

Contribució de la formació professional a la societat digital del coneixement

Francesc Colomé, Xavier Farriols, Josep Francí i Oriol Homs
OpinaFP

Introducció

Existeix un ample consens entorn del paper de la productivitat del teixit econòmic en la consolidació de l'estat del benestar en la societat digital del coneixement. Un dels factors clau, junt amb la innovació i la tecnologia, és el nivell de qualificació de les plantilles de les empreses. La formació professional és l'eina adequada per a la professionalització de la població activa, però els canvis profunds que s'estan produint estan afectant als models de qualificació imperants i al conjunt del sistema de formació professional.

Els organismes internacionals i en especial la Unió Europea coincideixen en reclamar l'adaptació dels sistemes educatius als grans reptes que plantegen les transformacions socio-econòmiques, tecnològiques, culturals i medio-ambientals generades en la transició d'una societat industrial a una societat del coneixement. La declaració d'Osnabrück¹ marca àmbits d'actuació i objectius per potenciar una recuperació després de la pandèmia de la covid

i una transició justa vers unes economies digitals i ecològiques.

Es tracta de l'ambició objectiu de dotar les noves generacions de les competències necessàries per viure en una societat altament desenvolupada i inserir-se en un mercat de treball que reclama la professionalització de tota la població amb uns perfils professionals en transformació permanent.

Aquest objectiu parteix de l'experiència acumulada en la segona meitat del segle XX d'universalitzar l'educació bàsica per a tota la població com a requisit obligatori per viure en una societat industrial madura. Però les transformacions en curs exigeixen un pas més. Tant la major complexitat de les societats avançades com la previsió que una gran majoria de la població (entorn del 85%) exercirà una professió amb uns nivells de qualificació més elevats, superen l'educació bàsica pròpia del segle XX. D'aquestes previsions emergeix l'objectiu consensuat que en el segle XXI tota persona s'incorpori al mercat de treball amb una qualificació professional específica, inclosos els nivells més bàsics de qualificació.

Aquest nou repte apareix en el nostre país quan

1 Declaración de Osnabrück sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas. Aprobada el 30 de noviembre de 2020. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

encara no s'ha aconseguit plenament la graduació de tothom en l'ensenyament obligatori i els nivells de la no obtenció del graduat d'ESO són massa elevats, tot i la tendència descendent dels darrers anys.

La universalització de l'educació bàsica comporta un canvi de paradigma molt important per a la pràctica i l'organització educativa. Suposa passar d'un procés de selecció per a escollir les persones que podrien accedir a l'elit socioeconòmica, al criteri de desenvolupar al màxim les competències de tota la població. Aquest canvi suposa una nova concepció de la pràctica educativa i un renovat compromís de la comunitat educativa per assolir l'objectiu, al qual s'avança progressivament, malgrat les dificultats.

Els sistemes educatius es van preparant amb eficàcia creixent per aquesta profunda transformació en el marc de l'escolarització obligatòria, però encara no s'ha abordat amb totes les seves conseqüències el significat d'estendre la universalització de l'educació més enllà de l'ensenyament obligatori, fet que qüestiona el caràcter selectiu de l'ensenyament secundari postobligatori.

Aquest nou objectiu significa que a més de completar la superació de l'ensenyament obligatori per tothom, es plantegi un nou enfocament d'uns estudis secundaris postobligatoris capaços d'oferir a tota la població la qualificació necessària per accedir a la vida activa.

Aquest repte és no sols un objectiu educatiu sinó també professional. En l'etapa anterior calia dotar a tota la població de les competències genèriques necessàries per a la vida adulta i, després, el mercat de treball ja establiria els mecanismes per obtenir els nivells de qualificació requerida. Però en la etapa actual, el repte és que tota la població disposi d'un nivell mínim

de professionalització a més de les competències generals assolides. Això implica també al món productiu, perquè estableixi les regles del joc necessàries perquè no es reclami cap persona sense un nivell específic de preparació professional. Aquesta implicació és imprescindible perquè el món educatiu assoleixi el repte plantejat a les societats avançades.

Diversos estudis² afirmen que els desajustos més importants són la insuficient adaptació del sistema educatiu al repte de generalització de l'educació postobligatòria i a la manca de compromís del teixit productiu en reclamar els nivells de qualificació corresponents a una economia competitiva.

Més enllà de les possibles solucions administratives, com perllongar l'educació obligatòria fins als 18 anys, o l'exigència de disposar d'una titulació professional per poder accedir a un lloc de treball cal analitzar quins canvis s'han de donar en el sistema educatiu. Quina ha de ser la seva naturalesa i com incardinar-los en les dinàmiques del món del treball i de l'empresa, atès que comporten noves polítiques de gestió del talent humà a les empreses. L'assoliment d'aquest objectiu requereix una acurada planificació de la gestió del canvi i un acord ampli de tots els actors del sistema.

En aquesta ponència s'analitzen els canvis produïts i els mecanismes que té la formació per fer-hi front per tal d'indicar quina ha de ser la contribució que pot fer la formació professional a la societat digital del coneixement.

2 Colomé, F.; Franci, J.; Farriols, X.; Homs, O. (2023). El paper de les administracions locals en les polítiques públiques d'intervenció en l'abandonament escolar prematur. Diputació de Barcelona (en curs de publicació). VVAA (2024). El abandono de los estudios en la Formación Profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora. CaixaBank Dualiza.

2. Els canvis en curs

S'identifiquen com a canvis estructurals el canvi climàtic i el tecnològic. En aquest sentit es planteja com afrontar la "transició digital", estretament associada al canvi tecnològic i la "transició verda" com a resposta al canvi climàtic.

A més Europa en general i Catalunya en concret es veuen afectades per un fenomen específic: el canvi demogràfic, que afecta fortament la capacitat d'adaptació a la nova situació i complica el procés a seguir. L'envelliment de la població i la baixa natalitat fan que el recanvi generacional sigui insuficient en el mercat de treball requerint l'arribada de ciutadans d'altres països exteriors a la U.E. per compensar el dèficit demogràfic. Aquest procés implica disposar d'uns recursos formatius potents i adequats a les necessitats d'aquests perfils de treballadors.

2.1 El canvi climàtic

El canvi climàtic produirà amb poca o molta intensitat transformacions en la manera de treballar en diferents sectors d'activitat i en les polítiques de cada país. La sostenibilitat ambiental és un dels grans objectius de la UE i una quantitat important dels fons New Generation van destinats a impulsar-la.

Les recomanacions de la UE es fonamenten en l'ús i la producció de tecnologies netes, fent referència implícita als conceptes d'economia circular que afecten directament les formes de treball. Aquests requeriments comporten noves formes de produir que incideixen sobre els protocols a complir per a l'ús i la promoció d'energies netes, de materials menys contaminants, la introducció de noves tecnologies sostenibles amb nova maquinària que requerirà

competències diferents.

2.2 El canvi tecnològic

El canvi tecnològic és el de major acceleració. Ha estat molt visible en l'eclosió dels serveis online i el teletreball. Aquests canvis afecten el mercat de treball, l'organització del treball, la relació persona-màquina i pot acabar canviant notablement i ràpidament les relacions socials..

La UE fonamenta tres de les seves recomanacions en el canvi tecnològic relacionat amb el canvi digital: desplegament ràpid dels serveis de banda ampla en totes les regions i llars, incloses les xarxes de fibra i 5G; digitalització de l'administració i els serveis públics; augment de les competències industrials en matèria de dades en el núvol i desenvolupament de processadors de darrera generació i sostenibles.

El principal canvi tecnològic correspon a l'aplicació de la digitalització i les seves conseqüències que acaben afectant a la majoria de sectors amb més o menys intensitat: la Intel·ligència Artificial, el comerç digital, la internet de les coses, la realitat virtual, els robots, els drons i de forma general l'ús intensiu de internet per a la organització i realització de gairebé totes les activitats econòmiques.

La ciència en general i la tecnologia associada han irromput fortament en sectors com la biotecnologia, els nous materials més eficients, sostenibles i amb majors aplicacions, en el camp de l'energia -tant en la producció com en l'emmagatzematge-, la important mecanització en les explotacions agroalimentàries, o la generació de nous aliments, només per citar alguns àmbits en els quals ciència i tecnologia han produït canvis substancials.

La Comissió Europea³ en el seu Pla de recuperació per Europa "Next Generation" ha definit 7 àmbits emblemàtics pel seu impacte en la creació d'ocupació i creixement econòmic i per l'aprofitament dels avantatges generats per les transicions ecològica i digital:

1. Activació: posada en marxa de tecnologies netes i acceleració del desenvolupament i ús d'energies renovables.
2. Renovació: millora de l'eficiència energètica dels edificis.
3. Càrrega i repostatge: foment de les tecnologies netes per accelerar l'ús d'un transport sostenible, accessible i intel·ligent.
4. Connexió: desplegament ràpid dels serveis de banda ampla en totes les regions i llars, incloses les xarxes de fibra i 5G.
5. Modernització: digitalització de l'administració i els serveis públics.
6. Ampliació: augment de les competències industrials en matèria de dades en el núvol i desenvolupament de processadors de darrera generació i sostenibles.
7. Reciclatge i perfeccionament professional: adaptació dels sistemes educatius i de FP en suport de les competències digitals a totes les edats.

Els tres primers corresponen al canvi climàtic, del 4art al 6è es refereixen al canvi tecnològic. El 7è representa una recomanació cabdal: formar tota la ciutadania en competències digitals.

³ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_es

2.3 El canvi demogràfic

El canvi demogràfic presenta unes característiques singulars a Europa. La disminució de la natalitat i l'envelliment de la població, junt al fenomen de la globalització han generat quantioses onades migratòries.

Aquest fet ha produït problemes importants al sistema català d'educació i formació des de l'any 2.000 i no sembla que s'hagin de moderar en els propers anys.

Els informes de la UE i de l'Estat Espanyol no anuncien unes perspectives massa optimistes al respecte. S'adverteix, però, que aquestes prediccions es basen en la situació actual, sense contemplar els efectes de les mesures dels Estats i la UE per afrontar el repte.

Les anàlisis de la UE a l'informe Draghi⁴ enuncien que en les properes dècades la població europea es reduirà i envellirà. La reducció de població en edat laboral ja va començar l'any 2010 i a partir del 2040 la població total disminuirà i només serà compensada parcialment per la immigració neta. La disminució de la població en edat de treball serà d'un 15% del 2023 al 2070 (41 milions de persones) si es manté el ritme migratori. Sense immigració la reducció seria de 87 milions de persones (més d'un 30%). El 2022 hi havia una persona gran per cada tres en edat de treballar, l'any 2070 n'hi haurà més d'una per cada dues.

Els mateixos informes indiquen que encara hi ha una gran quantitat de talent sense explotar a Europa. El 21% de la població actual d'entre 20 i 64 anys continua inactiu, amb 8 milions de joves sense feina, educació o formació. La taxa d'ocupació per dones és encara un 10% inferior

⁴ Comissió Europea (2024). The future of European competitiveness. Part A | A competitiveness strategy for Europe. Part B | In-depth analysis and recommendations.

a la dels homes. Això s'atribueix principalment a la distribució desigual de les responsabilitats domèstiques i familiars. La bretxa d'ocupació de gènere augmenta amb l'edat (les dones de 55 a 64 anys tenen una taxa d'ocupació inferior en un 11,5 %). Tot i la considerable millora, la taxa d'ocupació de les persones de 55 a 64 anys es manté gairebé el 20% inferior a la dels treballadors en edat més jove.

Per la seva part el Banc d'Espanya⁵ parla de l'envelliment com un dels grans reptes de les economies mundials. Al llarg de les darreres dècades, les dinàmiques demogràfiques a Espanya s'han caracteritzat per una caiguda significativa tant de la taxa de fecunditat com de la mortalitat, resultant un procés d'envelliment poblacional, que s'intensificarà en les properes dècades i més acusat que el d'altres països del nostre entorn.

Els fluxos migratoris han registrat un dinamisme molt elevat en els darrers anys, però no sembla probable que puguin evitar el procés d'envelliment poblacional existent, ni resoldre completament els possibles desajustos del mercat de treball espanyol en el futur. Des del 2002, han entrat a Espanya més de 10 milions d'estrangers. Després del parèntesi de la pandèmia, les arribades d'immigrants han recuperat un dinamisme elevat fins a situar-se al voltant d'1,1 milions el 2022, fins i tot superiors al 2007. D'aquesta manera, Espanya s'ha convertit en un dels països comunitaris amb major incidència d'immigració estrangera, superior a Alemanya. Les arribades netes d'estrangers – prop de 5 milions entre el 2002 i el 2022 – s'han convertit pràcticament en l'única font de creixement de

la població a Espanya. D'aquesta manera, des del 2002 el percentatge de residents nascuts fora del nostre país ha augmentat gairebé 12 pp, fins a situar-se per sobre del 17%.

La capacitat dels fluxos migratoris per mitigar de manera apreciable el procés d'envelliment poblacional és limitada. En particular, perquè si la taxa de dependència a Espanya es mantingués constant en els propers 30 anys, el volum del col·lectiu nascut a l'estranger en edat laboral hauria de triplicar la contemplada per l'INE en les seves projeccions poblacionals més recents.

En els darrers anys, els treballadors estrangers haurien contribuït a reduir, almenys en part, els desajustos entre l'oferta i la demanda de treball registrats en certes ocupacions –especialment les de menor qualificació–. Tanmateix, sense canvis significatius en la naturalesa dels fluxos migratoris, no sembla probable que puguin resoldre completament els desajustos entre l'oferta i la demanda d'ocupació del mercat laboral espanyol en els propers anys.

2.4 L'impacte a la competitivitat de l'economia catalana

Les recomanacions per superar els reptes econòmics i socials esmentats es basen en incrementar la competitivitat de l'economia mitjançant una major productivitat. La productivitat és el determinant clau de la renda per càpita d'un país i, en última instància, del nivell de benestar de la població.

El Cercle d'Economia⁶ va alertar l'any passat que la renda per càpita de la U.E. s'havia distanciat de la de Catalunya i d'Espanya. Els últims vint anys s'ha produït una regressió important i

5 Cuadrado, P.; Gómez, A. L.; Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico Banco de España: 2024/T3. Banco de España (2024). Informe anual 2023.

6 Cercle d'Economia (2024). Impulsar la productivitat: claus per recuperar el dinamisme econòmic i millorar el benestar de la ciutadania.

alarmant causada, sobretot, per l'escàs creixement de la productivitat.

Espanya ocupa una posició modesta a la UE en termes d'innovació. Està en el grup dels innovadors moderats segons l'índex EIS (European Innovation Scoreboard). La posició global de la Unió Europea està per sota de països com els EUA, Canadà, Corea del Sud, Austràlia, Japó, Xina i Singapur, encara que recentment redueix distàncies amb Austràlia i el Japó, però augmenten amb Canadà, Corea del Sud i EUA.

L'informe sobre innovació a Catalunya d'Acció⁷ destaca les millores, per a l'any 2023, però també les mancances.

3. Efectes en les professions i les competències

Els canvis descrits afecten de forma massiva a gaire bé totes les ocupacions actuals a qualsevol dels nivells de l'escala jeràrquica. La seva afectació és de diversos tipus:

- Incorpora noves competències que requereixen nous coneixements, especialment a aquelles professions i oficis que incorporen noves tecnologies o que han d'incorporar noves maneres de treballar.
- Modifica la combinació de competències ja conegudes, unes adquireixen més rellevància i altres es redueix la seva importància.
- S'incrementa la importància de les competències "soft".
- En la relació home/treball sobresurten funcions de planificació, control, verificació, coordinació, gestió, resolució d'incidències, per sobre de les que s'exercien abans amb una intervenció més directa en el funcionament

de la màquina o del procés d'informació (programes automatitzats).

- Tendeixen a augmentar les professions més qualificades i a disminuir (no desaparèixer) les menys qualificades.
- Apareixen algunes noves professions i tendeixen a desaparèixer altres.
- Augmenta la caducitat de les competències per la velocitat del canvis. És necessari actualitzar constantment coneixement i competències.
- Canvia l'organització del treball, passant d'una organització basada en un lloc de treball estable i definit, a la basada en una funció de treball més variable que requereix més polivalència per adaptar-se al canvis.
- En general hi ha una major exigència professional a totes les ocupacions per aconseguir un major rendiment del treball a tots els nivells.
- Augmenta la càrrega de tensió psicològica del treball per sobre de l'esforç físic.
- Es dilueixen els límits entre les professions augmentant la hibridació entre professions que requereixen paquets de competències que fins ara corresponien a altres professions.

Professions com: analistes de dades i científics, desenvolupadors d'aplicacions de programari, "ecommerce" i especialistes en xarxes socials, treballadors d'atenció al client, venedors i professionals del màrqueting, especialistes en desenvolupament organitzatiu i cultural, gestors innovadors, especialistes en intel·ligència artificial i màquines que aprenen, especialistes en big data, en processos d'automatització, analistes en seguretat de la informació, dissenyadors d'interacció home-màquina, enginyers de robòtica, especialistes en blockchain, són ocupacions que requereixen un nou tipus de

7 Acció (2024). Anàlisi de la innovació a Catalunya (2022). Dades oficials de l'INE.

treballador amb capacitats de creativitat, originalitat, iniciativa, pensament crític, persuasió, negociació, resiliència, flexibilitat, resolució de problemes complexos, intel·ligència emocional, lideratge, influència social. Caldrà organitzar nous mecanismes i estructures adequades per desenvolupar massivament aquestes competències entre la població i modelar un nou perfil de treballador/a.

Tots aquests impactes configuren de forma progressiva un tipus de treballador que ja no es correspon al prefigurat en l'organització fordista del treball de la societat industrial i trastorquen el mapa de les ocupacions, professions i oficis. Tant les empreses com els sistemes de formació es veuen afectats per aquests canvis. Es desenvolupen noves formes d'organització del treball, de la gestió de les persones i de les relacions laborals a les empreses entorn del concepte de gestió del talent.

Uns treballadors més qualificats amb una major exigència professional també plantegen unes expectatives personals més elevades i de major qualitat, requerint un tipus de reconeixement més elevat en les condicions salarials i de treball. La resistència a ocupar llocs de treball poc remunerats, poc reconeguts socialment i amb poc contingut de qualificació tendeix a augmentar entre la població que ha fet un important esforç formatiu en el sistema d'educació. En conseqüència es produeix l'estigmatització progressiva d'aquest tipus d'ocupacions que es releguen a població forana.

Davant de tots aquests canvis, la Unió Europea aposta per dues estratègies formatives: incrementar les competències de la majoria de la població (upskilling), i actualitzar les del conjunt de la població (reskilling). L'objectiu és que cada any el 60% de la població ocupada participi en activitats formatives, donada la constatació

que:

- Els treballadors europeus en general no estan preparats per aprofitar la digitalització generalitzada del treball: al voltant del 42% dels europeus no tenen habilitats digitals bàsiques, inclòs el 37% dels que estan en la força laboral.
- La descarbonització també requereix nous conjunts d'habilitats i perfils laborals. Les taxes de vacants d'ocupació al sector manufacturer de tecnologies netes a la UE es van duplicar entre el 2019 i el 2023, i el 25% de les empreses de la UE van informar d'escassetat de mà d'obra el tercer trimestre del 2023.
- Les projeccions fins a 2035 indiquen carència de mà d'obra, que serà més pronunciada en ocupacions no manuals i altament qualificades, aquelles que requereixen un alt nivell d'educació, impulsada per les necessitats de reemplaçament a causa de les jubilacions i demandes canviants del mercat laboral.

Tots aquests canvis en les professions i en els requeriments de qualificació del mercat de treball impacten en els models de qualificació vigents. Afecten tant els sistemes de formació necessaris per adquirir la qualificació, com la gestió de la qualificació per part de les empreses. També en les formes que es desenvolupen els processos de professionalització i d'evolució en el temps de les competències dels professionals.

4. La nova llei de formació professional

La Llei Orgànica 3/2022⁸ d'Ordenació i Integració de la Formació Professional constitueix una aportació important a la modernització i actualització del Sistema de Formació Professional espanyol en un moment clau en el que eren evidents les limitacions del sistema vigent per fer front tant a un increment de la demanda de Formació Professional per part de la població, com per una altra banda, a les necessitats de les empreses per trobar treballadors qualificats en el mercat de treball.

En el preàmbul de la Llei s'explicita clarament una visió crítica vers el sistema vigent i la voluntat de fer front al repte de la transformació de l'activitat econòmica produïda pels canvis tecnològics, pel repte de la lluita contra la crisi climàtica i les noves tendències de la globalització de l'economia. S'aposta per un canvi de model de qualificació més similar al dels països veïns que redueixi els nivells d'infraqualificació i sobrequalificació actuals de la població ocupada i una millor adequació de l'oferta formativa a les necessitats de qualificació de les empreses.

Amb aquesta visió de futur la Llei aborda tota una sèrie de canvis, llargament reivindicats, per construir un sistema integrat de formació professional capaç de cobrir les necessitats formatives de la població i les empreses en la perspectiva de la formació al llarg de tota la vida de la població potencialment activa, introduint una major flexibilització i modulació de l'oferta formativa i la seva actualització als estàndards europeus.

És una llei que ordena el sector, reajusta i des-

bloqueja alguns punts crítics que s'havien anat acumulant des de la llei anterior i que dificultaven el seu desenvolupament per respondre a les noves necessitats formatives.

La voluntat reformadora queda patent en l'article primer de la llei en el que defineix l'objecte i la finalitat afirmant "la voluntat de constituir i ordenar un sistema únic i integrat de formació professional amb la finalitat de regular un règim de formació i acompanyament professional que, servint per a l'enfortiment, la competitivitat i la sostenibilitat de l'economia espanyola, sigui capaç de respondre amb flexibilitat als interessos, les expectatives i les aspiracions de qualificació professional de les persones al llarg de la seva vida i a les competències demandades per les noves necessitats productives i sectorials tant per l'augment de la productivitat com per la generació d'ocupació".

En la concepció del sistema únic i integrat d'FP s'inclou no solament l'oferta formativa sinó també l'acreditació de les competències i l'orientació i l'acompanyament professional amb una visió que abasta tant la formació inicial prèvia a la incorporació al mercat de treball, com la continuada al llarg de tota la vida professional. El pas més important és la integració dels certificats de professionalitat, fins ara regulats pel SEPE, dins del sistema educatiu de formació professional.

El fet que el Ministeri d'Educació hagi assumit aquesta visió integral de tot el Sistema de Formació Professional situant-lo en la perspectiva de la formació al llarg de la vida de la població constitueix una fita històrica i un canvi important en la tradició de la formació professional del país que comporta redefinir molts dels paràmetres, organitzatius i culturals, que fins ara constituïen les estructures del sistema.

8 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78 de 1 de abril de 2022)

Fins ara, tradicionalment, la formació professional del sistema educatiu es dirigia a formar inicialment a les persones joves que encara no havien accedit al mercat de treball per especialitzar-les en una professió concreta a partir de diferents nivells d'educació general, i el paper de les empreses consistia en col·laborar en aquesta tasca oferint llocs de pràctiques o més recentment una activitat formativa de tipus dual. Però amb la nova Llei, desapareix el concepte de formació inicial per oferir activitats formatives per a qualsevol moment de la vida laboral d'una persona. Això no només amplia molt el públic al qual va dirigida l'oferta formativa, sinó també la seva tipologia. Ja no és fonamentalment un públic jove inexperimentat laboralment, sinó que és tota la població potencialment activa, la gran majoria dels quals tenen una experiència laboral. Això comporta un canvi substancial tant de l'oferta formativa com de les condicions de la seva realització.

Però també suposa un altre canvi important, les empreses ja no són solament meres col·laboradores per a la realització de l'oferta formativa, sinó adopten també un altre paper de demandants de formació, ja sigui per a la contractació de noves persones amb una qualificació determinada o bé per al reciclatge i requalificació de les persones que formen part de la plantilla.

A més, la Llei aposta perquè des dels centres de formació professional s'impulsi la realització d'aportacions concretes a la cadena de valor de les empreses per optimitzar i millorar els processos productius mitjançant la col·laboració entre els centres i les empreses, especialment les pimes.

Tot plegat significa una nova forma d'entendre la Formació Professional amb més acordança

amb les noves necessitats de la transformació d'una economia i societat industrials en una economia i societat digital i del coneixement. L'actual situació dels centres de Formació Professional està molt allunyada d'aquesta nova visió i per tant caldrà endegar una profunda reorganització de centres, professorat, i programes formatius per tal d'avançar cap a la nova concepció del Sistema de Formació Professional.

Una de les aportacions més importants de la llei és la proposta d'adoptar el règim de formació dual a tota l'oferta de formació professional en dues modalitats, la general que no suposa una relació laboral amb l'empresa i una intensiva amb una relació contractual i una major implicació de l'empresa. Justament l'aposta per la formació dual és la que millor s'adapta als canvis que s'han descrit abans i és la resposta adequada per afrontar les seves implicacions tant en el sistema de formació com en sistema productiu. Però per aconseguir aquest objectiu caldrà tant una reorganització en profunditat del funcionament del sistema formatiu com del paper de les empreses en el procés de professionalització de les seves plantilles.

5. Reptes, reflexions i propostes

L'anàlisi dels canvis que s'estan produint que afecten la transició cap a una societat digital del coneixement posa en evidència el seu impacte en els continguts competencials i en la configuració de les professions i la seva conseqüència sobre els models d'organització de la formació professional i la seva relació amb l'ocupació. A continuació es presenten una sèrie de reflexions sobre els reptes que suposa afrontar l'adaptació del sistema formatiu a les noves realitats canviants, aprofitant les eines

que ofereix la nova regulació estatal del sistema de formació professional.

5.1 Una revisió necessària dels referents competencials

Els sistemes d'aprenentatge de les professions, dels oficis, han d'adaptar-se als canvis que experimenta el seu entorn econòmic i social i les competències han de ser el referent al voltant del qual construir el currículum de l'oferta d'FP. Així, doncs, caldrà adaptar els referents de competències als canvis que s'han descrit fins ara.

La primera consideració fa referència a l'enfocament de les competències a nivell europeu. En aquest sentit, l'Informe Draghi assenyala que la UE hauria de revisar el seu enfocament de les competències, fent-lo més estratègic, orientat al futur i centrat en les mancances de competències emergents.

Qualsevol anàlisi "intel·ligent" sobre les competències a incorporar en el currículum haurà de pivotar en els grans canvis produïts i en les exigències derivades.

La digitalització i la transformació verda

La digitalització i la transformació verda són dos àmbits que han d'aportar competències derivades de la seva pròpia evolució.

En els currículums de Formació Professional s'ha inclòs a partir del curs 24/25 dos mòduls de 30 hores cada un de Digitalització aplicada als sectors productius i de Sostenibilitat aplicada al sistema productiu. Com mesura més important s'ha de garantir que els dos mòduls s'impartiran amb garanties de qualitat.

Respecte a la incorporació del mòdul de Digitalització aplicada als sectors productius, més enllà de les propostes que es deriven dels con-

tinguts del mòdul proposat, cal contemplar la incorporació, progressiva i transversal a tots els mòduls dels cicles formatius, de les eines digitals que es poden utilitzar en qualsevol aspecte de la formació que s'imparteix i, d'altra banda, s'ha d'assegurar l'alfabetització digital de qualsevol alumne que surti d'un cicle formatiu. Garantint la utilització de paquets ofimàtics, la incorporació del pensament computacional, la programació bàsica i la utilització i maneig de dades, a més de l'ús de la Intel·ligència Artificial, coneixement de les seves bases i implicacions ètiques i socials. Naturalment la formació en aquestes competències cal que s'iniciï en l'ensenyament bàsic general (sigui la ESO, sigui el Batxillerat) i es completi amb la seva aplicació de forma pràctica en el cicle formatiu.

El concepte de Sostenibilitat ha d'estar present en tota la formació que rebí l'alumne, a més de les 30 hores del mòdul específic. D'altra banda però, hi haurà famílies professionals i cicles formatius que es veuran més afectats per la introducció d'aquestes competències pràctiques. Sobre tot les que podem considerar famílies industrials. Entre aquestes n'hi ha algunes que queden especialment afectades sobretot perquè hauran d'incorporar els requeriments de la UE en el camp de la sostenibilitat. Destaquem els aspectes més importants:

- Preparar per a la producció d'energies netes.
- Arquitectura sostenible: Eficiència energètica dels edificis.
- Transport sostenible i eficient.
- Implantació de l'economia circular: Introducció del concepte d'economia circular.
- Utilització de nous materials reciclables: Polímers i aliatges...
- Allargar la durada dels productes: Repara-

ció; remanufacturar (aprofitament de peces o parts del producte).

- Reciclar: Reciclatge químic (separació de materials per procediments químics); Mecànic (compactadora, rentadora,...); Orgànic (compostatge, biogàs,...)

Competències transversals

Els canvis produïts també afecten altres competències, com són les competències transversals, especialment les de caràcter tou (més difícils de vehicular i d'avaluar), i les competències STEM que sempre s'havien concebut de forma separada.

Per competències transversals entenem el conjunt de capacitats, habilitats, destreses i comportaments de gran abast que interactuen per donar resposta a situacions diverses i de diferents nivells de complexitat. Són qualitats com la innovació, l'autonomia, l'adaptabilitat, la disposició a l'aprenentatge, la responsabilitat o la capacitat de treballar en equip. A causa dels canvis constants de la nostra societat actual, el caràcter més permanent d'aquestes competències els ha donat molta rellevància tant en l'àmbit de l'aprenentatge com en el mercat de treball i la vida adulta en general.

Certament l'adquisició d'aquestes competències transversals apareix actualment com un dels requeriments més importants per poder ocupar un lloc de treball, treballar en una organització i aportar a l'activitat humana alguna cosa més que el que poden aportar les màquines.

Els currículums de Formació Professional ara necessiten ser revisats en profunditat per remarcar encara més la seva polivalència, incorporar-hi les competències transversals i preveure, en els processos de formació, situacions d'aprenentatge en les que clarament hi

hagi accions educatives específicament dirigides a la seva consecució.

Un cas particular del treball per competències transversals és el referit a l'STEM (Ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). La competència matemàtica i la competència en ciència, tecnologia i enginyeria comporta la comprensió del món utilitzant els mètodes científics, el pensament i representació matemàtics, la tecnologia i els mètodes de l'enginyeria per transformar l'entorn de forma compromesa, responsable i sostenible.

Les competències lingüístiques

El coneixement de llengües esdevé imprescindible en la societat i l'economia global, on la comunicació i la connectivitat han adquirit la major importància. La llengua estrangera és una competència bàsica que han d'adquirir els alumnes en l'ensenyament obligatori. Malauradament els resultats sovint no són suficients per garantir el domini i us de llengües estrangeres. Cal insistir en reforçar el seu aprenentatge en l'educació obligatòria, però alhora reforçar-la en l'FP. Una via metodològica per a aquest aprenentatge és la d'emprar l'anglès com a llengua vehicular i de treball en altres crèdits o matèries de caràcter tècnic que no són estrictament les dedicades a l'aprenentatge de la llengua. Una altra via, extremadament útil, és la promoció de les estades de pràctiques a l'estranger dels alumnes d'FP.

Un repte important és incorporar les noves competències al currículum de manera ordinària i dissenyar un model i una metodologia per fer-les escalables a tots els centres i a tot el professorat. La introducció d'aquestes competències s'ha de produir en l'educació obligatòria i desenvolupar-se fortament de manera específica en la FP.

Hores d'ara ja s'ha avançat molt en aquest terreny però encara de forma insuficient i poc generalitzada, desigual i poc sistematitzada. Al costat de centres que tenen incorporades aquestes competències en el seu currículum, es troben centres on les noves necessitats no estan encara ben identificades o no es percep la necessitat d'incorporar-les al currículum. Cal, per tant: identificar bé aquestes competències; incorporar-les de manera rigorosa al currículum; i especialment, fer un esforç de generalització i "d'escalabilitat" per part de tots els centres i docents.

5.2 FP per a tothom

De la major complexitat de les societats avançades es dedueix un objectiu ja consensuat entre els països més desenvolupats: que en el segle XXI cap persona surti del sistema educatiu sense una qualificació post obligatòria. I per ser més ambiciosos: que cap persona s'incorpori al mercat de treball sense una qualificació professional específica, inclús pels nivells més elementals de qualificació.

A Catalunya, aquest és un repte que requereix una nova mirada al sistema educatiu, una mirada que comporta una innovació disruptiva amb tot els riscos que presenten aquestes operacions. Malgrat sembla clar que la solució pedagògica a l'increment competencial de "tota" la població s'ha de sustentar en un canvi pedagògic i organitzatiu profund, en el conjunt del debat, però, no està tan clar quina ha de ser la solució que ens permeti resoldre el repte de la sortida de l'escola al final de l'ensenyament obligatori (el repte d'evitar l'Abandonament Escolar Prematur). Les solucions que es proposen són essencialment mecàniques -l'allargament de l'ensenyament obligatori fins als 18 anys- o enganyoses -transformar l'FP de grau mitjà en un perllongament de l'educació obligatòria. La

qüestió, però, presenta una major complexitat.

D'una banda, es presenta el problema de l'alt percentatge de la població sense qualificació post obligatòria, és a dir l'alt percentatge d'AEP que presenta Catalunya respecte a altres regions de l'entorn europeu: 14,8 a Catalunya, 13,7 a Espanya i 9,3 al conjunt de l'UE. Donar solució a aquest contingent de persones és un dels reptes importants que té el nostre país. Aquesta qüestió afecta tant a com assegurar que tothom finalitza l'etapa de l'ESO amb els mínims establerts de coneixements i competències bàsiques, com a la formació professional bàsica i de grau mitjà.

5.2.1 L'FP de qualificació bàsica

El percentatge de llocs de treball ocupats per persones amb baixa qualificació en el mercat de treball espanyol disminueix des de l'any 2014 en el que hi havia un 34,7% d'ocupats sense qualificació post- obligatòria fins a l'any 2023 en el que el percentatge passa a ser del 29,8%. Això significa que el mercat de treball es va regenerant des del punt de vista del coneixement i que, amb tota probabilitat, les generacions de treballadors que es van jubilar deixen pas a generacions de joves més formats i que, al mateix temps, els llocs de treball es van reconvertint i incrementant en el seu contingut en coneixement i en professionalització.

Fins on arribarà aquesta davallada? Existeixen i existiran llocs de treball que no requereixen més que ESO com a nivell de qualificació bàsica i que representaran una crida a l'abandonament especialment per a joves amb perfils més vulnerables socialment parlant. L'any 2023 hi havia a Espanya al voltant de 328.000 llocs de treball ocupats per joves d'entre 16 i 24 anys sense qualificació post obligatòria: és a dir, un 27% de la població

jove ocupada va aconseguir el lloc de treball sense tenir estudis post-obligatoris. En una societat post industrial continuarà havent-hi un percentatge important de llocs de treball sense necessitat de qualificació post obligatòria general, però en canvi s'incrementarà l'exigència de professionalització fins i tot per aquests llocs de treball. L'objectiu que se'n deriva és que tota la població hagi de tenir un nivell mínim de professionalització a més de les competències genèriques considerades bàsiques. Aquest objectiu implica també el món productiu, per tal que estableixi les regles del joc necessàries perquè no es reclami cap persona que no tingui un nivell específic de preparació professional.

D'altra banda, com ja s'ha assenyalat, l'anomalia demogràfica que presenta Catalunya comportarà la demanda de població immigrada que, amb tota probabilitat, presentarà dèficits importants de formació, i, com ja s'ha assenyalat també, una de les solucions a aplicar hauria de consistir en incrementar tant el nivell de formació com el nivell d'activitat dels joves, el que vol dir donar alternatives a l'AEP i als anomenats NiNis (Ni estudien Ni treballen).

Es tracta, doncs, de posar en marxa les polítiques necessàries, tant des del punt de vista educatiu com de treball, per aconseguir formar en els nivells més elementals de qualificació. Això implicaria:

1. Un nou enfocament de l'oferta de Programes de Formació i Inserció, els PFI.
2. Una aportació del mercat de treball que: permeti identificar les principals tendències de canvi i les corresponents necessitats de formació en els nivells més elementals; i que presenti una proposta de compromís del món productiu amb la formació de les persones d'aquest nivell,

oferint d'una banda formació dual i de l'altra l'exigència i la facilitació de la obtenció de la qualificació elemental per poder oferir places de treball.

5.2.2 La problemàtica de l'FP de Grau Mitjà

L'FP de Grau Mitjà es veu afectada per problemes semblants als que presenten els estudis de qualificació bàsica: l'abandonament que presenten aquests estudis acaba comportant que un percentatge elevat d'alumnes arribin al mercat de treball sense qualificació. Per tant, es tracta de plantejar una anàlisi semblant a la que s'ha fet amb els estudis de baixa qualificació: repensar les característiques de la seva oferta i reclamar la implicació del teixit empresarial en aquest procés.

En el replantejament de l'oferta dels estudis d'FP de Grau Mitjà, un dels debats que hi ha damunt la taula és la possibilitat de reconvertir aquesta oferta cap a una versió més "escolaritzadora" tot abandonant el seu caràcter més professionalitzador. Els autors d'aquesta comunicació considerem que cal mantenir el seu caràcter professionalitzador per diverses raons: tal com ja s'ha vist en l'apartat anterior la gradació de competències que anirà presentant el mercat laboral demanarà treballadors amb competències que es vehiculen des del Grau Mitjà. D'altra banda, considerar que una continuació del model acadèmic, que ja ha provocat problemes als alumnes que van al Grau Mitjà, resoldrà precisament aquests problemes sembla una visió errònia. El fet que el mercat de treball demani persones formades en aquests nivells fa que s'insisteixi en reclamar la seva dimensió professional, la qual desapareixeria en una oferta més acadèmica.

5.2.3 Més polivalència en l'oferta d'FP

L'estructura actual de la FP inicial fou establerta per la LOGSE (Llei d'ordenació general

del sistema educatiu, 1990) i desplegada en la darrera dècada del segle anterior. La llei fixava l'educació obligatòria fins als 16 anys i creava l'ESO, dissenyant una FP organitzada en Cicles Formatius (especialitats) d'un doble nivell, Mitjà i Superior. Fins la LOIFP, les lleis educatives i d'FP posteriors no han modificat l'estructura bàsica de l'FP ni el nivell d'especialització dels diferents Cicles Formatius. En substància el sistema de FP inicial es correspon a una realitat professional definida en el context econòmic i productiu de finals del S.XX, el qual ha estat fortament transformat en els darrers 30 anys.

El problema que afronta ara la formació és assegurar l'adquisició de competències bàsiques generals als estudiants. Les necessitaran per dues raons: per afrontar els reptes que planteja la tecnologia i la organització del treball i per disposar d'una base suficient per seguir adquirint noves competències aparegudes en el decurs de la seva trajectòria professional.

Per altra banda, els llocs de treball creats basats en la tecnificació requereixen també de la necessària especialització per poder entendre i treballar amb eines extremadament específiques en contínua transformació degut als avenços tecnològics.

Per aquests motius el disseny curricular de l'actual FP pot haver esdevingut obsolet en molts aspectes i presenta algunes disfuncions a corregir. La "formació al llarg de la vida" requereix d'una base de coneixements i competències per a materialitzar-se adequadament en la trajectòria professional i vital de les persones. Els requeriments de la societat del coneixement i la seva evolució permanent palesen la necessitat de disposar d'una sòlida base educativa en la qual, als coneixements i a les competències clàssiques, cal

afegir el domini de llengües estrangeres i les competències descrites en l'apartat anterior: digitals, verdes, transversals, específiques...

En la societat del coneixement prenen una importància cabdal la combinació de les dues capacitats essencials: la polivalència i l'especialització. S'entén per polivalència en matèria laboral la capacitat de realitzar diferents funcions, disposar dels coneixements necessaris per aplicar-los en diferents tasques, processos o activitats en l'exercici del treball. En aquest context d'innovació tècnica i creixent qualificació professional, l'especialització esdevé necessària però generada a partir de l'assoliment dels coneixements generals i de les capacitats competencials prou sòlides per a desenvolupar-la en un procés de formació continuada.

Complementàriament, també caldria abordar alguns canvis per al conjunt de l'FP:

- Una revisió de la seva estructura d'oferta de famílies: agrupació de famílies i ofertes més transversals. Passar, per exemple, de 26 a 10 famílies professionals.
- Reflectir en el currículum els canvis en les professions i les competències.
- Una major flexibilitat per adaptar-se a les peculiaritats i necessitats de l'ample ventall de problemàtiques que hi ha al darrere de cada persona que vol sortir del sistema als 16 anys.
- Fer possible la incidència del món econòmic i empresarial en els processos de transició en el nostre país:
 - Per a l'anàlisi dels canvis de necessitats de qualificació dels treballadors.
 - Pel paper regulador que podria fer l'empresa en funció de la demanda de qualificació en el moment de la contractació.

- Pel paper en l'oferta de formació dual dels estudiants de FP.

5.3 FP per a les successives onades migratòries

Tant Espanya com Catalunya en concret s'han mostrat com un destí adequat per a la immigració de baixa qualificació. La naturalesa i pes de determinades activitats econòmiques afavoreix aquesta tendència: els serveis de baix valor afegit, les cures, el turisme de masses, la construcció, han estat sectors de forta atracció. A futur, això suposa complementar la formació amb la transformació de llocs de treball, millorant la seva qualificació.

En conclusió, la qualificació de les persones immigrades, la seva contractació, i els mecanismes que s'articulin per a la seva formació representaran una peça clau en la sostenibilitat del model social de Catalunya.

Per abordar immediatament l'escassetat de qualificacions en àmbits i sectors específics, l'informe Draghi proposa que la UE impulsi un nou "Programa d'adquisició d'habilitats tecnològiques" per atraure talent tecnològic exterior. Això s'adoptaria a tota la UE, cofinançat per la Comissió i els Estats membres. El programa inclouria:

- Un nou programa de visats a nivell de la UE per a estudiants, graduats i investigadors en matèries rellevants, per estimular l'entrada. Alhora, els estudiants graduats a la UE han de disposar d'oportunitats de treball per evitar que marxin.
- Un gran nombre de beques de la UE per a estudiants de grau, postgrau i doctorat, per estimular l'entrada, en particular en

campus STEM. Es podria animar a les empreses privades a copatrocinar beques per alinear el fons amb les necessitats sectorials.

- Pràctiques d'estudiants i contractes de graduats en centres de recerca i institucions públiques participants a tota la UE, per mantenir les competències a Europa en la fase inicial de la carrera professional dels investigadors. Es podrien considerar incentius addicionals per romandre a la UE, inclosos els fiscals i l'ajuda a l'habitatge.

Les propostes de l'informe Draghi s'orienten a l'àmbit de l'educació superior i, més específicament, a l'àmbit universitari. No exclouen, evidentment, altres nivells de l'educació superior com podria ser l'FP de grau superior ni són inaplicables a la resta de l'FP. En definitiva, responen a una idea tan senzilla com complexa en la seva posada en marxa: atreure les persones ja formades o bé atreure els que es volen formar i formar-los aquí amb el compromís de quedar-se a treballar. Són dues opcions que responen a una necessitat i que, alhora, presenten un gran repte als sistemes de formació pel que fa a la integració d'aquestes persones.

En el cas de l'FP, és necessària una reformulació de l'oferta formativa per adaptar-la a les possibilitats d'accés de la població immigrada recent arribada per tal que també aquest conjunt de població s'incorpori al mercat de treball amb una FP específica que complementi i enriqueixi l'aprenentatge lingüístic, que és clau. Cal superar l'actual model hegemònic de professionalització, bàsicament centrat en els aprenentatges informals.

5.4 Acreditació d'aprenentatges informals i no formals

En un context d'insuficiència de persones qualificades, el reconeixement de les competències que les persones han desenvolupat fora dels sistemes de formació és una via que pot contribuir a reduir el dèficit. En la normativa relacionada amb l'FP, aquesta opció s'ha treballat des de 2002 en el que col·loquialment és coneix com l'acreditació de competències professionals.

Hi ha persones que -per raons molt diverses- tenen dificultats per incorporar-se al mercat de treball per no comptar amb una certificació de les competències adquirides treballant. Per a aquests col·lectius, poder mostrar i demostrar les seves competències és un factor clau de la seva vida laboral i, ens atrevim a dir, una condició rellevant de la seva ciutadania plena. Per a l'economia, incorporar les competències d'aquestes persones també és una necessitat.

Els beneficis per a les persones i per al país en general són ben clars. Es guanya en transparència del mercat de treball: les empreses tindran més facilitats per trobar les persones qualificades que necessiten, demanda proclamada, amb raó en molts casos, durant molts anys. Les persones tindran una opció més eficient per a mostrar el que saben i saben fer, i per a capitalitzar els aprenentatges fets, evitant així formacions reiteratives que incideixen en competències que ja dominen. Amb una base ja acreditada, es poden dissenyar itineraris formatius que complementin i enriqueixin la qualificació de cada persona. La flexibilitat que ha anat adquirint l'FP en les darreres dues dècades permet de fer-ho.

L'acreditació de les competències professionals pot servir com a primer pas per motivar i iniciar processos formatius amb una acredi-

tació formal. Per tant, és molt important que aquest procés sigui el més generalitzat possible, no resti com una mesura marginal i estigui articulat amb una oferta flexible i de fàcil accés de formació continuada. De fet, en els darrers anys ja s'ha incrementat notablement el nombre de persones acreditades, tot i ser encara minoritari.

Una mà d'obra qualificada i ben formada segurament pressionarà a l'alça els salaris i aquests al seu temps pressionaran les millores de la productivitat. L'alternativa, és continuar amb una situació com l'actual de baixa qualificació, baixa productivitat i baixos salaris que posa en perill el manteniment del benestar general de la població. Però perquè el trinomi qualificació-salaris-productivitat funcioni cal un consens generalitzat de tots els agents econòmics i socials i una relació formació-empresa eficaç que escurci la corba d'aprenentatge a l'inici de la contractació laboral. Així doncs, l'acreditació de les competències és una peça més d'un conjunt de reformes del sistema de formació professional i del mercat de treball de gran abast que cal planificar de forma articulada.

5.5 La Formació Dual com a horitzó

L'FP en modalitat dual -és a dir, amb la incorporació de l'empresa com a espai i agent formador- conté en si mateixa una bona part de la resposta del sistema d'FP a les exigències marcades per l'evolució de l'economia i la societat actual. Trenca barreres en la relació entre centres de formació i empreses per un fet força evident: perquè l'aprenentatge sorgeix en un marc de col·laboració i de comunicació directa.

Les administracions educatives tenen fins a final de 2024 per adaptar el període de formació en empresa a la nova normativa i fins al 2028 per prescindir del sistema de beques i passar al

contracte de formació per a la FP intensiva.

Es un calendari que no presenta dificultats insuperables per adaptar la formació en centres de treball a final d'aquest any 2024. En canvi, la formació intensiva amb contracte de treball planteja més complicacions.

Segons les dades de 2023 del Consell General de Cambres de Catalunya sobre la tipologia d'empreses i entitats col·laboradores que acullen estudiants en pràctiques a Catalunya, un 22,17% són microempreses, un 12,97% empresaris individuals i un 12,56%, petites empreses. Gairebé la meitat -un 47,7%- responen al perfil de petita o micro-empresa. Un pes considerable en la provisió de places que planteja problemes per generalitzar els contractes de treball propis de la FP Dual. El principal, la dificultat d'alliberar personal per acollir i formar els joves contractats. La qüestió és: aquestes empreses tenen capacitat per actuar com agent formatiu i propiciar situacions d'aprenentatge reals?

Altres barreres són de tipus cultural, resultat de relacions antiquades empresa/centres de formació, però encara vigents en alguns cassos.

Resoldre els problemes de la dimensió reduïda de l'empresa catalana i de la cultura de part del teixit empresarial, no està a l'abast del sistema d'FP. Calen campanyes que mostrin a les empreses els beneficis de la seva implicació en la viabilitat de l'FP dual. També ajudarien mesures en la línia d'exempcions fiscals com les aplicades a la Formació Contínua amb el crèdit de formació (bonificació, fins a un topall, de les quotes de la seguretat social en funció de la inversió en formació feta per l'empresa). Es tractaria de compensar un determinat tipus d'empresa per la despesa assumida en contractar treballadors en formació. Una anàlisi cost-benefici ajudaria

a determinar les condicions d'aquesta compensació.

L'extensió ràpida de la formació dual hauria de ser una prioritat de les administracions públiques i per dur-la a terme cal la col·laboració de tots els agents socials i econòmics conjuntament amb les empreses.

6. A tall de conclusions

Els reptes que s'han plantejat són diversos però tots van adreçats a un mateix objectiu: incrementar la qualificació de les persones, totes i cada una d'elles, des de les persones que han de fer-se càrrec del lideratge, la direcció, la recerca, l'impuls a la innovació, fins aquelles que ocuparan els llocs de més baixa responsabilitat i que, algunes d'elles, encara han d'arribar al nostre país, i procurar que aquesta qualificació sigui la més adequada pel moment social que ens ha tocat viure. Un temps de grans transformacions en el que no sempre és fàcil encertar en allò que cal saber, en allò en què cal qualificar-se.

L'objectiu que marca la Unió Europea com a condició bàsica per mantenir i incrementar els nivells de benestar és el d'incrementar la productivitat, tot plantejant una seqüència que, començant per la productivitat, segueix per la innovació i acaba amb la formació. Millorar les competències de la població és una condició indispensable per poder progressar en el món global.

L'eina de la que s'han dotat els països de la Unió per formar a la població per al món del treball és l'FP. També els models universitaris adopten fórmules professionalitzadores quan el seu objectiu és formar per a la inserció en el mercat de treball. Per aquesta raó des d'aquest document es fa una crida a l'anàlisi i la millora del model d'FP de Catalunya, i també per aquesta raó es

considera que el model d'FP i la seva oferta hauria de constituir una política central de país.

Del que s'ha descrit en aquesta aportació es desprèn que l'FP no constitueix un fenomen aïllat dins la societat. Es nodreix de la formació de base que proporciona el sistema educatiu, s'innova a partir dels avenços tecnològics, els quals alhora impulsen i deriven de les grans transformacions empresarials en curs, i col·labora amb l'empresa no sols per identificar correctament aquesta innovació, sinó també per cooperar en la formació de les persones en l'esforç comú que representa la Formació Dual.

L'FP requereix una forta transformació que ha d'encertar en les noves competències a incorporar. Un exercici que requereix "intel·ligència" i diàleg social per a fer-ho correctament. Però una FP que també ha de permetre arribar a tot-hom, formar a la majoria dels ciutadans de Catalunya en una embranzida que inclogui: formar els nivells de qualificació de les professions més elementals; donar sortida formativa a les noves professions emergents; formar a la població ocupada que necessita reciclar-se; no deixar escapar ni desapropiar el talent existent; incrementar els nivells d'ocupació (especialment entre les dones); i atendre la formació de les onades de treballadors immigrants que, previsiblement, arribaran al nostre país sense una qualificació adequada.

Al llarg de tot el document s'han exposat les aportacions que creiem necessàries perquè això sigui possible. Això reclama una centralitat de les polítiques d'FP cada vegada més gran, sense la qual la transformació de la nostra societat no podrà assolir els seus objectius de progrés en un món global cada dia més competitiu.

Bibliografia

- Acció** (2024). Anàlisi de la innovació a Catalunya (2022). Dades oficials de l'INE.
- Banco de España** (2024). Informe anual 2023.
- CEDEFOP** (2023). The future of vocational education and training in Europe. Synthesis report. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
- Cercle d'Economia** (2024). Impulsar la productivitat: claus per recuperar el dinamisme econòmic i millorar el benestar de la ciutadania.
- Colomé, F.; Francí, J.; Farriols, X.; Homs, O.** (2023). El paper de les administracions locals en les polítiques públiques d'intervenció en l'abandonament escolar prematur. Diputació de Barcelona (en curs de publicació).
- Comissió Europea** (2024). The future of European competitiveness. Part A | A competitiveness strategy for Europe. Part B | In-depth analysis and recommendations.
- Cuadrado, P.; Gómez, A. L.; Sastre, T.** (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. *Boletín Económico Banco de España*: 2024/T3.
- Declaración de Osnabrück sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas.** Aprobada el 30 de noviembre de 2020. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.
- Francí, J.** (2014). Implantar la Formació Professional dual a Catalunya: ara és el moment? Memòria Econòmica de Catalunya 2013, pp 169 a 173. Barcelona: Cambra de Comerç de Barcelona.
- Homs O** (2024). La formación dual en España. Retos para 2030. Fundación Bertelsmann
- Ley Orgánica 3/2022**, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78 de 1 de abril de 2022)
- VVAA** (2024). El abandono de los estudios en la Formación Profesional en España: diagnóstico y propuestas de mejora. CaixaBank Dualiza.