Europea, amb més o menys la mateixa quantitat de treballadors superiors, però cal omplir la part central gairebé arribant al 50% en formació intermèdia, que és el gran repte d'aquest país, i reduir els de baixa qualificació que, amb l'optimització i la robotització, gairebé desapareixeran o seran residuals. Per tant, el principal repte el tenim a la part central, i aquesta formació intermèdia coincideix amb els cicles mitjans, principalment.

**Hauríem de tendir al model de qualificació de la Unió Europea, amb la mateixa quantitat de treballadors superiors, però gairebé arribant al 50 % en formació intermèdia**

## Cambio de tendencia - Ofertas de empleo por nivel educativo (España, 2014-2021).

En el mercado de trabajo, poco a poco, los **perfiles profesionales vinculados a la FP ganan peso**. Las empresas comienzan a darse cuenta de que, en efecto, la FP puede ser una fuente interesante de incorporación de talento para sus equipos.



Fuente: Observatorio Casabank Dualiza Sept. 2022

Pel que fa a titulacions, en principi el que demanàvem més eren titulats superiors i menys titulats de FP, però cada vegada més, el mercat s'està igualant. En l'actualitat, pràcticament hi ha tantes ofertes per als universitaris com per a tècnics de FP.

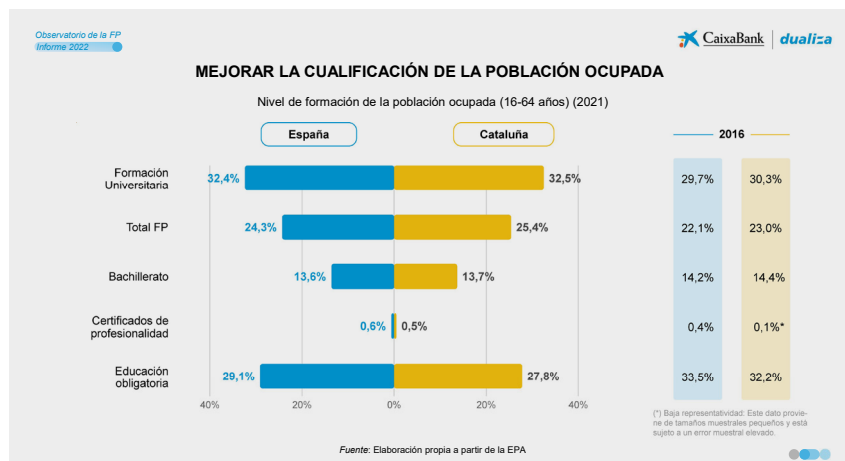
Vosaltres, que sou segurament d'ajuntaments, d'empreses i d'institucions, hauríeu de pensar quins són els llocs clau de l'organització, les vacants de l'organització que donen rendibilitat, si estan vinculades a la FP o si hi poden estar vinculades.

Si hi estan vinculades, allí hi ha d'anar la dual per preparar amb temps les persones que ocuparan aquell lloc. En els llocs clau, no puc esperar que la persona se'n vaja, caiga malalta... Tinc de pensar amb temps quins són els llocs clau, i les vacants importants per a mi, quins llocs tenen més difícil cobertura. Hauria de ser més proactiu i fer coses abans que em passe el que no vull que em passe. O en llocs d'alta rotació, que també ocorre. En llocs complementaris, com en el cas del departament d'informàtica, amb tres enginyers; doncs potser no cal que siguin tots enginyers, puc tenir un enginyer, un tècnic superior d'informàtica i un tècnic informàtic, que es complementen.

Tot açò és una reflexió per veure que el que puc fer és repensar la meva empresa i la meva estructura en clau de FP. Açò implicarà que jo, com a empresa, hauré de ser més proactiu i apropar-me més a les empreses, perquè si no ho faig no tindrè alumnes ni treballadors; fa que jo participe també donant oportunitats de pràctiques a les empreses. Les empreses que no siguin més proactives en aquest tema és possible que en un futur no tinguin treballadors.

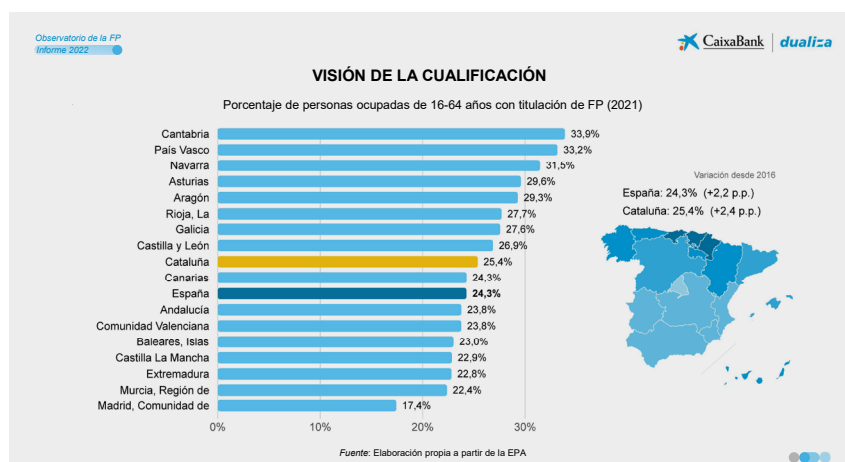
Com veurem després, estem vivint tres transicions: la transició digital-ecològica, la transició energètica-mediambiental i la transició sociodemogràfica. Les tres tenen una implicació molt forta en la qualificació i en la formació professional. Només en faig esment perquè segurament Oriol parlarà d'aquest tema.

**Ajuntaments, empreses i institucions haurien de pensar si les vacants de l'organització que donen rendibilitat estan vinculades a la FP o hi podrien estar**

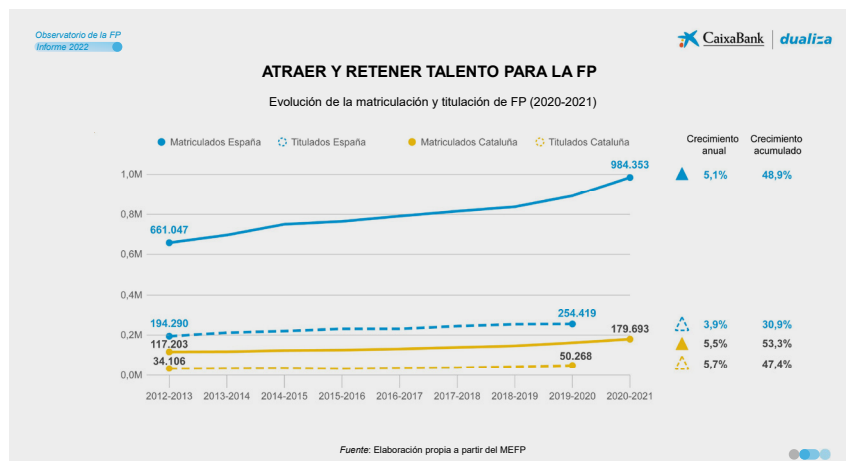


Aquesta és l'estructura de qualificació del nostre país. Si sumem la gent que acaba batxillerat i la gent d'educació obligatòria, són perfils que no han rebut una formació professionalitzadora. Estem parlant del voltant del 50% a Espanya i del 50% a Catalunya, de persones que han estudiat però que no han acabat amb una formació professionalitzadora, que avui és clau per a poder-se inserir en el mercat de treball i poder-se mantindre en el mercat, tot i que per a accedir a la funció pública encara no requereixen cap formació professionalitzadora. En molts llocs estan demanant ESO o batxillerat i no una formació professionalitzadora. La Funció Pública tindrà de repensar que aquests perfils d'accés siguin més professionals.

Açò és una lluita meua, personal, ja que pense que el reconeixement de la FP passa perquè també la Funció Pública la reconega i la incorpora en els catàlegs professionals.



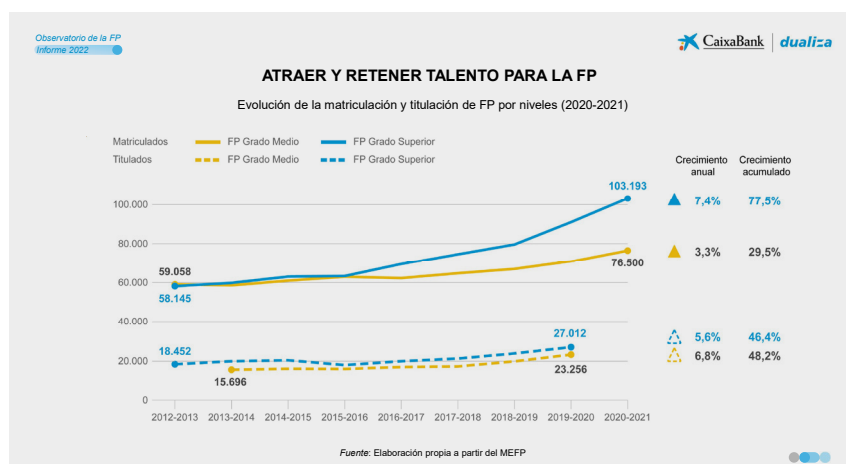
Si mirem en conjunt, del total de la població ocupada a Catalunya estem en el 25,4 % de treballadors que tenen FP. En Espanya estem una mica per sota, el 24,3 %. El País Basc, per exemple, està en el 33,2%.



Què està passant en l'oferta i la matrícula? Estem creixent ràpidament pel que fa a l'oferta. Són dades del 2021, a Espanya no arribem encara al milió, però en l'actualitat estem en el 1.100.000 i a Catalunya estem en 179.000.

El que passa és que la matrícula està creixent a un ritme anual de 5,1% i acumulatiu de 48,9%. Si ho comparem amb els titulats, veurem que els titulats no creixen al mateix ritme. Per tant, tenim un problema seriós, i és que estem creant molta oferta formativa però no s'està titulant la gent que s'hauria d'estar titulant. Per tant, tenim un problema d'eficiència del sistema.

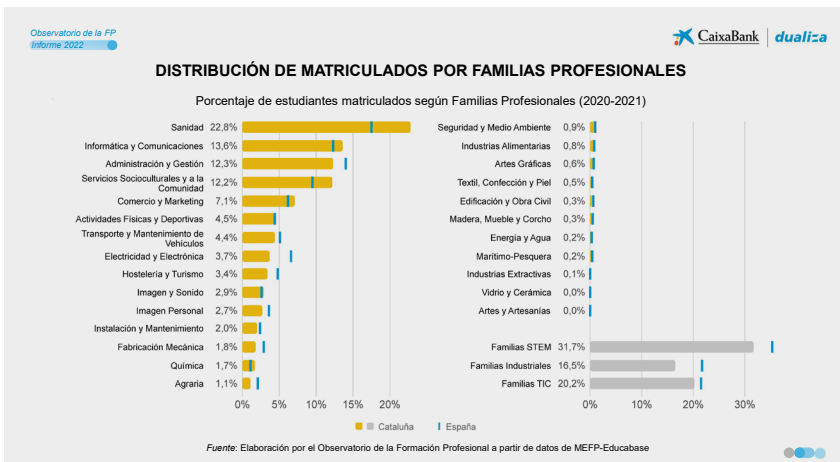
Si mirem a Catalunya, tenim un creixement anual del 5,5% i de titulats anem una mica millor, 5,7%. No va tan malament. El creixement acumulat és del 53,3% i el 47,4%.



Què passa amb els graus? Veiem que l'increment anual del grau superior és del 7,4% i l'acumulat és del 77,5%, ha anat disparat. En el cas del grau mitjà és inferior; el creixement ha sigut del 3,3% i l'acumulat del 29,5%, per tant queda molta feina per al cicle mitjà, quan és evident que a Europa necessitem este conjunt de persones formades, este conjunt de treballadors.

Si mirem els titulats, veiem que el grau superior té un creixement anual del 5,6%, i el grau mitjà del 6,8%.

S'estan titulant més en el cicle mitjà que en el superior, a pesar que tots pensem el contrari. Així és com veiem si s'ha fet un bon treball per part dels docents. Açò és estadística pura.



Les cinc primeres famílies professionals és on hi ha la gran matriculació de FP. Sempre he dit, però potser és una cosa meua, que sanitat és la primera perquè és l'única família professional que totes les professions tenen reconeguda. Si no has fet un cicle de sanitària i no tens el reconeixement, no pots treballar. En canvi, a la resta, no passa. Algun dia intentaré investigar què és el que ocorre...

**Sanitat és la primera de les cinc famílies professionals, on hi ha més matriculació, potser perquè és l'única que totes les professions reconeixen**

**INSERCIÓN LABORAL POR FAMILIA PROFESIONAL**  
 Afiliación a la Seguridad Social de los titulados de FP Grado Medio al primer y cuarto año por familia profesional. España (2017-2018)

Familia Profesional	Titulados FP Grado Medio	Tasa afiliación primer año	Tasa afiliación cuarto año
Actividades Físicas y Deportivas	4.296	29.8%	62.9%
Administración y Gestión	12.853	36.0%	64.9%
Agraria	2.127	38.0%	69.3%
Artes Gráficas	898	33.0%	59.6%
Comercio y Marketing	4.526	37.8%	63.2%
Electricidad y Electrónica	6.275	38.7%	69.5%
Energía y Agua	10	*	*
Fabricación Mecánica	3.235	58.1%	79.4%
Hostelería y Turismo	4.822	52.4%	69.0%
Imagen Personal	5.255	45.2%	68.5%
Imagen y Sonido	840	25.0%	54.9%
Industrias Alimentarias	1.268	46.9%	66.8%
Industrias Extractivas	47	*	*
Informática y Comunicaciones	8.174	24.9%	61.7%
Instalación y Mantenimiento	3.028	52.3%	77.0%
Madera, Mueble y Corcho	571	46.2%	71.3%
Marítimo-Pesquera	479	47.6%	67.7%
Química	765	37.9%	66.4%
Sanidad	25.785	54.9%	71.0%
Seguridad y Medio Ambiente	212	43.6%	66.8%
Serv. Sociocult. y a la Comunidad	6.896	42.3%	67.1%
Transp. y Manten. de Vehículos	7.046	55.0%	78.7%
Total	99.968	44.5%	68.7%

(\*) La muestra no es representativa.

Fuente: Elaboración propia a partir de MEFP-Educabase

**INSERCIÓN LABORAL POR FAMILIA PROFESIONAL**  
 Afiliación a la Seguridad Social de los titulados de FP Grado Superior al primer y cuarto año por familia profesional. España (2017-2018)

Familia Profesional	Titulados FP G. Superior	Tasa afiliación primer año	Tasa afiliación cuarto año
Actividades Físicas y Deportivas	8.960	53.7%	66.3%
Administración y Gestión	17.453	58.3%	72.1%
Agraria	2.091	51.0%	68.0%
Artes Gráficas	739	54.7%	70.6%
Comercio y Marketing	7.007	56.1%	70.4%
Edificación y Obra Civil	1.001	51.5%	66.4%
Electricidad y Electrónica	7.125	64.2%	75.6%
Energía y Agua	578	58.2%	69.8%
Fabricación Mecánica	3.066	71.6%	79.2%
Hostelería y Turismo	6.691	57.7%	69.4%
Imagen Personal	2.710	57.8%	69.9%
Imagen y Sonido	5.351	45.5%	63.3%
Industrias Alimentarias	643	57.3%	70.2%
Informática y Comunicaciones	10.940	69.0%	80.4%
Instalación y Mantenimiento	2.828	71.7%	77.7%
Marítimo-Pesquera	717	57.2%	69.0%
Química	1.922	61.6%	73.1%
Sanidad	18.081	48.9%	62.7%
Seguridad y Medio Ambiente	2.188	48.9%	64.9%
Serv. Sociocult. y a la Comunidad	20.464	52.4%	66.4%
Transp. y Manten. de Vehículos	3.798	69.3%	77.7%
Total	125.125	56.8%	69.8%

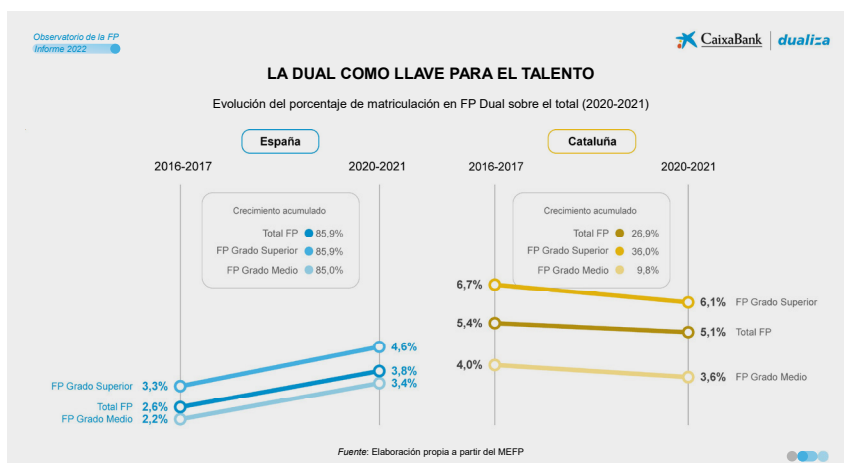
Fuente: Elaboración propia a partir de MEFP-Educabase

**Les famílies més industrials són les que tenen més inserció laboral a curt i mitjà termini, tant en el cicle mitjà com en el superior**

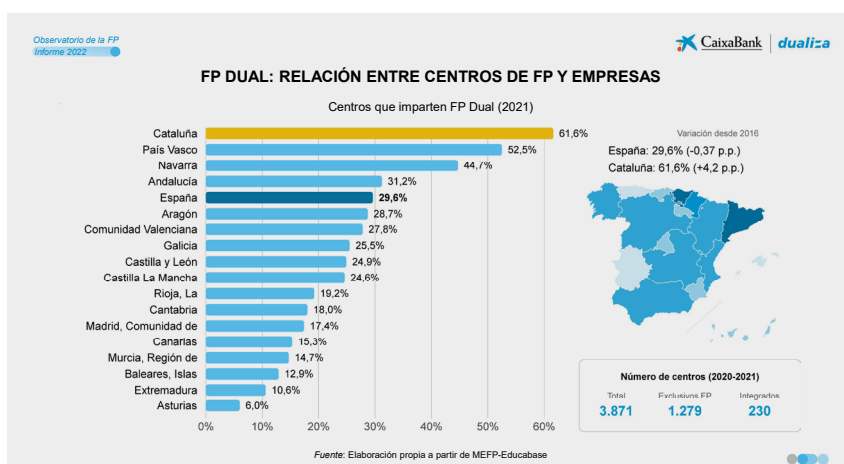
I què passa amb la inserció laboral? Hem analitzat què passa al cap d'un any d'haver acabat d'estudiar i al cap de quatre anys. En el cicle mitjà veiem que les que estan en blau més fort són les de fabricació mecànica, hostaleria i turisme, instal·lació i manteniment... Les més

industrials són les que tenen més inserció a curt i mitjà termini en el cycle mitjà.

En el superior és pràcticament igual: electricitat i electrònica, fabricació mecànica, informàtica i comunicacions, instal·lació i manteniment, i transport i manteniment de vehicles són, segons l'estadística del Ministeri, les famílies professionals que més i millor inserció laboral tenen. Això ens ha de fer reflexionar pel que fa a l'orientació, hem de fer esforços per portar la gent cap a aquestes famílies que demanen les empreses, de les quals hi ha feina i que tenen bones condicions laborals.



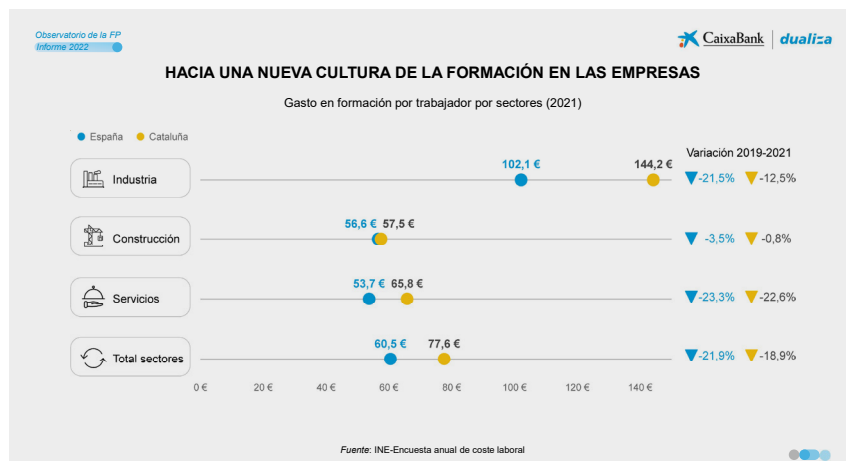
Què passa amb la dual? A Espanya estem en l'actualitat en un 3,8% i a Catalunya estem en el 5,1%. A Catalunya la dada no és oficial perquè el comptatge es fa d'una manera diferent, es fa sobre els alumnes que acaben el segon any, mentre que l'estadística del Ministeri es fa sobre els alumnes que comencen el primer any. Aquesta és la diferència, però són les dades que tenim. De totes maneres, a Catalunya, en l'àmbit de dual, estem molt millor —gairebé el doble que la resta d'Espanya.



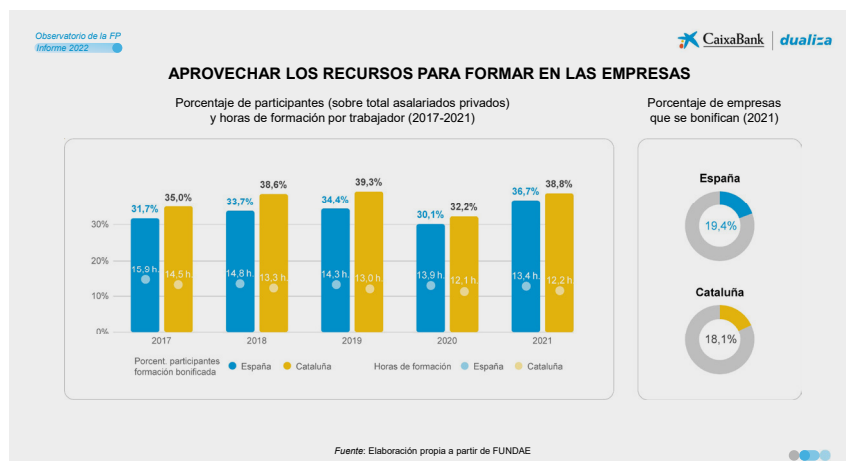
Ens queda per veure una diapositiva sobre quants centres a Catalunya imparteixen la FP dual. El 61,6% dels centres de Catalunya imparteixen FP dual, és la comunitat on més centres imparteixen FP dual. Hi ha un treball important perquè la dual arribe a tots els centres. Fixeu-vos en la diferència, estem per sobre del País Basc i això és un treball important que s'ha fet ací.

**Estem potenciant la FP dual, i ja comptem amb el 61,6% dels centres que la imparteixen a Catalunya i amb el 29,6% dels centres que ho fan a Espanya**





I què passa en la formació contínua? Perquè no tot és la formació dels joves; també hem de parlar de la formació dels treballadors en actiu. Com veieu, encara que Catalunya està per dalt de les mitjanes d'inversió, estem prou allunyats del que hauria de ser. En indústria s'inverteixen 144,2 euros per treballador, a Espanya 102 euros; en construcció s'inverteixen 57,5 euros; en serveis, 65,8 euros, i en total 77,6 euros. Són dades de Fundae.

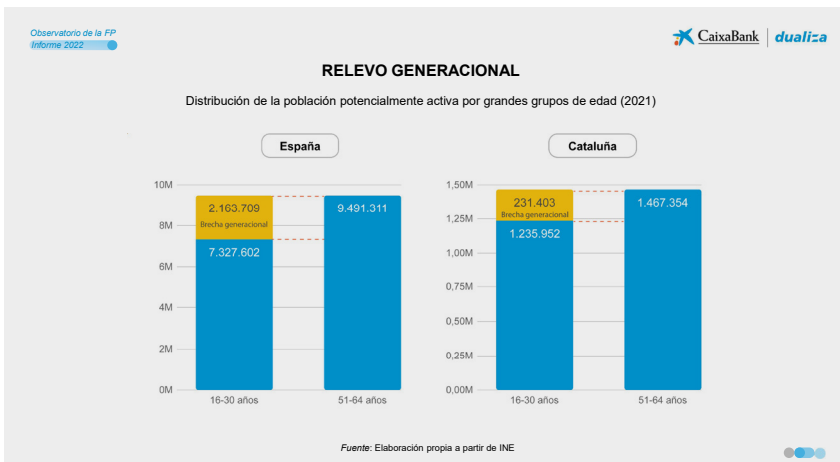


I què passa també quant a les hores? Vegeu que la pandèmia va fer el seu efecte i en l'últim any hi ha participat el 38,8% de treballadors en actiu a Catalunya, que han fet una mitjana de 12,2 h. Açò coincideix amb la formació obligatòria de prevenció de riscos laborals, de qualitat —pràcticament tota la formació de les empreses està feta en aquesta línia. Per tant, la cultura d'aprenentatge a les empreses hauríem de repensar-la, reforçar-la, i que vagi més enllà del que dedica la formació obligatòria.

L'altre repte que tenim és el sociodemogràfic. El *baby-boom* ja és ací i en no res es jubilarà i deixarà pas a nous joves.

En 2022, per cada 100 persones menors de setze anys, a Espanya hi havia 133 majors de seixanta-cinc i a Catalunya 124, però el 2032 per cada 100 joves que hi hagi a Espanya, a Catalunya hi haurà 160 persones majors de seixanta-cinc anys i a Espanya 186.

**El 2032, per cada 100 joves hi haurà 160 majors de seixanta-cinc anys a Catalunya i 186 a Espanya**

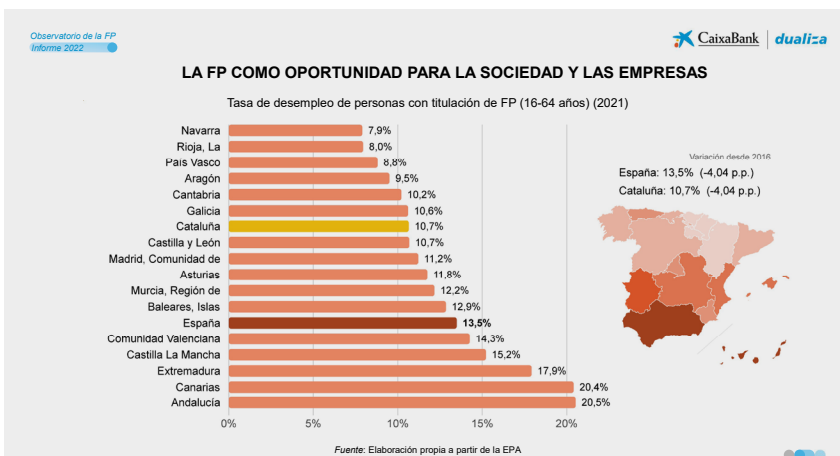


Per tant, tenim un problema demogràfic, hi ha un *gap* important entre les persones que eixiran del mercat de treball i les que s’hi incorporaran. Aquest *gap*, sí o sí haurem de pensar com cobrir-lo. No hi ha d’haver cap persona que no estigui qualificada, perquè el sistema a la nostra societat necessita gent qualificada per poder treballar, i si ja estàs qualificat tindràs millors condicions de vida. S’haurà de repensar com acollim els nous, haurem de formar-los, donar-los unes bones condicions de vida perquè ens fan falta. Les empreses també hauran d’invertir més en formació contínua, perquè els llocs que no es poden cobrir perquè no tenen perfils externs potser els hauran de cobrir amb perfils interns, i caldrà fer més formació contínua, perquè amb la velocitat dels canvis una persona que no es formi automàticament quedarà fora del sistema. Açò també contribuirà que aquesta bretxa de gènere no siga cada vegada més gran.

**Cal encaixar l’aportació de les persones que venen d’altres països facilitant-ne la integració i qualificació professionals**

Quant a la immigració, en la població de 16 a 34 anys, en estudis superiors, a Espanya el 35,6% són espanyols i el 21,8% són immigrants; a batxillerat i FP grau mitjà, el 32,5% són espanyols i el 33,4% són estrangers, i fins a la ESO el 31,9% són espanyols i el 44,8% són immigrants. Això significa que les persones novingudes estrangeres estudien menys, probablement perquè tenen pitjors condicions per a poder-ho fer.

A Catalunya estem veient que hi ha més estrangers estudiant FP. De grau mitjà n’hi ha un 13,2% —per damunt d’Espanya, que està en un 8,7%—; de grau superior un 9,6%, davant el 6,8% d’Espanya, i el total és de l’11,1% davant el 8,3% d’Espanya. Per tant, ací sí que s’està treballant més perquè els nous estudiïn més FP.



Hi ha una figura que ens agrada molt i és la de la taxa de desocupació de persones amb titulació de FP, és a dir, la diferència entre les persones que tenen estudis i les que no en tenen. A Espanya està en el 13,5% i a Catalunya en el 10,7%. Per tant, a Catalunya les persones que tenen formació accedeixen més ràpidament al mercat de treball que les persones sense FP.

Tot açò té unes implicacions molt importants en la nova Llei de FP. En primer lloc, perquè la Llei de FP planteja els reptes que Europa li ha plantejat de qualificació, obertura de centres, autonomia de centres, internalització i emprenedoria. Tot açò ho planteja Europa i el que fa l'Estat és passar-ho a la llei. La Llei preveu la integració de sistemes, ja que des dels anys 90 estem parlant de la importància de tenir un sistema únic amb passarelles per poder formar-se al llarg de tota la vida.

Finalment, la llei haurà de facilitar l'aplicació de tot el que s'ha acordat en l'àmbit autonòmic per intentar que totes les autonomies vajan més o menys al mateix ritme. Una de les grans crítiques que s'ha fet a la FP dual era que cada comunitat tenia el seu reglament diferent i era molt difícil, per a les grans empreses, gestionar la FP dual.

La Llei ens planteja reptes de país, ens planteja actualitzar la llei, unificar sistemes, un nou mercat laboral amb noves exigències i un nou marc de relació laboral.

I, doncs, ho deixariem ací. Moltes gràcies. Passe la paraula a Oriol Homs, que és l'investigador principal de la investigació sobre el canvi de perfils professionals amb la mirada a 2030.

### **Ponència "Canvis en els perfils professionals i necessitats de la formació professional. Perspectiva 2030"**

**Oriol Homs, sociòleg i autor de l'estudi elaborat per CaixaBank Dualitza en col·laboració amb la Fundació CEOE:** Bon dia a tothom. Em fa especial il·lusió ser aquí avui amb vosaltres perquè els estudis que hem fet els vàren presentar a Catalunya a Foment i hem treballat amb el transport, però en aquest Fòrum de la Comissió de Formació del Pacte Industrial em sembla que es tractaria de resumir-ne molt breument les idees bàsiques i poder-les treballar amb vosaltres, que esteu al dia i teniu un coneixement profund de la problemàtica per poder avançar. El Ricard ens ha presentat molt bé la situació en què està la formació professional en relació amb el mercat de treball i ara hauríem de pensar com volem estar. El problema no són tant els objectius, que crec que són àmpliament compartits, sinó les solucions concretes i fer-ho. És d'una gran riquesa poder debatre amb tots vosaltres com es pot passar d'aquesta situació a la situació desitjable.

M'agrada començar amb una idea que ajuda a entendre el que ha presentat el Ricard, que és per què s'estan produint tots aquests canvis. Crec que ens hem de situar en aquesta transició de la societat industrial a la societat digital o de coneixement, com li vulgueu dir, però estem en una transició ja fa anys, dècades. Internet va sortir en els anys vuitanta del segle passat i estem a l'any vint-i-tres del segle següent. Aquestes transicions de societat no es fan així, per art de màgia o en dos anys o tres, sinó que són processos de profunda transformació de moltes coses, no només de la tecnologia, sino també de la societat, les institucions, les escoles, la cultura..., moltes coses que estan canviant per adaptar-nos a nous tipus de formació.

Dic això, i ho recalco, perquè aquests anuncis, aquestes batzegades que ens fan, com la del GPT, ens espanten, però estem en un procés

**La nova Llei de FP planteja la convergència amb la UE, la unificació del sistema formatiu i l'harmonia en la implementació a les comunitats autònomes**

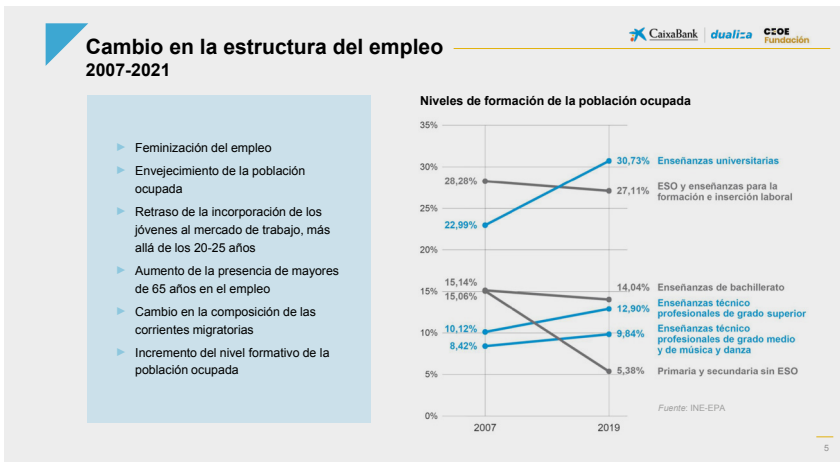
d'acceleració cap a l'infinit. Si ho analitzem històricament, els cicles de canvi de societat són cicles d'una societat que neix, madura i mor, i en torna a transitar una altra que torna a néixer, torna a madurar i torna a morir. Quants anys vàrem estar a fer la societat industrial? Uns quants. Quants anys tardarem a construir la societat digital? Uns quants. En portem ja uns quaranta. Quants més ens en queden? Cinquanta? Vuitanta més? No ho sé. Estem en aquest procés, i ho dic perquè totes aquestes informacions que ens arriben fan de la societat gent espantada i desorientada, i això ens impedeix a atrevir-nos a construir una nova societat quan estem en el millor moment. Vull dir, quan la casa està feta t'hi adaptes, pintes una miqueta, arregles el que vulguis i hi poses un moble, però no fas la casa. Ara estem en el moment de fer la casa de tots, la societat digital l'estem construint ara.

La segona qüestió que us voldria comentar és que preparant la intervenció d'avui, he tornat a entrar a la pàgina web del mapa de les ocupacions de Telefónica. Us aconsello que ho feu. Ja sabeu que ho fan per web, a través d'Infojobs capten totes les ofertes i diuen el més demandat. Sabeu què és? Desenvolupador/a de programari, gestor/a de projectes digitals, tècnic TIC, administrador/a de sistemes, consultor/a de TIC, desenvolupador/a de pila completa, QA tester, gestor/a de comunitats, arquitecte/a de programari...

Si mirem això, el que ens diu és que no sabem les professions del futur, no sabem on anem. Desenvolupador de programari, gestor de projectes digitals... sonen a informàtic, oi? Parlant amb les empreses, elles sí que saben quins seran les professions del 2030. El que potser no saben són els llocs de treball. És a dir, aquí hi ha una ambigüitat del llenguatge. Cal que distingim en el debat el que és un lloc de treball concret. Clar que la informàtica és la tecnologia dominant a la ciutat digital, no podem dir que hi ha una professió d'informàtica per a tothom, com no hi va haver mecànics a l'era industrial. Hi va haver fredsadors, tornadors, cablejadors, etc. Per tant, hi ha un procés d'especialització de la tecnologia informàtica? Evidentment. Que això origina llocs de treball que es combinen? Evidentment. Estem en aquest procés, i crec que ho hem de tenir en compte en el debat, perquè això té molta importància en la formació. Farem un cicle de desenvolupador de programari o farem un cicle d'informàtica i després l'especialitzarem perquè desenvolupi la tasca que l'empresa necessita?

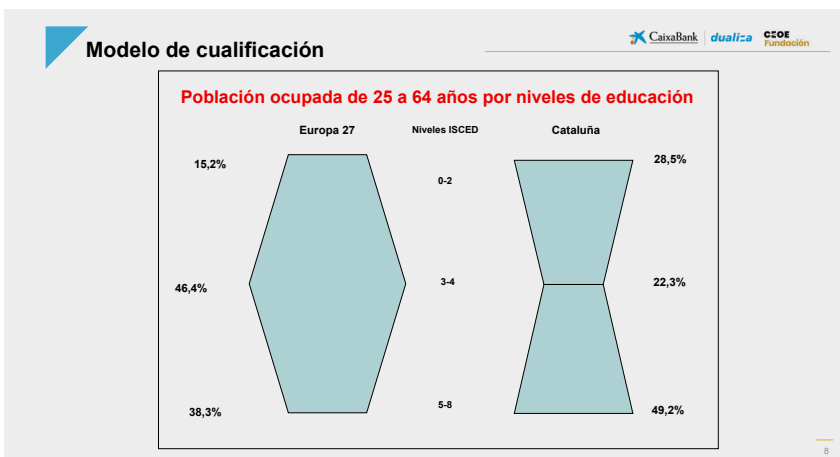
Aquest debat és important mantenir-lo entre nosaltres perquè configura com volem organitzar l'oferta formativa. Ara estem molt focalitzats a generar molts cicles molt especialitzats sobre una cosa que, amb tota la raó, demana l'empresa, però quan acabin d'aquí a un parell d'anys aquesta tecnologia serà la predominant, trobarà l'empresa aquesta tecnologia? Ja veureu quines són les conclusions de l'estudi que hem fet.

**Les empreses saben quines seran les professions del 2030, el que potser no saben són els llocs de treball concrets**



En aquest context, s’ha explicat molt bé el Ricard. Hi ha molts factors que estan influïent en el procés de canvi —sociodemogràfic, tecnològic, social, etcètera— i és on hem de situar tots aquests canvis. Les qualificacions que han augmentat més són les d’universitaris i de formació professional, i han disminuït les d’ESO i batxillerat. Per tant, ens trobem en una onada creixent de demanda de qualificació i tenim aquesta perspectiva positiva d’ocupació per als propers anys. Des que Jeremy Rifkin va venir al Primer Congrés Internacional del Mercat de Treball a Barcelona i va dir que el treball s’havia acabat, el treball ha augmentat. Com que és un savi, va rectificar i va resituar el seu debat.

Sembla que hi haurà més demanda d’ocupació en els pròxims anys, i aquesta demanda, com també s’ha dit, és de substitució, no tant per ampliació de plantilla sinó per substituir les persones que es jubilaran i sortiran del mercat de treball. Aquest procés és complex per a les empreses. No és que surti aquesta persona i una altra ocupa el seu lloc, sinó que dins de l’empresa hi ha una reorganització, perquè aquesta persona estava en un lloc, surt i s’ha de veure a qui es col·locarà en aquest lloc o si s’aprofita per reestructurar el seu lloc de treball i n’entra un altre en un altre lloc. Això ara ho podem preveure. Quan una empresa diu que no sap qui contractarà l’any que ve, això passava a l’era industrial. Ara, si el 80% dels contractes que farem en un any són de substitució, en sabem el dia i l’hora. Jo demanaria a les empreses que el dia 1 de gener poguessin indicar els centres quanta gent necessitaran. Això és possible perquè, vagin com vagin els negocis, es poden amortitzar alguns llocs de treball, però el grau de planificació que podem tenir en aquest context és superior al que teníem si el problema era tenir o no comandes.



Ja heu vist aquest esquema, però fixeu-vos que quan ens diuen que hi ha vacants i no trobem personal, és clar que no en troben, perquè no n'hi ha. De FP, no n'hi ha en el mercat de treball. Tenim el 22% i necessitem el 46% si volem aproximar-nos a Europa. No n'hi ha, ni n'hi hauran perquè no han nascut, l'esquema de l'envelliment és clar. O ens espavilem per duplicar l'oferta de formació professional en els pròxims anys o les empreses no tindran més remei que agafar els sobrequalificats i els infraqualificats perquè no troben personal. Fixeu-vos en la implicació que té això en el debat entre nosaltres.

D'aquest marc, què és el que ha canviat?

Diuen que saben les professions que es necessitaran d'aquí a 2030, però tots els llocs de treball, totes les institucions, hauran de fer una feina diferent de la que estan fent ara. El contingut de les competències està canviant a gairebé tots els llocs de treball.

El problema no és tant que no coneguem, sinó que coneixem però el canvi és impressionant. La major part de les professions treballaran de manera diferent en els pròxims anys. Aquest és el gran repte que des de la formació tenim en aquests moments.

Diem que hem de gestionar el talent, les competències... Sí, molt bé. Però quines? Els cinc grans eixos que defineixen les qualificacions són:

- **L'eix de relació amb la tecnologia.** El contingut del treball depèn de la relació persona-màquina, persona-tecnologia, persona-ordinador... Això és el que està canviant, perquè fins ara a l'era industrial el treballador conduïa màquines, premia botons, vigilava màquines, i ara les màquines funcionen de manera més autònoma. La funció dels treballadors és diferent. Quan les empreses ens descrivien els llocs de treball i les necessitats, ens deien que havien de controlar, planificar, programar, coordinar... Aquests verbs són molt diferents dels verbs que abans eren conduir una màquina, un torner havia de conduir un torn... Ara el torn va solet, però s'ha de coordinar, s'ha de vigilar el torn, s'han de programar els canvis de no sé què... Tot aquest llenguatge que ens expressen les empreses vol dir competències diferents, coneixements diferents, habilitats necessàries dels treballadors per fer el que ja sabem que faran.
- **L'eix de gestió de la informació.** Si hem incorporat tanta informació a les màquines i les hem informatitzat tant, abans era el treballador qui donava les instruccions a la màquina i ara és la màquina qui té la informació i li diu al treballador: "ei, que estic fent tot això". Són pantalles que donen la informació que el treballador ha d'interpretar i, per tant, la capacitat analítica d'interpretació de dades del treballador ha augmentat respecte del perfil del treballador de l'era industrial. Aquest eix ha canviat moltíssim i ha augmentat el seu pes en el conjunt de la qualificació.
- **L'eix en polivalència-especialització.** Quan es defineixen qualificacions, un dels problemes difícils de resoldre és on acaben les competències d'un i comencen les de l'altre. El grau de polivalència d'especialització té una qualificació determinada, i això està canviant perquè les empreses diuen que necessiten

**Les empreses demanen gent especialitzada, però també polivalent; persones expertes en allò en què treballaran un cert temps i alhora capaces d'adaptar-se al canvi**

gent més especialitzada, però també més polivalent, i jo penso: “aclariu-vos, perquè no us entenc”. Les empreses necessiten persones capaces d’adaptar-se a més elements de canvi que hi haurà perquè tota la digitalització de l’empresa està connectant tota l’empresa i el treballador que ocupa un lloc de treball no és un lloc de treball aïllat, sinó íntimament relacionat amb el d’abans, amb el de després, amb els proveïdors, amb els clients, amb el departament de comercial, amb l’oficina tècnica...

Tot això està més connectat avui a l’empresa. Aquest treballador ha d’entendre més el conjunt global en què treballa, però alhora no pot ser una persona que sàpiga de moltes coses, però que no sàpiga fer res, sinó que ha de ser súper especialitzat en allò en què treballarà durant un cert temps.

Em va sobtar molt una farmacèutica que vaig visitar, en plena covid, amb un ERO. Em van explicar que el seu problema va ser que havien hagut de passar de fabricar aspirines a fabricar vacunes i es va reorganitzar tota la planta. Per passar d’aquesta producció a l’altra es requeria un procés d’adaptació. Si haguessin tingut un personal molt més polivalent, hauria estat més fàcil.

Això de la polivalència-especialització, què és un concepte una mica complicat, crec que és una característica molt important i que té grans conseqüències per a la formació. Hem de fer cicles molt més especialitzats, molt més polivalents. No una cosa o l’altra, sinó tots dos. Hem de formar gent que tingui més capacitat de polivalència i, alhora, més especialitzada en el lloc que necessita l’empresa concreta a la qual va dirigit. La FP dual, com a combinació entre formació i empresa, és l’instrument que ens facilita aquesta nova tendència de més polivalència i més especialització al mateix temps a les empreses.

- **Leix competències tècniques - competències soft.** Les competències transversals són la clau, però les tècniques són essencials perquè hem de saber fer alguna cosa a més de relacionar-nos, prendre decisions, ser creatius, etcètera.

Totes les empreses ens diuen que augmenta el pes de les *soft* perquè les competències transversals sempre han estat importants. El bon treballador era el que sabia fer la feina, però també sabia liderar, s’implicava, sabia comunicar, sabia coordinar els equips... Aquests són els que van pujar a comandaments intermedis.

Per tant, sempre han estat importants les *soft* però ara una mica més. No és que tot sigui *soft* sinó que n’ha augmentat el pes perquè sabem que en els processos complexos un petit canvi en la combinació dels factors que hi intervenen fa efectes molt diferents. Una mica més d’oli a la maionesa, talla la maionesa. I només és una mica més d’oli, no és que sigui diferent. Per tant, una mica més de *soft* ens dona un perfil molt diferent.

- **Leix autonomia-dependència.** L’altre gran dilema quan definim perfils és on arriba la vertical, els perfils superiors i els inferiors.

Venim d’un model industrial en què quan un treballador entrava se li deia: “Tu, el que has de fer és obeir, fer el que et jo

**La FP dual, com a combinació entre formació i empresa, és l’instrument que ens facilita aquesta nova tendència de més polivalència i més especialització**

**Les competències transversals són la clau, però les tècniques esdevenen essencials perquè cal saber fer alguna cosa a més de relacionar-nos, prendre decisions o ser creatius**

et digui i prou. Quan entres, deixa els teus problemes, centra't en això i fes el que jo et digui". Ara no volem aquest tipus de treballador. Ara es diu que ha de ser un treballador implicat, creatiu, motivat i que prengui decisions però no totes: volem un prototipus de treballador molt diferent del dels germans Marx, que feien funcionar cargols. Necessitarem anys i dècades per fer aquest prototipus de treballador, igual que vàrem tardar dècades a fer el treballador que era molt productiu en el seu procés de producció. Avui volem que l'autonomia sigui més alta que en els de baix, no només en els de dalt, i aquest és un canvi molt important que afecta la formació i les empreses. Si escollim el millor talent, seleccionem la millor persona, la incorporem al cap de quinze dies i el seu cap li diu que ha comès un error, que és un desastre, "calla que aquí mano jo i fas el que jo dic", s'ha acabat el talent d'aquesta persona, perquè les competències transversals no s'ensenyen, es desenvolupen o s'entrenen. O hi ha una organització del treball que afavoreix aquest tipus de treballador tot l'any o aquest treballador no es produirà, es cremarà com passa en una gran part dels nostres treballadors. L'esgotament professional (*burnout*) és una de les grans malalties del nostre segle, perquè estem demanant que el treballador sigui creatiu, que prengui decisions, però si les prens i t'equivoques o el cap està de mal humor, s'ha acabat.

Fixeu-vos que aquests canvis en el contingut del treball estan implicat canvis molt importants, més profunds i difícils, més globals de models organitzatius de les empreses.

Arribem a la conclusió que els canvis estan afectant moltes professions, no només unes quantes d'emergents.

En sectors com per exemple les TIC, ja trobem perfils nous que no existien fa vint anys. Són pocs, la major part tindran camps de contingut de coses que ja coneixem. Anem a integrar professions. Per exemple, els de manteniment han de mantenir màquines automatitzades, informatitzades, i necessiten algun coneixement d'informàtica o, com a mínim, han de poder parlar amb els informàtics per veure com fer funcionar aquella màquina. Si no tenen cap noció de llenguatge informàtic, els costa aquest treball en equip, i l'informàtic, si no té cap coneixement del sistema tecnològic se li fa difícil parlar amb els de manteniment perquè parlen llenguatges diferents.

En bona part de les professions, veiem que hi ha una hibridació, és a dir, que en una professió hi ha un mòdul o una part d'una altra professió típica que el necessita perquè ha de treballar més en equip. Ha de tenir més globalització de "què necessita saber una persona que portarà un sistema informàtic, robotitzat?". Doncs que entengui el sistema tecnològic. No cal que sàpiga el seu paper concret en el lloc de treball, ja li ensenyaran, ja l'aprendrà. El que cal és que entengui la globalitat. No la seva màquina, sinó la globalitat del problema del sistema tecnològic de l'empresa.

Per tant, aquesta hibridació és per on van els canvis en les professions, aquesta polivalència especialitzada, l'augment de les *soft*... És clar que hi ha escenaris oberts, que no està tot tancat. Ja ho anirem veient amb temps, no d'avui per demà. El xat GPT no serà útil fins d'aquí a unes quantes dècades, l'hem d'assajar ara ràpidament per poder-ne



aprendre i en algunes coses ja es pot aplicar, però nosaltres encara trigarem. Tenim temps de regular, de pensar, d'organitzar aquests grans canvis.

Entenc que les fronteres entre les professions es dilueixen, i la meua idea és que hi ha una constel·lació de nòduls professionals interactuats i interrelacionats entre ells. Uns nòduls més forts i altres més dèbils, uns que absorbeixen més i els altres més dependents, però aquest mapa ja no és un mapa de compartiments estancs entre professions, sinó molt més intercultural. Això porta a una nova cultura del treball, i una nova cultura del treball porta necessàriament a una nova cultura empresarial de gestió de recursos humans. Aquest concepte em sembla clau. Per exemple, podem contractar el millor jugador del món, però si no entrena cada dia no marcarà gols. Les empreses podem contractar el millor talent, però si no el tenim entrenat cada dia l'empresa no serà productiva. Per tant, aquest entrenament —en anglès, *training* significa tant 'formació' com 'entrenament'— és molt important. Necessitem tenir una organització del treball i s'ha de mantenir al dia i entrenada tota la nostra plantilla. Aquesta serà la plantilla més productiva, no només la que contracti millors talents, sinó la que tingui activat i entrenat el talent que té a l'empresa. Cal començar a construir aquest canvi ja i això comporta un canvi en la cultura de formació professional.

Aquestes serien, al meu entendre, les conclusions de les aproximadament quaranta entrevistes a empreses de tot tipus i sectors a Espanya, a les quals hem demanat què està canviant, com ho veuen, què estan fent, com formen el personal, etc. Hi ha molts estudis que et descriuen tot això, però el que importa és interpretar i situar bé les dades que tenim per poder treure les conclusions correctes. Per a mi, n'hi ha dues que són molt importants i sobre les quals discutirem a continuació.

Per exemple, em deia una empresa farmacèutica de Navarra, on hi ha un gruix important: "Vosaltres, fa poc heu aconseguit que s'aprovi un cicle especial per al vostre sector farmacèutic", i els dic: "sí, estem molt contents perquè hi hem estat treballant molts anys i ja ho tenim". "N'esteu molt contents... Al meu poble no hi és en el centre i vaig al certificat d'indústria alimentària i bé, després els reciclo i els adapto i ja em va bé. I l'última adquisició és una noia d'ESO i res més, amb unes competències excel·lents, i jo l'he adaptada". Doncs tenim un problema: si ens hem de respondre les necessitats de totes les empreses en tot el territori, com organitzem la planificació de la formació per fer-ho? El que no podem fer és posar 380 cicles en totes les escoles del territori. La pregunta clau correspon a un ensenyament que vaig extreure del sector de la màquina eina. Els vaig dir: "els que us dediqueu a les màquines, venen màquines?", i em van dir que no, que venen serveis d'innovació tecnològica per assessorar les empreses sobre el seu canvi tecnològic. I vaig dir: "sou una empresa de serveis?", i em van respondre: "sí, nosaltres venem serveis d'innovació tecnològica adaptada a cada empresa. Els millors enginyers els tenim a comercial per entendre els problemes de l'empresa i dissenyar-los la solució. Dintre de la solució hi ha la màquina, evidentment, però ja no venem només màquines, sinó serveis personalitzats".

Des de la formació podem oferir serveis personalitzats a les empreses per resoldre els problemes de qualificació que tenen? Aquest és el gran repte del sistema de qualificació que tenim en aquests moments.

**Les empreses poden contractar el millor talent, però si no el tenen entrenat cada dia l'empresa no serà productiva**

**Des de la FP podem oferir serveis personalitzats a les empreses per resoldre els problemes de qualificació que tenen?**

Per respondre a això, la segona pregunta que faig és: aquesta combinació de polivalència i especialització, com podem organitzar-ho per aconseguir a tot el territori que els joves es formin de tal manera que al final estiguin entrenats en allò que necessita l'empresa particular? És un canvi fonamental en la relació empresa-formació que hem tingut fins ara. Aquesta personalització del servei de formació és possible i ens el podem plantejar, per això necessitem un sistema formatiu que es comprometi a oferir a les empreses el personal que necessiten i unes empreses que es comprometin a contractar el personal que necessiten. Ara formem amb un menú de títols, els enviem al mercat i l'empresa, quan necessita algú, va al mercat a veure si el troba, agafa el que troba i amb això s'apanya. Aquest sistema ens dona el model de baixa productivitat espanyol. A Alemanya, l'empresa contracta i demana al centre que formi el que ja ha contractat. És un canvi important de mentalitat.

Necessitem un canvi de gestió i d'organització del treball a les empreses i un canvi cultural en l'oferta formativa, perquè aquesta conjunció entre el mercat de treball de l'empresa i la formació permeti que els treballadors puguin treballar en allò per a què estan qualificats i les empreses tinguin entrenada aquesta mà d'obra al llarg de la seva vida. Aquests són els reptes que plantejaré a la taula.

## Debat “Agents locals i formació dual: una col·laboració estratègica per al futur del territori”

**Oriol Homs, sociòleg:** Ara tenim una taula rodona de primer nivell en la qual volem debatre els temes i missatges que us hem presentat i aprofundir-hi, i donarem la paraula a cada un d'ells perquè ens expliquin com ho veuen, quin és el seu punt de vista, quines experiències tenen, què estan fent en el seu àmbit d'actuació.

En primer lloc, donaré la paraula a Pere Gabern. És llicenciat en ciències polítiques i postgrau en desenvolupament local. Actualment és director del Servei d'Educació i Esports a l'Ajuntament de Granollers, què és un dels ajuntaments que més ha invertit i treballat des de fa molts anys en temes de formació professional, i des del 2009 és també el secretari tècnic del Consell de la Formació Professional i l'Ocupació de Granollers, que és un dels primers ajuntaments que van crear un Consell Local de Formació Professional i forma part del Fòrum de la Ciutat en consells de la FP, que és on es troben els consells locals, i també és tècnic assessor en temes d'educació a la Federació de Municipis de Catalunya des del 2019. És una persona molt qualificada des del punt de vista dels ajuntaments —tenim més ajuntaments a la sala, i després també voldrem compartir amb ells aquest punt de vista.

Com ho veieu els dels ajuntaments? Quin paper creieu heu que haurien de tenir els ajuntaments en aquesta relació entre formació i empreses? Sabem que la Llei de FP defineix els centres de FP amb una projecció impressionant de tot el que han de fer. Jo em pregunto si ho poden fer sense els ajuntaments.

Endavant, Pere.

**Pere Gabern, director de serveis d'Educació i Esports de l'Ajuntament de Granollers:** Gràcies, Oriol. En primer lloc, voldria agrair al Pacte Industrial, i concretament a la Comissió de Formació, que m'hagin convidat a participar en aquesta taula. Intentaré ser ràpid a explicar una mica, des del nostre punt de vista, quin és el paper que han de tenir els ajuntaments o el que ja tenen en molts casos, en l'àmbit de la formació professional, i ho podria resumir en tres paraules. Bàsicament, han de ser *facilitadors* —ja explicaré el què més endavant—, han de ser *col·laboradors* i també han de fer de *cooperadors necessaris* —és important aquesta última paraula, *necessaris*, perquè moltes vegades som l'administració última i, per tant, no hi tenim moltes vegades veu.

Quan parlo de *facilitadors* em refereixo al fet que els ajuntaments són els que creen els espais on es poden trobar empreses i centres de formació professional. Nosaltres, des de fa molts anys, hem facilitat que hi hagi espais com els consells de la formació professional, que són aquells espais on tots els agents vinculats a la FP d'un àmbit territorial, col·laboren i duen a terme iniciatives per impulsar i fomentar la formació professional. D'aquí poden sortir diferents exemples en temes col·laboratius. En aquesta taula ens acompanya una persona d'Aigües de Barcelona que ho explicarà, però recordo que —si bé és cert que Granollers té una peculiaritat diferent a altres municipis, que també tenim un Institut de Formació Professional que és municipal i per tant, en aquest cas, l'Ajuntament de Granollers sí que decideix quina és la formació que es fa en aquest Institut de Formació Professional, cosa que no acostuma a passar en els centres de formació professional del Departament de la Generalitat— hi va haver una necessitat a Aigües de Barcelona, que

**Els ajuntaments, en l'àmbit de la FP, són facilitadors, quan creen els espais on es poden trobar empreses i centres de formació professional**

havia d'impulsar els Cicles de l'Aigua que havia començat dos anys abans a Tarragona, i nosaltres vam poder acollir a les nostres instal·lacions aquest nou cicle i, per tant, hi va haver una col·laboració de seguida amb el centre de formació professional i Aigües de Barcelona per poder tirar endavant aquest cicle. Per tant, aquest és un exemple concret de facilitar la cooperació entre l'empresa i els centres de formació professional. Quan dic col·laborar, em refereixo al tema dels consells, però tindriem tant l'àmbit intern com l'àmbit extern. Internament, des de fa molts anys organitzem jornades de *benchmarking* entre empreses i centres de formació professional que el que fan és intercanviar necessitats. Abans s'ha parlat que moltes vegades els cicles formatius estan configurats des de fa temps i no s'adapten a la realitat. És per això que intentem que hi hagi aquesta realitat entre el tutor formador del centre educatiu i l'empresa, perquè pugui explicar quines són les necessitats i les competències que van tenint. Nosaltres, com a ajuntament, el que fem és facilitar que hi hagi aquests espais de trobada entre ambdós agents.

Com deia també l'Oriol, externament tenim el tema del Fòrum de Ciutats, que ens serveix també perquè el que pugui passar, per exemple, a Cornellà, es pugui veure a Salt. Va molt bé perquè exemples que succeeixen en territori català es puguin transportar a altres localitats adaptant-los a les seves necessitats, òbviament, perquè no tot el que pot funcionar en una localitat pot funcionar a una altra. Per tant, són els agents dels ajuntaments els que han de fer aquests espais de col·laboració.

Cal col·laborar també en dual. Els ajuntaments hem de ser els primers d'agafar alumnes en dual per poder després reclamar a les empreses del nostre territori que agafin alumnes en dual. És cert que, com ho explicava abans la persona de Dualitza, l'Administració no requereix moltes vegades cicles formatius, però sí que hem de fomentar que de les diferents especialitats, des d'informàtiques, manteniment i tots els serveis que fa un ajuntament, es puguin agafar alumnes en dual. Nosaltres vam seguir l'exemple de Barcelona, en una escala més petita, i des de fa pràcticament vuit anys agafem alumnes en dual en els nostres serveis.

Finalment, deïem *cooperador necessari*, perquè som l'administració més propera. Per tant, és l'administració que millor coneix quines són les necessitats de les empreses del nostre territori i, així doncs, hem de ser aquella veu que ajudi a decidir quina és la planificació que hi ha d'haver en el nostre territori. També, com es deia abans en el cas de Navarra, que diu han fet el cicle però no ens l'han posat aquí, òbviament no es poden posar cicles a tot arreu, però sí que hem de reclamar que allà on les nostres empreses tenen un teixit productiu important en aquell àmbit, sí que hem de reclamar que hi pugui ser a prop en el nostre territori. I si no és a prop, facilitar des de les administracions que els alumnes puguin anar allà on es faci aquesta formació i donar a conèixer les empreses del nostre territori on poden anar a buscar aquelles empreses. Entenem que ha de ser aquest cooperador necessari, amb la qual cosa també demanem a l'administració competent, que és la Generalitat des de fa molts anys, que a l'hora de planificar escolti aquests altaveus que són els consells de la formació professional.

Gràcies.

**Oriol Homs:** Moltes gràcies per la síntesi. Molt poques paraules, però has expressat molt bé la posició dels ajuntaments i, sobretot, la vostra experiència, que sou un dels municipis de referència en temes de FP.

**Som cooperadors necessaris, perquè som l'administració més propera, la que coneix més bé les necessitats de les empreses locals i, per tant, la que pot incidir millor en la planificació formativa del territori**

Dono ara la paraula a Natalia Ortega, que és doctora en economia per la Universitat de Barcelona. La seva trajectòria professional es desenvolupa bàsicament a CEAM, que és l'organització del sector metal·lúrgic en les àrees d'estudi econòmic, de transferència, tecnologia i de formació i, per tant, coneix de ben a prop tota la problemàtica de la formació en el sector empresarial. Actualment és la secretària general de l'entitat.

Com ho veieu des de les organitzacions empresarials? Quin paper penseu que heu de jugar i com podeu promoure aquest canvi de cultura empresarial respecte a la formació que requereix canvis en el curs de l'any?

**Natalia Ortega, secretària general del Centre d'Estudis i Assessorament Metal·lúrgic (CEAM):** Bon dia i moltes gràcies per convidar-me a aquest fòrum. Crec que és un tema molt i molt interessant i oportú que es parli molt i entre els diferents agents que hi participen. Intentarem aportar algunes reflexions.

En primer lloc, volia fer una petita reflexió sobre el sector del metall. El món productiu, com ja sabem, depèn de trobar les persones que tinguin les competències que puguin cobrir les seves necessitats, i la formació de professionals especialistes juga un paper clau en aquesta generació de talent, però aquest paper l'hem d'analitzar en clau sectorial perquè és molt important. I no solament en clau sectorial, sinó que hem d'analitzar-lo dintre dels sectors, atès que hi ha realitats sectorials molt diferents. Per exemple, en el sector del metall és molt important la dimensió de l'activitat, la capacitat d'innovació de l'empresa, les característiques dels processos productius... Aquests fets, per exemple, poden determinar quines són les necessitats concretes de talent tècnic, lligat a oficis que necessita l'empresa, que també determinaran segurament que a les empreses elaborin o no plans de generació de talent, de reciclatge, visionant quina serà la transformació probable dels seus processos productius o, per exemple, que coneguin i que aprofitin prou la capacitat de generació de talent que hi ha en el seu entorn per cobrir les necessitats professionals.

Dins del metall, podem parlar de problemes importants de captació de talent professional des de fa dècades. De fet, estem parlant d'un sector que està en gran transformació perquè s'estan modificant les maneres de produir i distribuir els productes, però també dintre del sector hi ha subsectors. Per exemple, l'automoció, que s'està transformant de manera important i a gran velocitat, i altres subsectors del metall que s'estan transformant en relació amb l'objectiu de descarbonització de l'economia i també de transformació digital que està present en tots els sectors.

En aquest marc, és important fer la reflexió que els problemes per captar el talent tècnic no només són un tema important en el sentit que poden limitar els plans de producció d'una empresa —que els pugui portar a terme o els hagi d'alentir—, sinó que hem de tenir en compte que aquest tema és un factor decisiu perquè les empreses s'especialitzin en els segments d'activitat que seran clau en el desenvolupament industrial de Catalunya les properes dècades.

Dit això, que volia ser una reflexió en clau sectorial, dintre dels sectors hi ha empreses que tenen molt clar el paper de la formació dintre dels seus plans de desenvolupament empresarial, i algunes

**El factor sectorial determina que les empreses puguin elaborar plans de generació de talent, de reciclatge, preveient la transformació probable dels seus processos productius**

d'aquestes empreses estan en procés de transformació lligada a canvis en els processos productius o estan identificant els mercats de productes. Aquestes empreses han identificat i definit el paper de la formació, el valor que té la formació en aquest procés de transformació, començant per la direcció. Destaquem entre aquest grup empreses segurament de certa dimensió, mitjanes i grans, però també trobarem empreses petites que estan fent un esforç molt important. Són experiències molt interessants, però també és veritat que dins el sector del metall en particular hi ha un col·lectiu important d'empreses que no tenen aquesta cultura de la formació.

En aquest sentit, les organitzacions empresarials poden jugar un paper estratègic molt important en el sistema de generació de talent que es necessita i es necessitarà, en coordinació amb els altres agents que formen l'ecosistema de generació de talent professional tècnic. Les organitzacions empresarials també poden aprofitar la seva capacitat de captar les dificultats que tenen les empreses del sector per identificar el talent que no troben o també certes ineficiències que hi ha al sistema de generació de talent, sigui vinculat a un sector o subsector d'activitat i en un entorn concret. També és important el paper que poden fer en la identificació de les bones pràctiques i a l'hora de traslladar-les.

A més, podríem dir que un tema important en el qual podem jugar un paper interessant és la coordinació dels altres agents que formen l'ecosistema de generació de talent professional-tècnic —sistema educatiu, formació ocupacional, lògicament món productiu, centres de generació de coneixement, administracions...— per donar suport a projectes de desenvolupament industrial, vull dir, d'industrialització o reindustrialització, que incorporen la necessitat de generar, captar o reciclar talent.

Finalment, volia fer un comentari sobre un cas recent que hem conegut. És un cas d'una empresa del sector del metall, de capital alemany —és una empresa de certa dimensió—, que volia obrir una nova línia de producció i per això necessitava incorporar seixanta soldadors. Aquesta empresa tenia una gran trajectòria a cooperar i treballar conjuntament amb centres de formació professional del seu entorn i una mica més enllà, per les seves capacitats. Aquesta empresa, que per a la seva nova línia de producció necessitava soldadors tradicionals i manipuladors de robots de soldadura, va tenir molts problemes per trobar els perfils que buscava —de fet, fa temps i encara té problemes— sigui a través del sistema educatiu o sigui en el mercat de treball. De fet, el que ens manifestava aquesta empresa és que el que per ella hauria sigut necessari és identificar perfils de FP dual de grau superior de soldadura, formació que no existeix. Aquesta era la percepció que tenia l'empresa. Com a curiositat us diré que aquesta empresa de capital alemany, com que gent de la seu coneixia aquest procés de captació de talent, van venir d'Alemanya perquè estan desesperats buscant soldadors. Per tant, hem de reflexionar sobre el tema que hi ha una competència internacional molt forta, que a les carències que hi ha en el sector des de fa dècades, hem d'afegir no només que estem en procés de transformació, sinó que hi ha altres països que paguen més i que també estan buscant talent professional especialitzat.

Moltes gràcies.

**És important la coordinació dels generadors de talent tecnicoprofessional: sistema educatiu, formació ocupacional, món productiu, centres de generació de coneixement, administracions...**

**Oriol Homs:** Moltes gràcies, Natalia. Ens has fet una bona radiografia del sector i dels seus reptes.

Ara donem la paraula a Neus Pons. Neus Pons és economista i ha fet empresarials, i té més de trenta anys d'experiència en gestió i direcció del sector educatiu, tant aquí com a l'estranger. Actualment és la directora gerent de la Fundació BCN Formació Professional i té una llarga trajectòria en el camp de la formació professional, tant aquí com en l'àmbit de la mobilitat internacional.

A l'Ajuntament de Barcelona, com esteu treballant tota aquesta qüestió? Què ens pots explicar?

**Neus Pons, directora i gerent de Fundació BCN Formació Professional:** En primer lloc, moltes gràcies al Pacte Industrial per convidar-nos a ser aquí.

El peu gairebé me l'ha donat el mateix Pere. En el món local se'ns diu que potser no tenim una competència directa en el camp de la FP, però sí que hi tenim allò que es diu incumbència. En aquest cas, l'Ajuntament de Barcelona, i aquesta jornada d'avui està emmarcada en aquest model de col·laboració publicoprivada i en el territori, la mateixa Fundació en què en aquest moment estic i en la qual va estar abans Montse Blanes també seria un exemple d'aquest model, perquè la Fundació la va crear l'Ajuntament l'any 2006 amb l'objectiu de ser un pont entre el que serien els centres de formació professional en aquell moment de Barcelona i l'entorn econòmic i social. No som un centre, sinó que som un pont entre les dues bandes. Des de l'any 2018 ho fem en l'àmbit metropolità perquè es va incorporar l'Àrea Metropolitana al patronat. Per això hi ha molts projectes, ja que treballem el camp de la innovació, treballem la mobilitat internacional, com deia l'Oriol; treballem tot el vessant de sectors estratègics i sempre amb la idea que això vagi directament a la planificació educativa.

En el cas de Barcelona, si ens cenyim en aquest camp de col·laboració, tenim com un petit ecosistema que és una mica diferent de la resta de Catalunya. La ciutat té el Consorci d'Educació de Barcelona, que és una entitat participada de l'Ajuntament i la Generalitat que planifica l'oferta a la ciutat, i a més tenim Barcelona Activa, que és l'agència de promoció econòmica de l'Ajuntament. Treballem molt junts i això ens permet anar construint conjuntament aquest pont. Hem fet diferents proves que ens han servit després d'exemples. Per exemple, en l'àmbit metropolità vàrem agafar el sector logístic entent que era un sector molt generador d'ocupació. En el cas de la formació professional, en algun d'aquests cicles nous que s'obrien no s'acaba d'apuntar gent o aquest *gap* que hem dibuixat en aquest sector es donava en molts àmbits. A més, s'hi sumava d'una manera espectacular la bretxa de gènere, com acostuma a passar en el sector industrial i, per tant, vàrem dibuixar diferents estratègies. Una de les recomanacions que van sortir de l'estudi, precisament, va ser crear un centre de logística amb una visió que ara ja la tenim en la nova Llei de FP desplegant-se, que era aquesta visió més integrada, però també sobretot lligat a un sector. Per exemple, la Montse està en un institut que ja està dins d'un ecosistema. Doncs l'Institut de Logística, en aquest cas, es va crear dins del Port de Barcelona, de manera que, naturalment, aquesta relació entre la formació i la indústria —sigui una gran indústria, sigui pimes— es va desenvolupant de manera natural entre

**La Fundació BCN Formació Professional seria un exemple del model de col·laboració publicoprivada**

**Mirem de crear ecosistemes, com ara l'Institut de Logística, que es va fer dins del Port de Barcelona; així, la relació entre formació i indústria es desenvolupa de manera natural**

l'alumnat i les empreses que estan allà, entre el professorat... Amb aquest model, dins de Barcelona, s'ha creat el segon Institut Tecnològic que es troba a MediaTIC, Barcelona Activa, on hi ha el Cibernàrium, el que està fet conjuntament amb el Teatre Nacional... Una sèrie de centres que la seva visió ja és una mica diferent, pensats perquè creixin dins d'un entorn relacional. El que fem des de la nostra Fundació és fer una miqueta de banc de proves conjuntament amb diferents agents perquè després es retorni al sistema.

En el cas concret de la FP dual, com comentava el Pere, fem com un doble rol. De fet, l'Ajuntament fa molts anys —perquè la Fundació és del 2006, però el Consell de FP es va crear molts anys abans— que té una tradició de considerar la formació professional com una forma d'ocupació, i sobretot d'ocupació juvenil. Hi ha hagut una mesura de govern que ha anat creixent, modificant-se, però que en cap canvi polític s'ha suprimit i, a més, n'hi ha una d'específica per desenvolupar la FP dual dins de l'Ajuntament. Això és molt còmode perquè tens un marc sobre el qual vas construir el projecte. En aquest moment devem portar uns 1.600 alumnes, amb una inversió que arriba gairebé als cinc milions d'euros. Per a aquest any, tenim uns 325 estudiants en dual a l'Ajuntament —o sigui, som el projecte en aquest moment més gran d'Espanya, no només del món públic, per descomptat, sinó també privat. El mateix Ajuntament, on treballen 15.000 persones, és com un banc de moltíssimes empreses, perquè dins del projecte de dual també estem la Fundació, Barcelona Activa, els tanatoris, parcs i jardins... Gairebé qualsevol família professional que intentem imaginar té un lloc per fer pràctiques dins de l'Ajuntament. Tot aquest treball de fer aquest model en relació amb el sistema també ens ha ajudat després a desenvolupar una guia de bones pràctiques, conjuntament amb el Fòrum de Ciutats i amb el Consell de FP, sobre com podem ajudar des dels ajuntaments a desenvolupar la dual, perquè pensem que l'ajuntament és qui millor coneix el territori i l'entorn, les empreses i les organitzacions estan en el territori. Amb aquest exemple de pont, anem treballant les diferents potes en el camp de la FP. A més de ser empresa formadora, intentem ajudar també els centres, quan hi ha àmbits en els quals falten empreses per fer pràctiques en el territori, a trobar aquest suport per poder fer aquestes pràctiques.

Això és el que fem, a grans trets. Gràcies.

**Oriol Homs:** Molt bé, Neus. Has llançat una idea molt interessant, la dels *ecosistemes de formació professional*. Considero que això pot ser una bona experiència que ens porti a veure com podem fer més estreta la relació entre centres i empreses, però fins i tot amb l'experiència de Barcelona, fins a quin punt aquesta idea del centre de FP ha de separar-se dels IES on està i passar a una relació més estreta amb l'empresa i, per tant, formar ecosistemes de formació i treball. Això, us sembla viable? Com es pot fer? Al País Basc, la major part de centres són només de FP i per això el seu gran repte és desenvolupar la relació amb les empreses. La nova organització que heu fet a Barcelona és molt bon exemple d'ecosistemes relacionats amb els subsectors. Em sembla un tema molt interessant per al debat.

És el torn ara de Montse Blanes, que fa molts anys que treballa en la formació professional. Actualment, és la directora de l'Institut Bonanova de l'Hospital del Mar —centre de referència en l'àmbit de la salut

**El mateix Ajuntament, on treballen 15.000 persones, és un banc d'empreses; gairebé qualsevol família professional que imaginem té un lloc per fer-hi pràctiques**



i les biociències— i ens pot concretar més tota aquesta experiència de Barcelona.

**Montse Blanes, directora de l'Institut Bonanova:** Moltes gràcies. Abans de res, vull donar les gràcies a l'organització i jo també vull fer una menció especial a CaixaBank Dualitza, perquè necessitem bastants més CaixaBank Dualitza als centres de formació professional per poder tirar endavant tants i tants projectes que tenim al cap, que volem desenvolupar, i de vegades costa trobar aquests *partners*.

Efectivament, com deia la Neus, a l'institut on treballo —ja veieu que hi he afegit “Hospital del Mar” perquè just estem canviant de nom— és un institut que té més de quaranta anys de vida, que es deia Bonanova perquè en el seu moment estava al barri de la Bonanova, però ja fa gairebé quinze anys que som a prop de l'Hospital del Mar, a l'estació de França concretament, perquè el nostre titular no és el Departament d'Educació, sinó que és aquest consorci sanitari que és l'Hospital del Mar. Ara ens direm Institut Hospital del Mar per encara visibilitzar més aquesta idea. Som un centre públic com la resta de centres públics, amb la normativa i amb el finançament del Departament d'Educació, via Consorci d'Educació de Barcelona, i funcionem igual que qualsevol altre centre públic amb moltes coses, però tenim aquesta característica fonamental que és que som part de l'Hospital del Mar, No treballem amb l'Hospital del Mar, som l'Hospital del Mar. Això vol dir que tots els treballadors de l'institut són treballadors de l'hospital i estem en un conveni de sanitat. Això a Barcelona s'ha anat replicant en altres casos, no exactament igual perquè la resta de centres especialitzats són centres que depenen del Departament d'Educació, però realment és un model molt reeixit. En el nostre cas, perquè us en feu una idea, tenim actualment 900 estudiants, i tota la formació professional que fem és especialitzada, des dels PCI d'auxiliar en centres sanitaris fins a un curs d'especialització en cultiu cel·lular: tot l'itinerari que pugui fer una persona que es volia dedicar al món de la salut i de les ciències. Tenim 116 professors, dels quals més de la meitat són especialistes. Aquest és un element molt important perquè aquest contacte, aquesta relació amb el món de l'empresa, ens ve molt donat per la tipologia del nostre professorat, en una gran part companys del nostre hospital; per tant, el model estructuralment és molt potent.

Quan preparava aquesta taula, l'Oriol em va demanar quins eren els reptes, què necessiten les empreses, etcètera. Un missatge que voldria llançar a les empreses és que us acosteu vosaltres també als centres. Moltes vegades, els centres piquem moltíssima pedra per acostar-nos a les empreses i que ens escoltin. Ho dic des d'aquest punt de vista més privilegiat que tinc pel fet de ser dins dels sector sanitari, però per exemple engegar tot el tema de la dual a sanitat ha estat un esforç important. Us animo que us acosteu als centres de FP, que no espereu a acostar-vos-hi quan necessiteu el talent. En aquest mateix moment comenceu a treballar amb els centres abans, per construir conjuntament què és el que necessitarem d'aquí uns anys. Aquesta frase de “les empreses no trobem, no trobem”... treballem-ho conjuntament des de l'inici, perquè si no, no arribem mai. El que ens demana avui l'empresa és diferent del que ens demanarà d'aquí un any. Tot va tan ràpid, que crec que el que és molt potent i interessant són les aliances fermes. Aquí també apuntaria el tema de la integració. Fa gaire-

**No treballem amb l'Hospital del Mar. Som l'Hospital del Mar. El nostre titular no és el Departament d'Educació, sinó que és aquest consorci sanitari**

**Tota la formació professional que fem és especialitzada en el món de la salut i de les ciències; tenim 900 estudiants i 116 professors**

bé trenta anys que treballa en aquest àmbit i la integració i la relació amb les empreses és com un mantra. És hora de posar-nos a fer coses. A Barcelona hem començat també a fer moltes coses en aquest sentit. Per exemple, al nostre Institut també impartim certificats de professionalitat. Cal començar a jugar amb aquestes tres potes que té la formació professional i potser no hem d'esperar tant que es facin lleis. Els centres, que també a vegades ens queixem de la falta de flexibilitat, podem fer moltíssimes coses conjuntament amb l'Administració local, amb l'autonòmica, amb les empreses. Tenim un seguit de mesures flexibilitzadores que moltes vegades als centres ni utilitzem, com adaptar currículums, orientar a títols. En el nostre Institut, per exemple, tenim algunes titulacions que no fa ningú més perquè hem escoltat els sectors i hem construït conjuntament amb el sector que ens ha acompanyat a l'Administració per dir "escolta'm, el tècnic de radioteràpia hauria d'entendre la imatge", i es va fer una titulació de tres anys; el de documentació sanitària, atès que la gestió de dades és fonamental, anem a fer una orientació del títol. Al final, tot es basa en la col·laboració, però no ha de ser puntual, sinó molt ben trenada des de l'inici, des de la base.

Per acabar, què necessitem els centres? Moltíssimes coses, però moltes les tenim, i el que necessitem són aliances fermes, que us acosteu vosaltres als centres. Ara us preguntaria quants ja heu fet més que una visita puntual a un centre de FP? Quantes hores heu passat en un centre? Veniu, conegueu els centres des de dins, conegueu les seves necessitats, les seves inquietuds. Què necessitem els centres? Doncs lideratges forts a les direccions, lideratges una mica disruptius, perquè sense una mica de ruptura i de plantejar innovació, ens quedarem allà on érem.

També necessitem que l'Administració ens ajudi a aclarir-nos una mica, especialment en els graus mitjans, perquè la dada de l'abandonament és un tema que ens hauria preocupar molt a tots els que estem aquí. Se'ns van matriculant, cada vegada hi ha més gent que els demana, però després no es graduen. Què ha de ser la formació professional, la continuïtat de l'escolarització dels joves o una professionalització inicial? Ara estem en aquest mar tumultuós. Rebem prioritàriament els alumnes que venen de l'ESO, però no sempre saben exactament el que volen. Com podem treballar per reduir l'abandonament escolar? Som un element educatiu i hem de crear vincles i, al mateix temps, donar resposta a les necessitats de les empreses.

Ho deixo aquí de moment.

**Oriol Homs:** Montse, excellent, ja es veu que fa molts anys que hi ets i ho coneixes molt a fons i en el dia a dia, però fixeu-vos que ha assenyalat dos o tres temes que em sembla que també obren el debat i és aquesta idea d'un centre públic municipal que passa a ser d'un sector i que, per tant, treballa amb una empresa pública, un hospital, com a centre de formació, no només per a l'hospital, sinó per a tot el sector. Aquest model evidentment és d'una gran ciutat i no podem posar tots els centres de cada sector a totes les ciutats de Catalunya, però en grans ciutats sí que podem especialitzar el centre en un sector i lligar-los estretament. Això ens fa preguntar-nos si les empreses han de formar part dels centres de formació. Aquesta pregunta ens l'hem de fer i buscar-hi solucions. També em sembla molt interessant que la relació

**Les dades d'abandonament, especialment en els graus mitjans, és un tema que ens hauria de preocupar molt. Es matriculen, però després no es graduen**

amb les empreses no pot ser el tutor que truca a l'empresa per veure si li col·loca l'alumne en pràctiques i l'empresa que truca al tutor per veure si té algú perquè necessita cobrir una vacant. Aquesta relació que ha funcionat amb un mercat de treball excedentari de personal amb molt d'atur s'ha acabat. No hi ha més joves al mercat de treball i no n'hi haurà més, per tant els models canviaran radicalment els pròxims mesos i anys. Ha de baixar l'atur a nivells d'altres països que tenen un 5-6% i les empreses han d'apropar-se als centres o no trobaran personal.

Dono la paraula ara a Rebeca Marín, llicenciada en dret a la Universitat Abat Oliba, màster en direcció de recursos humans per EAE Business School, té més de quinze anys d'experiència en RRHH. Es va incorporar al grup Agbar l'any 2007, on exerceix funcions i responsabilitats relacionades amb la gestió de persones, gestió del talent i formació. El seu càrrec és directora de persones i organització a Aigües de Barcelona.

Com ho veieu des de l'empresa i com s'ha de fer aquesta transformació? Com s'ha de gestionar el talent?

Endavant.

### **Rebeca Marín, directora de Persones i Organització d'Aigües de**

**Barcelona:** Moltes gràcies per convidar-me a aquesta jornada que parla de dos temes molt importants com són la formació professional i l'enllaç i la col·laboració públicoprivada, que crec que és la clau de l'èxit de la formació professional.

Abans d'entrar en com veiem nosaltres, des d'Aigües de Barcelona, tot el tema de la transformació cultural, permeteu-me que us faci una petita reflexió o explicació del que vivim a Aigües de Barcelona.

Tenim un projecte a Aigües de Barcelona que és l'Escola de l'aigua perquè ja vam veure la necessitat de tenir gent formada a la nostra companyia, no només aquells llicenciats o enginyers. No hem d'oblidar que Aigües de Barcelona es dedica al cicle integral de l'aigua: agafem l'aigua, la potabilitzem, la distribuïm, la depurem i la retornem al medi. Això vol dir que més del 60% de la nostra plantilla són operadors, i els operadors, per tenir aquesta formació qualificada que necessitem, cal que es formin específicament en temes de l'aigua.

La formació professional d'electrònica, de mecànica... hi té certs lligams, però no és una formació completa per al nostre sector. Aleshores, vam començar aquest projecte fa deu anys a Tarragona amb l'Institut Pere Martell de Tarragona, amb el qual vam fer el cicle de formació de grau mitjà. Després vam tenir la sort de poder col·laborar amb l'Ajuntament de Granollers i allà vam fer el cicle de formació de grau mitjà també de l'aigua i, finalment, l'experiència més propera és la que tenim dintre l'àrea metropolitana, on hem tingut la sort de col·laborar amb dos instituts diferents. Un és l'Esteve Terradas de Cornellà, on tenim el Cicle Formació Grau Superior de Gestió de l'Aigua, i l'Institut Rubió i Tudurí, on tenim el cicle de formació de grau mitjà. Tot això ho fem des d'aquest vessant perquè creiem en la necessitat que la formació professional de qualitat ha de donar sortida a l'ocupació d'aquests joves i això és essencial, és el que necessitem les empreses. Aquí es diu que ens hem d'apropar als instituts i és cert. Nosaltres això ho hem fet, transformar-nos en *partners* d'aquests instituts. Com ho hem fet? Perquè no pots pensar a fer un cicle de formació de gestió de l'aigua i deixar-ho allà, i que hi vagin els alumnes i s'hi apuntin. El nostre compromís va més enllà, ja que no només és un com-

**A Aigües de Barcelona tenim un projecte formatiu que és l'Escola de l'Aigua**

**Ens hem acostat als instituts. L'experiència més propera és a l'àrea metropolitana, on hem col·laborat amb dos instituts per fer un cicle de grau mitjà i un de grau superior de Gestió de l'Aigua**

promís en el qual els mateixos treballadors d'Aigües de Barcelona hi fan classes i en són tutors. A part d'això, entreguem tot el material necessari, i el més important de tot és que aquest cicle és dual, la qual cosa significa que el nostre compromís amb aquests nois és que facin tota la part dual dintre d'Aigües de Barcelona. En aquest moment estem en la tercera edició, hi han passat noranta-cinc alumnes —només tretze dels quals són dones, això deixa veure la bretxa de gènere—, han fet 34.200 hores dintre de casa nostra en dual i tinc l'orgull de dir que el 88% dels nois que han acabat aquesta formació estan treballant a Aigües de Barcelona.

Això realment és economia circular, és obrir i tancar el procés, és en el que creiem a Aigües de Barcelona i és un model cap al qual hauríem d'anar les empreses. Si creus que has de tenir una plantilla formada, has d'ajudar que aquesta plantilla sigui formada i li has de donar una sortida. No pots dir només que necessites aquest tipus de formació i no fer-te responsable de la sortida d'aquelles persones. Aquest és un dels grans pilars.

En matèria de transformació, les empreses ara ens trobem en un moment en el qual hem d'anar cap a una transformació en diferents àmbits: digital, cultural i organitzatiu. I això afecta totes les professions i tots els llocs de feina, tant els ocupats per gent que fa formació professional com altres estudis. Aquesta transformació cultural l'hem de tenir en compte des de tres eixos vertebrals: els ODS, tenint en compte l'educació, la igualtat i l'ocupació; creure realment en el que és la formació de qualitat i la seva ocupació, finalment, també donem molta importància a les formacions i a la divulgació de les formacions des del vessant de sortida professional, és a dir, anar a aquestes escoles i instituts per explicar als alumnes quines sortides professionals tindran el dia de demà si fan aquests estudis. En aquest sentit, sempre he trobat que aquí hi ha com un forat i encara no he sabut trobar l'entrada, i és a les escoles. A les escoles, quan estem ja parlant d'alumnat de 3r i 4t d'ESO, que és quan decideixen què faran, i els pregunten a què es volen dedicar, tothom diu el que és fàcil —metge, enginyer, informàtic, youtuber... Tots ho tenen molt clar, però hi ha altres professions ocultes i tan importants i necessàries com aquestes. Aquí parlem del món de la metallúrgia, del món industrial, del món de l'aigua, dels operadors, del món logístic..., que necessita una base que hem de nodrir, hem de ser capaços d'explicar a aquests nois que fer una formació professional és una formació de qualitat, que tindrà sortides professionals, que es guanyarà tan bé la vida com el del costat que decideix ser enginyer... Ens falta encara. No hi hem arribat perquè hi ha alumnes que agafen una formació professional determinada per fer alguna cosa, però no saben les sortides que tindran, i aquesta és la nostra responsabilitat com a empreses i també des del món de l'educació. Hem d'explicar què es poden trobar el dia de demà i aleshores la formació professional realment tindrà èxit. L'èxit que tenim amb les formacions que fem és que els alumnes veuen que el primer any estan estudiant, el segon any estan fent les 900 hores de pràctiques i estan vivint a què es dedicaran el dia de demà, mentre tu, com a empresa, tens la capacitat de veure si realment els agrada la feina, si realment estan aportant. Si amb aquesta primera etapa ja no estan motivats per la feina, els pots aconsellar dedicar-se a uns altres estudis.

Considero que és un bon banc tant per als estudiants com per a les empreses.

Moltes gràcies.

**Els treballadors d'Aigües de Barcelona hi fan classes i en són tutors; es tracta d'un cicle dual: l'alumnat fa tota la part dual a Aigües de Barcelona**

**El 88 % de les persones que han acabat aquesta formació treballen a Aigües de Barcelona. Això realment és economia circular, és obrir i tancar el procés**

**Quan es pregunta a l'alumnat de 3r i 4t d'ESO a què es volen dedicar, tothom diu: metge, enginyer, informàtic, youtuber...**

**Oriol Homs:** Moltes gràcies, Rebeca.

Penso que teníem un bon model d'empresa pionera en aquest àmbit. Fixeu-vos que hi ha un tema que va sortint, i són les bones experiències dels centres com a ecosistemes relacionats amb les empreses.

És interessant ampliar en el debat el que has dit sobre el fet que estem dient als joves de 4t d'ESO "no teniu futur, el vostre futur serà pitjor que el dels vostres pares, no sabem les professions que tindreu però l'any que ve us heu de matricular en un dels més de vuitanta cicles que hi ha...". Això no va. Als setze anys, com voleu que sàpiguen que hi ha una sortida professional en el camp de l'aigua entre més de vuitanta opcions. Estem planificant bé el pas de l'especialització al final de l'ESO? Els joves tenen prou informació per poder escollir entre tots els cicles que s'ofereixen de grau mitjà? És un tema que deixo aquí i que has posat molt bé sobre la taula, Rebeca.

Finalment, dono pas a Josep Francí, soci consultor d'EYSKILLS i cofundador de CF2H, un equip d'estudis sobre FP en el qual també tinc el gust de col·laborar. Exerceix com a consultor de formació i desenvolupament i col·labora en iniciatives de promoció de l'equitat territorial. En Josep combina el seu pas com a director general de Formació Professional de la Generalitat i coneix bé el sector, però alhora ha estat director de territori i qualificació professional de la Cambra de Comerç de Barcelona. Des d'aquest doble vessant teu, com ho veus i què creus que caldria fer per avançar en aquest canvi cultural d'empreses i centres?

**Josep Francí, consultor d'EYSKILLS i expert associat de la Fundació Jaume Bofill:** En primer lloc, gràcies al Pacte Industrial i a CaixaBank Dualitza per convidar-me a participar en aquesta taula rodona.

Com que soc l'últim, tinc aquesta fantàstica possibilitat de fer de cotxe escombra i aprofitar tot el que s'ha dit.

Per respondre la pregunta que llança l'Oriol, apuntaré un parell o tres de factors que em fa l'efecte que han d'estar en l'arrel d'aquest canvi cultural que necessitem fer. L'Oriol i el Ricard Guillem han fet una exposició balsàmica, ja que atempta directament contra els grans anuncis de "a partir d'ara tot canviarà", "a partir d'ara res no serà igual que el que coneixem en el mercat de treball actual". Hi ha unes publicacions, que veig bastant en la gent jove i que és una tendència recurrent de la indústria territorial, que consisteix a publicar opuscles de diverses característiques sobre les professions del futur, i jo en vaig comptant ja des dels anys noranta i pràcticament no se n'encerta ni una.

Centrar l'anàlisi en els eixos com l'eix demogràfic, què passa amb la població? Podem parlar d'atraure talent —però si no hi ha població no atraurem res—, del vessant tecnològic, de l'impacte en el mercat de treball, en les competències necessàries o, com comentàvem amb Neus Pons abans de pujar aquí, del fet que al final estem parlant de fenòmens que no són nous. Són fenòmens que augmenten el seu pes en un determinat d'aquests eixos trastocant bastantes coses, però no estem parlant de res nou, i al mateix temps sí que estem parlant d'una societat que ha evolucionat, d'una societat que ha canviat molt.

El primer canvi cultural des del meu punt de vista són els sistemes de formació s'han d'impregnar, han de respondre a aquests canvis, perquè, si no, tenim com una mena d'esquizofrènia. Tenim una anàlisi molt bona, però després en el sistema continuarem fent el mateix



D'esquerra a dreta: Carles Rivera, Patricia Trillo, Rebeca Marín, Josep Francí, M. Rosa Fiol, Oriol Homs, Neus Pons, Natalia Ortega, Pere Gabern i Ricard Guillem.



que fèiem sempre amb algun retoc perquè semblés més modern. Estiro molt l'expressió i espero que ningú se senti ofès, per mostrar de manera eloqüent quina és aquesta tendència que solem tenir. El món evoluciona, la capacitat de reaccionar dels sistemes de formació és molt més reduïda —i aquí hi poso tots els sistemes, no faig èmfasi en cap en particular. En una banda del debat podem dir que el que hem de fer és anticipar-nos, i crec que anticipar-se és molt difícil perquè els sistemes de formació per naturalesa reaccionen responenent a determinats canvis, responen a allò que la societat els demana. El que és exigible és una reacció ràpida i tenim tots els elements per fer-ho.

La tendència, i aquest seria el segon canvi cultural que crec que seria important, la tendència hegemònica en els debats sobre la formació professional acostuma a ser centrar-nos en la configuració del sistema i en l'arquitectura i en qui té més incidència, qui té més pes i això ens porta moltes discussions, molts debats, alguns donen fruits i penso que la Llei d'ordenació i integració de la formació professional és una llei magnífica que farien bé de poder aprofitar, però també ens porta moltes hores i energies dedicades per no tenir gaire resultats. I no estic plantejant que hem de renunciar a aquest debat. Aquest debat s'ha de fer i hem de procurar que doni els millors resultats possibles, no hi podem renunciar, és evident, però ens hauríem de mentalitzar més en allò que podem potenciar amb les eines que actualment tenim.

En definitiva, és donar importància a on passen les coses, perquè podem tenir el disseny més perfecte del millor sistema de FP d'àmbit mundial, però què és el que realment passa a cada centre de formació? Quina relació té amb les empreses de l'entorn? En darrer terme, estem treballant perquè això funcioni de manera òptima. El canvi cultural és potenciar això al màxim possible. Potenciem els ecosistemes que ens deia la Neus, el que ens mostrava la Rebeca...

La mirada territorial ens ha de permetre potenciar que hi hagi acords entre centres de formació i empreses concretes. Òbviament, no totes seran com Aigües de Barcelona, més aviat seran petites i micro-empreses amb problemes estructurals per invertir en formació. Problemes tan senzills com que si inverteixo hores del meu personal a formar gent que s'incorpora, segurament no dono a l'abast amb la feina. Això és un límit molt clar però, malgrat això, aquestes mateixes empreses s'han de plantejar que han de créixer i que la seva inversió en formació ha d'existir.

Acords concrets entre instituts i centres de formació. Això té un gran avantatge en relació amb el que podríem dir l'equitat territorial: si hi ha un acord de col·laboració, és molt probable que la implantació de cicles formatius en els centres públics sigui una realitat, que es pugui arribar a acords per substituir el personal de l'empresa que es jubila i tots aquests fenòmens que han aparegut. Aquí, la funció de l'Administració ha de ser la de produir el suport i la cobertura legal perquè aquestes experiències tirin endavant. I com que, tot i no estar pactat, la Montse m'ho ha posat molt bé en esmentar el Decret de mesures flexibilitzadores que és de 2005 i jo puc explicar molt breument com va néixer aquest decret...

Aquest decret va néixer per la petició del que anomenem Cooperativa de Guissona —que no és una cooperativa, sinó la Corporació Alimentària Guissona— quan necessitava formar persones de manteniment, i qui es va adreçar en aquell moment a la Direcció Ge-

**Potenciem la mirada territorial: anem on passen les coses i afavorim que hi hagi acords entre centres de formació i empreses concretes**

neral li va dir: “això és una gran necessitat”. La resposta va ser: “Escolteu, podem fer el ridícul i fer una simulació d’un institut que tingui les instal·lacions més o menys similars a les que té la Corporació Alimentària de Guissona. No tenim diners i per tant és fer el ridícul, però ho podem fer a casa vostra. Amb tot això vam arribar a un acord pel qual s’oferia un cicle formatiu adaptat amb l’adaptació curricular corresponent. La meitat de les places eren per a gent de la Corporació i l’altra meitat oberta a la gent de la comarca, i ho fèiem a l’Institut de Guissona que mai de la vida havia fet formació professional. Per postres, per a això no hi havia cap normativa que ho emparés i, per tant, la vam crear. És aquest decret de 2005.

Aquesta és una bona funció que pot fer, entre moltes d’altres, l’Administració, i això és el que dona seguretat a iniciatives que sortiran d’aquests ecosistemes, d’aquesta relació directa entre un centre de formació i una empresa sense cap intermediari, en definitiva. Els consells territorials de Granollers, a Barcelona amb la Fundació, a Terrassa i a molts llocs més funcionen molt bé, però en darrer terme aquí el que ha de funcionar és aquesta relació directa per la qual jo, com a empresa, et dic: “necessito formar totes aquestes persones de l’empresa. Vine i al mateix temps, necessitaré X persones amb aquest perfil de cara a l’any que ve. Fem-ho i ja està”. Segur que naixeran iniciatives que, a més a més, tenen una altra gran virtut i és que són ajustades a allò que el territori necessita.

Gràcies.

**Oriol Homs:** Has fet una gran aportació que ens diu “passem a l’acció”. Tenim una bona llei, les eines per poder fer la planificació i l’aliança, tenim bons exemples de com articular l’aliança centres-empreses... Doncs fem-ho.

Animem la Comissió de Formació del Pacte Industrial a reflexionar sobre com es pot implementar tot això per donar una empenta a la formació professional.

Donem la paraula als assistents per si volen dir alguna cosa.

**Jaume Olivé, CCOO de Catalunya:** És una qüestió general. Oriol, en la teva intervenció has parlat del necessari canvi cultural en la gestió empresarial per aquest moment de canvi i has indicat, com un dels vectors importants, l’entrenament permanent, la formació permanent a l’empresa. Si això és així, i crec que tothom està d’acord que això ha de ser així, quina opinió us mereix, per exemple, la baixíssima autorització dels permisos individuals de formació a les empreses, les dades dels permisos anuals a les empreses per a formació o que les dotacions econòmiques per formació bonificada a les empreses no es gastin?

**Emilia Macías, CCOO de Catalunya:** Hola, bon dia. Soc Emilia Macías, de Comissions Obreres. El Jaume parlava del tema de la cultura i del sistema de cooperació públicoprivada que són coses que tots tenim claríssim i que estem en aquesta línia. Comencem ara a parlar de la cultura de la formació a l’empresa. Nosaltres pensem que tenim poc temps i molta feina a fer en el tema de la cultura. Ens hi hem de posar tots: patronals, empreses, sindicats, treballadors i administració. Abans veiem la necessitat que s’utilitzi el crèdit per a les empreses, el crèdit que tenen les empreses per fer formació s’està retornant perquè no

**Concretem acords entre centres de formació i instituts, i estenem la implantació de cicles formatius als centres públics, amb el consegüent avenç en equitat territorial**



s'utilitza. A la mateixa gràfica de les empreses que l'utilitzen, estan sortint les hores que els treballadors participaven a les formacions i cap d'aquestes arribava a les vint hores.

També hi ha un tema que ha tornat a sortir avui i que creiem que és altament perillós si no ens hi posem tots junts: la situació demogràfica que tenim. Parlem molt de la captació de talent, dels diferents cicles o graus de FP que la prospecció diu que necessitem i que hem de captar, però avui ens han donat una dada importantíssima en relació amb les qüestions demogràfiques, i és que tenim una part de la població activa en un tram d'edat que o dediquem de manera ràpida formació contínua per adaptar les capacitats d'aquestes persones als perfils que està demanant l'activitat econòmica i industrial o tenim una franja important del nostre talent que estem condemnant a l'atur i no els tindrem capacitats ni tindrem tampoc mà d'obra per donar aquesta sortida. Crec que són qüestions per posar-s'hi tots junts, ràpidament, en el tema.

**Francesc Magrinyà, UPC:** Bon dia, sóc Francesc Magrinyà i vinc de la universitat, on havia treballat en temes d'economia circular. La Politècnica es va presentar i va guanyar el concurs que es va fer del centre de formació professional de l'automòbil. El que volia preguntar és quin és el rol que veieu i els formats de col·laboració que té la universitat. Com que aquí hi ha un ventall de gent interessant, crec que és pertinent. Gràcies.

**Xavier Garcés, Ajuntament de Barberà del Vallès:** Bona tarda. Soc Xavier Garcés i soc informàtic. Tot i que mai he estudiat informàtica, m'hi dedico. M'han interessat molt les reflexions sobre les capacitats que s'han de tenir per desenvolupar una tasca. Però, per què m'he colat aquí? Doncs m'he colat aquí bàsicament perquè actualment soc l'alcalde de Barberà del Vallès i treballem aquest tema de formació de manera molt intensa. Només volia aportar tres apunts perquè crec que des del món local s'han posat exemples en els quals podem continuar treballant.

Un tema que ha sortit és que els alumnes de 3r i 4t d'ESO han de prendre decisions. Des de l'Ajuntament de Barberà, ja hem fet dinou edicions d'un programa que s'anomena Coneixement d'ocupació, i és com un tast d'oficis en el qual fem tallers durant tres dies. Els tallers es fan *in situ* en els instituts perquè cada any van variant les ocupacions que ensenyem de manera pràctica. Crec que és un projecte que segurament altres municipis també fan i nosaltres estem molt contents de poder facilitar.

D'altra banda, quan he vist un dels gràfics, he vist que hi ha una bretxa important entre les persones que es matriculen i les que finalitzen la formació professional. Nosaltres ja estem en una segona edició d'un projecte que és un observatori de transicions i trajectòries educatives, en el qual per a tot l'alumnat que s'incorpora a estudiar formació professional fem un acompanyament a les famílies durant tota la seva formació, de manera que podem analitzar canvis, moments de decaïment moral, de motivació... Tenim un equip de professionals que els ajuden a no deixar la formació. Si volen, poden canviar de modalitat o el que sigui, però com a mínim que vegin la importància de mantenir-se dins del món educatiu.

El tercer projecte que estem fent és sobre la importància dels ajuntaments i que els municipis ofereixin llocs de feina, en plantilla, de servei públic a persones que venen de la formació professional. Estem desenvolupant un projecte per generar tots els processos de selecció oportuns perquè sigui així. Entenem que cal donar una visualització perquè són professionals perfectament preparats per desenvolupar les tasques que necessiten avui dia els municipis.

Gràcies.

**M. Rosa Fiol, Pacte Industrial i Foment del Treball:** Felicitats. M'encanta tot el que has explicat.

La primera qüestió que volia plantejar és això de l'orientació. Nosaltres, des d'entitats empresarials, sempre hem pensat que l'orientació des del mateix àmbit educatiu era un error i que l'orientació l'havíem de fer també des de l'àmbit laboral, per exemple, a través dels ajuntaments, perquè crec que es poden organitzar programes d'aproximació i és lògic que donem a la gent jove totes les possibilitats que tenen i que siguin ells, no perquè se'ls orienta o perquè han ofert determinades especialitats i s'han de cobrir les línies, com passa ara.

Per aterrar a la realitat que tots vosaltres heu tocat una mica. La realitat empresarial és que el 97% són pimes. Treballar amb això és molt complicat, però tenim associacions empresarials i aquestes són les que agrupen les pimes, i amb elles és molt fàcil treballar de la mà. I saber exactament què necessiten i conèixer una sèrie d'elements que d'alguna manera als centres educatius, com heu dit, de vegades aquesta realitat de l'àmbit empresarial els costa.

També per situar el problema, hauríem de dir que nosaltres funcionem al revés que Europa i crec que és el primer que hauríem de canviar. El que passa és que això és canviar tant, que potser no és a les nostres mans. A Europa els sectors van de la mà d'Educació i no es pot pensar que es pugui formar algú professionalment sense el sector, sense que el sector opini, sense que el sector digui quins continguts, sense que faci tots els recorreguts...

Pel que fa a la territorialitat crec que, amb un altre barret que porto del Servei d'Ocupació de Catalunya, on també tinc col·legues dels sindicats, ara amb el nou model d'estratègia territorial crec que podríem fer molt, si hi posem imaginació, ganes i treballem moltes hores, és clar.

Per acabar, si hi ha algú del Departament, demanaria que la FP fos professionalitzadora. I em direu que és així, però no ho és. Per al Departament, la FP és socialitzadora i obeeix a la demanda social, i això és un error, i així estem. Dit això, demano que es canviï. No sé com, ni qui, però a veure si amb la nova consellera que és de l'Hospitalet...

**Oriol Homs:** Gràcies, Rosa. Has obert un pastís considerable, que no sé si ens podrem menjar avui...

Hi ha la demanda de com les empreses fan formació continuada, el tema de la universitat, i has marcat alguns dels temes clau que crec que cal discutir ja, com les és la professionalització de la formació professional i el paper de les petites empreses.

Avançant algunes de les qüestions que proposàveu, a Catalunya està baixant i a Espanya també. L'Observatori té aquestes xifres de formació a les petites empreses, no a les grans. El problema el tenim en el model que estem fent servir de permisos individuals, de finançament de la

formació de Fundae, etcètera; el tenim a les petites empreses. Cal repensar com relacionem les petites empreses amb la formació perquè el model que tenim fins ara no acaba de funcionar.

No vull agafar la paraula, o sigui que vosaltres contesteu el que considereu perquè han posat sobre la taula temes molt interessants.

**Josep Francí:** Estic d'acord amb l'últim que ha plantejat la Rosa sobre la concepció del Departament d'Educació sobre la funció de la formació professional, i crec que hi ha una diferència molt gran entre la concepció que hi pugui haver de la formació professional de grau superior i la de grau mitjà i que no es discuteix massa la funció professionalitzadora del grau superior. El que sí és cert, i la Montse ho ha esmentat en la seva intervenció, és que s'ha obert un debat per a mi totalment sorprenent, per no qualificar-lo d'una altra manera, i és el debat sobre si el grau mitjà té estrictament una funció escolaritzadora i una funció socialitzadora. Crec que això és un gran error. És cert que la FP de grau mitjà té uns índexs d'abandonament que la farien inviabile a llarg termini, però d'aquí a arribar a dir que fins als divuit anys tothom ha d'estar escolaritzat —soc el primer que hi estic d'acord— i que, per tant, el que hem de treure és el caràcter professionalitzador del grau mitjà —cras error—, perquè ens estan dient tots els estudis que fa falta personal jove qualificat. Els estudis d'inserció laboral que des de 2007 fa el Departament d'Educació donen índexs d'inserció pitjors per al grau mitjà que per al superior, però donen índex inserció.

Per tant, aquí també podríem plantejar-nos si l'abandonament es produeix a causa precisament d'empreses que fan ofertes de baixa qualitat que treuen estudiants del sistema. En cap cas, l'anàlisi que podríem fer dels resultats als quals arribaríem justifiquen que a aquests nois i noies en aquestes edats els haguem de fer una reedició d'allò que segurament ja rebutgen perquè és el que han rebut a la primària i a l'ESO. Per tant, comptar el valor del treball, el valor de la possibilitat de tenir una determinada ocupació, una determinada professió amb tot el que calgui afegir a l'orientació, és quelcom absolutament a mantenir des del meu punt de vista.

Un apunt o dos més sobre el tema de l'orientació feta des dels ajuntaments. Amb l'Oriol i dos col·legues més hem tingut ocasió de fer un estudi sobre els plans de formació i d'inserció i sobre l'abandonament escolar. Hem tingut també l'ocasió de mantenir entrevistes amb molts tècnics i directius de serveis municipals, entre ells Pere Gabern, aquí present. El ventall d'accions és molt gran. No tothom ho fa tan bé com Granollers o Barberà del Vallès, però hi ha experiències magnífiques. Aquest és un element a potenciar.

Finalment sobre el tema de la bonificada, i parlo per experiència meva d'onze anys gestionant les bonificacions, el problema se centra en les pimes, i hi ha un problema estructural perquè més campanyes que s'han fet..., i arribem a les xifres que tenim; hauríem de pensar que hi ha algun element més que és la mateixa feblesa d'aquestes. Tinguem en compte, almenys segons la meva experiència, que la immensa majoria de microempreses i una gran majoria de pimes simplement no aprofiten les possibilitats de la formació bonificada perquè les desconeixen. Hi ha un element estructural al fons.

**Montse Blanes:** A mi m'agradaria parlar del tema de la universitat. Em passa amb la universitat, a vegades, el mateix que amb aquesta relació entre empreses i centres. De vegades, des de la formació professional tenim la sensació que la universitat es fixa en nosaltres quan les coses van molt bé i, en canvi, no tant en èpoques més dures.

La universitat fa molt bé el que ha de fer i nosaltres fem molt bé el que fem. Aquestes coses de la universitat fent FP a la universitat jo no ho acabo de veure —és un tema molt personal meu. És cert que podem compartir moltes coses, perquè no només molts alumnes de FP van després cap a la universitat; aquest any se'ns han presentat seixantatres alumnes a les PAU, però és que enguany n'hem tingut més de vint que havien fet una carrera universitària i després han vingut a un grau superior. Per això, crec que ha d'haver-hi col·laboració i sinergies per a nous projectes, però cadascú ha de treballar en allò que li ve donat per la seva trajectòria i per la seva expertesa. No crec gaire en aquest tema, però podem compartir metodologies, treball per projectes, la FP dual... Crec que la col·laboració ha de ser-hi, però... amb tots els respectes, perquè nosaltres tenim molt bona relació amb la UPF, que és nostra també —la UPF i l'Hospital del Mar ofereixen els estudis de medicina i tenim escola d'infermeria pròpia—, però amb aquesta sinergia, sense trepitjar els àmbits

**Neus Pons:** Jo anava a dir el mateix que la Montse. Com que he estat tants anys a la universitat...

Col·laborar és col·laborar, com diu la Montse. En el sistema educatiu hi ha uns rols identificats i alguns són dintre d'uns marcs normatius que ens poden agradar més o menys. La formació professional, almenys aquí a Espanya, es fa en els centres de FP, es pot fer amb col·laboració i considero que cada vegada s'ha de col·laborar més amb els agents. Normalment, quan la universitat es posa a fer formació professional coincidim més o menys en un moment en el qual, com hem vist a les corbes demogràfiques, l'alumnat va més cap a l'àmbit de la formació contínua, i la universitat s'ho planteja més en la línia de formació al llarg de la vida. Però, de fet, la mateixa universitat no pot fer-ho i ho fa via fundacions. És com el dibuix que hi ha, no faig cap judici de valor ni d'una cosa, ni de l'altra.

En canvi, tenim molts exemples de col·laboració. Per exemple, el cas de Bioinformàtics Barcelona i tots aquests centres de recerca que estan agrupats al seu voltant, i ho validarà Anna Ripoll, que a més havia estat rectora de l'Autònoma. En aquest cas, tenim perfilat des del més bàsic fins a un doctorat que hi ha dins d'aquest àmbit. Més col·laboració que hi ha entre els centres de FP i les universitats i tot un conglomerat de centres de recerca, no? O el projecte aquest dels hidrògens que han començat de zero en el corredor que baixa des del País Basc. L'exemple basc de col·laboració entre centres de FP s'ha replicat a la Rovira i Virgili amb el seu institut, i aquí a Barcelona doncs amb l'Escola del Treball i la Universitat Politècnica. Hi ha una sèrie de màsters propis i la gent va a l'Escola del Treball, si és que allà és la millor persona que hi ha per impartir-ho i el professorat ha anat treballant conjuntament gairebé més enllà del que seria una imposició del sistema. La col·laboració s'ha donat més de manera natural, però sí que és cert que en aquest moment quan parles de col·laborar des de la part de FP es veu més com una "invasió del sistema", perquè si mires el que fa

l'altra banda és una cosa que es percep com més orientat cap al negoci, per dir-ho així amb paraules més... No sé com expressar-ho de manera políticament correcta...

A més, molta gent encara s'imagina el sistema lineal, i la Montse ha posat molts exemples, però n'hi ha la tira. Molta gent fa formació professional com abans fèiem un postgrau. Molta gent fa belles arts i després fa el grau de disseny de joies perquè vol dissenyar, o fa un grau tal i l'especialització a l'institut Bonanova, i és la seva formació contínua, mentre un altre la farà a la universitat. Hi ha moltíssimes formes de col·laboració.

**Oriol Homs:** Penso que hem obert moltes qüestions clau i espero que hagi estat útil aquest acte de la Comissió de Formació perquè pugueu continuar treballant sobre tots aquests aspectes.

Aquest tema de la universitat entenc que hem de saber on som i quin és el nostre model, però també és cert que una de les conclusions de l'estudi és que les fronteres en el món empresarial i el mercat de treball, entre els perfils de grau superior de FP i els universitaris es dilueixen i, per tant, hem de buscar en el mar de la formació continuada com es pot fer aquesta col·laboració per especialitzar molt més, i la gent no distingeix entre l'un i l'altra. Dependrà de qui li està resolent el problema per mantenir la seva plantilla actualitzada.

Moltes gràcies. Crec que no ha estat una xerrada en general, sinó que ha anat a concretar temes per discutir.

## Cloenda

**Carles Rivera, coordinador gerent del Pacte Industrial:** Bé, hem arribat al final. Només ens queden uns minuts per als agraïments.

En primer lloc, volem agrair a la Fundació La Caixa que ens hagi deixat aquestes instal·lacions magnífiques del Palau Macaya. Estem molt contents d'haver pogut tornar un cop acabada la pandèmia.

Agraïm també tots els participants, que en definitiva sou els que heu participat en la taula rodona, però també els que esteu entre el públic. Al final, aquesta és la virtut principal d'aquesta entitat que avui ha organitzat aquesta sessió de l'Associació del Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona. Heu vist que mirem d'aplegar veus molt diferents, amb interessos legítimament de vegades contraposats, però que creiem que hi ha un camí ample per a l'acord per treballar plegats. Avui ha sortit en alguna de les intervencions sobre la importància de la FP, i en el Pacte Industrial ho hem vist en altres comissions, com la de mobilitat, innovació o activitat econòmica, quan parlem de polígons. És una constant i nosaltres subratllem molt aquest missatge perquè al final és l'essència de la nostra entitat: col·laboració publicoprivada, visions a vegades diferents però que busquen la cooperació. També hem vist avui que en la matèria que ens ocupa, formació professional, les experiències de cooperació són molt rellevants perquè tinguin èxit. En definitiva, que hi hagi un ecosistema on els actors cooperin.

Avui hem intentat posar una petita llavor. Tenim la sensació que marxem havent obert molts temes i havent-ne tancat pocs, No era l'objectiu tancar-los avui, ni molt menys. De fet, una de les coses que sempre diem és que, en tot cas, amb un debat d'aquest tipus engegarem un camí.

Moltíssimes gràcies. Deixeu-me fer un breu esment a l'equip del Pacte Industrial: Carlos Martínez, Sandra José i Albert Valdivia.

Moltes gràcies a tothom per fer possible aquesta jornada i fins a la propera.



## Col·lecció Papers del Pacte Industrial

Paper 1. **Reflexions a l'entorn de la mobilitat de mercaderies als polígons industrials de la Regió Metropolitana de Barcelona.** Ignasi Ragàs. 2015

Paper 2. **Vers un nou model de desenvolupament territorial: el repte de reaprendre formes de treball.** Miren Estensoro i Miren Larrea. 2015 (també disponible en castellà)

Paper 3. **Reflexions per al disseny d'iniciatives locals d'impuls de l'R+D+I als polígons d'activitat econòmica.** Miquel Barceló, Anna Brunet, Enric Fuster i Eduard Cuscó. 2016 (també disponible en castellà)

Paper 4. **Què és l'economia circular i per què és important per al territori.** Xavier Marcet, Marc Marcet i Ferran Vergés. 2018 (també disponible en castellà)

Paper 5. **Present i futur dels polígons industrials: més enllà de la seva transformació.** Maria Buhigas. 2019 (també disponible en castellà)

Paper 6. **Serveis comercials i atractivitat dels polígons d'activitat econòmica a la Regió Metropolitana de Barcelona.** Carlos Carrasco i David Nogué. 2021 (també disponible en castellà)

Paper 7. **La transformació del sector de l'automoció envers l'electromobilitat: impacte i oportunitats a la Regió Metropolitana de Barcelona.** Juan José Berbel. 2022 (també disponible en castellà).

## Col·lecció Quaderns del Pacte Industrial

Quadern 1. **Transport Públic i Treball.** Disponibilitat de transport públic col·lectiu als polígons industrials de la Regió Metropolitana de Barcelona. 2003

Quadern 2. **Mapa de la Formació Professional de la Regió Metropolitana de Barcelona.** Formació Professional i sistema productiu a la Regió Metropolitana de Barcelona. 2004

Quadern 3. **Indicadors, infraestructures i serveis d'Innovació.** Una primera anàlisi del potencial innovador de la Regió Metropolitana de Barcelona. 2006

Quadern 4. **Atlas Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona.** Anàlisi territorial. Estructura, dinàmica i inversió. 2006

Quadern 5. **Guia per a l'elaboració de Plans de Mobilitat als polígons industrials.** 2007

Quadern 6. **Anàlisi de les infraestructures de serveis dels polígons d'activitat econòmica de la Regió Metropolitana de Barcelona.** 2012

Quadern 7. **Iniciatives locals d'impuls a la innovació empresarial.** Guia per als Ajuntaments. 2012 (també disponible en castellà)

Quadern 8. **Accessibilitat en transport públic col·lectiu als polígons d'activitat econòmica de la RMB.** 2013

Quadern 9. **Prospectiva de necessitats d'ocupació i formació a la RMB (2015 i 2020).** 2014

Quadern 10. **El futur de la indústria de la construcció a la RMB.** 2014

Quadern 11. **El futur de la indústria de l'automòbil a la RMB.** 2014

Quadern 12. **La innovació tecnològica a la RMB: localització i tecnologia de les patents europees.** 2015



Quadern 13. **La xarxa de suport a la internacionalització econòmica de la RMB.** 2015

Quadern 14. **Guia d'iniciatives locals cap a la transició energètica als polígons industrials.** 2016 (també disponible en castellà)

### **Col·lecció Jornades del Pacte Industrial**

Jornades 1. **Diàlegs i sinergies per a la transició circular en l'horitzó 2030.** 2022

### **Altres publicacions**

**La ciutat digital.** Miquel Barceló i Antoni Oliva. 2001 (també disponible en castellà)

**Definició del gestor/a de la mobilitat en els polígons d'activitat econòmica.** Una proposta del Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona. 2009

**L'impacte de la intel·ligència artificial a les empreses.** Xavier Marcet. 2020

Col·lecció «Papers de l'Observatori de la Indústria» del Departament d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya. Publicació elaborada amb el suport del Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona

Totes les publicacions estan disponibles al web [www.pacteindustrial.org](http://www.pacteindustrial.org).



