

# Document de Bases

## Estratègia Catalana de Formació i Qualificació Professionals (2020-2030)



#FPCAT



Generalitat de Catalunya  
**Consell Català**  
**de Formació Professional**

---

El Consell Català de Formació Professional, de conformitat amb el que disposa l'article 1 del Decret 21/1999, de 9 de febrer, de creació del Consell, és l'òrgan de consulta i assessorament, amb caràcter no vinculant, del Govern de la Generalitat, amb la participació de les organitzacions empresarials, sindicals i entitats públiques implicades, respecte de tota la formació professional.

## **Índex**

Presentació

Metodologia

Governança del Sistema de formació i qualificació professionals

Eix 1 - Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals

Eix 2 - Centres de formació professional integrada

Eix 3 - Informació, orientació i assessorament

Eix 4 - Prospecció i planificació

Eix 5 - Models d'aprenentatge i pràctiques

Eix 6 - Avaluació i acreditació de competències professionals

Participants



## Presentació

Els canvis del món actual, emmarcats en la 4a revolució industrial, es caracteritzen per l'increment de la complexitat i la dificultat per donar respostes ràpides a les noves necessitats. La formació professional ha de trobar maneres de respondre i anticipar-se a aquests reptes tenint en compte les múltiples visions del món i els sistemes de coneixement alternatius, les noves fronteres en ciència i tecnologia (com ara els avenços en neurociència i cronobiologia) i el desenvolupament en tecnologia digital. En aquest sentit, no havia estat mai tan urgent replantejar el model de la formació professional i l'organització de l'aprenentatge.

Des de l'aprovació de la Llei 10/2015, del 19 de juny, al Parlament de Catalunya, es fa difícil dissociar qualificació de formació professional ja que queda s'hi estableix la relació que hi ha entre el nivell de qualificació i el grau d'ocupabilitat de les persones. S'entén per qualificació el conjunt de competències que permeten l'exercici de l'activitat professional; s'entén per formació professional el conjunt d'accions que capaciten per al desenvolupament qualificat de diverses professions, l'accés a la feina i la participació activa a la vida social, cultural i econòmica. I tot això cobra especial rellevància quan sabem que més d'un 32% de la població activa catalana té un nivell de qualificació baix.

El combinació de baixa qualificació i transformació radical dels processos productius ens situa en una situació decisiva. En el darrer any el Govern de la Generalitat, conjuntament amb els diferents actors implicats, ha posat les bases que permetin donar resposta a aquests reptes.

Els antecedents d'aquest Document de bases a Catalunya ens remeten a diverses temptatives que han anat aportant millores en el Sistema de formació i qualificació professionals:

El I Pla general de formació professional a Catalunya 2003-2006 s'articula a partir de quatre àmbits principals: la formació i la qualificació, que es materialitza amb la creació i l'inici de l'activitat de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals; la creació dels centres integrals, amb dotze projectes d'integració de la formació professional (PIFP); la informació i l'orientació professionals; i la qualitat de la formació professional.

El II Pla general de formació professional a Catalunya 2007-2010 es caracteritza pel fet que s'inicia en un context de dades econòmiques molt positives. Però, amb l'arribada de la crisi, es prioritzen els objectius fixats a curt termini i sorgeix la necessitat de tenir en compte accions més concretes i deixar de banda la visió estratègica de conjunt.

En l'elaboració del III Pla general de formació professional a Catalunya 2013-2016 s'adopta una visió més estratègica i una nova definició de les prioritats, amb el repte de cobrir les necessitats del sistema productiu i apropar-se al nivell de qualificació de la població europea. S'avança molt en l'organització d'un mecanisme d'avaluació i acreditació de competències professionals.

Durant el III Pla general, s'aprova la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, que neix amb la voluntat d'avançar cap a la integració estratègica de la formació professional i establir una regulació de la formació professional al llarg de la vida. Aquesta Llei crea un marc per a l'aplicació d'un model de formació professional a Catalunya, com a element estratègic per millorar el nivell de qualificació professional de les persones, per incrementar-ne l'ocupabilitat i per impulsar la competitivitat del teixit productiu.

La principal aportació és la regulació de la formació professional al llarg de la vida, a partir de la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de

Catalunya. Aquesta entitat vertebrava la integració de la formació professional que porten a terme els dos subsistemes i planteja tot un model sectorial i territorial de planificació de la formació professional. La integració estratègica està relacionada amb sis objectius principals: Xarxa del Sistema; centres integrats; informació, orientació i assessorament; prospecció i planificació; models d'aprenentatges i pràctiques; avaluació i acreditació de competències professionals.

En la sessió del 26 de novembre de 2018, el Ple del Consell Català de la Formació Professional (CCFP) acorda impulsar un procés de concertació per desplegar la Llei 10/2015, del 19 de juny.

El 22 de febrer de 2019 es constitueix al Palau de la Generalitat la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del Sistema de formació i qualificació professionals, adscrita al Departament de la Presidència. L'objectiu d'aquesta Comissió és donar l'impuls a les polítiques públiques de formació i qualificació professionals. El compromís explícit dels actors representats és endegar la planificació estratègica i operativa de la llei.

Fetes les reflexions oportunes, en un marc de concertació social, és el moment de traçar una estratègia operativa compartida per a la propera dècada. Passem de la reflexió a l'acció. Aquest treball és, doncs, el fruit d'aquest procés i constitueix un bon document de bases per construir l'Estratègia catalana de la formació i la qualificació professionals, que ha de ser l'instrument per assolir els objectius de la propera dècada, posant l'horitzó al 2030.

Per tant, és el moment de concretar els objectius amb accions, acompanyades de recursos financers, humans i materials i fixar els indicadors que facin possible avaluar-ne els resultats. Aquest treball comença tot just aprovat aquest Document de bases i es coordina des del Consell Català de la Formació Professional, l'espai d'impuls de l'Agència Pública de la Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Fabian Mohedano

President del Consell Català de la Formació Professional

## Metodologia

Entre gener i maig del 2019 es duu a terme el procés de concertació per elaborar el Document de bases de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030), que ha de desplegar l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, per donar compliment a la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya. Aquest procés s'estructura a partir de la integració estratègica dels dos subsistemes de formació professional.

Hi han participat els membres del Consell Català de Formació Professional i el personal dels departaments competents en matèria de formació professional. El debat també s'ha obert a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, a les entitats municipalistes i al Consell General de Cambres de Catalunya.

Per tal d'analitzar la llei i desplegar el debat al voltant de la tasca que ha de dur a terme l'Agència, s'acorden set eixos temàtics:

- Governança del Sistema de formació i qualificació professionals.
- Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals.
- Centres de formació professional integrada.
- Informació, orientació i assessorament.
- Prospecció i planificació.
- Models d'aprenentatge i pràctiques.
- Reconeixement i acreditació de competències.

Per a cadascun d'aquests eixos s'han organitzat dues rondes de reunions internes, a les quals han assistit els membres del Consell Català de Formació Professional i els representants dels departaments implicats; i dues rondes de reunions externes, a les quals han assistit els membres de les reunions internes i els agents i actors socials.

Durant la primera ronda s'han dut a terme una lectura i interpretació de l'articulat de la Llei 10/2015, una exposició de propostes i un debat obert sobre les actuacions que ha de desenvolupar l'Agència.

En la segona ronda, s'han recollit les aportacions dels departaments i dels agents i actors socials per plantejar i consensuar els objectius estratègics, les mesures i les accions de cada eix de treball.

Durant el procés de concertació s'han fet 26 reunions, en les quals han participat 58 persones. La suma de totes les aportacions que s'han consensuat conformen el Document de bases de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).





## **Governança del sistema de formació i qualificació professionals**

La necessitat de millorar la governança del Sistema de formació i qualificació professionals ja es va constatar en el III Pla General de Formació Professional a Catalunya 2013-2016. En aquell moment es va fer palès que la diversitat d'instàncies executives, de participació i de coordinació fa difícil assolir els resultats i l'eficiència del Sistema. Cal treballar per a un model integrat de formació professional, respectant les diferències necessàries dels diferents gestors.

Per donar resposta a aquesta situació, la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals estableix la creació, en primer lloc, de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, com a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del Sistema. Aquesta Comissió, que va ser constituïda el 22 de febrer del 2019, està integrada per la Generalitat i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, seguint l'Acord de Govern GOV/153/2018, de 20 de desembre, pel qual se n'estableix la composició.

La Llei també preveu la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, definida com a organisme autònom de caràcter administratiu, que constitueix l'òrgan de direcció i de coordinació dels serveis bàsics del Sistema i de gestió dels serveis que li són propis. L'Agència té com a finalitat treballar, conjuntament amb els departaments competents, per garantir una formació professional de qualitat a Catalunya, que suposi un element estratègic per a la millora constant de la qualificació professional de les persones, l'increment de l'ocupabilitat i l'impuls de la competitivitat de les empreses.

Un cop aprovats pel Govern els estatuts de l'Agència, li restarà adscrit el Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que substitueix el Consell Català de Formació Professional. D'aquest òrgan de consulta i participació del Sistema en dependran els consells sectorials, com a òrgans de participació dels principals sectors productius. En aquest sentit, cal treballar per definir un model de consells sectorials que estiguin alineats amb les iniciatives europees actuals en aquest àmbit i que recullin les diferents experiències de concertació que hi ha al nostre país, com per exemple els Grups d'Actualització Permanent (GAPS) del Consorci per a la Formació Contínua i l'Informe de necessitats formatives del SOC.

Pel que fa a la participació territorial, l'Agència ha d'informar el Consell Escolar de Catalunya i els seus consells territorials i participar en les estratègies territorials que ha de crear el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, per conèixer les diverses estratègies territorials en l'àmbit de la formació i la qualificació.

En aquest darrer punt, cal posar de manifest la diversitat d'experiències que hi ha actualment en l'àmbit local, com són els espais de participació, consulta, i suport, que tenen com a objectiu fomentar i impulsar la formació professional en un determinat territori. Cal acordar l'encaix i la relació d'aquesta realitat en el marc de la governança de l'Agència.

Es tracta, doncs, de crear una estructura per al Sistema de formació i qualificació professionals, que el doti d'un model de governança on tinguin cabuda tots els actors i que faci possible la plena integració estratègica.

### **Accions**

1. Convocar la primera fase del procés de concertació (octubre 2018 – febrer 2020).

2. Constituir la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals.
3. Aprovar el decret dels estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.
4. Aprovar el Document de bases de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).
5. Aprovar el reglament del Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que inclogui la regulació dels consells sectorials i un acord sobre la participació territorial.
8. Establir i implementar l'organització, els recursos humans i els processos de l'Agència.
9. Elaborar el pressupost de l'Agència.
10. Determinar la seu de l'Agència.
11. Implementar l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).

### **Principals resultats/processos**

- Decret dels estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.
- Document de bases de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals.
- Reglament de funcionament intern del Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.
- Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).

### **Normativa**

- Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.
- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Reglament del funcionament intern de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, aprovat en la sessió del 22 de febrer de 2019.
- Acord de Govern GOV/153/2018, de 20 de desembre, pel qual s'estableix la composició de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals.
- Acord de Govern GOV/25/2019, d'11 de febrer, de nomenament dels membres de la Comissió Rectora.
- Decret de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial, en fase d'elaboració.

### **Documents de referència**

- III Pla general de formació professional a Catalunya 2013-2016
- Communication: A New Skills Agenda for Europe.

## **Eix 1: Xarxa del sistema de formació i qualificació professionals**

Les recomanacions de la Unió Europea en el marc dels sistemes de formació professional, juntament amb l'anàlisi de les necessitats de Catalunya, han posat de manifest la conveniència de revisar la relació entre la formació professional que prové de l'àmbit educatiu i la de l'àmbit laboral.

Per aquest motiu, la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, estableix la necessitat d'articular els mecanismes per assolir la integració dels subsistemes de la formació professional a Catalunya. I en paral·lel, la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, preveu que aquest òrgan gestioni els programes de formació professional per a l'ocupació i garanteixi la coordinació amb el Sistema de formació i qualificació professionals vigent a Catalunya.

Per fer efectiva aquesta integració estratègica entre els dos subsistemes es requereix la definició dels instruments que permetin compartir, interrelacionar i optimitzar els dispositius i recursos existents.

En aquest escenari, la integració estratègica que emana de la Llei 10/2015, del 19 de juny, s'ha de dur a terme en tots els àmbits: la informació, l'orientació i l'assessorament, per facilitar la formació al llarg de la vida; la coordinació de l'oferta formativa dels subsistemes; l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals assolides; la integració de serveis en els centres de formació professional integrada; i la qualitat i la millora contínua dels serveis.

L'instrument per impulsar aquesta integració estratègica ha de ser l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya en l'aplicació dels criteris generals de planificació, coordinació i desenvolupament dels serveis bàsics i la Xarxa del Sistema, i la gestió integrada de processos clau com la prospectiva, l'elaboració i actualització del catàleg de qualificacions professionals, l'avaluació i acreditació de competències professionals, i l'avaluació, la innovació i la qualitat del Sistema.

En aquest sentit, l'Agència s'ha de coordinar amb els departaments competents en matèria de formació professional per garantir la coordinació dels elements comuns de la Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals i la seva correcta aplicació. En el marc d'aquesta coordinació, l'Agència ha de promoure ofertes formatives adreçades a persones en risc d'exclusió.

Per garantir la idoneïtat dels instruments i els mecanismes del conjunt de la Xarxa del Sistema cal evolucionar cap a un model en què l'avaluació, la innovació, la qualitat i la formació permanent siguin pilars bàsics. Així mateix, la comunicació i la participació són elements fonamentals i transversals del conjunt de la Xarxa.

En primer lloc, cal tenir present que la base de l'avaluació de l'FP recau en la disponibilitat d'un sistema d'informació comú concebut des d'una visió integrada del sistema que permeti l'elaboració d'un sistema d'indicadors homogeni, comparable i comprensible.

Sota aquest marc, es fa necessari reforçar els mecanismes de recopilació i anàlisi sistemàtica de dades que permetin avançar en l'avaluació de les polítiques de formació i qualificació professionals com a principi per a l'aprenentatge, el suport a la presa de decisions i com a element clau de millora de l'eficiència i l'eficàcia del Sistema.

D'altra banda, hi ha consens en la necessitat de garantir una avaluació independent externa que s'inscriui en els models europeus.

Els resultats d'aquesta avaluació han de revertir en una major qualitat pel que fa al desenvolupament i la millora contínua del Sistema. Però, alhora, l'avaluació necessita una perspectiva ampliada en termes socioeconòmics (sobre-qualificació, dèficit de mà d'obra qualificada, correspondència entre l'oferta formativa, la demanda de les persones i les necessitats dels sectors productius, etc.).

En aquest àmbit, la Llei 10/2015 atorga a l'Agència la capacitat per elaborar de forma periòdica un informe d'avaluació del Sistema, el contingut del qual s'ha de tenir en compte per dur a terme les actuacions oportunes de coordinació i millorar els serveis bàsics.

La Llei també estableix la necessitat de facilitar i fomentar la innovació en la formació professional. En aquest punt, cal entendre la innovació com un objectiu que no només es recull en els continguts de les accions formatives, sinó també en les metodologies d'aprenentatge i en els espais formatius, que poden esdevenir un valor d'experiència real al fet formatiu que permet consolidar els coneixements. Cal tenir clar, però, que els projectes d'innovació han de formar part d'una idea compartida entre persones, Administració, empreses i centres de formació, que han d'estar assabentats del canvi de paradigma per obrir-se a una manera innovadora d'aprendre. Lligada a aquesta idea, els processos d'innovació dels centres requereixen lideratges consolidats, suport de persones expertes que permeti el contrast d'idees i una autoavaluació permanent.

L'Agència, en la seva funció de promoure la innovació, ha de poder recopilar les experiències que ja es duen a terme en aquest àmbit, proposar-ne de noves que incorporin valors i actituds relacionades amb la cultura de la innovació i fer-ne difusió.

De manera paral·lela, l'Agència ha de promoure iniciatives per a la innovació i la millora de la qualitat de la formació, per mitjà de la mobilitat, la cooperació transfronterera i la participació en programes de la UE.

Sens dubte, per avançar en els camps de l'avaluació, la qualitat i la innovació es fa imprescindible fomentar un pla de formació permanent per al professorat i les persones formadores i expertes. Aquest pla ha d'incloure una formació adequada a l'evolució de la tecnologia i dels processos productius, al desenvolupament de noves metodologies formatives i als contextos en què s'ha d'impartir. Aquesta formació també ha de potenciar l'actualització del professorat i de les persones formadores per mitjà, per exemple, d'una oferta d'estades formatives concertades amb les empreses o altres entitats.

Una altra de les funcions que té reconegudes l'Agència és la de portar a terme la promoció social de la formació professional. En aquest aspecte, cal disposar d'una estratègia comunicativa pròpia, però alhora compartida, amb els departaments competents en la matèria, per tractar aspectes com ara el valor i el reconeixement social que té la formació professional o la importància de la formació al llarg de la vida.

Per altra banda, amb la vocació de crear una agència oberta, transparent i promotora de la col·laboració permanent, s'hi vol incorporar el coneixement o el posicionament que poden tenir els actors que formen part de la Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals, mitjançant uns processos de participació.

És important aclarir que aquests processos participatius tenen la finalitat de generar una reflexió estratègica al voltant de qüestions com ara la promoció social de la formació professional, la implicació de les empreses en el desenvolupament de la formació dual

o les desigualtats de gènere en la participació de segons quins ensenyaments de formació professional. Però no ha de ser un treball específic amb els actors per definir les polítiques que són objecte de debat i consens en els espais ja reglats del Sistema.

En darrer punt, cal indicar que l'Agència ha d'establir un sistema d'indicadors per poder fer un seguiment del desplegament de la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals.

### **Objectiu estratègic 1.1**

Millorar la promoció de la formació professional, garantint la coordinació dels elements comuns dels serveis bàsics de la Xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i la seva correcta aplicació.

#### **Mesura 1.1.1**

Establir la coordinació i la dinamització dels serveis i dels integrants de la Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals.

#### **Accions**

1.1.1.1. Crear mecanismes de coordinació entre els serveis bàsics de la Xarxa del Sistema.

1.1.1.2. Implementar mecanismes de coordinació adreçats als integrants (els centres, les entitats i les empreses de la Xarxa del Sistema) per al desenvolupament dels serveis bàsics.

1.1.1.3. Establir els criteris per promoure l'oferta integrada de programes de formació per a persones en risc d'exclusió.

### **Objectiu estratègic 1.2**

Millorar el Sistema de formació i qualificació professionals mitjançant l'avaluació continuada, la qualitat, la innovació i la formació permanent, per dur a terme les actuacions oportunes de coordinació i millora dels serveis bàsics.

#### **Mesura 1.2.1**

Dissenyar un pla d'avaluació del Sistema, determinar l'estructura que li doni suport i fer públics els aspectes generals.

#### **Accions**

1.2.1.1. Estudiar les propostes europees en el marc d'avaluació de la formació professional, tenint en compte la realitat del nostre país.

1.2.1.2. Establir, de forma consensuada amb els agents implicats, quines dimensions s'han de prioritzar d'aquest marc d'avaluació de la formació professional.

1.2.1.3. Estructurar aquestes dimensions d'avaluació del Sistema i establir quins eixos es consideren prioritaris.

1.2.1.4. Definir, conjuntament, amb els departaments competents en formació professional, el model d'avaluació, fent-lo complementari als que s'impulsen des de cada àmbit.

1.2.1.5. Definir un sistema d'indicadors que respongui a aquestes dimensions i prioritats, tenint en compte on es posa la mirada per millorar el sistema i els resultats esperats.

1.2.1.6. Identificar qui avalua i participa en l'avaluació del Sistema de la formació i qualificació professionals.

1.2.1.7. Elaborar un informe d'avaluació del Sistema de forma periòdica.

1.2.1.8. Publicar l'informe i vetllar perquè les dades obtingudes siguin accessibles des dels portals de transparència de les administracions implicades.

### **Mesura 1.2.2**

Proposar mesures per fomentar la innovació en la formació professional, de forma especial en els centres de formació professional integrada.

#### **Accions**

1.2.2.1. Elaborar un mapa de les actuacions d'innovació que es duen a terme actualment a Catalunya.

1.2.2.2. Estudiar les propostes internacionals sobre innovació en la formació professional.

1.2.2.3. Difondre les bones pràctiques en matèria d'innovació en la formació professional, especialment pel que fa a l'organització, itineraris formatius, metodologia i materials, i en la promoció del coneixement mutu i la interacció dels sistemes.

### **Mesura 1.2.3**

Promoure, en coordinació amb els departaments competents en matèria d'ocupació i d'educació, un pla de formació permanent del professorat i de les persones formadores i expertes (tutors d'empresa, assessors, etc.), vinculant la formació a processos d'avaluació, d'innovació i de prospectiva.

#### **Accions**

1.2.3.1. Elaborar un mapa de les actuacions que es duen a terme en matèria de formació permanent de professorat, persones formadores i expertes.

1.2.3.2. Identificar necessitats no cobertes de formació, a partir de l'avaluació, la innovació i la prospectiva.

1.2.3.3. Fer propostes de formació permanent per a professors i persones formadores i expertes.

### **Objectiu estratègic 1.3**

Impulsar una política de comunicació per fer de la formació i la qualificació professionals una opció reconeguda i amb valor social.

#### **Mesura 1.3.1**

Dissenyar un pla de comunicació coherent del desplegament i posada en marxa de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).

#### **Accions**

1.3.1.1. Fer una diagnosi de la realitat comunicativa en l'àmbit de la formació professional.

1.3.1.2. Establir els objectius estratègics, el públic objectiu i el relat del Pla de comunicació #FPCAT.

1.3.1.3. Analitzar i establir els canals de comunicació: portal web de referència i xarxes socials.

1.3.1.4. Dissenyar campanyes publicitàries sostingudes en el temps.

1.3.1.5. Organitzar actes institucionals i de promoció de la formació professional.

#### **Objectiu estratègic 1.4**

Fer partícips els actors implicats en la Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals per conèixer-ne la valoració, transmetre un missatge de corresponsabilitat i fer més eficients les accions de l'Agència.

##### **Mesura 1.4.1**

Dur a terme processos de participació sobre temes concrets de la formació professional a Catalunya, amb la perspectiva d'incloure aquesta deliberació com a suport en la presa de decisions de les accions de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).

##### **Accions**

1.4.1.1. Definir els eixos del debat.

1.4.1.2. Elaborar el mapa d'actors.

1.4.1.3. Identificar les unitats competents en polítiques que afectin la formació professional amb les quals col·laborar.

1.4.1.4. Dissenyar i implementar les dinàmiques de participació.

1.4.1.5. Presentar un informe per donar compte dels resultats i de l'impacte dels processos de participació.

#### **Objectiu estratègic 1.5**

Promoure les condicions que garanteixin el compliment de les finalitats del Sistema de formació i qualificació professionals.

##### **Mesura 1.5.1**

Establir un sistema d'indicadors per poder fer un seguiment correcte del desplegament de la Llei 10/2015.

##### **Accions**

1.5.1.1. Identificar les fases del desplegament de la Llei 10/2015.

1.5.1.2. Establir les principals accions d'aquestes fases.

1.5.1.3. Definir un sistema d'indicadors per avaluar l'acompliment de cada fase del desplegament de la Llei 10/2015.

1.5.1.4. Avaluar l'acompliment del desplegament de la Llei segons el sistema d'indicadors.

#### **Principals resultats/productes**

- Informe d'avaluació del Sistema de formació i qualificació professionals.
- Guia de bones pràctiques en matèria d'innovació.

- Informe – proposta de necessitats del Pla de formació permanent per al professorat i per a persones formadores i expertes.
- Pla de comunicació #FPCAT.
- Campanyes publicitàries sostingudes en el temps.
- Acte institucional de la formació professional amb caràcter anual.
- Portal web de referència.
- Processos participatius de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030).
- Sistema d'indicadors d'avaluació del compliment de la Llei 10/2015.

#### **Normativa**

- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

#### **Documents de referència**

- Inventari de propostes del Cicle de Tribunes d'Orientació, Innovació i Relació de l'FP amb l'Empresa, Fundació BCN Formació Professional (2019).
- Pacte Nacional per a la Indústria (juliol de 2017).
- Pla de mesures d'innovació en FP, Diputació de Barcelona.
- Nota informativa del CEDEFOP (juny de 2016).
- Síntesi d'indicadors de resultats a Catalunya, Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.
- Avaluació de la formació professional. Conclusions i recomanacions. Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.
- Model d'avaluació del SOC.
- Skills Panorama Indicators, European Center for Development of Vocational Training (CEDEFOP).
- Documentació dels observatoris municipals en matèria de formació professional i dels consells locals de la formació professional.



## **Eix 2: Centres de formació professional integrada**

A partir de l'experiència prèvia del projecte pilot FPCAT, que es va desenvolupar entre els anys 2008 i 2011 i que va constatar les diferències entre centres integrats i centres amb oferta integrada, s'ha pogut identificar que els centres de formació professional integrada (d'ara en endavant, centres integrats), poden ser, d'una banda, públics o privats i, de l'altra, de nova creació o la transformació de centres ja existents. El concepte de centre integrat s'entén en un sentit molt ampli (no físic, sinó conceptual). Per tant, pot estar conformat per una xarxa de centres que formen una unitat de coneixement i criteri i que s'organitzen a l'entorn d'un sector o d'un territori.

Els centres integrats han de néixer amb la voluntat d'oferir els serveis bàsics del Sistema de formació i qualificació professionals amb relació a sectors, famílies, àmbits o territoris determinats, d'acord amb uns criteris establerts. Dit d'una altra manera, un centre integrat és l'espai on s'imparteix l'oferta formativa que condueix a l'obtenció de títols de formació professional i/o certificats de professionalitat i on s'ofereixen els altres serveis bàsics del Sistema.

Aquests centres han de ser un referent que faci realitat el Sistema de formació i qualificació professionals, posant l'accent en les persones destinatàries de la formació.

Els centres integrats han de desenvolupar vincles amb el sistema productiu del seu entorn, col·laborant amb les organitzacions empresarials, sindicals i, si s'escau, amb altres actors del territori en la detecció de les necessitats de formació de les persones treballadores.

El desenvolupament local del sector productiu, al seu torn, ha d'estar també vinculat a la formació que s'imparteix en el centre. Però, a més, aquestes relacions transcendeixen el marc de localització territorial i generen relacions amb altres centres, empreses i institucions on es desenvolupen les tasques de recerca, desenvolupament i innovació dins del sector.

Els centres integrats poden posar en marxa projectes d'innovació i desenvolupament relacionats amb les necessitats de la formació contínua, principalment en competències professionals emergents.

A més, estan al corrent de l'evolució de l'ocupació i dels canvis tecnològics i organitzatius que es produeixen en el sistema productiu del seu entorn, i tenen en compte les dades obtingudes per planificar les ofertes formatives. Aquesta anàlisi també els permet informar i orientar joves, adults, empreses, i altres centres de formació sobre les previsions del sector.

Entre les finalitats que han de tenir els centres integrats hi ha la qualificació permanent de les persones, l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals, la prestació de serveis d'informació i orientació professional i l'establiment d'un espai de cooperació amb l'entorn productiu sectorial i local.

Els centres integrats disposen necessàriament d'autonomia pedagògica, d'organització i de gestió econòmica i de personal. Aquesta autonomia s'articula en un projecte funcional del centre integrat, que ha de ser el document on s'estableix, com a mínim, el sistema organitzatiu, els procediments de gestió, els itineraris formatius, les programacions didàctiques i els plans d'acció tutorial.

L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya atorga la condició de centre integrat, amb criteris de qualitat, capacitat formativa, complementarietat territorial i especialització sectorial.

Els departaments competents en matèria de formació professional són els encarregats d'impulsar els centres de formació professional integrada en el marc de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Les funcions específiques dels centres integrats són col·laborar amb altres centres de la Xarxa del Sistema, cercar actuacions d'informació o programes i projectes de cooperació, incorporar noves tècniques i processos productius innovadors a la formació, actualitzar les programacions i les competències professionals i establir convenis de col·laboració amb entitats de recerca i d'innovació tecnològica per prestar serveis d'innovació i transferència tecnològica a les empreses. És a dir, els centres integrats poden desenvolupar acords i convenis amb empreses, institucions i entitats per oferir serveis de formació i per aprofitar infraestructures o altres equipaments, en els termes que determini la regulació.

La Llei 10/2015 preveu la constitució de consells de formació i empresa dels centres integrats, com a òrgans de participació, col·laboració i suport dels sectors productius. Tenen la funció d'afavorir la qualitat, l'ajustament de l'oferta formativa i l'impuls de la participació de les empreses en les pràctiques i l'aprenentatge. Poden emetre informes i propostes amb relació al desenvolupament de la formació professional de caràcter no vinculant, en els termes que determini la regulació.

En formen part els agents socials del territori, entitats i institucions de l'entorn rellevants, representants d'empreses col·laboradores del centre i els representants del centre.

D'altra banda, tal com especifica la Llei 10/2015, del 19 de juny, els centres integrats han de disposar d'un model i un sistema de gestió de la qualitat, la millora continuada i la innovació.

Així doncs, la Xarxa de centres integrats de Catalunya ha de servir com a punta de llança del Sistema de formació i qualificació professionals; un sistema integrat, dinàmic i útil, que continuï posant les persones, el teixit productiu i el conjunt de les seves necessitats en el centre de l'acció.

## **Objectiu estratègic 2.1**

Promoure la regulació i posada en marxa dels centres de formació professional integrada, amb la voluntat d'oferir els serveis bàsics del Sistema de formació i qualificació professionals amb relació a sectors, famílies, àmbits o territoris determinats.

### **Mesura 2.1.1**

Impulsar els centres de formació professional integrada.

#### **Accions:**

2.1.1.1. Definir els criteris per atorgar la condició de centre de formació professional integrada.

2.1.1.2. Regular els centres integrats.

2.1.1.3. Concedir la condició de centre de formació professional integrada d'acord amb els diferents instruments jurídics que determini la normativa.

2.1.1.4. Elaborar el mapa de centres de formació professional integrada, per territori, sectors i famílies.

2.1.1.5. Fer el seguiment i avaluar els centres de formació professional integrada i emetre'n els informes corresponents.

2.1.1.6. Establir el model de col·laboració entre els centres integrats i la resta de centres de la Xarxa del Sistema.

### **Mesura 2.1.2**

Impulsar models de gestió de la qualitat en els centres de formació professional integrada.

#### **Accions**

2.1.2.1. Elaborar un mapa de models de gestió de la qualitat en els centres que imparteixen formació professional.

2.1.2.2. Establir un model de gestió de la qualitat per als centres integrats.

2.1.2.3. Elaborar i difondre la proposta del model de gestió de la qualitat en els centres de formació professional integrada i transferir-lo a la resta del Sistema.

#### **Principals resultats / productes**

- Decret per atorgar la condició de centre de formació professional integrada.
- Convocatòria per a la concessió de la condició de centre de formació professional integrada.
- Mapa de centres de formació professional integrada.
- Mapa de models de qualitat dels centres de formació professional.
- Model de gestió de la qualitat en els centres de formació professional integrada.
- Reglament de funcionament dels consells de formació i empresa.

#### **Normativa**

- Llei orgànica 5/2002, del 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional de l'any 2002 (regula els centres integrats en altres comunitats autònomes).
- Llei 14/2002, de 27 de juny, de les cambres oficials de comerç, indústria i navegació de Catalunya i del Consell General de les Cambres.
- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Reial decret 1558/2005, de 23 de desembre, pel qual es regulen els requisits bàsics dels centres integrats de formació professional, modificat posteriorment pel Reial decret 564/2010.

### **Eix 3: Informació, orientació i assessorament**

L'Agència ha de fomentar el treball en xarxa dels diferents dispositius d'informació i orientació professional en l'àmbit de la formació professional, en el qual participen centres de la Xarxa del Sistema. Aquesta Xarxa ha de permetre posar en pràctica un model de servei a la ciutadania, ajustat a la diversitat de situacions de cada persona: orientació acadèmica i professional, informació per a l'acreditació de competències i orientació per a la inserció o reinserció laboral i/o per al disseny de la trajectòria professional, en el marc de la formació professional.

Així mateix, per al desenvolupament integrat dels dispositius d'informació i orientació professional, cal tenir present la Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, que determina que l'orientació i qualificació professionals són serveis que s'han de prestar en coordinació amb el Sistema de formació i qualificació professionals de Catalunya.

En aquest sentit, esdevé imprescindible el disseny d'un model en xarxa d'informació i orientació, que sigui comú, públic, universal, de qualitat, transparent, accessible a qualsevol persona al llarg de la vida i adaptat en cada moment a les seves necessitats (educatives, acadèmiques, formatives, vocacionals, professionals, etc.).

Aquest model s'ha d'implementar mitjançant una xarxa formada pels punts d'informació i orientació, entre els quals s'inclouen els serveis d'orientació actuals de l'àmbit educatiu, les oficines de treball del SOC, les entitats col·laboradores especialitzades en orientació, tant públiques com privades, entre altres centres de la Xarxa del Sistema de formació i qualificació professionals, amb diferents nivells d'actuació en funció de les persones usuàries i vertebrats de la manera que s'acordi.

La millora dels serveis d'informació i d'orientació al llarg de la vida de les persones ha de contribuir de manera decisiva a donar resposta a alguns dels reptes més importants. En certa mesura ha de contribuir a resoldre algunes de les discordances que es poden trobar al Sistema, com per exemple el decalatge entre la demanda del mercat laboral de professionals i l'alumnat matriculat en estudis determinats, el biaix de gènere, la taxa de graduació, l'abandonament prematur dels estudis, la necessitat d'incrementar els nivells de qualificació, o el desequilibri actual en la distribució del nivell de qualificació de la població activa.

Pel que fa concretament al servei d'informació, cal aconseguir que el grau de coneixement sobre les necessitats formatives del mercat de treball i de l'oferta formativa arribi a tots els actors del Sistema, de manera accessible, completa, útil i rellevant, i adaptada a les especificitats de les persones usuàries; que sigui una oferta actualitzada i acompanyada per les necessitats de formació actuals i futures, d'acord amb una prospecció real del mercat de treball; que sigui fiable i de qualitat.

Quant a l'orientació, hauria de ser un procés progressiu que abasti totes les etapes formatives al llarg de la vida de forma ininterrompuda, amb els recursos i els elements necessaris que permetin adquirir les competències necessàries per integrar-se al món laboral present i futur.

L'objectiu ha de ser universalitzar el servei d'informació i orientació professional en l'àmbit de la formació professional, com a pilar de la formació al llarg de la vida.

Des del sistema educatiu, s'entén que l'orientació en les quatre dimensions (personal, social, acadèmica i professional) permet fomentar la formació competencial i integral dels alumnes, la continuïtat formativa i l'aprenentatge al llarg de la vida. Aquesta tasca es concreta en l'acció tutorial, com a funció de la docència per a l'acompanyament

personalitzat dels alumnes, en la responsabilitat compartida de tots els professors del centre, i comprèn totes les accions que des dels centres es promouen per a aquest acompanyament.

En l'àmbit laboral, l'orientació professional es descriu com el procés d'acompanyament en el disseny del projecte professional de les persones treballadores, amb l'objectiu d'incrementar-ne l'ocupabilitat i millorar-ne les competències. El projecte professional és el producte resultant de l'acció orientadora que es caracteritza per la personalització, el disseny i l'adequació a la realitat de cada persona.

És a dir, l'orientació professional és l'instrument per identificar les capacitats, interessos, potencialitats i mancances d'una persona (de qualsevol edat, perfil o trajectòria professional) per ajudar-la a prendre decisions i construir el seu itinerari formatiu o de transició al mercat laboral.

Tenint en compte tot això, es considera imprescindible poder oferir a la persona un servei continu d'orientació professional, que l'acompanyi al llarg de la seva trajectòria i en les diferents etapes de la seva vida professional. Aquest servei ha de tenir, per tant, diferents portes d'accés i professionals que, com a actors clau del Sistema, tinguin coneixement de tots els recursos disponibles i ajudin a definir l'itinerari adequat segons el perfil de cada persona, els seus interessos i potencialitats, optimitzant temps i recursos.

En aquest sentit, hi ha consens en la necessitat de crear eines informàtiques que facilitin tot aquest procés i, tal com recull la Llei 10/2015, d'establir un protocol d'orientació acadèmica o formativa i professional adaptable als usuaris, d'acord amb els criteris que estableixi l'Agència, i que es puguin vincular a la resta dels processos d'orientació professional, no vinculats a la formació professional.

També és important definir el rol dels tutors d'orientació, garantint-ne la professionalització i la funció de referent per als usuaris.

El servei d'assessorament de formació professional i qualificació a empreses ha de facilitar la informació que permeti utilitzar totes les modalitats, programes i mesures de formació i qualificació professionals que hi ha en aquesta matèria, per facilitar l'estabilitat dels treballadors, però també l'estabilitat i trajectòria de l'empresa. Alhora, ha de garantir els processos d'informació i orientació per millorar l'accés a l'ocupació, la formació per a l'ocupació, les pràctiques formatives i el paper dels tutors d'empresa, així com el desenvolupament de la carrera de les persones treballadores. Aquest servei ha d'entendre bé les prioritats i el marc d'actuació de les empreses per ajudar a assolir els objectius empresarials en interès del conjunt del país.

En aquest sentit, els serveis d'assessorament a les empreses també s'han de coordinar amb els serveis que estableix la Llei 13/2015, així com amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, en tot allò que faci referència a la formació professional.

En resum, aquest tres serveis (informació, orientació a les persones i assessorament a les empreses) són les pedres angulars del Sistema. Tot i complementar-se entre ells i amb altres actuacions (com pot ser la prospectiva), s'han de construir respectant la especificitat pròpia. Així, necessiten recursos tecnològics i humans diferents i s'han d'ajustar a protocols i criteris de qualitat i avaluació permanent.

### **Objectiu estratègic 3.1**

Millorar el servei d'informació i orientació al llarg de la vida posant la persona en el centre del Sistema de formació i qualificació professionals; coordinar el servei en els punts d'informació autoritzats o acreditats, amb la inclusió de les metodologies idònies per a

la seva prestació; integrar-lo d'una manera equilibrada pel que fa a l'àmbit territorial i/o l'especialització sectorial, d'acord amb l'ordenació, i en col·laboració amb els departaments competents.

### **Mesura 3.1.1**

Establir els criteris del servei d'informació i orientació professional que presten els centres i les entitats de la Xarxa del Sistema, per afavorir que les persones siguin protagonistes de la construcció del seu itinerari formatiu i d'inserció laboral; oferir una atenció individualitzada que proposi una trajectòria formativa i professional ajustada al perfil propi i a les oportunitats d'ocupació dels sectors productius.

#### **Accions**

3.1.1.1. Elaborar el mapa de recursos presencials d'informació i orientació amb els punts que presten els serveis d'informació i orientació.

3.1.1.2. Establir els criteris que han de complir els serveis d'informació i orientació.

3.1.1.3. Establir els criteris per a la creació d'un protocol d'orientació acadèmica o formativa i professional adaptable als usuaris, tenint en compte la realitat del mercat.

3.1.1.4. Identificar els recursos humans i materials necessaris per desenvolupar els serveis, en col·laboració amb els departaments competents.

3.1.1.5. Establir els criteris de millora contínua i de qualitat dels serveis.

### **Mesura 3.1.2**

Impulsar el desenvolupament, adaptació i/o integració d'eines informàtiques, a partir d'una explotació intel·ligent de les dades, que facilitin la presa de decisions per a la construcció o la millora d'itineraris de formació i qualificació.

#### **Accions**

3.1.2.1. Identificar el mapa actual de tots els recursos telemàtics d'informació i d'orientació oferts pels diferents agents.

3.1.2.2. Validar quins d'aquests recursos o agents acompleixen els criteris establerts a l'acció 3.1.1.2.

3.1.2.3. Dissenyar i desenvolupar el model d'integració de les eines d'informació i orientació.

3.1.2.4. Difondre les ofertes i els programes a partir del portal web de referència, que ha d'integrar també els resultats del sistema de prospecció.

### **Objectiu estratègic 3.2**

Millorar el servei d'assessorament de formació professional i qualificació a les empreses, facilitant-los informació i propostes a mida, perquè puguin utilitzar totes les modalitats, programes, actuacions i mesures de formació i qualificació professionals, com a element de valor dels seus recursos humans i de la seva competitivitat empresarial.

### **Mesura 3.2.1**

Promoure la coordinació entre els serveis d'assessorament a empreses d'una manera col·laborativa, per millorar l'accés a l'ocupació, la formació per a l'ocupació, el desenvolupament de les pràctiques formatives i garantir l'efectivitat i qualitat de la feina oferta pels tutors de les empreses.

## **Accions**

3.2.1.1. Identificar els programes i propostes actuals d'assessorament de formació professional per a empreses del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), del Consorci per a la Formació contínua de Catalunya i del Departament d'Educació.

3.2.1.2. Definir els criteris que han de complir els serveis d'assessorament en col·laboració amb els departaments competents en matèria de formació professional.

3.2.1.3. Promoure el disseny de materials i recursos d'informació per facilitar a les empreses informació i propostes a mida en relació amb programes i actuacions de formació i qualificacions professionals.

3.2.1.4. Difondre les ofertes i els programes d'assessorament a empreses.

## **Principals resultats/productes**

- Mapa actualitzat de recursos d'informació i orientació amb els punts que presten serveis d'informació i orientació.
- Document de criteris que han de complir els serveis d'informació i orientació.
- Document de criteris per a la creació d'un protocol d'orientació acadèmica o formativa i professional.
- Definició del rol i formació de la persona orientadora.
- Document de criteris de millora contínua i de qualitat dels serveis d'informació i orientació.
- Mapa actual dels recursos telemàtics d'informació i d'orientació oferts pels diferents agents.
- Portal web de referència, com a eina informàtica que integra, entre altres, els serveis d'informació i orientació professional i el servei d'assessorament.
- Repositori virtual de programes i propostes actuals d'assessorament a empreses de formació professional.
- Document de criteris i propostes dels serveis d'assessorament.

## **Normativa**

- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.
- Decret 102/2010, del 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius.

## **Documentació de referència**

- Inserció laboral dels ensenyaments professionals (Estudi anual), Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial i Consell General de Cambres de Catalunya.
- Pacte Nacional per a la Indústria (juliol de 2017).
- Good Career Guidance, Gatsby Foundation (2014).
- Documents per a l'organització i la gestió dels centres. L'orientació educativa i l'acció tutorial al llarg i en cada una de les etapes educatives i dels ensenyaments.

- Programa “Tria la teva pròpia aventura”.
- Espai d’orientació al web Estudiar a Catalunya.
- Projecte “Somos FPDual” – Xarxa d’Ambaixadors.
- Projecte “Come2Industry”- Orientació en FP de sectors industrials.
- Projecte d’Orientació Professional Coordinada.
- Documentació dels consells locals de la formació professional en matèria d’orientació.



## Eix 4: Prospecció i planificació

L'Agència ha de portar a terme la prospecció i detecció de necessitats de formació i qualificació professionals i proposar-ne l'adequació als serveis bàsics del Sistema.

S'entén la prospectiva com un conjunt d'anàlisis i estudis de necessitats de formació i qualificació professionals amb atenció als canvis constants del mercat de treball, a l'evolució dels perfils professionals i als perfils emergents, fruit de la innovació i l'adaptació permanent de les empreses.

En aquest sentit, es parteix de la idea que en el nostre país ja hi ha tot un seguit d'iniciatives d'institucions públiques i privades que analitzen de forma territorial i/o sectorial les necessitats formatives actuals i futures, per permetre a les persones disposar de millors condicions per inserir-se o mantenir-se al mercat de treball i que les empreses millorin la seva competitivitat.

Però, alhora, hi ha un consens en la necessitat de crear un sistema per recollir tota aquesta informació de manera integrada, a partir d'una plataforma digital viva i dinàmica que permeti definir a curt, mitjà i llarg termini les necessitats formatives, i que vagi més enllà de l'informe periòdic que esmenta la Llei 10/2015.

Quant a les dades que ha de contenir aquesta plataforma, cal tenir en compte aspectes clau com són:

- La situació del mercat de treball i quins sectors i ocupacions tenen una evolució més favorable.
- Les necessitats actuals i futures de perfils professionals i els desajustos entre oferta i demanda.
- La formació i qualificació actual de la població activa.
- L'oferta formativa actual i els desajustos vinculats a la manca de formació dels treballadors.
- Els professionals que s'estan formant en cada àmbit.
- Els resultats d'implementació i d'inserció dels estudis de formació professional.
- L'anàlisi de les demandes de formació per part de les empreses.
- Les necessitats formatives relacionades amb competències bàsiques, sectorials i transversals.
- El plantejament de diversos escenaris del mercat de treball, amb atenció als canvis constants, a l'evolució dels perfils professionals i als perfils emergents. Cal tenir en compte, entre d'altres, la informació que emani de la necessitat de reposició, els efectes de la digitalització, la robotització, les dades massives, la transició a l'economia circular, l'envelliment de la població, el paper de la negociació col·lectiva o l'adaptació a noves normatives, etc.

Per elaborar aquest sistema de prospectiva cal partir de les fonts que ja hi ha (locals, catalanes, estatals, europees i internacionals), de l'experiència dels diferents departaments en aquest àmbit (Observatori del Treball i Model Productiu; Grups d'Actualització Permanent del Catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua; projecte pilot d'enquesta a les empreses del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya; informació que sorgeixi a partir de la creació del consells sectorials o dels consells territorials, l'Observatori de la Indústria, etc.).

Així mateix s'ha de tenir en compte la informació qualitativa de persones expertes, ja sigui sobre el coneixement del mercat de treball o sobre la perspectiva sectorial o professional, que puguin aprofundir en les necessitats d'intervenció formativa. També cal tenir en compte la informació proporcionada per les empreses a l'hora de detectar les pròpies necessitats, que ve determinada per les seves dimensions.

Aquest sistema de prospecció ha de ser un element fonamental ja que complementa i interactua de manera permanent amb els serveis d'orientació, assessorament a les empreses, planificació, formació o acreditació.

L'Agència, tenint en compte les conclusions que sorgeixen del sistema de prospecció, ha de proposar els criteris generals de planificació per a l'oferta dels serveis bàsics del Sistema. Així, ha d'oferir eines i recursos per informar els ciutadans i per donar suport a l'orientació professional; ha de facilitar l'equilibri entre oferta i demanda dels perfils competencials del mercat de treball en la planificació de la formació; ha de ser un instrument en l'impuls dels processos d'acreditació de competències professionals i ha de millorar l'adequació de les qualificacions professionals i de les especialitats formatives als llocs de treball, per donar resposta a les persones en situació de risc d'exclusió.

A l'hora d'establir els criteris generals de la planificació, cal tenir en compte també, entre altres elements, la demografia, l'anticipació als cicles econòmics, l'equilibri entre el territori i els sectors (tot respectant la cohesió territorial), la demanda de professionals amb qualificació i la garantia d'una oferta pública suficient.

Així doncs, la prospectiva ha de ser un element central de suport de la planificació dels serveis de formació professional i un instrument integrat i integrador del Sistema, que es complementi i interactui de manera permanent amb tots ells.

En resum, com més acurada sigui la prospectiva, més efectiva serà la planificació, tant a l'hora d'optimitzar l'atenció a les demandes de qualificació professional i el sector productiu com pel que fa la utilització de recursos.

#### **Objectiu estratègic 4.1**

Millorar la planificació de l'oferta formativa perquè doni resposta a les necessitats del mercat laboral, fent atenció a les necessitats sectorials i territorials de l'economia catalana, especialment en els sectors i llocs de treball emergents que generen més ocupació i que són estratègics per al futur i en zones deprimides econòmicament i amb altes taxes de desocupació.

##### **Mesura 4.1.1**

Establir un sistema de prospectiva i elaborar un informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals, que ha de tenir un caràcter pluriennal, utilitzant mecanismes de coordinació amb l'ens de la Generalitat que actuï com a observatori del mercat de treball i amb les organitzacions sindicals i empresarials, cambres oficials de comerç, Administració local, empreses, consells sectorials, consells territorials i centres tecnològics.

##### **Accions**

4.1.1.1. Identificar els agents clau, representants i persones expertes en l'àmbit de la prospectiva.

4.1.1.2. Crear una taula de treball per coordinar tots els agents implicats en la prospectiva.

4.1.1.3. Crear un banc de recursos (informes, estudis, projeccions, etc.) de prospectiva en obert.

4.1.1.4. Establir una metodologia de treball per crear un sistema de prospectiva digitalitzat, sistemàtic i d'actualització fàcil.

4.1.1.5. Implementar el sistema de prospectiva i incorporar-lo al portal web de referència.

4.1.1.6. Definir l'estructura de l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals.

4.1.1.7. Elaborar l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals orientat als serveis bàsics del Sistema.

4.1.1.8. Presentar l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals al Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

4.1.1.9. Fer difusió de l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals i dels resultats del sistema de prospecció.

4.1.1.10. Avaluar periòdicament el sistema de prospecció i revisar les bases metodològiques de l'informe de prospecció de cara a edicions posteriors.

#### **Mesura 4.1.2**

Proposar criteris de planificació de l'oferta de serveis bàsics del Sistema de formació i qualificació professionals, d'acord amb l'anàlisi de prospectiva, per optimitzar l'atenció a les demandes de qualificació professional i als sectors productius i vetllar perquè l'oferta formativa s'adeqüi a col·lectius amb necessitats específiques de qualificació i als col·lectius més vulnerables.

#### **Accions**

4.1.2.1. Identificar els criteris de planificació dels departaments competents en matèria de formació professional.

4.1.2.2. Proposar l'adequació dels criteris generals de planificació en funció de l'informe de prospecció, d'acord amb una anàlisi de la demanda de la formació professional.

4.1.2.3. Establir els criteris generals de planificació de l'oferta dels serveis bàsics del Sistema, per optimitzar l'atenció a les demandes de qualificació professional i dels sectors productius, tenint en compte els col·lectius amb necessitats específiques de qualificació.

4.1.2.4. Determinar un mecanisme d'actualització dels criteris de planificació a curt i llarg termini.

#### **Principals resultats/productes**

- Portal web de referència: eina informàtica que integra entre altres serveis, un sistema de prospecció sistemàtic i fàcil d'actualitzar.
- Informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals.
- Document de criteris generals sobre la planificació de l'oferta dels serveis bàsics del Sistema de formació i qualificació professionals.

## **Normativa**

- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

## **Documents referenciats**

- Estratègia catalana per a l'ocupació.
- Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020.
- Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora del Consell de Relacions Laborals.
- Skill Forecast, CEDEFOP.
- Using labour market information, Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- Developing skills foresights, scenarios and forecasts, Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- Developing and running an establishment skills survey, Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- Working at sectoral level. Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- Carrying out tracer studies, Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- The role of employment service providers, Guide to anticipating and matching skills and jobs, CEDEFOP.
- European Job Monitor, Observatori Europeu del Treball.
- Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2018, del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Formació professional per a l'ocupació en àrees prioritàries. Priorització d'especialitats per part del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) (FOAP 2017).
- Pacte Nacional per a la Indústria, juliol 2017.
- Informe anual sobre la indústria a Catalunya, Observatori de la Indústria, 2017.
- Anuari Econòmic Comarcal, BBVA, 2017.
- Documentació dels serveis d'anàlisi i prospectiva que s'elaboren en l'àmbit local.

## Eix 5: Models d'aprenentatge i pràctiques

El sistema de pràctiques obligatòries i en alternança, la formació professional dual i l'aprenentatge no presencial (en endavant, models d'aprenentatge i pràctiques) que es desenvolupen a Catalunya han de donar resposta tant a les persones com a les empreses, facilitant la transició del món formatiu al laboral, així com l'aprenentatge al llarg de la vida.

L'Agència té un paper integrador en la conceptualització dels models d'aprenentatge i pràctiques i en el desenvolupament d'accions estratègiques de dinamització, seguiment i millora continua, per garantir una major implantació, sobretot del projecte de formació professional dual, i un millor ajust de les necessitats de formació i qualificació.

Per aquest motiu, una de les funcions de l'Agència és fomentar la relació amb el món empresarial, amb l'objectiu, entre d'altres, de promoure els models d'aprenentatge i pràctiques.

La formació i l'aprenentatge, i de manera especial la formació dual, exigeix un canvi cultural per part de tots els actors que hi estan implicats. Aquest canvi suposa, d'una banda, el reconeixement i la corresponsabilitat que tenen les empreses en la seva capacitat formativa i, de l'altra, l'acceptació, tant per part de l'empresa com de la persona treballadora, de la formació com a inversió que propicia una qualificació major i una millora de la competència professional, alhora que suposa un element de competitivitat per a l'empresa. Així, el fet de vetllar per integrar el nombre necessari d'empreses dins d'aquest sistema d'aprenentatge amb els perfils adients esdevé una fita permanent del Sistema.

En aquest sentit, donada complexitat, hi ha d'haver la implicació clara i la corresponsabilitat de tots els actors que hi participen, basades en la complicitat i confiança, en un marc de seguretat jurídica, simplificació administrativa i espais de concertació dins del diàleg social.

Cal partir dels reptes que representen la diversitat i la composició del teixit productiu català, la dimensió de les empreses i les noves necessitats del mercat de treball. A més, es detecta encara un cert desconeixement del Sistema de formació i qualificació professionals per part de les empreses, fet que no n'afavoreix la col·laboració amb els centres de formació.

Cal reforçar els mecanismes d'informació, difusió i dinamització dirigits a les empreses i que passin per la utilització d'un llenguatge més proper i una informació senzilla i assequible sobre els centres formatius del territori i la formació que imparteixen. També cal pensar en la simplificació de la gestió, la racionalització burocràtica i l'optimització del sistema d'informació actual per fer-lo més àgil i que esdevingui una eina de comunicació efectiva entre el centre i l'empresa.

Per facilitar aquest sistema d'aprenentatge i pràctiques també cal tenir en compte la definició dels actors que intervenen en aquests processos; per exemple, figures que dinamitzin o facin de pont entre les empreses i els centres formatius. També cal que els tutors de centre i d'empresa intercanviïn informació i planificació, que hi hagi formació contínua dels tutors i que es defineixin les competències que els han de permetre dur a terme el procés d'ensenyament i aprenentatge a l'empresa. Per tot això, calen recursos i temps que garanteixin una formació de qualitat i un seguiment eficaç dels models d'aprenentatge i pràctiques.

Per impulsar aquest sistema entre les empreses també convé identificar els canals de comunicació que ho facilitin i la implantació de protocols estables, unificats i eficients que assegurin la relació entre el centre i l'empresa.

La relació que s'estableixi entre els tutors d'empresa i els de centre a l'hora de dinamitzar, planificar, fer el seguiment i avaluar incideix de manera decisiva en la qualitat i estabilitat del Sistema. Per aquest motiu, cal establir, de forma integrada, les competències i la formació necessària dels tutors i els recursos necessaris perquè puguin exercir la funció de manera professional i satisfactòria.

En tot aquest àmbit, no es pot oblidar que cal comptar amb l'experiència i coneixement del territori dels gremis i associacions empresarials i dels sindicats.

També cal posar en valor l'anàlisi i la gestió del coneixement que sorgeix de la informació generada a partir de les dades recollides per les empreses, alumnes, centres i tutors que han participat en totes les estades d'alumnes en empreses. Aquest recull també conté els plans formatius de tots els alumnes, el grau de compliment, l'opinió d'empreses i alumnes sobre l'estada formativa, el registre d'empreses homologades i/o idònies i els tutors d'empresa.

Concretament, pel que fa al desenvolupament de les pràctiques obligatòries i en alternança, l'Agència ha de vetllar per la coordinació dels mecanismes de col·laboració amb les empreses, pel seguiment de les pràctiques des dels òrgans de participació dels centres de formació (i, en cas de contractació laboral, des dels òrgans de representació legal dels treballadors als centres de treball, en els termes que estableix l'Estatut dels treballadors vigent i en el marc de la negociació col·lectiva) i pel foment d'intercanvis, especialment en l'àmbit internacional, amb la xarxa d'acompanyament.

Amb relació a la formació dual, cal apropar i donar-la a conèixer com una de les modalitats de formació i aprenentatge més idònia per a la transició cap al món laboral, observant també la realitat del nostre entorn.

L'oferta actual de la formació dual, a més d'atendre la demanda de les persones, s'ha d'ajustar a les necessitats de les empreses del territori i dels sectors.

D'altra banda, la formació dual s'ha d'entendre també com un estímul important a l'hora de fer front a l'abandonament escolar prematur i d'atreure els joves perquè trobin el seu lloc en el món laboral. Però, alhora, aquesta formació ha de permetre adequar i especialitzar el teixit productiu, satisfent-ne les necessitats en termes de mà d'obra especialitzada.

Convé establir mecanismes que permetin compartir i impulsar experiències o iniciatives de les diferents modalitats que conformen el Sistema, de manera que es facilitin els vincles entre els centres i les empreses. Tot això es tradueix en una resposta millor i més àgil als reptes que planteja la formació i l'aprenentatge, en especial en la formació dual.

En l'àmbit de la formació dual també s'ha de garantir, sempre que sigui possible, el caràcter laboral de la relació entre l'aprenent i l'empresa, així com una regulació de la prevenció de riscos laborals específica (a partir del diàleg social i la negociació col·lectiva). També s'ha de procurar incrementar l'adequació de l'oferta formativa de les famílies professionals al teixit productiu.

Pel que fa a l'aprenentatge no presencial, a l'hora d'establir criteris generals, cal tenir present la integració de metodologies flexibles, per atendre la diversitat i les necessitats educatives específiques, per facilitar la conciliació i ajudar a disminuir l'abandonament escolar prematur i per garantir l'accés a l'aprenentatge en condicions d'igualtat, sense

limitacions territorials. En aquest sentit, la combinació de mòduls de formació presencial amb altres de formació no presencial és una mesura recomanable ja que permet un seguiment més acurat i garanteix una orientació de qualitat en el cas de persones joves que estan buscant incorporar-se al món laboral.

En aquest sentit els reptes passen per afavorir els certificats de professionalitat no presencial, flexibilitzar el Sistema, possibilitar la creació de xarxes de centres i potenciar la innovació pedagògica de forma sistemàtica i estructurada, el reconeixement de les bones pràctiques, la formació del professorat i les infraestructures digitals per a l'aprenentatge no presencial. En qualsevol cas, la preparació, interrelació i seguiment de les pràctiques de formació dual requereix la tutoria d'un centre de formació presencial, per garantir l'assoliment dels objectius pedagògics.

### **Objectiu estratègic 5.1**

Fomentar els models d'aprenentatge i pràctiques per adequar l'oferta formativa a les necessitats de formació i qualificació de les persones i del teixit empresarial.

#### **Mesura 5.1.1**

Establir criteris i mecanismes de coordinació per a l'impuls dels models d'aprenentatge i pràctiques.

#### **Accions**

5.1.1.1. Conceptualitzar la terminologia dels models d'aprenentatge i pràctiques en el marc de la formació professional en totes les seves dimensions.

5.1.1.2. Elaborar una relació actualitzada, de manera permanent, dels centres, entitats i empreses que imparteixen els diferents models d'aprenentatge i pràctiques i les seves especialitats.

5.1.1.3. Identificar, analitzar i fer el seguiment dels diferents mecanismes de col·laboració de les empreses amb els centres de formació per al seguiment dels diferents models d'aprenentatge i pràctiques i per als intercanvis internacionals.

5.1.1.4. Facilitar una formació adient per als professionals que intervinguin en el seguiment de l'FP dual, ja siguin tutors de centres de formació, tutors d'empresa o d'altres.

5.1.1.5. Introduir criteris d'idoneïtat per a les empreses participants i recomanacions per al pla d'acollida i acompanyament al llarg del procés d'aprenentatge a les empreses.

5.1.1.6. Fer seguiment del desenvolupament de la formació dual, segons els punts de l'article 36.2 de la Llei 10/2015 de la formació i qualificació professionals.

5.1.1.7. Elaborar estàndards de qualitat, seguiment i avaluació de la formació professional dual.

5.1.1.8. Establir mecanismes d'informació i difusió de la formació professional dual adaptada als actors del Sistema.

5.1.1.9. Desenvolupar mecanismes per promoure la formació en alternança simple i en formació dual a empreses, persones i centres.

5.1.1.10. Elaborar i implantar un procediment de seguiment i verificació de la formació de les tutories d'empresa i dels centres de treball.

5.1.1.11. Disposar d'una metodologia de monitorització i seguiment de les accions formatives als centres de treball, per garantir-ne la qualitat i recollir les incidències que s'hi puguin donar.

5.1.1.12. Establir els criteris generals i de qualitat del sistema d'aprenentatge no presencial en coordinació amb els departaments competents en matèria d'educació i ocupació.

### **Principals resultats/productes**

- Model català de formació professional dual.
- Glossari integrat de la terminologia dels models d'aprenentatge i pràctiques en centres de treball.
- Llistes actualitzades de centres, entitats i empreses que fan formació dual.
- Infografia per a empreses i tutors d'empresa sobre la formació professional dual.
- Campanya de publicitat de la formació professional dual.
- Guia per implantar la formació dual a la Generalitat de Catalunya (pilot previ).
- Catàleg de bones pràctiques en relació amb l'aprenentatge no presencial.

### **Normativa**

- Reial decret llei 28/2018, del 28 de desembre, per a la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació. Disposició addicional cinquena. Seguretat social de les persones que desenvolupen programes de formació i pràctiques no laborals i acadèmiques.
- Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.
- Llei 14/2002 de les cambres de comerç, indústria i navegació de Catalunya i del Consell General de les Cambres.
- Llei 4/2014, d'1 d'abril, bàsica de les cambres oficials de comerç, indústria, serveis i navegació.
- Reglament (UE) 2016/589 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 d'abril, relatiu a una xarxa europea de serveis d'ocupació (EURES), a l'accés dels treballadors als serveis de mobilitat i a la integració més gran dels mercats de treball, art. 8c (mobilitat internacional).
- Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.
- Documents per a l'organització i la gestió dels centres. Formació professional en alternança (dual i simple), de 20/06/2018. Departament d'Educació.
- Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.
- Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial decret 1529/2012.



- Ordre ESS/41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre.

### **Documents de referència**

- V Acord Interprofessional de Catalunya (2018-2020), en especial, el capítol IX i Títol V.
- Inserció laboral dels ensenyaments professionals (estudi anual), Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial i Consell General de Cambres de Catalunya.
- Propostes de CCOO de Catalunya per a un model de FP dual (2019).
- La Unió General de Treballadors davant la Formació Professional Dual a Espanya. Una proposta de bases (2018).
- Indicadores para la implantación de proyectos de FP Dual de calidad, Fundació Bertelsmann (2018).
- Manual de Tutores de Empresa en la FP Dual, Fundació Bertelsmann i Consell General de Cambres (2016).
- Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional, Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018).
- La formació professional dual en el sistema educatiu català, CTESC (2017).
- Un nou model de formació professional dual per a Catalunya: Reptes en el disseny i implementació de la reforma. Fundació Bofill (2016).
- Informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya, Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017).
- Seu electrònica del Servei Públic d'Ocupació Estatal, aplicatiu Silcoiweb.

## **Eix 6: Avaluació i acreditació de competències professionals**

Les persones acumulen al llarg de la vida competències professionals que adquireixen per diverses vies. L'experiència laboral, les activitats fruit de la participació cívica, social o comunitària o la formació no formal són accions que generen, modifiquen o milloren les competències de les persones.

Actualment la població activa de Catalunya té un grau de qualificació alt. Tanmateix, hi ha un nombre molt important de persones amb un nivell de qualificació no reconegut o certificat oficialment. Els processos d'avaluació i acreditació de competències constitueixen una de les polítiques públiques més importants per fomentar o millorar la qualificació de les persones i, com a conseqüència, la competitivitat del teixit empresarial.

Alguns dels beneficis més destacats del procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals són:

- És un reconeixement del saber fer, que en molts casos eleva l'autoestima i representa un avenç personal explícit.
- Suposa una nova oportunitat per a l'adquisició d'una titulació o certificació oficial.
- Permet als candidats acumular experiència laboral i personal.
- Permet als professionals mantenir el lloc de treball, principalment en les professions regulades.
- Dignifica les ocupacions i millora el grau de professionalitat.
- Contribueix a la feina de qualitat en posar en relleu aquelles persones amb competències per exercir una determinada professió.
- Facilita la implantació de models de gestió per competències a les plantilles.
- Facilita la mobilitat dels treballadors i millora el capital humà de les empreses a través de la qualificació i per tant de la productivitat i la competitivitat.

La Llei 10/2015 estableix que són competències de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya la planificació, la coordinació i el desenvolupament dels serveis bàsics i la gestió integrada de processos clau, com l'avaluació i l'acreditació de competències professionals i l'autorització dels centres i de les entitats i les persones que hi participen.

Concretament l'Agència ha de definir i desenvolupar el procediment d'avaluació i acreditació de la competència professional i l'homologació i autorització dels centres i de les entitats i les persones que hi participen. Alhora, amb la coordinació i col·laboració dels departaments competents en matèria d'educació i d'ocupació, ha d'elaborar i actualitzar el Catàleg de qualificacions professionals del Sistema de formació i qualificació professionals i les seves correspondències, així com promoure i fomentar-ne l'ús. També ha de gestionar el registre d'unitats de competència.

La Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya reconeix la qualificació professional com un dels serveis ocupacionals que integren les polítiques d'ocupació de Catalunya i que inclou l'acreditació de competències. També atorga al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya la funció d'expedir els certificats de professionalitat acreditatius de les competències adquirides,

mitjançant la superació dels programes corresponents o l'acreditació de l'experiència laboral.

En aquest sentit, és imprescindible dissenyar de manera coordinada un procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals únic i comú entre el Sistema de formació i qualificació professionals i el sistema d'ocupació de Catalunya.

Encara que el procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per vies no formals de formació a Catalunya està consolidat, hi ha un alt consens a remarcar que té una sèrie de mancances que cal resoldre:

- Complexitat en la gestió administrativa.
- Finançament irregular i insuficient.
- Restriccions normatives.
- Eines informàtiques de gestió no integrades i insuficients.
- Paper poc clar dels agents interessats en el procediment.
- Desajust entre les funcions que desenvolupen els membres de les comissions avaluadores i les compensacions econòmiques que reben.
- Comunicació i difusió pública clarament insuficients.

En primer lloc, els processos desenvolupats fins al moment tenen una gestió realment complexa i els temps són massa llargs. Cal tenir en compte tant la càrrega administrativa que suposen els circuits actuals per posar en marxa una convocatòria com les tasques durant el desenvolupament que, per manca de recursos humans específics, recauen en les persones que formen part de les comissions avaluadores, fet que alenteix encara més el procés.

Alhora, la confecció del portafolis que ha de confeccionar el ciutadà amb l'ajuda dels orientadors/informadors és extremadament complexa i, en tractar-se d'una etapa no obligatòria en el procediment i que no té pressupost assignat, acaba repercutint en la persona assessora.

Tot això reforça la necessitat de disposar d'un servei regular i suficient d'avaluació i acreditació de competències professionals, així com de trobar els mecanismes per agilitar i facilitar aquests processos a les persones que vulguin accedir-hi i a les persones que els gestionen.

En segon terme, el finançament dels processos desenvolupats fins ara és temporal i limita l'execució. En gran part aquest finançament està condicionat a les transferències de l'Estat i del Fons Social Europeu. Si es vol configurar un servei d'avaluació i acreditació permanent en el temps i accessible a tothom quan sigui necessari, cal un finançament igualment estable, amb una dotació pressupostària pròpia i plurianual.

Les limitacions de la normativa actual són una altra dificultat. El Reial decret 1224/2009 de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral regula la gestió del procediment mitjançant la convocatòria, sense la qual no hi pot haver inscripció al procediment. Tot i això, la sentència del Tribunal Constitucional de 24 de maig de 2012 anul·la les disposicions que atorguen a l'Estat la competència exclusiva en aquesta qüestió i, per tant, s'entén que la Generalitat hauria de poder participar en la regulació de l'acreditació de l'experiència professional, atès que es considera una

competència compartida. En aquest sentit, cal recordar que aquest Reial decret no permet l'acreditació de competències corresponents a qualificacions d'àmbit català.

Una altra mancança és la dificultat d'integració i de millora de les eines informàtiques de gestió actuals. Caldria buscar solucions per integrar les llistes oficials, el seguiment i els resultats de cadascun dels expedients. S'hauria de poder consultar l'expedient formatiu i laboral dels candidats per assegurar la qualitat del procediment, simplificar la part administrativa i reduir a zero la documentació generada en paper.

També caldria ajustar l'aplicació del Catàleg de qualificacions professionals a la normativa vigent i a les seves finalitats: avaluació i acreditació i correspondències entre els sistemes de formació.

Així mateix, s'hauria de poder establir un servei d'informació competent o facilitar el procés d'avaluació i acreditació amb una aplicació que alleugerís la tasca de les comissions avaluadores.

I, finalment, s'hauria de revisar per permetre l'actualització de les qualificacions i de les unitats de competència i així mantenir un registre històric de les modificacions i actualitzacions del catàleg.

D'altra banda, la manca de definició de les funcions dels actors implicats en el procediment és un altre dels aspectes que cal treballar. Cal concretar el paper que han d'exercir els agents socials, les direccions i els comitès sindicals de les empreses, les cambres de comerç, les administracions laborals i educatives, els municipis. Per tant, es tracta d'una necessitat per poder oferir el procediment en tota la seva potencialitat al món laboral i a la societat en general.

La dedicació de les persones que intervenen en el procés és també un punt important que s'ha de definir de forma nítida. No només el paper de les persones que intervenen en la comissió avaluadora, sinó també el de la resta d'actuacions associades, com els experts que donen suport a les comissions, les persones que donen informació i orientació, les que coordinen els processos des dels diferents agents implicats, les que coordinen la part administrativa i econòmica, etc. Això fa necessari redissenyar la formació dels diferents professionals que hi intervenen i preveure les compensacions adequades, segons la funció, el grau de responsabilitat i el temps de dedicació.

Per últim, cal posar en relleu la importància de difondre al teixit productiu i als treballadors en conjunt els avantatges del procés d'avaluació i acreditació i l'aprofitament del talent. Es fa necessària una política de comunicació constituïda des de la complicitat amb els interlocutors socials i els altres agents implicats. En aquest punt, el servei d'orientació i assessorament també ha d'integrar de forma evident l'acompanyament cap a la participació en aquests processos per aquelles persones que ho necessitin.

Per tant, per millorar la política de qualificacions professionals, tal com disposa la Llei 10/2015, es posa de manifest la necessitat d'implantar un procediment de gestió sota una normativa pròpia, tenint en compte les singularitats de l'àmbit educatiu i laboral. Un sistema que sigui la combinació entre un servei individualitzat estable, centrat en la persona, i la possibilitat de fer una convocatòria quan es regula alguna professió, o el sector detecta alguna necessitat, i no ho pot absorbir el servei.

És el moment de plantejar-se un sistema d'avaluació i acreditació de competències professionals on la persona sigui el punt d'interès central i es defineixin els rols i les funcions de tots els agents implicats.

Partint d'aquesta premissa, es considera fonamental replantejar el model per fer-lo suficientment flexible dins del marc del Reial decret 1224/2009. L'objectiu és migrar d'un

sistema basat en convocatòries a un servei accessible, àgil, efectiu, permanent, on la persona usuària que tingui l'experiència laboral o la formació no formal suficient relacionada amb una professió, pugui presentar una sol·licitud en qualsevol moment i iniciar-ne el procés d'avaluació.

Actualment les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, tal com recull la normativa vigent i els propis pactes emmarcats en l'Acord Interprofessional de Catalunya, sol·liciten processos específics per donar resposta a empreses, sectors o col·lectius mitjançant els convenis establerts. Alhora, poden aportar experiència i coneixement del teixit productiu i la col·laboració amb altres actors. A més, seria interessant que tots els agents implicats poguessin intervenir en la qualitat del procediment.

En definitiva, doncs, es tracta de millorar progressivament els mecanismes d'avaluació i acreditació per tenir un impacte beneficiós sobre el conjunt del Sistema, però sobretot de posar en relleu l'acreditació i qualificació professionals.

### **Objectiu estratègic 6.1**

Millorar el mecanisme per al reconeixement de les competències adquirides com a estratègia de país, a través del procediment d'acreditació de les competències professionals adquirides per les persones al llarg de la vida, a fi d'augmentar la qualificació de la població activa a Catalunya, prevenir l'exclusió social i disminuir la desocupació en els nivells de qualificació més baixos.

#### **Mesura 6.1.1**

Establir el procediment integrat, regular i estable d'avaluació i acreditació de competències professionals, que faciliti l'obtenció d'una titulació o una certificació oficial.

#### **Accions**

6.1.1.1. Acordar com organitzar el procediment: quines parts són voluntàries i quines obligatòries, quines estan obertes de forma permanent o ho estan periòdicament o en funció de les necessitats. També s'ha d'establir la relació amb l'etapa i les fases del Reial decret 1224/2009:

- Etapa d'informació i orientació.
- Fase d'assessorament.
- Fase d'avaluació de les competències professionals.
- Fase d'acreditació i registre.

6.1.1.2. Acordar quins actors presten o han de poder prestar cadascuna d'aquestes etapes o fases del procediment, relacionant funcions amb el finançament corresponent.

6.1.1.3. Establir en quin grau es trasllada als aspirants el cost del procediment al preu públic i en quines condicions aquest preu públic es pot reduir o eliminar (condicions generals de reducció i exempció i altres casos associats a dificultats d'inserció, edat, nivell de qualificació, sou, etc.).

6.1.1.4. Proposar com han de ser les comissions avaluadores, tenint en compte la legislació i modificant-la, si s'escau: components, nombre de comissions avaluadores i àmbit d'actuació.

6.1.1.5. Determinar els recursos, els condicionants i els aspectes a tenir en compte a l'hora de proposar un servei regular i estable d'avaluació i acreditació: distribució territorial i sectorial, persones habilitades, especialitats, etc.

6.1.1.6. Fer una graella del mapa del servei d'informació i orientació, assessorament, avaluació i acreditació de competències professionals de Catalunya, on figurin, entre d'altres, les etapes i fases del procediment i els actors i equip gestor que intervenen en el procediment integrat d'avaluació i acreditació de competències professionals.

### **Mesura 6.1.2**

Identificar qui ha de participar en el procediment integrat, regular i estable d'avaluació i acreditació de competències professionals i detallar-ne les condicions.

#### **Accions**

6.1.2.1. Detallar quines són les funcions de les persones que exerceixen les diferents tasques associades al procediment d'acreditació d'avaluació i acreditació de competències:

- Membres de les comissions avaluadores: vocalia, presidència i secretaria.
- Experts: suport a les comissions, amb veu i sense vot.
- Assessoria.
- Informació i orientació.
- Coordinació (relació comissió centre/entitat/Administració).
- Coordinació de la gestió econòmica i administrativa.

6.1.2.2. Perfilar les condicions de cada persona de l'equip gestor que intervé en el procediment integrat d'avaluació i acreditació de competències professionals: quines i quantes han de ser, on s'ha d'efectuar el servei, de quina manera i amb quina compensació, en funció les tasques que desenvolupen, el grau de responsabilitat i la dedicació.

6.1.2.3. Determinar i executar el pla de formació per a cadascun dels professionals.

6.1.2.4. Mantenir el registre de persones habilitades per exercir les funcions d'orientació, assessorament i avaluació.

### **Mesura 6.1.3**

Determinar els centres que gestionen el procediment d'avaluació i acreditació, en determinades qualificacions, àmbits o famílies professionals (amb la col·laboració de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya).

#### **Accions**

6.1.3.1. Determinar els requeriments, règim d'avaluació i garanties de qualitat dels actors que intervenen en els procediments d'avaluació i d'acreditació.

6.1.3.2. Determinar el marc de les col·laboracions en els procediments d'avaluació i acreditació, amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a Catalunya, l'Administració local, les cambres oficials de comerç i altres entitats representatives d'interessos econòmics o professionals.

6.1.3.3. Autoritzar els centres perquè gestionin procediments d'avaluació i acreditació, en determinades qualificacions, àmbits o famílies professionals.

## **Objectiu estratègic 6.2**

Millorar el sistema informàtic perquè les aplicacions dels procediments d'avaluació i acreditació de competències professionals estiguin integrades, per poder consultar l'expedient formatiu i laboral de les persones i donar un millor servei durant tot el procediment.

### **Mesura 6.2.1**

Integrar les aplicacions de gestió i consulta en una plataforma única, per facilitar el procés d'avaluació i acreditació: registre de les unitats de competència, consulta de les correspondències, taules de relació entre els diversos sistemes de formació, integració de les llistes oficials i el seguiment de cadascun dels expedients de la persona usuària, gestió de tota la documentació i registre de centres, persones habilitades, etc.

### **Accions**

6.2.1.1. Identificar totes les aplicacions que actualment intervenen en el procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals.

6.2.1.2. Definir què ha de contenir la plataforma única que integri totes les aplicacions de gestió i els diferents rols i persones usuàries.

6.2.1.3. Crear una plataforma única d'aquestes aplicacions, a partir d'un model.

### **Principals resultats/productes**

- Decret del Sistema d'avaluació i acreditació de competències professionals.
- Regulació del Registre d'unitats de competència
- Mapa del servei d'informació i orientació, assessorament i avaluació i acreditació de competències professionals de Catalunya.
- Guia dels perfils professionals que intervenen en el procediment d'avaluació i acreditació.
- Taula de compensacions de les persones de l'equip gestor que intervenen en el procediment d'avaluació i acreditació.
- Pla de formació de l'equip gestor que intervé en el procediment d'avaluació i acreditació, adequat a les funcions desenvolupades.
- Plataforma única d'avaluació i acreditació de competències professionals, que compleixi amb la protecció de dades personals.

### **Normativa**

- Llei orgànica 4/2011, d'11 de març, complementària de la Llei d'economia sostenible, per la qual es modifiquen les lleis orgàniques 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional; 2/2006, de 3 de maig, d'educació, i 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial.
- Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.
- Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.
- Llei 14/2002, del 27 de juny, de les cambres oficials de comerç, indústria i navegació de Catalunya i del Consell General de les Cambres, modificada per la Llei 5/2017,

del 28 de març, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic i de creació i regulació dels impostos sobre grans establiments comercials, sobre estades en establiments turístics, sobre elements radiotòxics, sobre begudes ensucrades envasades i sobre emissions de diòxid de carboni; i pel Decret Llei 3/2017, de 27 de juny, de mesures urgents per a la celebració d'eleccions a les cambres oficials de comerç, indústria, serveis i navegació de Catalunya i constitució dels seus òrgans de govern.

- Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desplega la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.
- Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral.
- Reial decret 34/2008, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat.
- Decret 28/2010, de 2 de març, del Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya i del Catàleg modular integrat de formació professional.
- Decret 176/2003, de 8 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals.
- Sentència del Tribunal Constitucional 111/2012, de 24 de maig de 2012, de recurs d'inconstitucionalitat 4937-2002 y 5305-2002 amb relació a diversos preceptes de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.

#### **Documents de referència**

- Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, cap. IX, punt 4.
- L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals. Referents i perspectives. Oriol Homs, Departament d'Ensenyament (2017).
- Propostes en relació amb a l'atur de majors de 45 anys, Síndic de Greuges (2016).
- Conveni marc de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i el Departament d'Ensenyament, i la Comissió Obrera Nacional de Catalunya per a l'avaluació i l'acreditació de competències professionals adquirides per les persones a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació i per al catàleg de qualificacions professionals (signat a Barcelona el 26 de gener de 2016).
- Conveni marc de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i el Departament d'Ensenyament, i la Unió General de Treballadors de Catalunya per a l'avaluació i l'acreditació de competències professionals adquirides per les persones a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació i per al catàleg de qualificacions professionals (signat a Barcelona el 5 d'abril de 2016).
- Conveni marc de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya i el Departament d'Ensenyament, i Foment del Treball Nacional i FEPIME-Catalunya per a l'avaluació i l'acreditació de competències professionals adquirides per les persones a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació i per al catàleg de qualificacions professionals (signat a Barcelona el 6 de juny de 2014).



## **Participants**

---

### **Consell Català de Formació Professional**

- Mohedano Morales, Fabian
- Almor Cervera, Esther
- Fonseca Granizo, Marta
- Fernández Codina, Esther
- Trujillo Montiel, Adrià

### **Departament d'Educació**

- Espinós Espinós, Joan Lluís
- Andrés Villena, José Antonio
- Nus Rey, Maria del Pilar
- Pi Martínez, Núria
- Mateo Andrés, Juan
- Massa Solé, Carme
- Illa Massuet, Eduard
- Lorenzo Gales, Neus
- Milán Gómez, Míriam
- Ferrer Miquel, Joana
- París Aran, Esther
- Domènech Freixanet, Carles
- Merino Alcántara, Manuela
- Pérez Correcher, Alberto Vicente
- Mayol Martínez, Mercè
- Palomar Negredo, Maria Montserrat

### **Departament de Treball, Afers Socials i Famílies**

- Garau Blanes, Mercè
- Rectoré Jordi, Ariadna
- Lobaco Poyatos, Alejandro
- Díaz Isern, Josep Maria
- Clota Marza, Glòria
- Quiroga Martínez, Jesús
- Touzón Barco, Natalia
- Carrión Molina, Miquel
- Redondo Avilés, Manuela
- Rodríguez Rodríguez, Esperanza
- Gutiérrez Corrales, Maria Isabel
- Domínguez Fernández, Áurea
- Sala Pascual, Francesc
- Masagué Arbolé, Marta

- Morante Prades, Esther
- Celaya Miralles, Concepción
- Márquez Moreno, José
- Pastors Fernández, Núria
- Hernández Maynou, Silvia
- Piedrola Gómez, Àngels

#### **Departament d'Empresa i Coneixement**

- Chacón Delgado, Maria Mercedes

#### **Departament de la Presidència**

- Verges Camps, Jordi
- Mas Lloveras, Carles

#### **Foment del Treball Nacional**

- Rosillo López, Manuel
- Molina Àvila, Iris

#### **PIMEC**

- Miró Martín, Sílvia
- Hermosilla Pérez, Àngel

#### **CCOO de Catalunya**

- Bellera Kirchoff, Ricard
- Macias Rosado, Emília

#### **UGT de Catalunya**

- Gajardo Rodríguez, Eva
- Martín Pérez, Antonio

#### **Consell General de Cambres de Catalunya**

- Bosch Andreu, Narcís
- Sala Domènech, Montserrat

#### **Associació Catalana de Municipis**

- Tella Macià, Francesc

#### **Federació de Municipis de Catalunya**

- Arolas Pou, Francesc
- Gabern Guilera, Pere