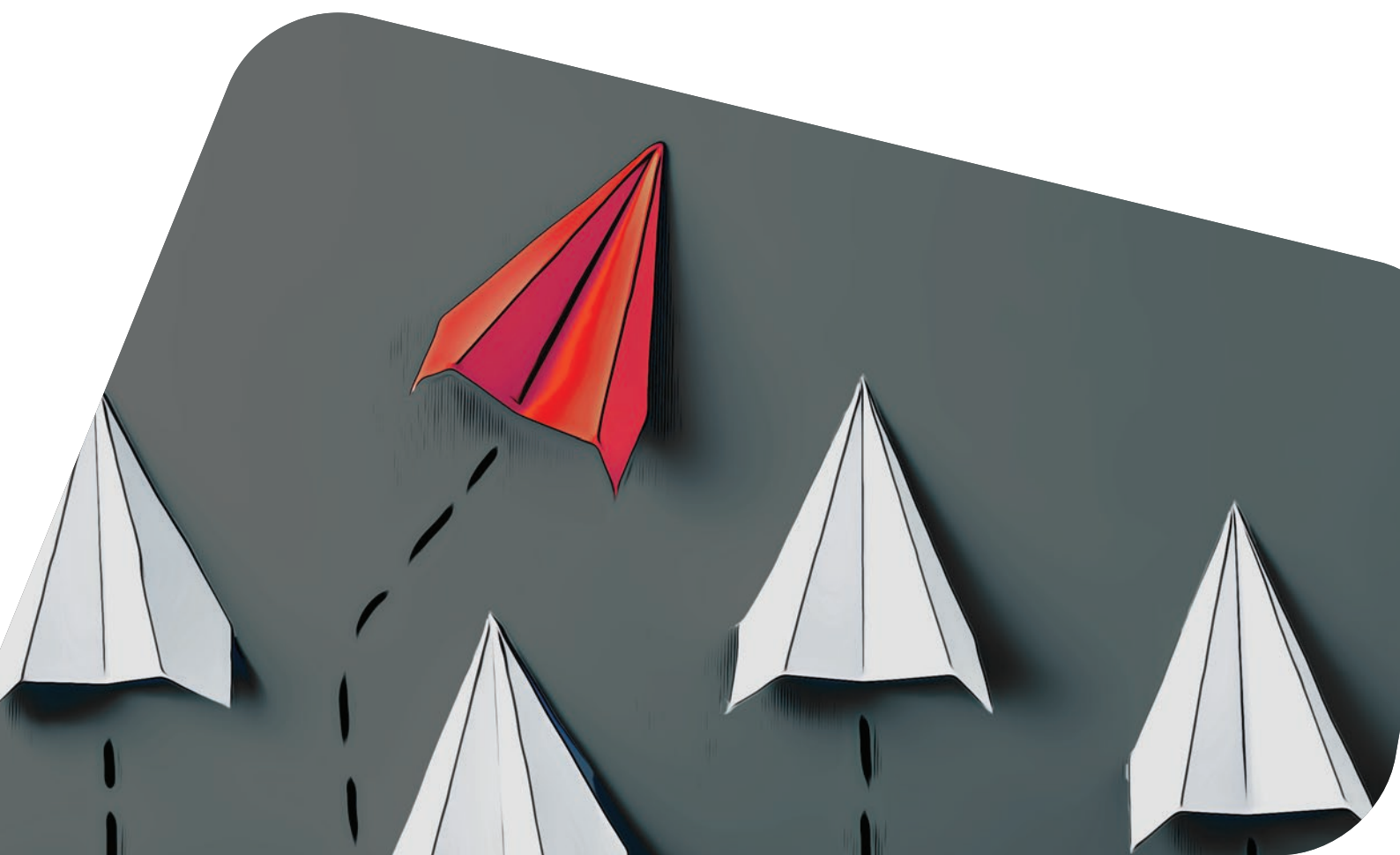


INFORME

PROSPECTIVA

2024



Fundació Paco Puerto

www.fundaciopacopuerto.cat

Grup de treball

Ricard Bellera Kirchhof

Magda Cot Bosch

Saida Ehliluch El Antit

Anna Merino Saez

Isabel Prieto Pascual

Victor Tirado Martín

Thomas Walzl Estrada

Elaboració

Anna Merino Saez

Victor Tirado Martín

Thomas Walzl Estrada

Maquetació

Xevi Verge Pont

Correcció

Serveis lingüístics de CCOO de Catalunya

Aquest informe s'ha elaborat de forma conjunta entre la **Secretaria de Treball i Economia** i la **Fundació Paco Puerto**.



ÍNDEX

▶ 1. INTRODUCCIÓ	
1. Introducció	04
▶ 2. ELEMENTS DE VALOR	
2.1 Context de la Prospectiva	05
2.2 Una prospectiva dins el Sistema FPCat	06
2.3 Objectius de l'informe de prospectiva	08
2.4 Referències de l'informe	09
▶ 3. METODOLOGIA	
3. Metodologia	11
▶ 4. PROSPECTIVA CCOO	
4.1 Indústries alimentàries	16
4.2 Maritimopesquera	23
4.3 Edificació i obra civil	29
4.4 Hostaleria i Turisme	35
4.5 Sanitat	42
4.6.1 Geriatria i Serveis socials i d'atenció a les persones	49
4.6.2 Treballadores de la llar	55
4.7 Educació	60
4.8.1 Serveis de la neteja	69
4.8.2 Serveis funeraris	74
4.9 Informàtica i comunicació	78
4.10 Comerç i màrqueting	85
4.11 Seguretat	91
4.12 Energia i aigua	96
4.13 Fabricació mecànica	102
4.14 Electricitat i electrònica	108
4.15 Telecomunicacions	113
4.16.1. Equipaments electrodomèstics	118
4.16.2. Muntatge i manteniment	123
4.17 Automoció	128
4.18.1. Transport terrestre: per carretera i ferroviari	134
4.18.2. Transport aeri	140
4.19 Fusta, moble i suro	145
4.20 Química	151
▶ 5. CONCLUSIONS	156
▶ 6. ALGUNES PROPOSTES D'ACCIÓ	164



1. INTRODUCCIÓ

Aquest mes de maig, Catalunya va assolir el seu rècord en mitjana d'afiliació mensual a la Seguretat Social des que hi ha registres, això és, fa ja dues dècades (2004). Amb 3,8 milions d'afiliats i afiliades, el context sociolaboral palesa una gran robustesa i el valor de les decisions preses en l'àmbit laboral i polític al llarg dels darrers anys, molt especialment en el marc de la reforma laboral. Tot i així, si tenim en consideració l'evolució de la taxa de desocupació, que no baixa del 8,5 %, ens adonem que afrontem un repte considerable a l'hora de garantir a totes les persones el seu dret a una ocupació digna i d'assolir, així, l'objectiu de la plena ocupació.

Una taxa d'atur estructural tan elevada palesa un desencaixament important entre l'oferta i la demanda de llocs de treball. Malauradament, aquesta sovint respon a la discrecionalitat de les empreses pel que fa a l'edat i/o el gènere de les persones candidates, tot i que també a la qualificació requerida. En aquest sentit, la plena ocupació reclama un gir significatiu de la cultura empresarial per tal d'assumir la seva responsabilitat social, però també una millora de la capacitat d'anticipar i d'orientar la formació de les persones a fi de donar resposta a les necessitats socials i del teixit productiu.

Aquest és l'objectiu del primer informe de prospectiva de la Fundació Paco Puerto que us presentem i que ha comptat amb la implicació i el suport totals de CCOO de Catalunya. Assolir la plena ocupació de qualitat, per tal de satisfer la vocació de les persones treballadores, de donar robustesa i projecció al teixit productiu, però també d'incrementar la qualitat dels serveis i les prestacions de l'estat del benestar, és una missió que fem nostra des de la més ferma convicció i des del compromís amb els valors de la formació i de l'orientació al llarg de la vida de les persones treballadores.

2. ELEMENTS DE VALOR

2.1. CONTEXT DE LA PROSPECTIVA

Aquest informe pretén anticipar els canvis que poden afectar el mapa de competències demanades al mercat de treball a curt i a mitjà termini, i té, per tant, vocació de **prospectiva**. Així mateix, moltes de les respostes recollides a les entrevistes identifiquen necessitats que ja s'han manifestat i que tenen, com a conseqüència, un caràcter immediat, i es corresponen amb el que s'entén per **prospecció**. En qualsevol cas, el caràcter qualitatiu de les enquestes i la limitació en el seu abast reforcen l'opció d'una prospectiva que pretén facilitar informació de fons sobre oportunitats i reptes en l'àmbit sociolaboral en un context que ve marcat per uns quants elements que volem destacar breument.

La **transició ecològica, tecnològica, energètica i industrial** genera reptes evidents per a l'economia i la societat com fer front a modificacions tècniques, organitzatives i de caire productiu que si no s'anticipen comportaran reestructuracions que tindran un clar impacte sociolaboral. Tan sols la prospectiva, en combinació amb l'orientació i l'oferta formativa permanent, poden fer front a l'exigència d'un món en transformació

contínua. Ara bé, l'escalfament global, la irrupció de pandèmies o la intel·ligència artificial fan inajornable un desenvolupament de competències i capacitats que ha de donar satisfacció al que demana el teixit productiu, però també al que reclamen la nostra societat i el nostre ecosistema.

El **desencaixament entre oferta i demanda** es fa palès, entre d'altres, quan, tot i tenir 400.000 persones en situació de desocupació, moltes d'elles amb perfils qualificats, les organitzacions patronals reclamen poder fer contractacions en origen. Amb un 30,13 % de les persones que treballen a Catalunya amb una qualificació superior a la que exigeix el seu lloc de treball —situació que en el cas de les persones amb titulacions superiors d'altres països arriba al 48,2 %—, sembla oportú situar el repte en l'orientació permanent, en una intermediació de qualitat i en la formació al lloc de treball. Tan sols així serà possible donar resposta a les necessitats de les empreses. Tot i així, les condicions laborals (salari, temps de treball, conciliació...) han de ser un reclam que faciliti l'arrelament del talent al territori.

Malgrat la insistència en el **tema de les vacants**, convé recordar que la taxa de llocs sense cobrir que existeix al conjunt de la indústria, la construcció i els serveis a la Unió Europea (2,6 %) o a l'eurozona (2,9 %) triplica la de l'Estat (0,8 %). Com recordava recentment el Gabinet Confederal de CCOO,

el problema real és que hi ha tan sols 1 vacant per cada 20 persones en atur. A l'Estat, hi ha 785.000 persones en atur amb formació superior i unes altres 360.000 amb formació mitjana especialitzada. No tenim, per tant, un problema de vacants, sinó un dèficit en l'oferta de llocs de treball qualificats que doni sortida a tot el potencial. Les polítiques fiscals expansives, les inversions públiques i els crèdits tous han de facilitar una inversió privada que té en la qualificació de la força de treball un actiu de primer ordre.

Catalunya exerceix una forta atracció sobre la inversió estrangera, amb xifres que, el 2023, van assolir una fita històrica. Aquest atractiu es basa, en bona mesura, en la qualitat de vida i en les infraestructures, però també en el talent i en l'oferta formativa existent. El nostre país és un **pol d'atracció per a empreses, però també per a persones**, sovint formades, que busquen a Catalunya una oportunitat. Orientar-les i homologar i acreditar els coneixements i les competències que aporten és un acte de justícia, però també és una aposta per millorar i aprofitar, en el seu conjunt, les capacitats del nostre teixit productiu.

Evitar el malbaratament de capacitats i superar per via de l'automatització i de la tecnologia **feines precàries, d'alta penositat o amb riscos associats** hauria de formar part de tota perspectiva i política de formació i orientació pública. Suposa la millor garantia per assolir una plena ocupació, digna i de qualitat, que satisfaci les expectatives del conjunt de la força de treball, que doni resposta al teixit productiu i que garanteixi més estabilitat al nostre model social.

2.2. UNA PROSPECTIVA DINS EL SISTEMA FPCAT

CCOO de Catalunya forma part del **Sistema de Formació i Qualificació Professionals** de Catalunya i participa a la seva Comissió Rectora. En aquest sentit, convé recordar algunes fites i recursos del sistema que donen fonament i orienten aquesta perspectiva:

- ▶ L'aprovació recent de l'**Informe general de prospectiva** 2023-2026 i de 25 informes de prospecció, un per a cada família professional.
- ▶ La creació de 10 **consells sectorials** en el marc del Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que operen en l'àmbit de la prospecció.
- ▶ El treball continuat del **Consorti per a la Formació Contínua** en el marc dels grups d'actualització permanent del catàleg d'especialitats formatives.



- ▶ El **Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)** i els compromisos de l'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat, que situa la centralitat de l'anàlisi i de la prospecció.
- ▶ El **marc de relacions laborals** català, on "els agents socials tenen un paper decisiu i cabdal en la determinació de les necessitats professionals de futur..."

Aquesta prospectiva es beneficia, a més, d'un recurs específic disposat pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, que vincula l'orientació de les persones ocupades amb una prospecció permanent de les seves necessitats formatives. Aquest informe és deutor, en bona mesura, de la convocatòria "Projecta't", adreçada a l'orientació professional per a persones treballadores ocupades del Consorci per a la Formació Contínua, a la qual pretén respondre aportant, com a mínim, dos elements de valor:

- ▶ **Detectant tendències, reptes i oportunitats** per anticipar canvis que puguin afectar el teixit productiu i l'ocupació de qualitat de les persones treballadores, incloses les que representem el teixit productiu.
- ▶ **Potenciant el valor afegit que aportem als espais de concertació**, ja sigui al si del sistema (consells sectorials), en altres àmbits (Consorci per a la Formació Contínua) o en el marc dels convenis col·lectius.

2.3. OBJECTIUS DE L'INFORME DE PROSPECTIVA

L'**objectiu general** d'aquest informe és fer valer la perspectiva de les persones treballadores i la seva previsió pel que fa a l'evolució de l'ocupació i de les necessitats formatives. Es tracta, així, d'aportar criteri a altres perspectives i prospeccions ja existents, així com als espais de diàleg, concertació social i negociació col·lectiva.

En aquest sentit, la voluntat és identificar oportunitats laborals per donar resposta a sectors obsolescents, però també a persones treballadores de sectors precaris amb l'objectiu de millorar la seva estabilitat i la qualitat laboral. Es tracta, per tant, d'anticipar i d'acompanyar els canvis en el teixit productiu mitjançant una prospectiva que faciliti la visió i l'anàlisi del món del treball, enriquint la que es produeix i es realitza a les institucions (SEPE, FPCat...).

Des d'una **perspectiva interna** es tracta del següent:

- ▶ **Anticipar necessitats formatives sectorials** facilitant que la formació permanent de les persones treballadores es converteixi en garantia d'estabilitat i en millora de les seves condicions laborals. Aquí la representació de les persones treballadores i la seva funció en el marc dels plans i els permisos de formació a l'empresa, i també a les mesures de formació dels convenis, hi té un paper destacat.
- ▶ **Ajustar els programes d'ocupació en un sentit més ampli (formació, orientació i polítiques actives) a les necessitats detectades:** identificar amenaces i oportunitats per facilitar la mobilitat horitzontal de persones ocupades i d'altres en situació de desocupació o que pateixin una ocupació precària (salarial, parcials involuntaris i fixos discontinus, entre d'altres).
- ▶ **Disposar d'un banc d'indicis complementari de canvis als sectors productius.** Aquest recurs pot ajudar a potenciar o a focalitzar elements de l'acció sindical, del diàleg social i de la concertació (inversions, etc.), amb informació complementària a aquella que s'origina als espais ja consolidats.

Aquests resultats comporten, a més, la creació de valor també en **perspectiva externa**:

- ▶ **Interacció efectiva i de més qualitat en l'actualització del catàleg d'especialitats formatives** del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanent (GAP).



- ▶ Enriquir la feina que es desenvolupa en l'àmbit de les **comissions sectorials paritàries**, a les quals participem orientant l'actualització del Sistema Nacional de Qualificacions.
- ▶ **Reforçar la participació al Sistema de Formació i Qualificació Professionals** de Catalunya i, molt especialment, a les seves eines de prospectiva i també als consells sectorials, aportant criteri propi.
- ▶ **Orientar l'oferta formativa, inclosa la de la Fundació Paco Puerto**, per tal de focalitzar-la a les demandes i a les necessitats detectades, incrementant-ne la utilitat i la referencialitat per a les persones treballadores.

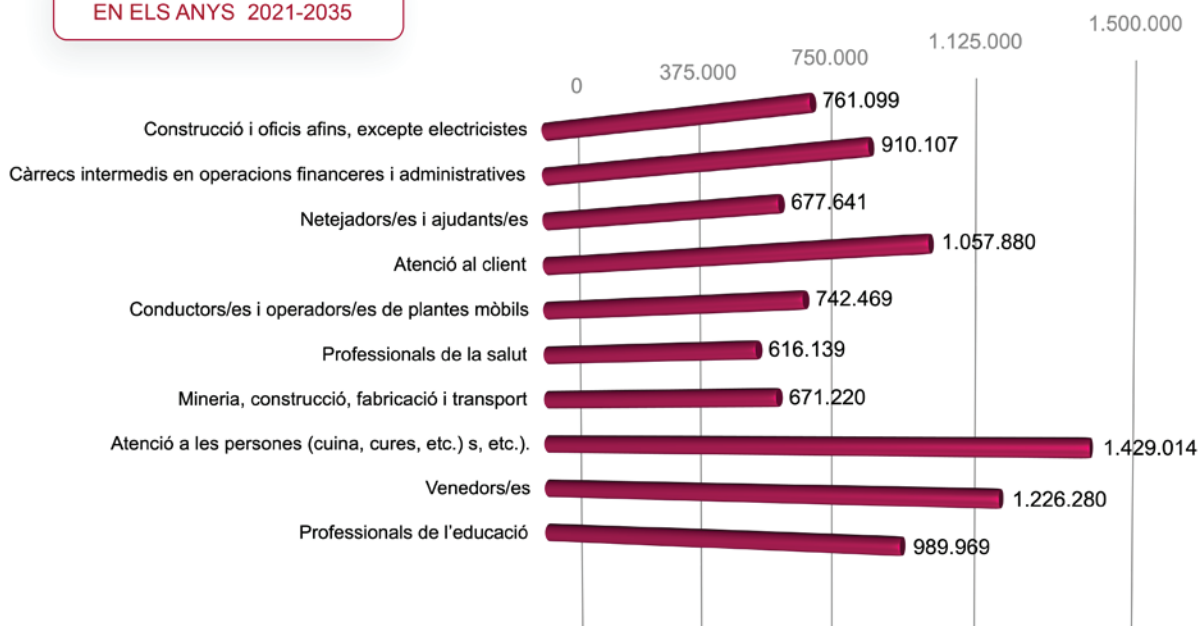
2.4. REFERÈNCIES DE L'INFORME

Són molts els actors que intervenen i que faciliten perspectives i prospeccions que pretenen anticipar les demandes socials i productives en termes d'ocupació i qualificació amb diferents perspectives temporals, sectorials i territorials. Destaquem les següents dels àmbits europeu, estatal i català que considerem especialment rellevants i que han estat contrastades en l'elaboració d'aquest informe.

CEDEFOP: el Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP) publica una prospectiva anual amb un horitzó ampliat fins a l'any 2035. En la darrera versió situa que en 14 anys (2021-2035) s'havien de crear a l'Estat 16.163.000 vacants, de les quals el 82 % per reemplaçament (jubilacions). La creació d'ocupació es mantindrà en aquest període per sobre de la mitjana de la Unió Europea dels 27, però creixerà del 2020 al 2035 en un 1,5 %, comparat amb el 7,5 % que va créixer els darrers 15 anys. En termes demogràfics els col·lectius de 15 a 19 anys i de 35 a 54 anys minvarà, mentre que els de 20 a 34 anys i de 55 a 67 anys creixerà amb força. En tots els grups d'edat està previst que augmenti la taxa d'ocupació.

En l'àmbit sectorial, el CEDEFOP situa com a sectors amb més creixement d'ocupació entre el 2022 i el 2030 els de distribució i transport (1,4 % per any), empresa i altres serveis (1,3 % per any) i manufactures (1,1 % per any). Pel que fa a les ocupacions, la major part de les vacants s'adreçaran a persones qualificades o amb alta qualificació. Així, el 9 % de les vacants seran per a treballadors i treballadores qualificats als serveis (restauració i hostaleria, entre d'altres), davant un 8 % i un 6 %, respectivament per al comerç i l'atenció al públic. En alta qualificació, els professionals d'educació i formació i els professionals en empresa i administració concentraran un 6 % de l'oferta de vacants. Quant als treballadors i treballadores manuals qualificats, un 5 % de les vacants s'adreçarà a la construcció i als serveis i a conductors i conductores i operadors i operadores d'equipaments pesants.

**PUBLICACIÓ DE VACANTS
EN ELS ANYS 2021-2035**



SEPE: la Llei 30/2015 encomana al Ministeri de Treball que, via Observatori d'Ocupacions del SEPE, desenvolupi una funció permanent de prospecció i detecció de necessitats formatives del sistema productiu. L'Observatori d'Ocupacions del SEPE publica un informe anual que es basa en el criteri de persones expertes amb coneixement rellevant del mercat de treball i que desenvolupen la seva tasca en empreses, en l'àmbit formatiu en organitzacions empresarials i sindicals, i a l'Administració pública. Aquestes aportacions es recullen mitjançant la xarxa territorial de l'Observatori d'Ocupacions del SEPE i s'organitzen per famílies professionals amb una fitxa per a cada ocupació que recull les necessitats formatives tecnicoprofessionals però també transversals de cadascuna d'elles.

Agència de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya: l'organisme autònom que dirigeix i coordina el Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya ha elaborat i presentat un informe general de prospectiva per al període 2023-2026 que s'ha completat amb informes de prospecció corresponents a les 25 famílies professionals del sistema. Aquest complet aparell de dades facilita una orientació detallada de l'oferta formativa per tal d'ajustar-la a la demanda existent en competències professionals. La prospectiva de l'Agència de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya s'enriquirà en properes edicions amb dades territorials, respostes específiques en el marc de l'enquesta de clima empresarial, dades d'afiliació a la Seguretat Social i dades del mateix Sistema FPCat.



3. METODOLOGIA

Per a l'elaboració d'aquest informe de prospectiva, l'entrevista ha estat l'instrument clau per obtenir tot un conjunt de dades i, posteriorment, analitzar-les. La presentació dels resultats que es mostren és fruit d'una tasca de recerca que s'ha dut a terme entre els mesos de febrer i maig del 2024.

PRESENTACIÓ DE L'ENTREVISTA

L'entrevista consta de tres blocs: un primer bloc on es recullen les dades personals i professionals de la persona entrevistada; un segon bloc on es formula tot un conjunt de preguntes per saber quina és la situació del sector tenint en compte els canvis i la qualitat de l'ocupació (promoció/ascens i estabilitat laboral, entre d'altres), i, finalment, un tercer bloc on es recullen dades sobre la formació. Així doncs, l'entrevista permet extreure dades suficients per deduir si hi ha un ajust entre les noves ocupacions i la realitat formativa.

És una entrevista semiestructurada, amb preguntes obertes i tancades amb l'objectiu d'extreure dades qualitatives i quantitatives seguint els principis de rigorositat, imparcialitat i objectivitat.

Per preferència, la majoria de les entrevistes s'han realitzat de manera presencial, i subsidiàriament, de manera telemàtica. Per a aquelles entrevistes que s'han realitzat presencialment, la persona entrevistada s'ha desplaçat a les instal·lacions de la seu de CCOO de Via Laietana (Barcelona) o bé la persona entrevistadora s'ha traslladat als centres de treball o de delegació territorial de CCOO.

PRESENTACIÓ DE LA MOSTRA

En un principi es va acordar entrevistar 75 persones. Per tal de seleccionar la mostra de persones entrevistades s'ha tingut en compte l'organització federativa i territorial de CCOO de Catalunya i el sistema de classificació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (FPCat), concretament les 25 famílies professionals. Finalment, s'han determinat 20 famílies professionals i s'han entrevistat 91 persones, 16 més que les acordades en un primer moment, ja que algunes de les persones entrevistades han proporcionat altres contactes que han esdevingut clau per a l'informe.

Del conjunt de persones entrevistades, 47 són dones i 44 són homes. L'edat més representativa del total de la mostra se situa a la franja dels 45 als 54 anys. Les persones entrevistades tenen un vincle amb CCOO, sigui perquè són delegats o delegades sindicals amb expertesa al sector en el qual estan treballant o bé perquè directament tenen una relació laboral amb el sindicat i les seves aportacions han estat de gran valor per enriquir els resultats i les conclusions de l'informe.

En total, s'han entrevistat dos grups de persones. Un primer grup, el més representatiu per a la mostra, el conformen aquelles persones amb un perfil sectorial i amb expertesa en estudis sectorials i de gènere, i un segon grup, més minoritari, està format per totes aquelles persones referents de territori. Podria semblar una dificultat adaptar l'entrevista a dos perfils diferents de persones, però les sinergies generades amb les persones entrevistades i la flexibilitat i la capacitat d'adaptació de la persona entrevistadora ha permès que un sol disseny d'entrevista pugui adaptar-se a dos grups de persones amb perfils diferenciats.

PRESENTACIÓ DE LES FAMÍLIES PROFESSIONALS

A continuació, es presenten tot un conjunt de taules i gràfics per poder transmetre tota la informació que s'ha extret de les entrevistes realitzades. Les entrevistes es diversifiquen entre les 20 famílies professionals següents: indústries alimentàries, maritimopesquera, edificació i obra civil, hostaleria i turisme, sanitat, dependència, educació, serveis a la comunitat, comerç i màrqueting, seguretat, energia i aigua, fabricació mecànica, electricitat i electrònica, telecomunicacions, instal·lació i manteniment, automoció, transport, fusta, moble i suro, i química. Dins de cadascuna de les diferents famílies professionals, es pot donar el cas que alguna estigui formada per un sol sector o bé per més d'un. Així doncs, les taules i els gràfics següents recullen tota la informació dels diferents sectors productius, ja que bona part de les entrevistes realitzades han estat amb treballadors i treballadores referents de cadascun dels sectors que es presenten a continuació. En cadascuna de les famílies professionals s'ha incorporat una citació que plasma de manera general la situació del sector. Aquests titulars s'han extret de les entrevistes realitzades; per complir amb la protecció de dades, l'autoria es manté en l'anonimat.

ESTUDI DE LA CONTRACTACIÓ A LES DIFERENTS FAMÍLIES PROFESSIONALS

Per tal de disposar de dades objectives sobre el mercat de treball a les diferents ocupacions, s'ha treballat amb l'aplicació "Treball per ocupacions" de l'Observatori del Treball i Model

Productiu. El buidatge de dades es va fer durant el mes de juny del 2024 i el recull dades de contractació per ocupació des de l'abril del 2023 fins al març del 2024 a Catalunya.

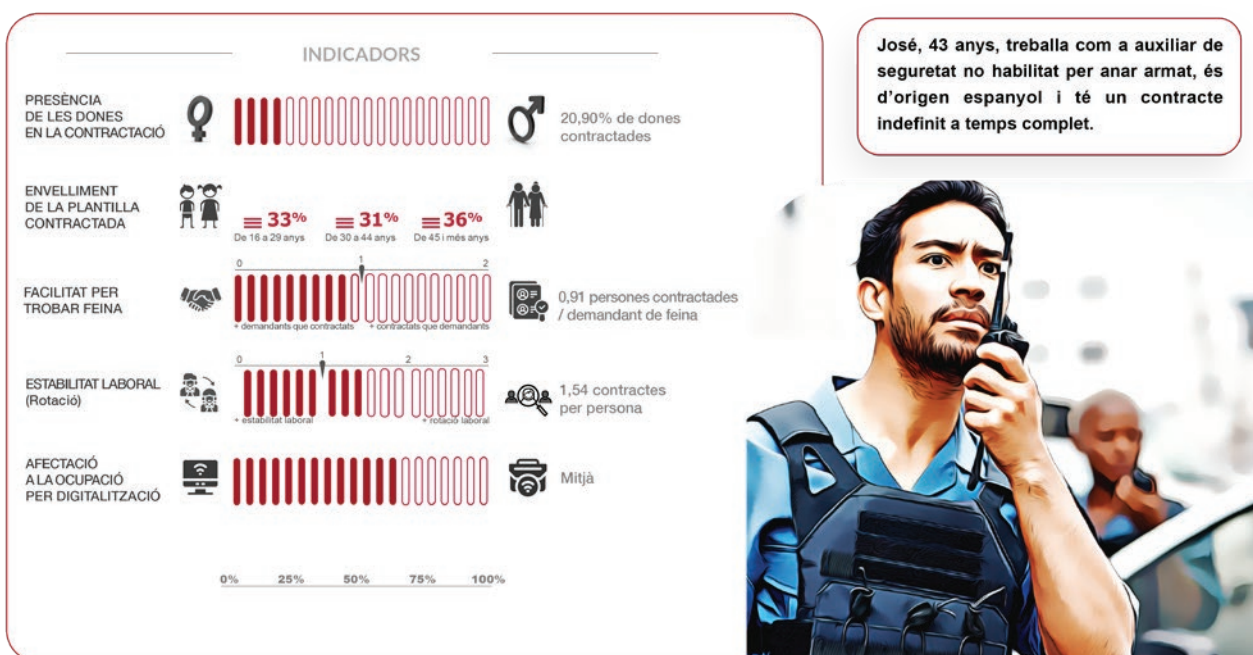
Inicialment, s'han classificat un total de 271 ocupacions segons el codi d'ocupació de la Classificació nacional d'ocupacions (CNO-2011) (n'hi ha algunes de repetides) en les 20 famílies seleccionades per l'estudi. Aquestes dades han estat agregades i processades amb l'objectiu de sintetitzar en 5 indicadors l'estat de la contractació per a cadascuna de les famílies professionals. A l'annex 1 trobareu la distribució d'ocupacions per família professional utilitzada a l'estudi.

Les dades que es van buidar van ser el nombre de contractes i de persones contractades, la durada mitjana dels contractes temporals, la ràtio de persones contractades i la de persones demandants no ocupades, l'índex de rotació laboral, el percentatge de contractes indefinits i els contractes a temps parcial sobre la totalitat de contractes, la duració (fins a 7 dies) de contractes sobre el nombre de contractes totals, la segregació entre dones i homes contractats, així com l'origen, l'edat i el nivell formatiu de les persones contractades.

Per fer el retrat robot, és a dir, el perfil de contractació més característic de cadascuna de les famílies professionals, s'ha escollit l'ocupació més representativa segons els criteris de major nombre de contractes i de major representativitat.

Un dels motors de canvi més importants del nostre ecosistema productiu és la digitalització. És per això que es va decidir incloure un indicador d'impacte de la digitalització a les diferents famílies professionals escollides. Com a referència es va utilitzar la Twin Transition Database (base de dades per a la doble transició), on es classifiquen les diferents famílies productives en: molt alt impacte per a la digitalització, baix impacte per a la digitalització i sectors tractors de la digitalització. A cada indicador qualitatiu se li va assignar un percentatge d'entre el 33 % i el 100 %, entenent que tots els sectors es veuran afectats per la digitalització en major o menor mesura.

Aquestes dades es van agrupar per famílies professionals i es van grafiar en **5 indicadors**: la contractació femenina, la facilitat per trobar feina, l'estabilitat laboral, la mitjana d'edat de contractació (en tres franges d'edat) i l'impacte de la digitalització en l'ocupació.

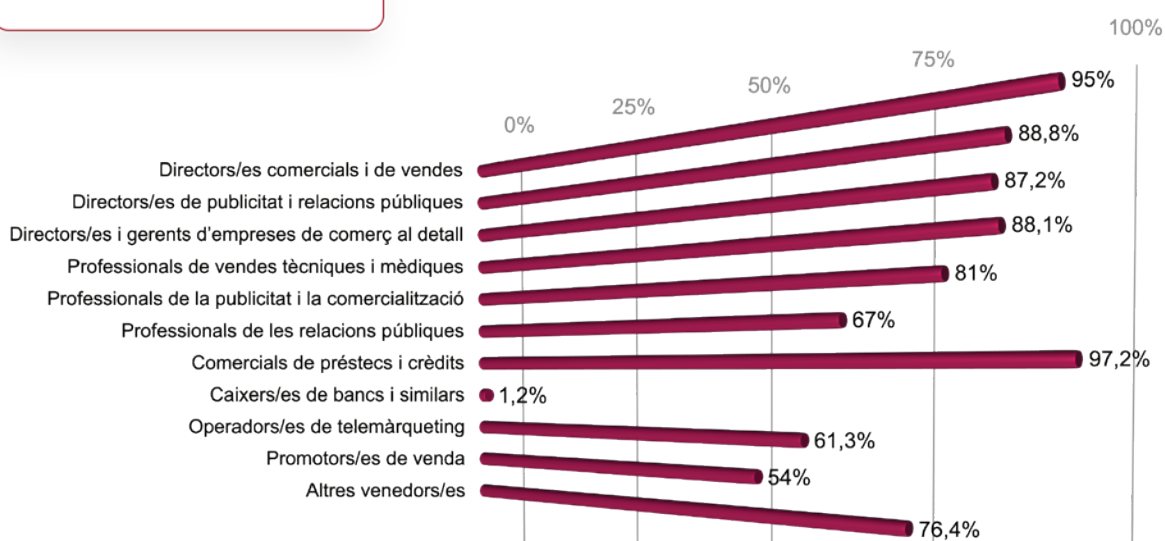


Exemple dels indicadors de contractació i perfil elaborat

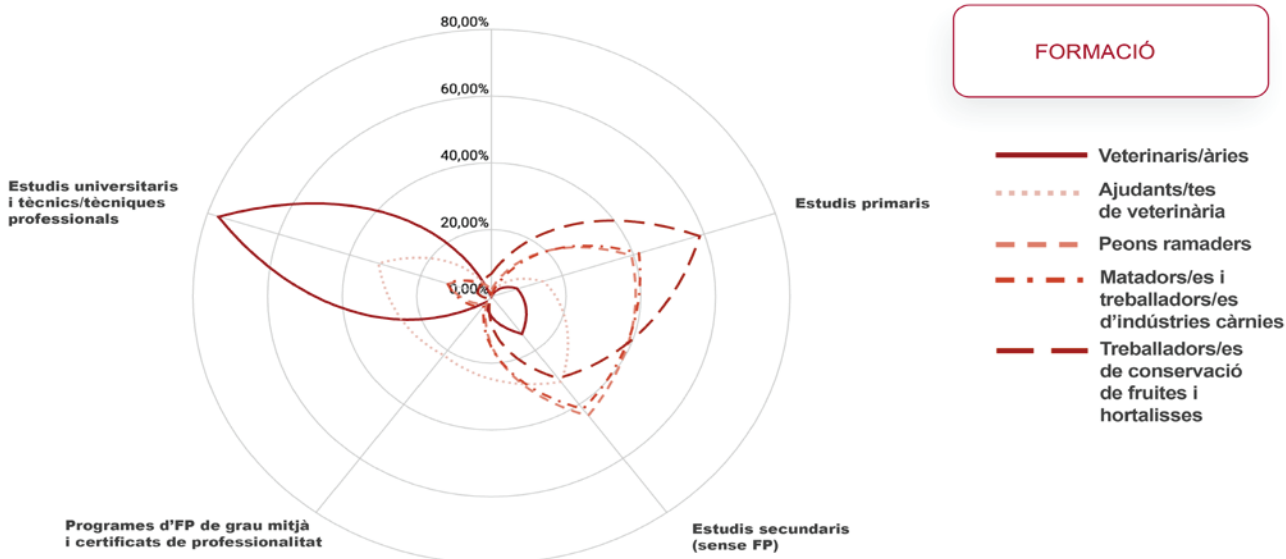
Per tal d'aprofundir en la diversitat tant a escala formativa com d'estabilitat de la contractació dintre de les diferents famílies, s'ha representat el percentatge de contractes indefinits per ocupació i el nivell formatiu que consta al contracte. En ambdós casos s'han escollit les ocupacions amb més contractes signats. En el cas de la temporalitat, s'han representat les 10 amb més contractació i, en el cas de la formació, amb l'objectiu de facilitar la lectura del gràfic, s'han representat les 5 ocupacions amb més contractació.

Avís: des de l'Observatori ja s'informa que hi pot haver desviacions degudes al fet que la formació no es verifica un cop se signa el contracte.

% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



Sense formació reconeguda



Exemples dels gràfics sobre temporalitat i formació de les persones contractades



4. PROSPECTIVA CCOO

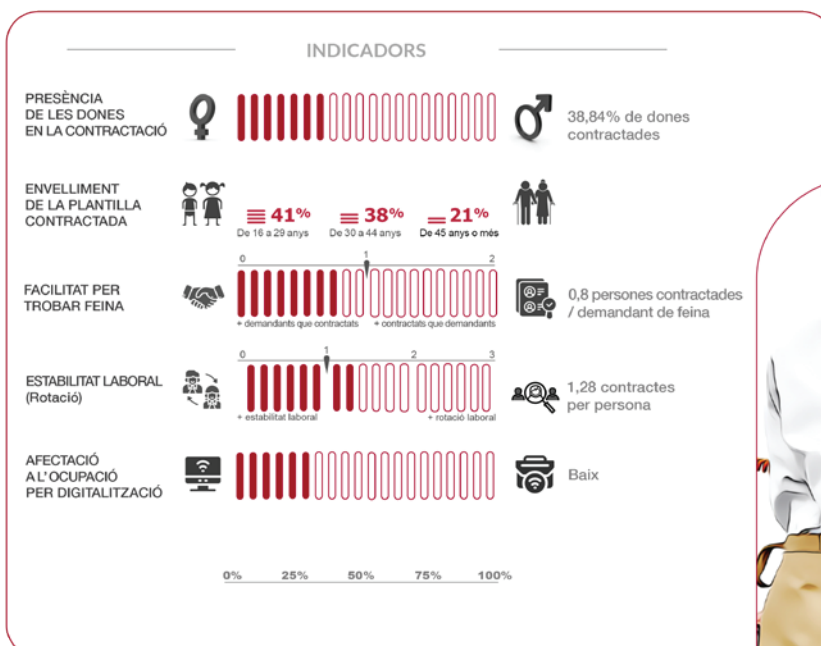
INDÚSTRIES ALIMENTÀRIES

Al sector de la cadena alimentària les grans empreses cada vegada estan guanyant més terreny respecte de les petites explotacions. A Catalunya, les empreses del sector agroalimentari facturen aproximadament 48.231 M€ i aporten el 19,7 % al PIB català. En els darrers anys ha crescut la inversió estrangera. Així doncs, entre el 2019 i el 2023 es van portar a terme 41 projectes. Aquest bon pronòstic augura un creixement sense frenada per part del sector. Especialment, la indústria càrnia lidera el sector agroalimentari a Catalunya. Aquestes dades, però, no queden lliures d'obstacles que s'han d'afrontar, com ara la falta de relleu generacional a causa de

les males condicions laborals i també el repte d'adoptar mesures per sumar-se a la transició ecològica. Les polítiques mediambientals pauten les estratègies de les grans empreses i les petites explotacions ramaderes del sector.



“La tendència de les grans empreses és un reflex del que està passant al sector. S'està produint una expansió del model productiu de les grans empreses.”



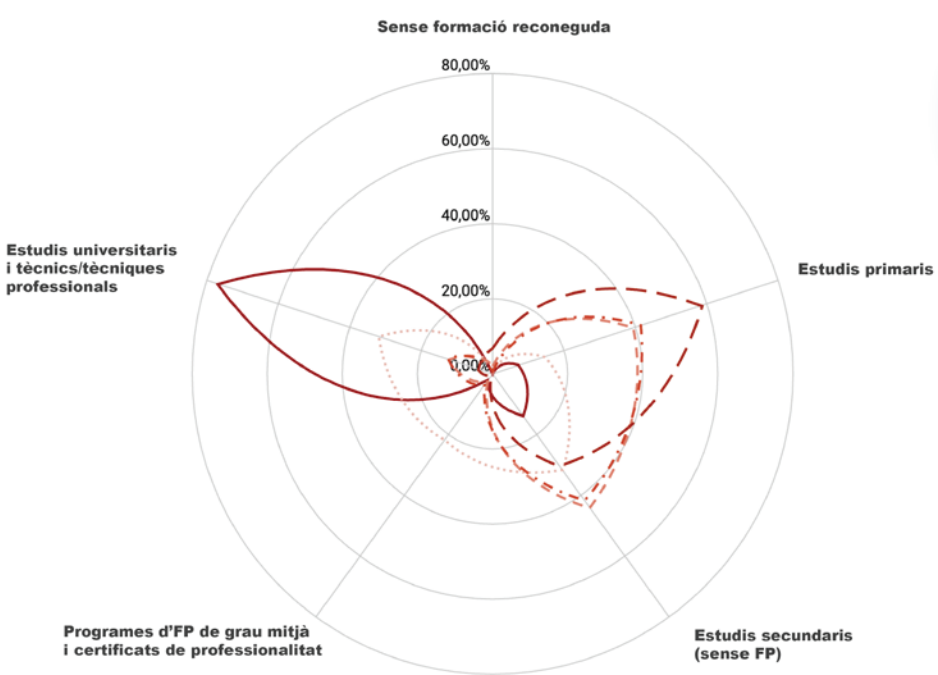
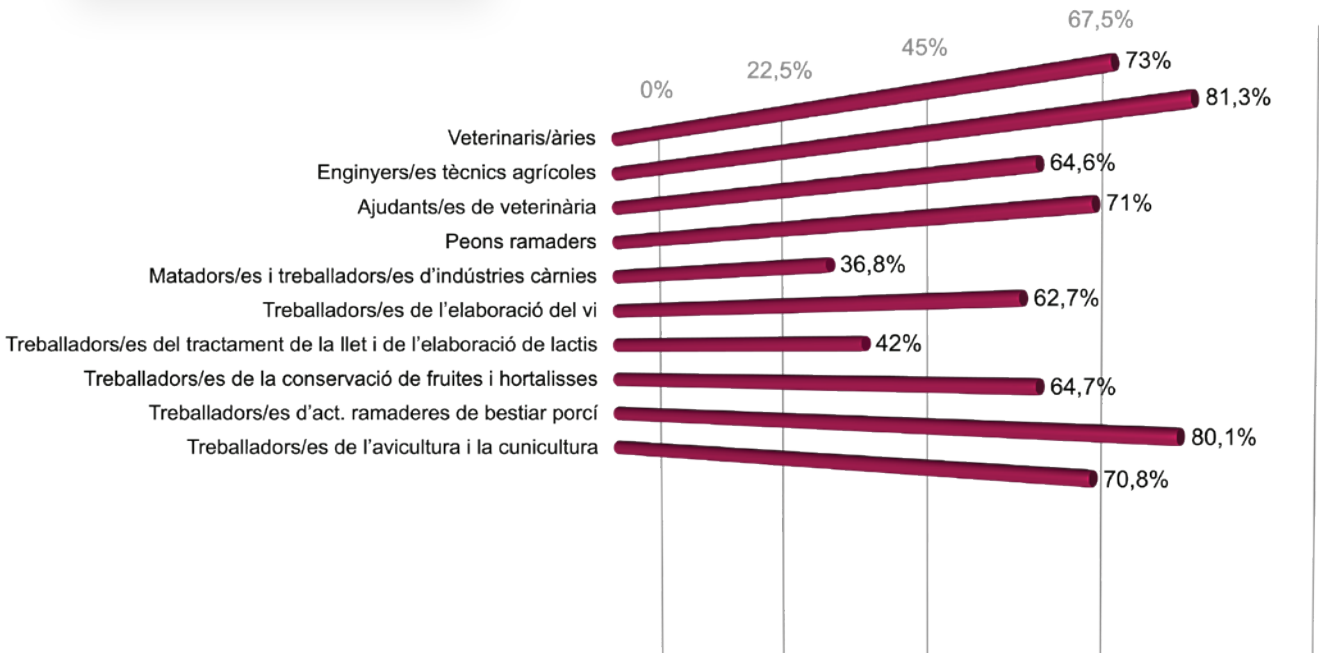
Abdul, treballador d'un escorxador, 34 anys, d'origen subsaharià, amb un contracte temporal a temps complet de 2 mesos a través d'una ETT.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

90%



FORMACIÓ

- Veterinaris/àries
- ⋯ Ajudants/tes de veterinària
- - - Peons ramaders
- · - · Matadors/es i treballadors/es d'indústries càrnies
- - - Treballadors/es de conservació de fruites i hortalisses

Amenaces i oportunitats que s'han identificat en aquesta família professional:

AMENACES

Context:

- Categories professionals més masculinitzades, com ho és el treball als escorxadors.
- Monopolització per part de les grans empreses: perill d'extinció de les petites explotacions ramaderes o similars. Pèrdua de la qualitat de producció i del quilòmetre zero.
- Falta de governança i estructures per garantir l'accés a l'aigua (com a mitjà de producció).
- Mancança de control normatiu: més risc de cometre negligències per part de les empreses del sector.
- Abundància de falsos autònoms i autònomes, els quals, majoritàriament, són persones nouvingudes.

Qualitat de l'ocupació:

- Poca cura de la salut laboral de les persones treballadores.
- Falta de relleu generacional: les persones joves no el veuen un sector atractiu.
- Contractació irregular per cobrir la demanda de la producció.

Formació:

- Alta taxa d'analfabetització.

Noves tecnologies i digitalització:

- Pot incrementar la bretxa digital i la desigualtat. No totes les persones disposen dels mateixos recursos per formar-se ni tampoc les empreses tenen els mateixos recursos per invertir en maquinària.
- Impacte ambiental: empitjorament de la biodiversitat i perill d'extinció de les pràctiques de cultiu i de conreu més tradicionals.

Situació d'emergència climàtica:

- Impacte en l'activitat agrícola, la qual cosa pot fer decreïxer la seva producció. Com menys quantitat de producte hi ha, més alts són els preus dels recursos existents.
- Pobresa i desigualtat: l'encariment dels productes està provocant dificultats a les famílies en situació de vulnerabilitat a l'hora de fer la compra.

OPORTUNITATS

Context:

- Diversitat d'origen: a les empreses del sector s'hi poden arribar a trobar fins a 57 nacionalitats.

Professionalitzar i formar:

- Augment de les matriculacions de dones als cicles formatius de les escoles agràries.
- Inserció laboral: alt percentatge de correlació entre els estudis cursats i finalitzats i la inserció laboral de les persones que estudien cicles formatius del sector agrari.

Digitalització i noves tecnologies:

- Estan penetrant i generant canvis en el teixit productiu, els quals motivaran l'augment de perfils més tècnics.
- Gràcies a la tecnificació de certs processos de treball s'estan feminitzant determinats espais que antigament havien estat ocupats per homes.

Qualitat de l'ocupació:

- Generació de llocs de treball: les grans empreses del sector tenen capacitat suficient per cobrir llocs de treball entre les persones treballadores del territori.
- Facilitat per trobar feina.
- Oportunitats laborals per als estudiants de cicles formatius i universitats arran de les pràctiques.
- Si es generen nous llocs de treball de qualitat, s'incentiva la formació professional, és a dir, s'atrauen estudiants a cicles formatius d'àmbit rural i s'activen també polítiques d'ocupació.

Situació d'emergència climàtica:

- Adopció de pràctiques agrícoles més sostenibles.
- Reducció dels residus alimentaris.
- Polítiques i regulacions cada vegada més estrictes.
- Bioeconomia i economia verda i circular com a resposta a la situació d'emergència climàtica.

Nou contingut als cicles formatius: Millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: Els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de les indústries alimentàries:

Visibilització del sector primari: l'any 2020 les escoles agràries van impulsar la campanya "Som futur". Altres plans que també es duen a la pràctica per atraure persones joves al sector primari són aquells pels quals determinats municipis ofereixen habitatge i treball. Destaca el Programa de mobilització d'habitatge en el món rural (2020), dotat amb 2 M€ i la participació de 20 municipis en aquesta prova pilot.

Expansió de les grans empreses: un exemple és el projecte Centre Alimentari Épila-Aragón, impulsat per bonÀrea. S'espera que aquest projecte doni ocupació a milers de persones mitjançant llocs de treball directes i indirectes.

G10: Comitè Estratègic de l'Agenda Compartida per a la Transformació Econòmica per a les Terres de Lleida, Pirineus i l'Aran.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Les noves ocupacions guarden una relació estreta amb l'agricultura ecològica i biològica, els nous cultius i el desenvolupament sostenible del paisatge i dels horts urbans:

- **Tècnic/a de recollida i separació de residus orgànics.**
- **Operador/a de maquinària agrícola intel·ligent.**
- **Ajudant/a de logística i manteniment.**
- **Operador/a de processament d'aliments.**
- **Assistent de mercats locals i vendes directes.**
- **Tècnic/a especialista en drons per a la indústria alimentària.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: agricultura ecològica i producció integrada; anàlisi de productes fitosanitaris; automatització dels hivernacles: domòtica, bioseguretat a les explotacions agràries, robòtica i electrònica aplicada a l'agricultura; maneig i manteniment bàsic del tractor agrícola; noves exigències de producció; noves tècniques de laboratori; maquinària específica per a granges porcínes; tipus de contaminants ambientals; pilotatge de drons; digitalització, i manteniment de la maquinària agrícola més sofisticada.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic i avançat).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic i avançat).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic i avançat).
- Organització i recuperació de la informació (bàsic i avançat).
- Resolució de problemes tècnics (bàsic i avançat).

Idiomes: anglès i francès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Protocols de qualitat i seguretat alimentària: GLOBAL GAP, BRC i IFS. Denominació d'origen protegida (DOP) i indicació geogràfica protegida (IGP).
- Legislació de tractaments de fitosanitaris en agricultura, normes i sistemes de qualitat.
- Sistemes de gestió ambiental.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: gestió de conflictes, gestió del temps, proactivitat, responsabilitat i presa de decisions.

RECOMANACIONS:

Repoblament a través de la formació: per una banda, incentivar els estudis rurals (Formació Professional i Contínua) també a municipis no considerats rurals. Per altra banda, augmentar en cicles formatius en estudis rurals els quals tinguin més enfocament en el territori. Ambdues mesures contribueixen al repoblament d'aquells municipis més rurals.

Formació: continuar generant expertesa formativa i d'ocupació en relació amb la realitat, el context i les característiques del territori.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D'INDÚSTRIES ALIMENTÀRIES

Les males condicions de treball del sector no són un atractiu perquè les persones joves vulguin dedicar-s'hi, i és per això que ens trobem amb una falta de relleu generacional. Un dels reptes que té el sector és implementar mesures per revertir aquesta situació. Una d'elles és incentivar l'oferta formativa d'estudis relacionats amb el sector primari a centres de formació professional d'arreu del territori. La situació d'emergència climàtica, d'una banda, presenta un pronòstic no gens favorable, però, de l'altra, també pot ser una oportunitat per repensar els models de negoci actuals i per prendre consciència de la importància que tenen els recursos naturals.

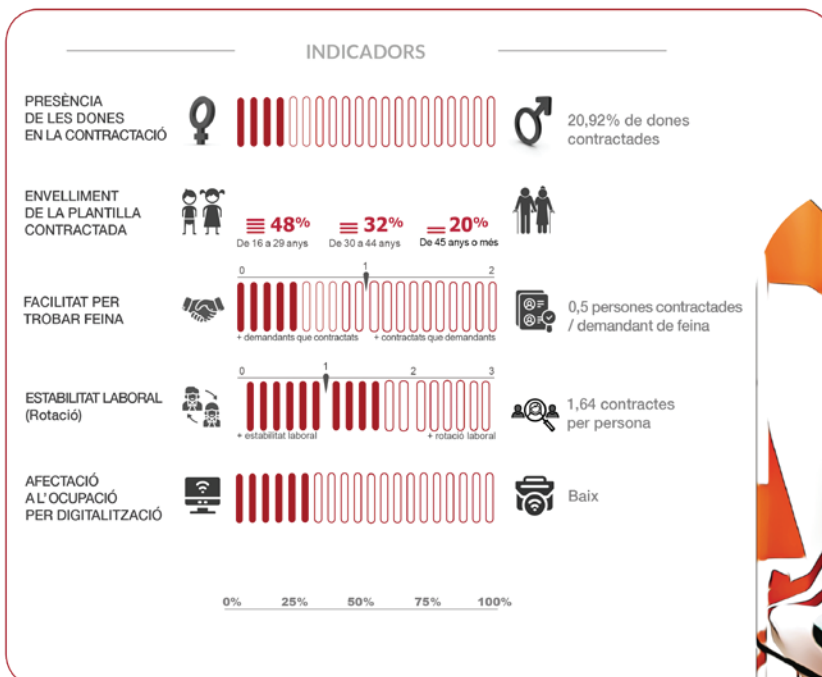
MARITIMOPESQUERA

El constant creixement de rutes internacionals està afectant el sector. Així mateix, la digitalització, la intel·ligència artificial i el big data estan transformant els models de negoci. Aquestes, d'una banda, estan cooperant amb les persones treballadores per poder ser més eficients als seus llocs de treball, però, de l'altra, és important dotar les persones de coneixements en ciberseguretat, ja que de la mateixa manera que augmenta la digitalització dels processos també augmenten els ciberatacs. Per tant, ens trobem que són armes de doble tall. Un altre canvi que està capgirant el sector és l'externalització d'alguns serveis. L'inconvenient principal que presenta aquesta pràctica és la pèrdua de control de les condicions laborals de les persones treballadores. El sector no s'ha convertit en un pol atractiu per a les persones joves, ja que no presenta unes condicions

laborals suficientment atractives. Per contra, és un sector que acull estudiants en pràctiques, les quals poden servir com a porta d'entrada a nous professionals i, d'aquesta manera, revertir la situació descrita.



“Les empreses preveuen plans de formació. Aquests van dirigits a totes les persones treballadores, d'ençà que s'està treballant en els plans d'igualtat. Tot i això, els plans de formació tenen molts aspectes per millorar, com ara deixar d'invertir en formacions que només beneficien les empreses i no tant les persones treballadores.”

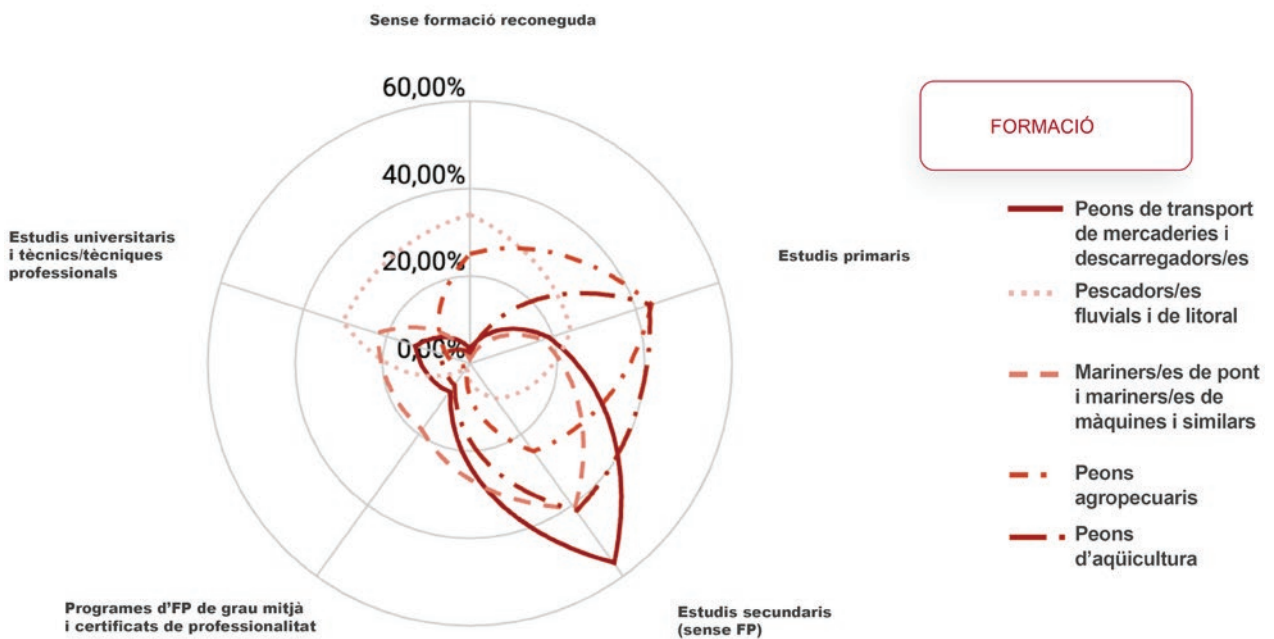
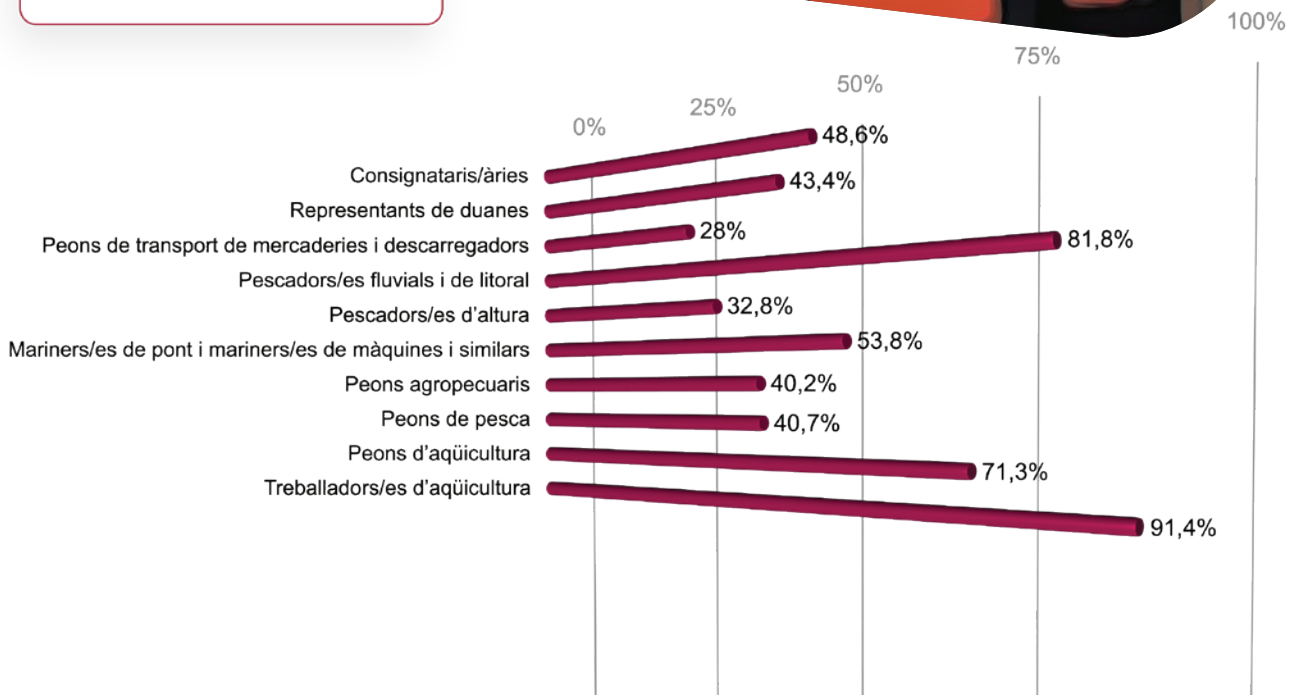


Mariano, descarregador al port, 30 anys, d'origen espanyol, amb un contracte temporal a temps complet d'1 mes a través d'una ETT.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Canvis en el model de negoci: externalització d'alguns serveis, els quals poden implicar una reducció o una destrucció de llocs de treball.

Qualitat de l'ocupació:

- Dificultats per trobar persones treballadores.
- Condicions laborals que no són gaire bones.
- Sobrequalificació femenina i masculina.

Ciberseguretat:

- Els atacs cibernètics són una amenaça constant per a moltes empreses. Entre els diferents efectes nocius existents, ens trobem amb els costos econòmics que han de suportar les empreses o bé amb la pèrdua de confiança.

OPORTUNITATS

Context:

- És un sector que està anant a l'alça. El volum d'importacions i d'exportacions entre països està en creixement.

Professionalitzar i formar:

- Alumnat en pràctiques universitàries, cicles formatius i estudiants d'FP dual. És una oportunitat per retenir talent i, als estudiants, els serveix com a porta d'entrada al mercat de treball.

Digitalització i noves tecnologies:

- Impacte en la formació de les persones, ja que estan entrant amb força als llocs de treball.
- La intel·ligència artificial, el big data i la internet de les coses estan revolucionant els models de negoci. Estan contribuint a millorar l'eficiència en la gestió de la cadena de subministrament i el seguiment de les mercaderies.

Qualitat de l'ocupació:

- Facilitat per trobar feina.
- Possibilitats de promocionar a condició que la persona estigui ben formada.
- Falta d'humanització i sensibilitat als llocs de treball.

Nou contingut als cicles formatius: Millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: Els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit maritimopesquer:

Dúmping social: cal frenar la pràctica del dúmping social (un tipus de delictes econòmics basat en l'explotació i els baixos salaris de les persones treballadores), que no fa més que alimentar i precaritzar les condicions de treball de les persones treballadores. L'Informe sobre el dúmping social a la Unió Europea —2015/2255 (INI)— insta les empreses a ser ètiques i a abolir les males praxis.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Sales tender specialist.**
- **Enginyer/a econòmic.**
- **Especialista en logística digital.**
- **Gestor/a de comerç electrònic transfronterer.**
- **Analista de la cadena de subministrament sostenible.**
- **Treballador/a de magatzem automatitzat.**
- **Manipulador/a de drons.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: es requereixen algunes certificacions:

- Autorització com a representant duaner.
- Certificacions:
 - OEA (operador/a econòmic autoritzat).
 - IATA (International Air Transport Association).
 - ISO 9001.
 - Transport de mercaderies perilloses (ADR, IMDG).
- Llicències:
 - D'operador/a de logística.
 - D'operador/a de transport.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Maneig de programari de gestió logística.
- Coneixement de plataformes de comerç electrònic.
- Habilitats tecnològiques d'informació geogràfica.
- Seguretat cibernètica.

Idiomes: anglès, xinès, francès, alemany i portuguès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Dret del transport i la logística.
- Normatives de seguretat i medi ambient.
- Regulació duanera i comerç exterior.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: comunicació efectiva, resolució de problemes, gestió del temps, capacitat de negociació, orientació a la clientela, pensament crític i lideratge.

RECOMANACIONS:

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE MARITIMOPESQUERA

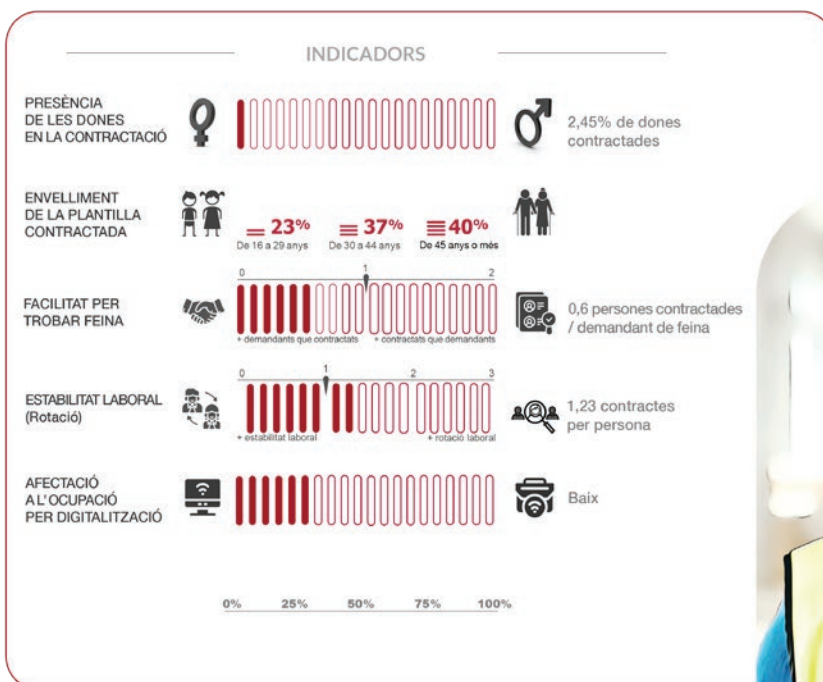
Les empreses transitàries tenen un paper clau per al bon funcionament del comerç internacional, ja que actuen com a intermediaris amb l'objectiu que una mercaderia arribi bé a la seva destinació. El comerç internacional està en auge i l'activitat econòmica d'aquest sector no anirà a la baixa. Aquestes empreses, però, hauran de saber bregar molt bé amb les diferents amenaces que es poden trobar arran dels atacs cibernètics o bé amb la implementació de les noves tecnologies i la digitalització. L'automatització d'alguns processos, la robotització de determinades tasques, la intel·ligència artificial i el big data, mal gestionats, poden comportar una pèrdua de llocs de treball, en lloc d'acompanyar i facilitar les tasques dutes a terme per les persones. Juntament amb la ciberseguretat, la sostenibilitat és un altre dels reptes que té el sector.

EDIFICACIÓ I OBRA CIVIL

El sector de la construcció depèn de la contractació pública i privada. La construcció és un sector on, majoritàriament, les categories professionals estan masculinitzades. En aquest sector s'han de fer nombrosos esforços per revertir aquesta situació i incentivar les dones a ocupar espais més masculinitzats. La falta i la fugida de treballadors i treballadores són dues notes característiques del sector. Aquesta situació és el resultat de les seves males condicions laborals. Així mateix, la transició ecològica és un dels altres reptes destacats. Els canvis de temperatura i la situació d'emergència climàtica estan provocant que cada vegada s'hagin d'utilitzar materials més responsables amb el medi ambient per a la construcció i la urbanització d'espais. La remodelació dels edificis, la construcció de nous espais (refugis climàtics, zones verdes

i habitatges de protecció oficial, entre d'altres) són potencials incentius de creixement pel que fa al sector de la construcció. Així doncs, amb una millora de les condicions laborals, entre d'altres, és un sector que podria convertir-se en un d'especial interès per a les persones joves i altres treballadors i treballadores a causa de l'activitat que presenta.

“Arran de la crisi del 2008 s'externalitzen gairebé totes les unitats d'obra. El problema és que moltes d'aquestes empreses no compleixen el conveni de la construcció. Això ha estat fomentat per les empreses contractistes per incrementar el seu marge de benefici.”

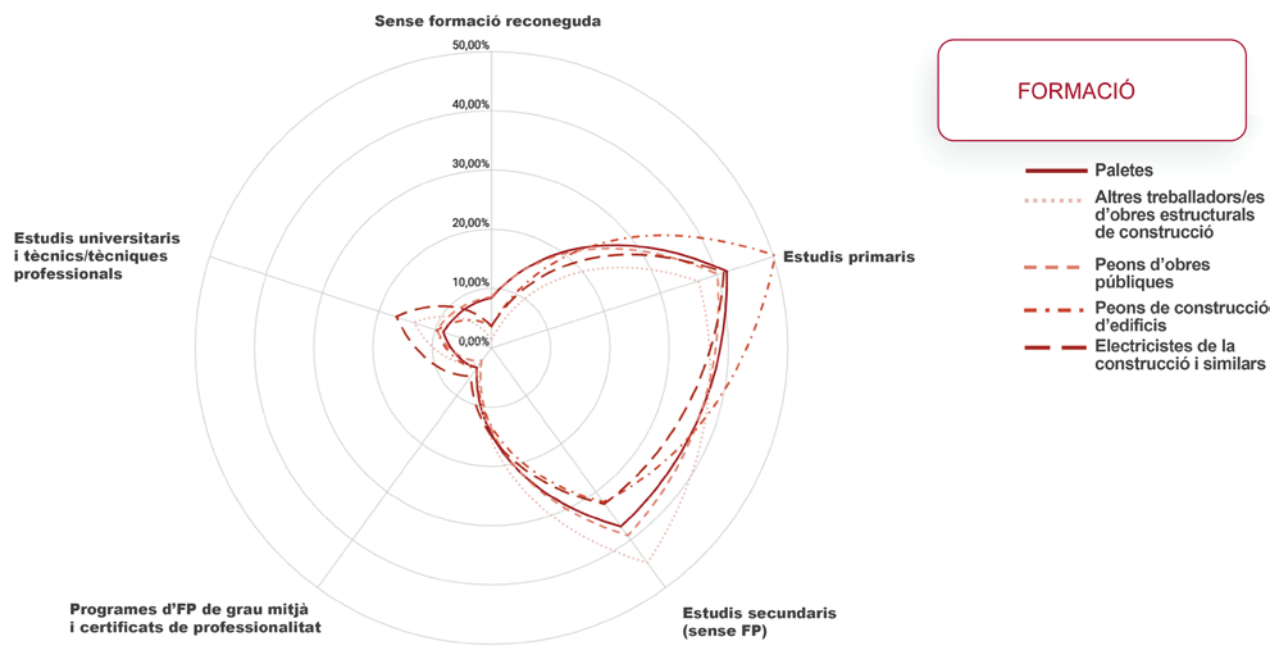
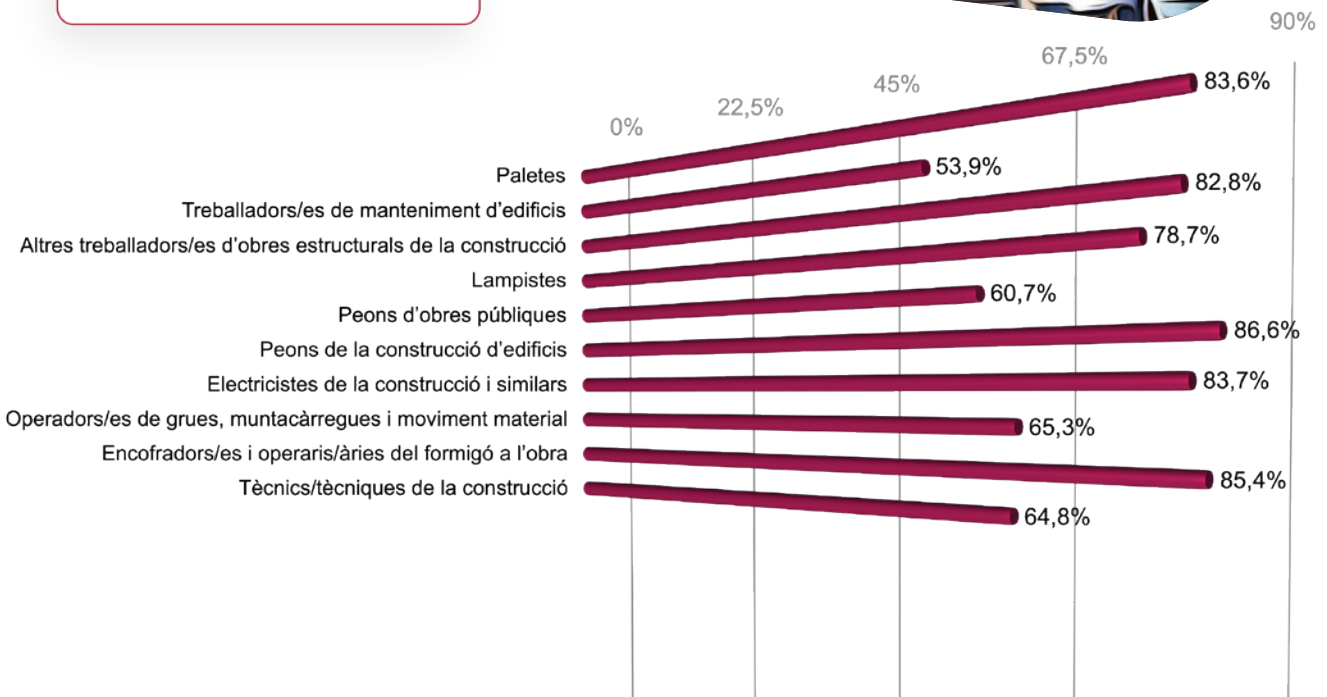


Mohammed, peó de construcció d'edificis, 43 anys, d'origen àrab, amb un contracte indefinit a temps complet adscrit a l'obra des de la reforma laboral.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Sector molt masculinitzat.
- Dificultats per evolucionar cap a la modernització.
- Externalització de determinats serveis: cada vegada hi ha menys persones contractades per les empreses. Aquest fet afecta les condicions laborals.
- Falta de professionals qualificats i fugida de treballadors i treballadores cap a altres sectors amb millors condicions laborals.

Qualitat de l'ocupació:

- La falta de persones treballadores està comportant un augment de la sinistralitat laboral dins del sector.
- Inestabilitat laboral i rotació: es treballa per projectes o bé per serveis. Quan finalitza un servei o un projecte s'estila acomiadar les persones treballadores. Això fa que no se sentin compromeses amb l'empresa ni que formin part d'un equip de treball.
- Falta de conciliació entre la vida laboral, la familiar i la personal (no hi ha un horari fix); tampoc no hi ha la possibilitat de fer teletreball.

Titulacions i perfils professionals:

- Falta de formació adequada per a electricistes, encofradors i encofradores, operaris i operàries qualificats, feines de paleta i ferralles, entre d'altres.
- Sobrecàrrega de feina, que impossibilita que les persones treballadores puguin formar-se i, de retruc, millorar les seves competències.

Noves tecnologies: és preocupant el desplaçament dels treballadors i treballadores, sent el cas més extrem la pèrdua de llocs de treball. El treballador o treballadora hauria de ser al centre de tota organització i hauria de ser tingut en compte en qualsevol procés de transició.

OPORTUNITATS

Context:

- Ens trobem davant d'un sector en expansió, de manera que és fàcil trobar-hi feina.
- Hi ha interdependència entre sectors, cosa que provoca que altres sectors també es beneficiïn del creixement del sector de la construcció.

Professionalitzar i formar:

- Per a la gent que treballa a les oficines hi ha una cultura de fer ús dels permisos de formació.

Noves tecnologies:

- Creació de llocs de treball en sectors emergents: programació i gestió de projectes i big data, entre d'altres.
- Millora en la salut laboral.
- Major eficiència en els processos constructius gràcies a la realitat virtual i al BIM (building information modeling).

Nou contingut als cicles formatius: Millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: Els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de l'edificació i obra civil:

Expansió del sector: sector en creixement constant. L'expansió, a més a més, actua com a efecte dominó i provoca el creixement d'altres sectors. Degoteig constant d'inversions en infraestructures a diferents punts del territori. d'inversions en infraestructures en diferents punts del territori.



NOVES FIGURES PROFESSIONALS::

Importància i creixement de demanda d'un perfil més híbrid, és a dir, manteniment dels oficis més tradicionals, però fusionat amb l'ús de les noves tecnologies:

- Especialista en BIM (Building Information Modeling).
- Operador/a de maquinària de construcció automatitzada.
- Tècnic/a de drons per a la construcció.
- Ajudant/a d'obra amb coneixements bàsics de drons
- Coordinador/a de logística de materials.
- Pintor/a i decorador/a amb coneixements en materials tecnològics.
- Tècnic/a d'instal·lació de sistemes d'energia renovable.
- Muntador/a i assemblador/a de construcció modular.

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball : actualització sobre nous materials; tècniques i recursos com el degradat, l'òxid i altres efectes; construcció sostenible en reformes i rehabilitació d'obres privades i edificis històrics; programes de gestió: obres, pressupostos, comptabilitat, realització de pressupostos a la clientela, utilització d'amiant, bioconstrucció, auditories i certificacions energètiques; disseny instal·lacions de climatització i ventilació; edificació sostenible; programes de disseny assistit (Autocad, Revit, Archicad i Scketchup), i tècniques de construcció per a edificis de zero emissions.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (avançat).
- Tractament d'imatge digital (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Actualització de normativa urbanística i sistemes de qualitat.
- Legislació i dret aplicat a construccions civils.
- Normativa del codi tècnic d'edificació en les tasques de maneig de la pedra.
- Seguretat a l'obra i llei de la subcontractació.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, gestió de projectes, organització i planificació d'equips, proactivitat, responsabilitat i càlculs bàsics.

RECOMANACIONS:

Incorporació de la dona: organitzar campanyes, conferències i programes per atraure les dones al sector de la construcció i fer-ho a través i amb la participació dels centres formatius. A tall d'exemple, el 7 de març d'enguany, l'Institut Escola del Treball de Barcelona va participar a la taula rodona "El somni d'una ciutat inclusiva: les dones en la construcció". Les conclusions finals que se'n van extreure són "informar, promoure i difondre el sector de la construcció a les nenes, noies i dones, donant-los suport sempre, en tot moment" (Institut Escola del Treball de Barcelona).

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D'EDIFICACIÓ I OBRA CIVIL

El sector de la construcció és un sector en expansió, el qual també arrossega que altres sectors puguin créixer. Entre aquests sectors ens trobem amb el sector del ciment i altres materials de la construcció, la siderúrgia i la metal·lúrgia, la fusta, la química i els materials compostos, l'energia i els serveis públics, entre d'altres. Gràcies a determinats sectors, d'altres també se'n poden veure beneficiats. L'estabilitat d'aquest sector es veu amenaçada constantment, ja que els cicles econòmics i les inversions afecten l'activitat. La subcontractació és una pràctica força estesa i utilitzada per moltes empreses del sector. Aquesta tendència comporta efectes negatius, ja que es perd el control sobre les persones treballadores i, per tant, sobre les seves condicions laborals.

HOSTALERIA I TURISME

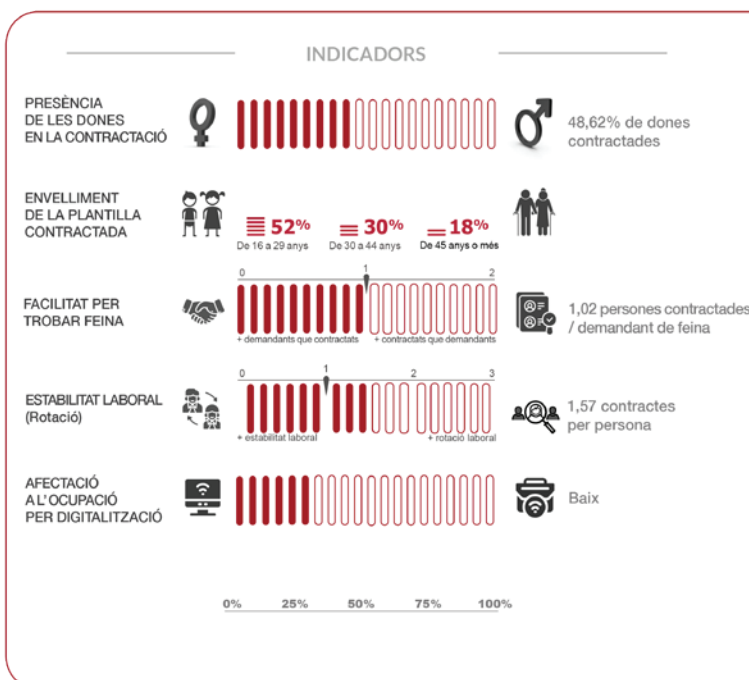
L'àmbit del turisme inclou les dades de l'hostaleria i de la restauració (tradicional, moderna i col·lectiva) de manera unificada. Segons les persones expertes consultades, en relació amb les ocupacions analitzades i després de la crisi sanitària provocada per la COVID-19, es detecta la tendència a un augment dels viatges i del gaudi de l'hostaleria i del turisme. Les previsions del mercat en qüestió, per tant, preveuen un creixement tant del sector com de les ocupacions d'aquest, ja que el turisme està en auge i requereix professionals cada vegada més especialitzats.

El turisme, consolidat a l'economia catalana, manifesta una sèrie de reivindicacions: d'una banda, la millora de les condicions laborals de les persones treballadores i, de l'altra, la professionalització del sector. En relació amb el punt anterior, una realitat amb la qual es troba l'hostaleria i el turisme és amb l'alta rotació de personal: molts professionals perceben el sector com a sector de pas i, per tant, no s'hi

desenvolupen professionalment.

La dignificació del treball, el reconeixement socioeconòmic i la formació de les persones treballadores són els tres pilars estratègics per assolir una ocupació de qualitat.

► **“És necessari incentivar l'ocupació a través del reconeixement, la innovació i la formació. D'aquesta manera s'evita la fugida de talent. Les noves tecnologies s'han de convertir en un suport i no en un substitut. La població té ganes de buscar noves experiències i que aquestes siguin úniques i personalitzades, aquest és el nou trend que ha d'assolir el sector.”**

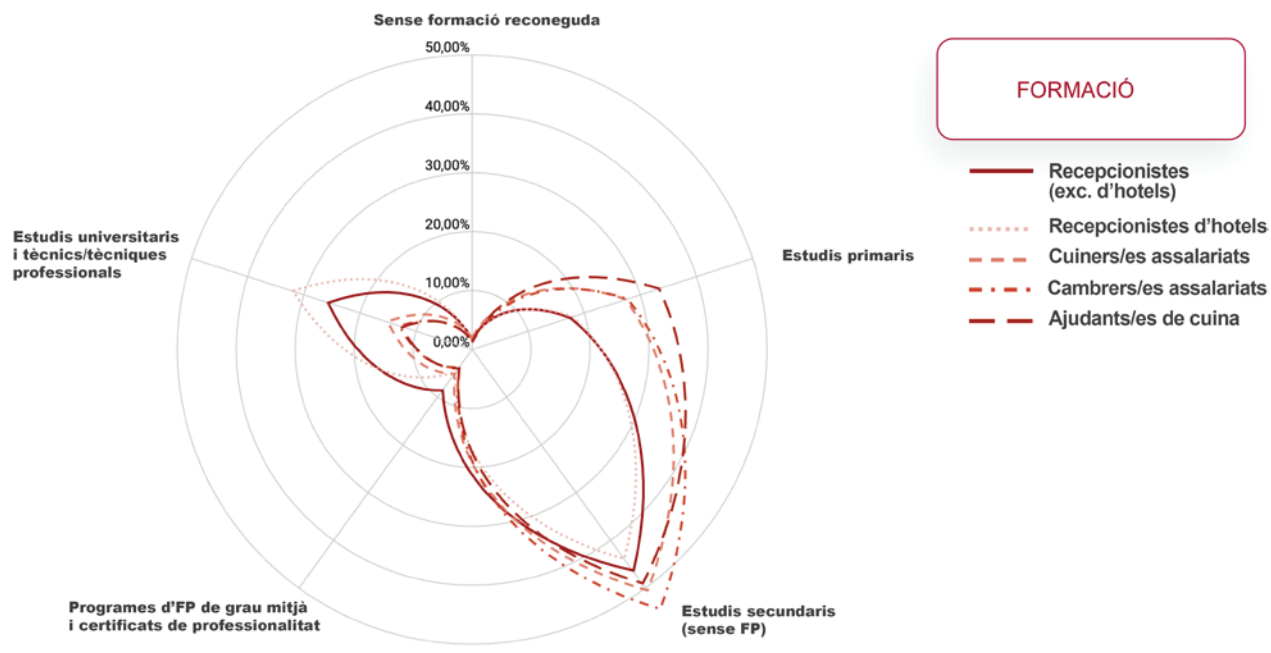
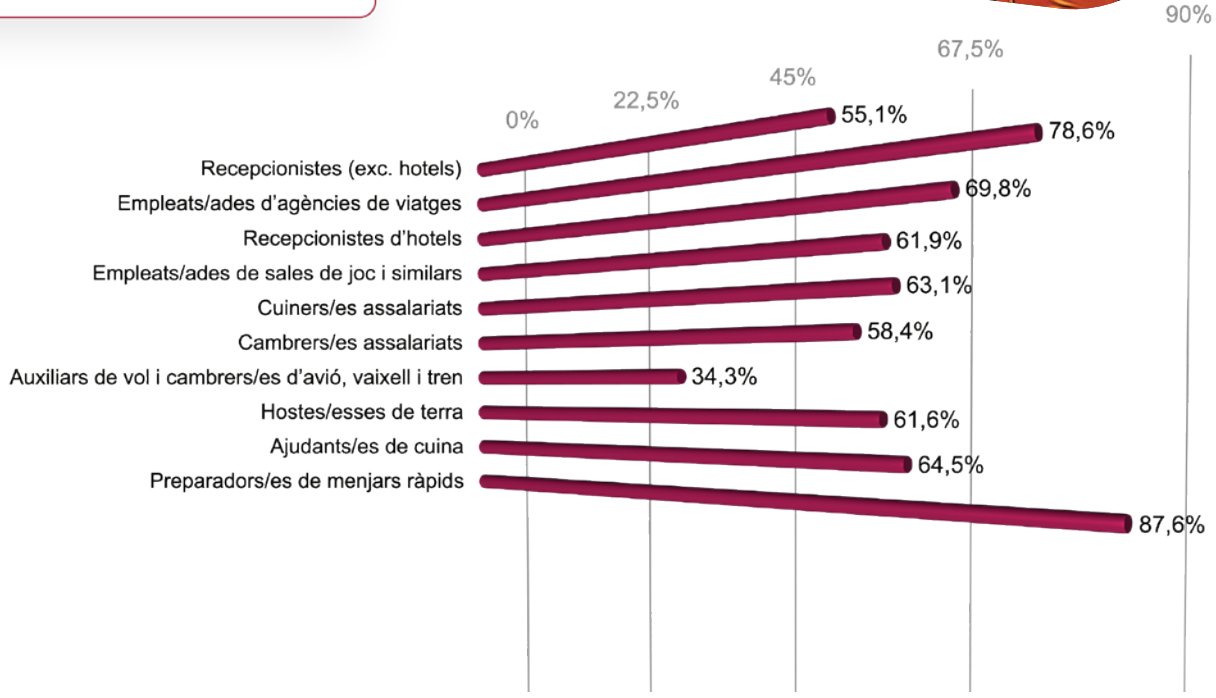


Tamara, recepcionista en un hotel, 24 anys, d'origen espanyol, amb un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Es tracta d'un sector feminitzat, on els càrrecs de més responsabilitat són ocupats per homes. Aquesta tendència està en procés de canvi, ja que cada cop més les dones van ocupant càrrecs de més responsabilitat.

Qualitat de l'ocupació:

- És difícil ascendir professionalment, ja que falta formació i promoció interna.
- Tenint idiomes i nivells d'estudis superiors, les condicions laborals es troben per sota de la mitjana (comparat amb altres sectors).
- Hi manca reconeixement socioeconòmic
- Treball sota pressió i estrès: l'exigència dels clients i clientes pels terminis i pel pressupost pot repercutir en la salut mental dels empleats i empleades.
- Dificultat de conciliació de la vida familiar, la personal i la laboral (horari/calendari).
- Poca estabilitat dins del sector. Ateses les condicions laborals molts treballadors i treballadores acaben marxant a altres sectors. Cal afegir, però, que la reforma laboral ha millorat aquesta situació.
- En relació amb el punt anterior, també es pot dir que hi ha massa estancament laboral per falta de desenvolupament personal, és a dir persones de més de 40 anys que han treballat tota la vida en el mateix.
- Hi ha tendència per part de les persones treballadores de no voler assumir llocs de treball de responsabilitat (comandaments intermedis), per la falta de reconeixement econòmic. Aquesta poca predisposició genera barreres a l'hora de promocionar-se professionalment.
- Poc compliment dels convenis col·lectius de referència i incompliment sistemàtic de la normativa laboral.
- Falta de professionals: les condicions laborals són poc atractives per atraure nous professionals. No estan cobertes les places mínimes d'FP. La manca de persones treballadores posa en perill la professionalització del sector. Les empreses es veuen obligades a contractar persones sense experiència laboral ni formació per cobrir determinats llocs de treball. Sobrecàrrega de feina: hi ha professionals que estan fent jornades llarguíssimes que correspondrien a dos torns de treball.

Digitalització:

- Els canvis tecnològics van a uns ritmes accelerats en comparació amb la capacitat d'adaptació de la societat.
- L'era digital pot fomentar la desaparició de determinats llocs de treball. Per tant, apareix el repte de donar solucions a aquells treballadors i treballadores que als seus llocs de treball estan sent substituïts per les noves tecnologies.
- Desapareix l'intermediari (el tradicional agent de viatges) i apareix la plataforma digital per organitzar el teu viatge. La digitalització, sense un acompanyament acurat, pot suposar un substitut dels professionals.
- Apareixen els influenciadors i influenciadores (influencers) com a substituïts de les agències de viatges.
- Augment del control a les cambres i cambres de pis a través de determinades aplicacions durant la seva jornada laboral i de les tasques que executen.

Situació d'emergència climàtica (sequera):

- Limitació de determinats serveis per la falta de recursos (aigua). Els professionals vinculats a aquests llocs de treball es veuen directament afectats tant socialment com laboralment.

Presència sindical:

- A les petites empreses o entre autònoms i autònomes, que es desenvolupen bàsicament en xarxes socials, és molt difícil l'organització i el treball sindical

OPORTUNITATS

Context

- El tracte humà és imprescindible.
- La tendència socioeconòmica de l'activitat turística va a l'alça.
- El teixit empresarial turístic és heterogeni, molt gran i versàtil. Això implica ser un sector atractiu i engrescador que pot atraure nous professionals.

Professionalitzar i formar:

- Importància de la formació de les persones treballadores: les empreses preveuen plans de formació.
- Sovint hi treballen persones que no troben feina al seu sector i acaben iniciant una carrera professional en el turisme.
- Les empreses del sector estan agafant estudiants per fer pràctiques. Això suposa una oportunitat i la porta d'entrada al sector un cop s'estan finalitzant els estudis.
- Cal inversió en talent per evitar-ne la fugida i fidelitzar, així, els professionals.

Digitalització:

- Les noves tecnologies estan penetrant al sector i, tal com s'ha expressat en el punt anterior, poden tenir efectes negatius, tot i que si se'n fa un ús ètic, poden tenir unes conseqüències molt positives. Una d'aquestes és que poden complementar els treballadors i treballadores i, per tant, agilitzar processos de treball (el teletreball per exemple). Poden ser un al·licient per generar nous llocs de treball amb perfils professionals més tècnics.
- És necessari el control i la legislació de les noves tecnologies per al seu ús ètic al sector.
- Els nous programaris permeten conèixer amb més profunditat els clients i clientes i, per tant, adaptar les experiències al seu gust.

Formació:

- Proporcionar formació especialitzada per millorar i actualitzar les competències dels professionals i, així, incentivar la seva trajectòria laboral.

Sostenibilitat:

- Cada vegada hi ha més consciència pel que fa al canvi climàtic i a les seves conseqüències.
- Quant a l'economia circular cada cop hi ha més normatives que obliguen les empreses a controlar i a gestionar els seus residus. L'enduriment de la normativa ha suposat per a les empreses una oportunitat per posicionar-se dins de la tendència sostenible. Aquest fet també ha comportat que les persones treballadores hagin de formar-se en la matèria.

Situació d'emergència climàtica (sequera):

- Reformulació dels models de negoci i avançament cap a models més ètics i sostenibles.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: en sectors dimensionats els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit turístic:

Compromís nacional per a un turisme responsable: el turisme català es troba en una situació de cruïlla en què és necessari optar per un nou model ambientalment responsable, socialment just, territorialment equilibrat i reconnectat amb els elements identitaris del país. El compromís nacional ens permet implementar aquest nou model; el sector turístic català es fixa com a objectius els següents: la lluita contra el canvi climàtic, la preservació de la biodiversitat, l'accés universal a les destinacions, la millora de la qualitat de l'ocupació i la descarbonització de l'economia.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Figura negociadora:** l'agent de viatges tradicional desapareix; ara és un negociador o negociadora. Les persones treballadores del sector estan orientades a la venda.
- **Figura internacional i polivalent:** sector 100 % internacionalitzat. Hi ha relació amb molts professionals diferents. S'ha obert molt el ventall d'activitats, abans era una figura més concreta.
- **El comercial digital:** professionalitzar la venda en línia.
- **IA manager:** l'ús i l'aplicabilitat de la intel·ligència artificial.
- **Enginyers/es informàtics:** per a la comunicació i el manteniment web.
- **Tècnics de màrqueting digital:** professionalitzar el màrqueting i la publicitat en línia..
- **Analistes de dades:** conèixer el perfil i les preferències dels clients i clientes i, de retruc, poder satisfer les seves necessitats. Cada cop més, els clients i clientes busquen unes experiències més úniques i personalitzades.
- **Atenció a la clientela.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Turisme: coneixement i promoció de l'entorn, coneixement de la diversitat d'agències de viatges, desenvolupament de productes turístics, tècniques de venda (venda creuada), gestió de la relació i l'atenció a la clientela, eina tecnològica per a la gestió de la relació amb la clientela (CRM), informació turística local, maneig de xarxes socials (Instagram, WhatsApp, Facebook), màrqueting digital i segmentació i posicionament de la clientela al sector turístic, posicionament web, sistemes d'informació i monitoratge turístic, turisme experimental, upselling o venda millorada i cross-selling o venda associada (optimització del procés de vendes) i visita guiada per streaming (serveis de videoconferència a visites virtuals).

Hostaleria: màrqueting i segmentació de la clientela, marca personal (personal branding), gestió de la sobreserva (overbooking) hotelera, programes de gestió com PMS (Hotel Property Management System), tècniques de venda, realitat virtual a la cuina, seguretat i higiene alimentària, innovació i creativitat a la restauració, tècniques de cuina en directe (show cooking), tendències gastronòmiques, programes de gestió hotelera i reserves, i sistemes de seguretat en establiments hotelers.

Grups d'actualització permanent

Competències digitals aplicades a la gestió de viatges: la necessitat de dominar les noves tecnologies, sobretot la intel·ligència artificial, promou la formació digital especialitzada com ho és la IA immersa en el turisme. En aquest cas, s'ha de generar una interacció efectiva amb l'actualització del catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanent (GAP).

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Cerca i avaluació de la informació per Internet.
- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Ofimàtica: processador de textos, presentacions, fulls de càlcul i base de dades (bàsic).

Idiomes: anglès, francès, italià i alemany (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Coneixements financers:

- Despeses energètiques i mesures d'estalvi.
- Eines per a la gestió d'ingressos (revenue management).
- Facturació de persones individuals i en grup.
- Sistemes de cobrament (efectiu, crèdits, bons i altres).

Coneixements jurídics:

- Legislació turística i normes i sistemes de qualitat turística (Q de qualitat).
- Normes i sistemes de qualitat turística.
- Normes de prevenió de riscos laborals.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: internacionalització, multiculturalitat, sistema de fidelització de clientela, eines per a la gestió del big data i smart data, habilitats de comunicació i negociació (estratègies de comunicació), autoaprenentatge, assertivitat, gestió de persones, coordinar-se amb altres persones, escolta activa, comprensió de documents tècnics i normatius, lideratge, proactivitat, polivalència, puntualitat i orientació a la clientela.

RECOMANACIONS:

Incentivar l'ocupació: la resposta a la falta de personal no és buscar i trobar professionals treballant a qualsevol cost, sinó que hi ha d'haver un paral·lelisme entre oferir un treball digne de qualitat i oferir més places laborals.

Adequar l'oferta formativa: potenciar la formació al llarg de la vida de les persones treballadores amb l'objectiu que actualitzin els seus coneixements per millorar la qualitat de la seva tasca laboral. Per tant, adequar l'oferta formativa a les necessitats del mercat de treball i, de retruc, als seus professionals.

Importància de la formació: aprofitar les pràctiques laborals com a forma per captar i retenir talent, i no pas com a forma per cobrir un lloc estructural a l'empresa. Incentivar els programes de mobilitat (nacional o internacional) per obrir el sector a futurs treballadors i treballadores, i, per tant, que aquestes pràctiques laborals siguin un al·licient per professionalitzar el sector.

Turisme quilòmetre zero: fomentar el turisme responsable, sostenible i de proximitat.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE HOSTALERIA I TURISME

El gran repte d'aquest àmbit és l'adaptació al procés de la digitalització. Aquesta tendència es viu notablement en aquests sectors, ja que la competència amb les noves eines digitals genera tant noves necessitats formatives com noves figures professionals. La supervivència del sector depèn de la professionalització dels seus professionals i de l'actualització de les seves competències. És necessari, per tant, incentivar l'ocupació a través de la innovació i la formació.

L'oportunitat més evident en aquest sentit és la inversió i l'aposta pel personal i/o pels experts i expertes turístics. D'aquesta manera s'evita la fugida de talent i es reforça la qualitat dels serveis (noves experiències i que aquestes siguin úniques i personalitzades) i, de retruc, del mateix sector. El turisme és un dels grans pilars de l'economia catalana, amb la qual cosa pot convertir-se en referent pel que fa a l'ocupació i a les condicions laborals d'aquesta.

SANITAT

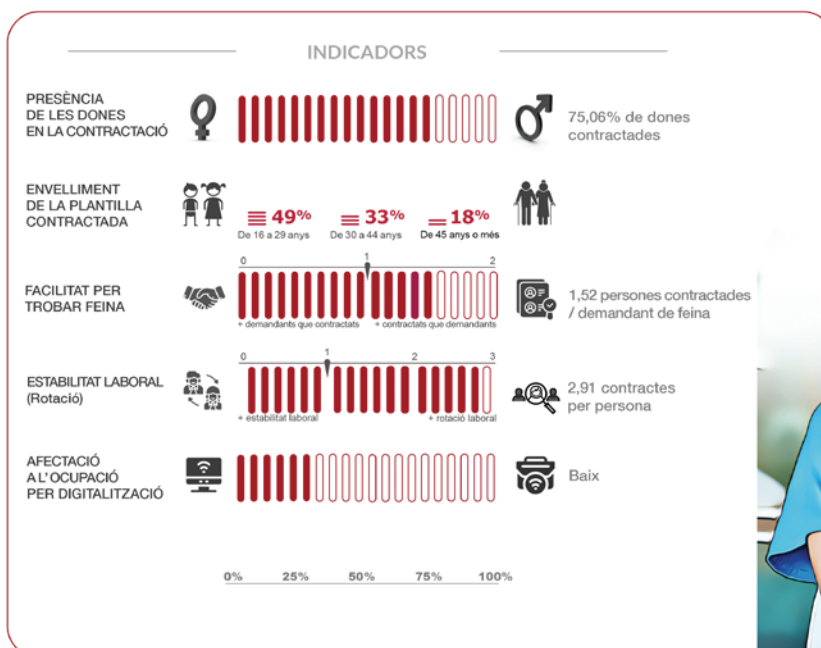
L'àmbit de la sanitat (concertada, privada i pública) es veu representada per un perfil professional feminitzat i d'origen divers. A les ocupacions estudiades que formen part d'aquesta família professional, en general, la tendència i la previsió d'expectatives laborals és de creixement. L'essencialitat social d'aquest sector justifica l'afirmació anterior.

En un constant procés de digitalització i de transformació mediambiental, la nostra societat també ha anat evolucionant paral·lelament i hi han aparegut nous reptes sanitaris arran de la pandèmia de la COVID-19, com la salut mental i l'envelliment de la població. Aquestes noves tendències requereixen cada vegada més atenció sanitària i, per tant, personal

sanitari qualificat, dotat de recursos i amb unes bones condicions de treball.



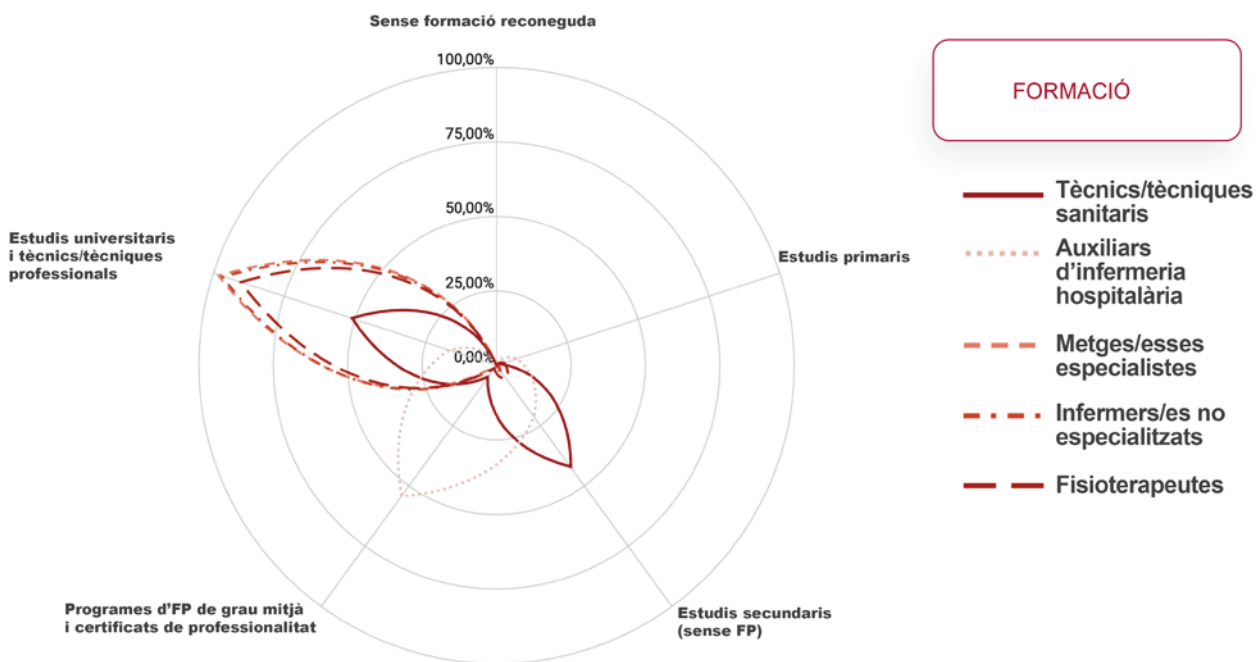
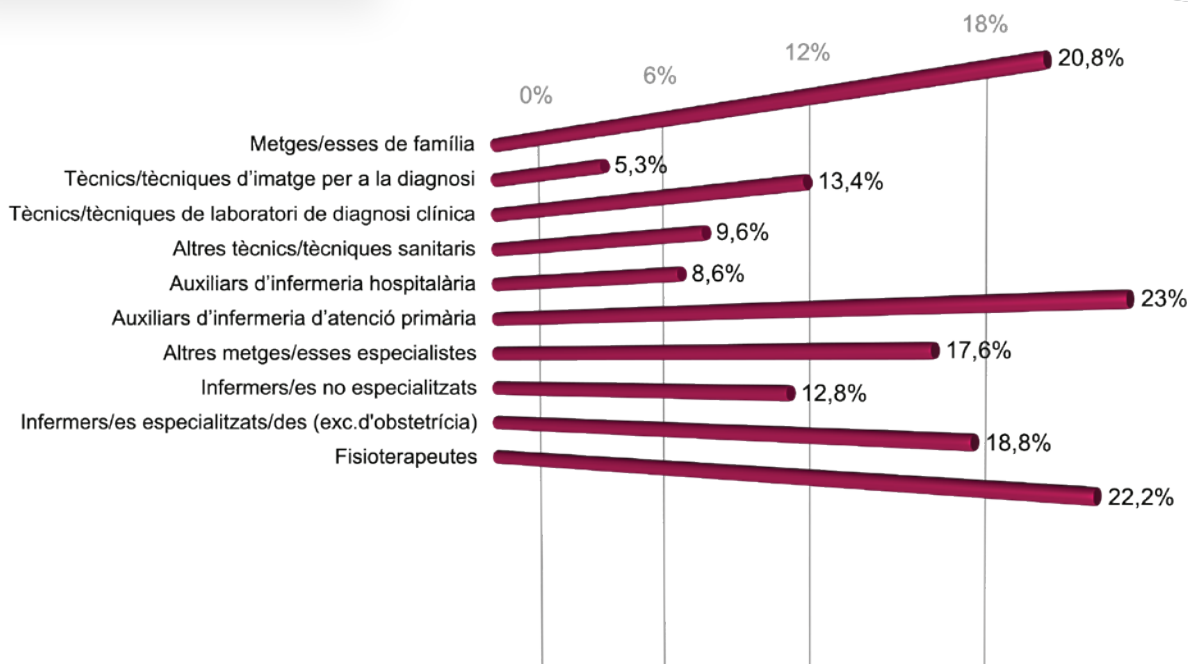
“S’ha de donar importància a la prospecció, ja que és necessari detectar necessitats i mancances formatives. Al sector tothom adquireix competències noves sense haver realitzat una formació prèvia en la matèria. Hi ha TCAI treballant d’infermeres i infermeres treballant de metges. Volem professionals del segle XXI. Volem fer-nos valdre i fer-nos veure.”



Carmen, auxiliar d'infermeria hospitalària, 22 anys, d'origen espanyol, amb un contracte temporal a temps complet per substitució de menys d'1 setmana.



% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



Amenaces i oportunitats que s'han identificat en aquesta família professional:

AMENACES

Context:

- La pandèmia de la COVID-19 ha posat en evidència la dificultat d'adaptar les capacitats existents a una situació d'excepcionalitat. .
- El model sanitari no ha canviat: fa falta adaptació i millora de la seva estructura. Hi ha un estancament de la qualitat del servei, ja que la societat sí que ha evolucionat.
- Hi ha la necessitat de reforçar l'atenció personalitzada al pacient. Si els centres augmenten cada vegada més de volum, resulta difícil dur a terme aquesta tasca individualitzada.
- La relació estreta i més personalitzada que es rebia abans es perd. La qualitat del servei disminueix. Cada vegada s'utilitzen més les consultes telemàtiques com a substitut i falta el reforç personal entre el professional i el pacient i/o la família.

Titulacions i figures professional:

- La titulació per exercir la professió que es demana és la mateixa. El pas de TCAI (tècnica o tècnic en cures auxiliars d'infermeria) per ser infermera o infermer és desproporcionat. No hi ha evolució de les ocupacions relacionades i, per tant, poca promoció professional.
- La figura de la infermera o infermer queda a l'ombra del metge o metgessa.
- Falta inversió en sanitat i manca personal sanitari. Hi ha TCAI treballant d'infermeres o infermers i infermeres o infermers treballant de metges o metgesses.
- Hi ha molts professionals nouvinguts que treballen en condicions precàries i sense dominar sovint les llengües oficials, fet que genera la desmotivació del personal i, de retruc, la baixa qualitat de l'atenció al pacient.
- Relacionat amb el punt anterior, hi ha barreres burocràtiques, concretament, una considerable dificultat i lentitud amb l'homologació de títols.

Qualitat de l'ocupació:

- **Sobrecàrregues de feina (ràtios de pacients excessives) i baixes llargues.**
- Falta relleu generacional degut a la falta de condicions laborals de qualitat.
- Reconeixement socioeconòmic: s'ha de trencar amb els estereotips socials.
- La salut mental es veu afectada sovint per condicions laborals deficitàries amb conseqüències com la síndrome d'esgotament professional (burnout) per exemple.
- Als interins i interines els amenaça la inestabilitat.
- Hi ha aplicacions de mòbil per controlar les infermeres i els infermers.

OPORTUNITATS

La visibilització social de la professió:

- Aquesta visibilització fomenta que hi hagi més subvencions (per exemple els fons europeus Next Generation) per a aquest àmbit i també incentiva la recerca i la investigació sanitària.
- Reconeixement social: l'efecte de la pandèmia ha conscienciat la població de la importància dels sanitaris i sanitàries.

Professionalitzar i formar:

- Professionalització del sector; les persones treballadores adquireixen un rol més competent per donar una millor resposta a les necessitats dels pacients i les seves famílies. Així mateix, s'ha de promocionar la formació en aquest àmbit.

Digitalització:

- La digitalització és a l'ordre del dia: representa una gran ajuda a l'hora de realitzar les tasques i un avenç pel que fa a la innovació del sector. Aquesta es preveu com a suport i reforç, i no com a substitut.

Nou contingut als cicles formatius: Millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: Els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit sanitari:

Fisioteràpia a l'alça: relacionat amb aquest envelliment de la població, cada vegada hi ha més demanda de fisioterapeutes: totes les plantes sanitàries volen el seu fisioterapeuta.

Competició entre figures professionals: el Col·legi d'Infermeres i Infermers té por que les persones TCAI adquireixin més responsabilitat i els treguin protagonisme i reconeixement. Al Col·legi de Metges i Metgesses li passa el mateix amb les infermeres i els infermers: no deixa que les infermeres i infermers adquireixin més responsabilitats.

Fi de la interinitat: en relació amb la normativa europea (UE) ara la Generalitat proporcionarà places als interins i interines sense necessitat de les oposicions.

Pla de mobilitat: totes les empreses de més de 500 persones treballadores estaran obligades a aplicar aquest pla, el qual consisteix a regular mesures del transport públic, és a dir, a deixar de banda el cotxe i ser més sostenibles.

Les HAD: l'any 2026 es doblaran els HAD (hospitalitzacions a domicili) com a alternativa a l'hospitalització convencional a Catalunya.

FP: com es veurà a continuació, una nova figura per destacar és l'administratiu o administrativa sanitari; la prova és el canvi per al curs 2024-2025 del cicle Documentació Sanitària (Llei LOGSE) per Documentació i Administració Sanitàries, Perfil Professional Gestió de Dades (Llei LOE). S'introdueixen nous mòduls per millorar la competència en els àmbits de la sostenibilitat i la digitalització. Aquests estudis capaciten per definir i organitzar processos de tractament de la informació i documentació clínica, extraient i registrant dades, codificant-les i validant-ne la informació, garantint el compliment de la normativa, i també per intervenir en els processos d'atenció i gestió de pacients i de gestió administrativa en centres sanitaris.

La UAB crea un grau universitari nou d'Infermeria a Sabadell que ofereix 140 places per la falta de personal al territori.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Administratiu/iva sanitari:** tenen noves funcions, necessiten una formació més específica per respondre consultes concretes, perquè ara no es considera dins del sector sanitari, sinó que és una categoria professional transversal.
- **Gestor/a assistencial:** l'auxiliar d'infermeria sovint s'ha convertit en gestor o gestora; cal formar i reconèixer la figura de la persona que s'encarrega de la gestió i de la redacció de la documentació sanitària.
- **El metge/essa d'urgències:** és una figura que existeix oficialment des del 2 de juliol d'aquest any, el 2024. Els/les professionals de la Medicina d'Urgències i Emergències a Espanya han estat reclamant durant 40 anys que el/la metge d'urgències sigui una especialitat mèdica més.
- **Coordinador/a de TCAI:** hi ha d'haver un punt intermedi entre la persona TCAI i la infermera o infermer (necessitat d'un grau superior).
- **Responsable d'infermeria per planta:** direcció d'infermeria (abans ho portava només el metge o la metgessa).
- **La infermera o l'infermer especialitzada**
- **Hospitalització a domicili, les HAD (formats per metges i metgesses i infermeres i infermers):** cada vegada la població envella més i una solució que s'ha trobat a la saturació dels centres és l'atenció hospitalària a casa dels pacients.
- **Manteniment informàtic i especialistes en IA.**



NECESSITATS FORMATIVES:

TCAI: s'hauria d'incentivar l'especialització formativa per plantes sanitàries, per exemple per sala d'operacions, servei d'esterilització i atenció infantil.

També és necessari un grau superior d'Infermeria per promocionar la seva carrera professional, per adquirir més competències i responsabilitats, i, de retruc, millors condicions salarials i laborals. Sovint la persona TCAI realitza les funcions de les infermeres i infermers perquè no hi ha prou personal, amb la qual cosa es necessiten més places i més mobilitat vertical.

Promoció de cursos específics per al suport a les tasques de l'hospital: atenció als trastorns mentals, coneixements de farmacologia, atenció a la diabetis, maneig d'ecografies, atenció a la disfàgia, primers auxilis, maneig d'aspiradors sanitaris i maneig de catèters.

Infermeria: necessitat de cursos especialitzats i actualitzats, per plantes, com al punt anterior, però dirigit a les tasques de les infermeres i infermers. Es busquen infermeres i infermers especialitzats, ja que no només hi ha un tipus d'infermera. La tecnificació del sector genera la necessitat de formacions específiques i immerses en les noves tecnologies, així com la intel·ligència artificial.

Promoció de cursos específics: aplicació de cures, sutures, embenats i immobilitzacions.

Grups d'actualització permanent

Habilitats comunicatives multiculturals: la comunicació verbal i no verbal multicultural per atendre els pacients amb diversitat d'origen. En aquest cas, s'ha de generar una interacció efectiva amb l'actualització del catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanents (GAP).

Transversals

Habilitats digitals: reforçar formacions del programa ACTIC. També cal afegir que l'assistència telemàtica va a l'alça. Per tant, s'ha de realitzar l'acompanyament formatiu per adquirir les competències en aquest àmbit:

- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques.
- Ofimàtica: processador de textos, full de càlcul i base de dades.
- Organització i recuperació de la informació.
- Resolució de problemes tècnics.

Funcionament de les administracions públiques:

- Funcionament dels sistemes de salut autonòmics.
- Normativa sanitària.
- Organització del sistema sanitari.
- Tractament amb les administracions públiques / administració electrònica.

Idiomes: reforçar el català (comprensió lectora, interacció oral, expressió oral, escriptura i comprensió auditiva).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: autonomia, compromís, coordinació, empatia, escolta activa, gestió d'equips, gestió del temps i recursos, gestió de conflictes, identificació de problemes, anàlisi i cerca de solucions, iniciativa, organització i planificació de tasques, proactivitat, polivalència, responsabilitat i treball en equip.

RECOMANACIONS:

Incentivar l'ocupació: la resposta a la falta de personal no és buscar i trobar professionals treballant a qualsevol preu, sinó que hi ha d'haver l'opció d'oferir un treball digne de qualitat i d'oferir més places laborals.

L'organització de la sanitat: per tenir un sector públic consolidat i de qualitat s'hauria d'agilitzar la burocràcia; aquesta no ajuda a avançar ni a millorar la situació laboral o la qualitat del servei.

Places a l'FP: s'han d'obtenir més places de formació a l'FP (Fundació Paco Puerto) per als sectors de l'àmbit públic (petició de la Federació de Sanitat).

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE SANITAT

El gran repte de l'àmbit sanitari és la professionalització del sector i la consolidació d'unes bones condicions laborals per obtenir un servei de qualitat, és a dir, l'atenció personalitzada al pacient. La gran aposta, per tant, és la inversió en recursos, formació i personal sanitari, així com el reconeixement de competències i títols per tenir un sector reforçat, atractiu i amb relleu generacional.

La gran oportunitat és la formació dels professionals, el procés de digitalització que millora les tasques sanitàries dels professionals, així com la cada vegada més generalitzada visibilització i consciència social del sector.

GERIATRIA I SERVEIS SOCIALS I D'ATENCIÓ A LES PERSONES

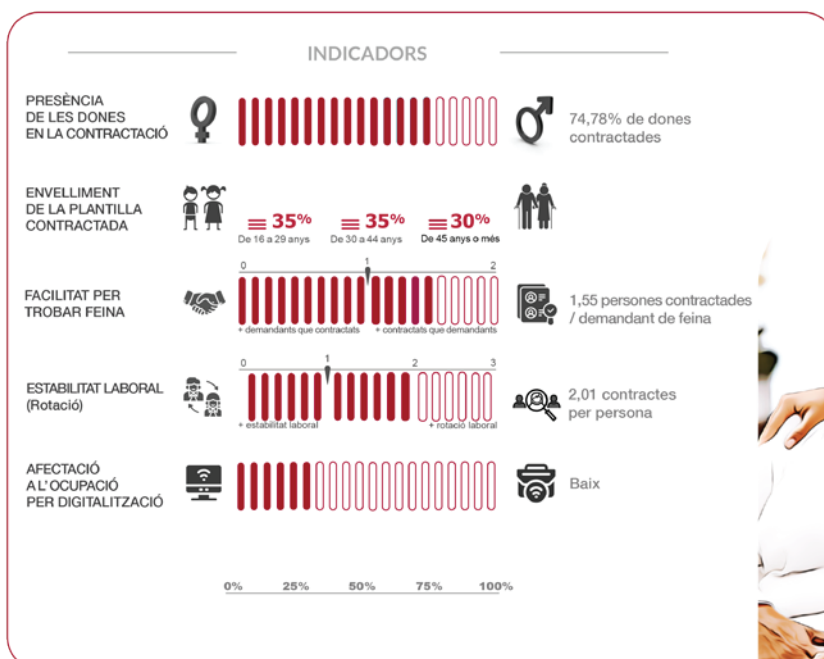
4.6.1

La família professional de **dependència** es divideix en dos sectors en aquest informe: **geriatria i serveis socials i d'atenció a les persones i treballadores i treballadors de la llar**.

L'àmbit de la geriatria (concertada, privada i pública) i els serveis socials i d'atenció a les persones, com en l'àmbit sanitari, es veuen representats per un perfil professional feminitzat i d'origen divers. A les ocupacions estudiades d'aquesta família professional, la tendència és de manteniment i/o creixement pel que fa a les expectatives laborals. Com s'ha anat afirmant en aquest informe, el món de les cures cada vegada adquireix més protagonisme en la nostra societat. L'increment de la demanda dels serveis, tant de centres públics com privats, requereix perfils multidisciplinaris i una major interrelació amb altres professions. Ens trobem amb una població envellida i amb

un vincle fort i proper amb la gent gran per motius socioculturals, amb la qual cosa la geriatria i els serveis socials i d'atenció a les persones tenen cada vegada més pes, així que esdevenen sectors encara més essencials. Aquesta realitat requereix més desenvolupament professional i, per tant, unes noves necessitats formatives, immerses en el món digital.

► **“Som qui més treballa amb i per a les persones i a qui, a la vegada, menys es reconeix aquesta feina. No som burros i burres de càrrega. Hem de saber fer de tot sense tenir la formació. Volem ser reconegudes i deixar de ser les professionals invisibles.”**

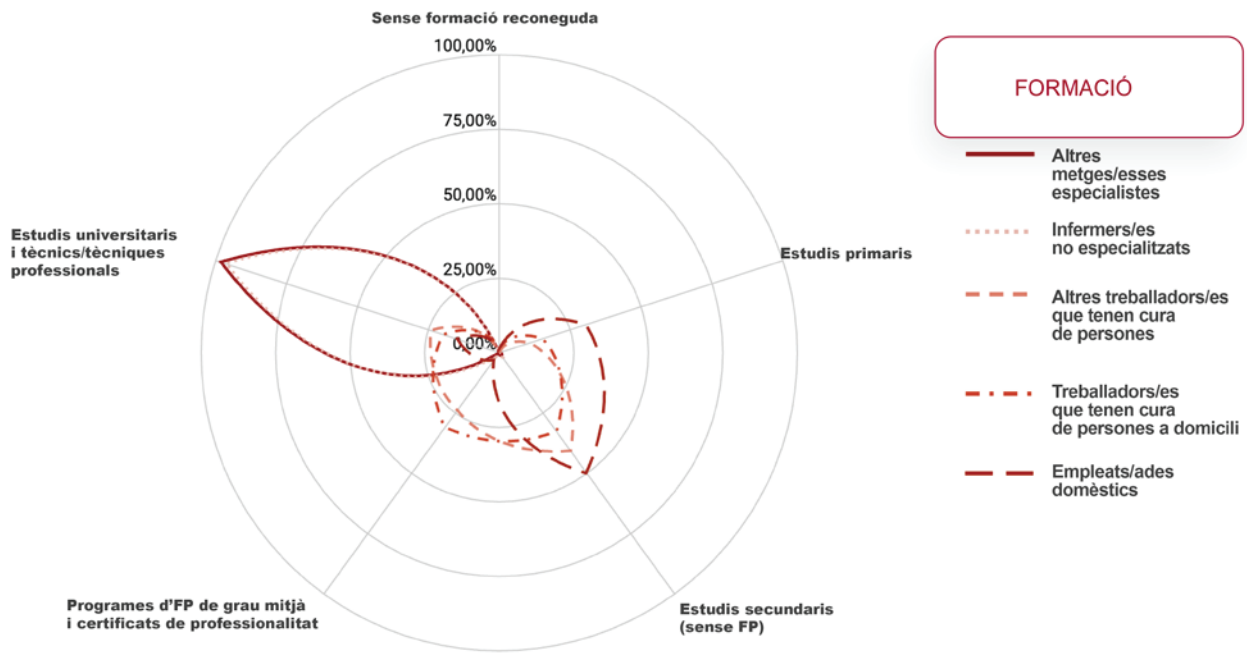


Carolina, treballadora de la llar, 52 anys, d'origen llatinoamericà, amb contracte indefinit a temps complet d'una setmana.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- La pandèmia de la COVID-19 ha demostrat la dificultat d'adaptar les capacitats existents a una situació d'excepcionalitat.
- El model de l'atenció a la persona no s'ha modificat i ha quedat clar que després de la pandèmia el model de residència ha de canviar.
- Ens trobem amb sectors molt endarrerits en qüestions digitals, sobretot el servei a l'atenció domiciliària.

Titulacions i figures professionals:

- La titulació que es demana és la mateixa, no hi ha evolució de les ocupacions relacionades. Per tant, hi ha poca projecció professional.
- Hi ha moltes professionals novingudes que treballen en condicions precàries i sense dominar sovint les llengües oficials, fet que comporta la desmotivació del personal i, de retruc, la baixa qualitat de l'atenció al pacient.
- Relacionat amb el punt anterior, hi ha una considerable dificultat i lentitud amb l'homologació de títols: són les anomenades barreres burocràtiques.
- Segons les dades del CITE, un 18,9 % de les persones que atén (que es troben en situació irregular) són de l'àmbit dels serveis socials i d'atenció a les persones, i, dins d'aquest, un 35 % és feminitzat. Aquestes dades també queden reflectides en els informes oficials de la Generalitat en l'àmbit autonòmic.

Qualitat de l'ocupació:

- Falta d'inversió, concretament, en personal sanitari i, paral·lelament, relleu generacional degut a la falta de condicions de qualitat.
- Dificil conciliació laboral i familiar.
- Llargues jornades (disminuir de 12 a 8 hores).
- Ràtios excessives.
- La salut mental es veu afectada directament per les condicions laborals.
- Dificultats amb el desplaçament: no hi ha suport pel que fa a la mobilitat (atenció a diferents domicilis) per exercir la professió, sovint per motius geogràfics; el transport públic és deficitari o, fins i tot, inexistent (sobretot per al servei d'atenció domiciliària).
- S'ha de trencar amb els estereotips socials.
- És un negoci per a les empreses en lloc d'un servei social/humà.

Formació:

- Falta formació per generar promoció i desenvolupament professional.
- Les auxiliars de geriatria treballen sovint d'infermeres sense reconeixement socioeconòmic vinculat a les seves tasques i competències.
- S'exigeix tenir coneixements de tot sense tenir la formació necessària.
- Falta, per tant, professionalització del sector; calen persones treballadores reconegudes i qualificades.

OPORTUNITATS

Envelliment de la població i consciència social:

- Més consciència social pel que fa a la importància de la geriatría i a l'atenció domiciliària, que queda palès que és necessària. Es dona més importància al professional i al pacient.
- La geriatría i l'atenció domiciliària són el futur de la nostra societat. Per l'envelliment de la població, aquesta hauria d'anar acompanyada de promoció i de reconeixement social i econòmic.

Organització i recursos:

- Centres grans amb més recursos o centres més petits per poder oferir una atenció més personalitzada i de qualitat.
- Es vol crear un model europeu, amb centres petits fàcils de controlar. Un model millor se centra en l'atenció a la persona. L'auxiliar atén 8 pacients no 50.
- Tal com ja s'ha fet en aquest informe es busca la separació entre la sanitat i la geriatría per tal de donar-li la importància i el reconeixement que es mereix.

Professionalitzar i formar:

- Professionalització del sector: les persones treballadores adquireixen un rol més competent per donar una millor resposta a les necessitats de pacients i famílies. Així mateix, s'ha de promocionar la formació en aquest àmbit.

Digitalització i sostenibilitat:

- Projectes de sostenibilitat: reciclar fems (bolquers) per generar energia.
- Menys paper i més tràmits digitals.
- L'aparició de IA específica sanitària per als geriàtrics.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Terapeuta ocupacional i animador/a sociocultural.**
- **Especialització en salut mental: psicogeriatría.**
- **Figures especialitzades per a l'atenció domiciliària i per als centres geriàtrics.**
- **Administrador/a de plataformes de teleformació.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Auxiliar de geriatria: la correlació més típica és passar d'auxiliar de geriatria a TCAI (tècnic o tècnica en cures auxiliars d'infermeria), ja que tenen la mateixa categoria professional (formació professional de grau mitjà o CFGM) i perquè, per conveni, es cobra més en l'àmbit sanitari que en el geriàtric. Per tant, de nou, és necessària la creació d'un grau superior per promocionar la trajectòria en l'àmbit de la infermeria.

Especialitzacions per a l'atenció domiciliària i per als centres geriàtrics: tècniques de suport psicològic i d'autocontrol, atenció als trastorns mentals, perspectiva de la intervenció comunitària, exercitar la memòria i la comunicació amb pacients, treballar l'empatia per a l'acompanyament dels pacients, canvis posturals, subministrament de medicació, tractament d'addiccions, acompanyament en el procés de dol i llengua de signes.

Grups d'actualització permanent

Gestió de les necessitats especials als geriàtrics, l'anomenada psicogeriatría: per la saturació de pacients als centres de salut mental hi ha persones que són derivades a les residències. És a dir, es barregen persones amb necessitats especials (trastorns mentals) amb gent gran que tenen altres necessitats. Això suposa la dificultat d'arribar a tot, per part dels professionals, i, a més, una difícil convivència entre les persones grans i els perfils amb necessitats especials (distorsió de la dinàmica de grup). Aquesta tendència requereix una formació específica per fer-hi front.

Habilitats comunicatives multiculturals: la comunicació verbal i no verbal multicultural per atendre pacients amb diversitat d'origen.

En aquests dos últims casos, s'ha de generar una interacció efectiva amb l'actualització del catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanents (GAP).

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques.
- Ofimàtica: processador de textos, full de càlcul i base de dades.
- Organització i recuperació de la informació.
- Resolució de problemes tècnics.

Funcionament de les administracions públiques:

- Administració electrònica.
- Gestió de beques i ajudes educatives.
- Procediment administratiu.
- Processos de justificació.
- Subvencions i tràmits de sol·licitud.
- Tràmits, desenvolupament i presentació de subvencions.

Idiomes: reforçar el català (comprensió lectora i auditiva, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: tractament de les infeccions, coneixements bàsics de psicologia, control de l'estrès, capacitat d'anàlisi, empatia, escolta activa i comprensiva, intel·ligència emocional, gestió de projectes, gestió

RECOMANACIONS:

Separació entre geriatría i sanitat: començar a diferenciar entre els dos sectors, ja que, malgrat ser similars, presenten característiques i necessitats diferenciades, i també es mereixen el respectiu reconeixement.

Places a l'FP: s'han d'obtenir més places de formació a l'FP (Fundació Paco Puerto) per als sectors de l'àmbit públic (petició de les federacions de Sanitat i de Serveis a la Ciutadania).

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció per detectar necessitats formatives i transmetre-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE GERIATRIA I SERVEIS SOCIALS I D'ATENCIÓ A LES PERSONES

El gran repte d'aquest àmbit és fer front a l'envelliment de la població, que implica cada vegada més demanda social, en detriment de les persones treballadores del sector. Es busca el reconeixement socioeconòmic dels professionals, és a dir incentivar la qualitat de l'ocupació en relació amb unes bones condicions laborals. En referència a la necessitat d'una formació especialitzada per àrees, aquesta serà clau per obtenir una professionalització del sector i generar, així, el desenvolupament de les diferents figures professionals. D'aquesta manera es promocionen les ocupacions d'aquest àmbit i s'evita la falta de personal.

El mateix envelliment de la societat i la consciència social de l'essencialitat d'aquests professionals incentiva la millora i les oportunitats del sector.

TREBALLADORES DE LA LLAR

Les treballadores de la llar es veuen representades per un perfil professional feminitzat i d'origen divers. Com en l'àmbit anterior, geriatria i serveis socials i d'atenció a les persones, ens trobem amb una població envellida, i les treballadores de la llar també tenen el seu paper sociolaboral cada vegada més rellevant dins de la nostra societat.

En aquest cas, no només és necessari el reconeixement de la professió, sinó també la seva regularització. Ambdós reptes van de bracet i estan acompanyats de la necessitat de la professionalització del sector, és a dir, cal formar les treballadores per reforçar el seu perfil.

“Les treballadores de la llar som pluriexpertes per mèrits propis: la societat ens necessita i nosaltres necessitem ser reconegudes com a professionals de qualitat amb la formació adient per desenvolupar les nostres competències. No tenir papers no vol dir no tenir drets laborals. L'origen no hauria de condicionar la vida de ningú, independentment de tenir la documentació en regla o no. L'estigma de l'immigrant s'hereta i condiona, i, així, no s'evoluciona cap a una societat més justa i inclusiva.”



AMENACES

Context i regularització:

- La inseguretat jurídica, social i laboral genera precarietat.
- Hi ha moltes professionals novingudes que treballen en condicions precàries i sense dominar sovint les llengües oficials, fet que comporta la desmotivació del personal i, de retruc, la baixa qualitat de la tasca que es du a terme.
- Relacionat amb el punt anterior, hi ha una considerable dificultat i lentitud per accedir al sistema, sobretot, per a l'obtenció de la documentació oficial i l'homologació de títols, les anomenades barreres burocràtiques.
- La situació irregular; segons les dades del CITE, un 38 % de les persones que atén són d'aquest àmbit i, dins d'aquest, un 82 % són dones, dades que també reflecteixen els informes oficials de la Generalitat a escala autonòmica.
- No hi ha predisposició institucional per desenvolupar i agilitzar el procés de regularització (amb totes les seves variables), és a dir, per arribar a acords que vetllin per les treballadores de la llar.
- Un clar exemple que reflecteix aquesta falta d'acords: Inspecció no pot actuar als domicilis, amb la qual cosa s'empara indirectament el treball irregular; la manca de drets laborals per defensar-se, i, de retruc, les males condicions.

Percepció sindical i resolució de conflictes:

- La percepció dels sindicats del mateix país d'origen sovint és negativa per la relació i el coneixement que se'n té. No es veu la institució com a referent social, sinó com un agent corromput.
- Els elements culturals diferenciats, per exemple, en la manera de resoldre els problemes. Hi ha comunitats més endogàmiques, d'altres de més vinculades a la institució religiosa i d'altres de més obertes a rebre ajuda i/o a informar-se amb els actors socials locals.

Qualitat de l'ocupació:

- Condicions precàries.
- Assetjament sexual.
- Feina a llocs despoblats amb necessitat de cotxe sense suport econòmic.
- Jornades insuficients: necessitat de cobrir molts serveis per arribar a final de mes.
- No hi ha estabilitat laboral, hi influeixen molts factors: l'economia submergida i que es depèn de l'esperança de vida de la persona que es cuida.
- El mateix sistema promou l'economia submergida, "els mercats negres".
- Confusió pel que fa a les tasques reals que ha de fer la treballadora de la llar: "el que hem de fer (vetllar per la gent gran) i el que acabem fent (de cuinera, jardinera..., entre d'altres)".

Estigma i vulnerabilitat:

- Vulnerabilitat de la persona pel desconeixement de l'entorn i de les llengües oficials.
- L'estigma de l'immigrant: la tercera generació de famílies immigrants encara no se sent d'aquí (no integració); ens trobem amb un conflicte social "soc català al Marroc i soc marroquí a Catalunya".
- S'han de trencar els estereotips socials.

OPORTUNITATS

Multiculturalitat:

- Parlem de persones nouvingudes i formades, es tracta d'un capital social molt valuós per a la societat. Es genera diversitat i xarxes internacionals (llengües i cultures heterogènies).
- Economia global: la diversitat cultural potencia una economia diferent, més connectada i productiva, sempre que sigui justa, equitativa i sostenible. .
- Si aquestes persones nouvingudes accedissin a l'Administració pública, per exemple, s'aconseguiria reflectir la pluralitat que viu la societat i les persones de la societat s'hi sentirien més identificades.

Potenciar l'ocupació de qualitat:

- Previsió de riscos: generar la cultura de la prevenció.
- Definir les tasques de treballadora de la llar.
- Les HAD (hospitalització a domicili com a alternativa a l'hospitalització convencional), que s'esmenten a la família professional de sanitat, haurien de compensar les tasques de les treballadores de la llar.
- Potenciar la formació sense perdre capacitat adquisitiva en relació amb el lloc de treball.

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals en els quals tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de les treballadores de la llar:

La regularització: el procés de regularització d'aquest sector s'ha de dur a terme amb un acompanyament profund i acurat a les persones implicades. Aquest procés suposaria que molts llocs de treball es perdrien, cosa que també s'ha de tenir en compte quan es vincula l'ocupació a la formació. Una millora social s'ha de dur a terme observant com afecta, finalment, el col·lectiu vulnerable en qüestió, ja que pot ser que generi efectes negatius.

Relacionat amb el punt anterior: avui ja hi ha menys feina en aquest sector perquè la mateixa família s'ocupa del familiar que necessita l'atenció. Això es deu a la pèrdua generalitzada de la capacitat adquisitiva de les persones i perquè la gent fa menys jornades i té més temps per fer-se'n càrrec.

Treballadores de cures i neteja en domicilis, a les plataformes digitals: competir amb les plataformes digitals Clintu, MyPoppins i Cuideo s'ha convertit en un gran problema. Les eines que utilitzen aquestes empreses faciliten l'accés al treball de les treballadores, però en el marc de la plataforma es genera una dependència total i una subordinació respecte de l'empresa i, per tant, paral·lelament, això implica més vulnerabilitat dels drets laborals.

L'extrema dreta: lla lentitud de l'Administració pública, en general, pot generar racisme: "si jo visc en un barri amb molta població immigrant i no m'atenen al CAP, el discurs xenòfob té fàcil cabuda"; si s'invertissin correctament els recursos, no hi hauria lentitud i, de retruc, no es facilitarien els discursos d'extrema dreta.

SORTIDES PROFESSIONALS:

Les mateixes tasques que tenen les treballadores de la llar, però amb reconeixement oficial:

- **Auxiliar d'infermeria.**
- **Auxiliar de geriatria.**
- **Neteja.**
- **Hostaleria.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Context: la majoria de persones d'aquest sector no disposen de la documentació oficial, per tant, aquesta situació irregular suposa una barrera per a la participació en determinats cursos formatius.

Arrelament per formació: tenint en compte el context anterior, ens hem de centrar, sobretot, en l'arrelament per formació, és a dir, realitzar una formació, amb uns requisits específics, per obtenir un permís que et permeti aconseguir l'autorització de residència temporal.

Certificat de professionalitat d'atenció socio sanitària a les persones al domicili: és necessària la promoció de la professionalització del camp de les cures.

Grups d'actualització permanent

Acompanyament i gestió documental de tràmits d'immigració: en una societat diversa com la nostra, és clau potenciar la formació per a la gestió de tràmits d'immigració, sobretot dirigida a persones nouvingudes, ja que si tinguéssim professionals amb recorregut de persona nouvinguda, és a dir, que han hagut de passar per tot el procés de documentació/regularització, i, a més, disposen d'una formació de gestió de tràmits per encarregar-se d'aquesta tasca, s'oferiria un servei de més qualitat i seria molt més eficaç de cara a les altres persones immigrants que han de passar per aquest mateix procés.

En aquest cas, s'ha de generar una interacció efectiva amb l'actualització del catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanent (GAP).

Transversals

Habilitats digitals: coneixements d'ofimàtica (processador de textos, full de càlcul i base de dades).

Reforçar les llengües oficials: sobretot el català (comprensió lectora, interacció oral, expressió oral, escriptura i comprensió auditiva).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: autonomia, empatia, escolta activa, gestió de temps i recursos, gestió de conflictes, identificació de problemes, anàlisi i cerca de solucions, iniciativa, organització i planificació de tasques, polivalència, responsabilitat, tractament de les infeccions, coneixements bàsics de psicologia, control de l'estrès, intel·ligència emocional.

RECOMANACIONS:

Formació per aconseguir l'arrelament per formació: aquest servei ha d'anar acompanyat de lleis coherents que facilitin el procés de regularització. La idea innovadora del reglament es veu impossibilitada quan es posa en pràctica aquest arrelament per formació, ja que els requisits i els condicionants no permeten el seu desenvolupament. Per tant, no s'aconsegueix canviar i/o millorar la situació irregular. També hi ha un conflicte d'interessos i prioritats: "no puc deixar la feina encara que sigui mal pagada per estudiar perquè necessito els diners". Per tant, a part d'agilitzar determinats tràmits, també hi hauria d'haver una ajuda social, per poder formar-se per obtenir una titulació oficial, i així poder accedir a una feina digna i, de retruc, a la documentació.

Eliminar estigmes: aquesta recomanació està relacionada amb el punt anterior; s'han de motivar les persones nouvingudes a fer carreres universitàries i incentivar les persones autòctones a fer formació professional, així es genera una societat més heterogènia en els diferents sectors.

La tasca sindical: el sindicat s'ha d'adaptar a la realitat dels sectors vulnerables per guanyar capacitat de representació sindical.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE TREBALLADORES DE LA LLAR

La principal fita d'aquestes treballadores és ser reconegudes jurídicament, socialment i laboralment. És necessari el paral·lisme entre regularitzar, formar i dignificar l'ocupació per eliminar la precarietat. Les barreres que dificulten aquest procés són l'estigma de l'immigrant (la falta d'integració social) i la situació de vulnerabilitat del col·lectiu, és a dir el desconeixement dels drets i de l'entorn i les seves llengües oficials.

En canvi, la gran oportunitat que ofereix aquest sector és la pluralitat. Per representar una població heterogènia, cal cuidar i aprofitar aquest capital social nouvingut, ja que genera diversitat sociocultural. Aquestes persones d'origen divers aporten un valor socioeconòmic considerable per a la creació d'una societat multicultural i una economia global.



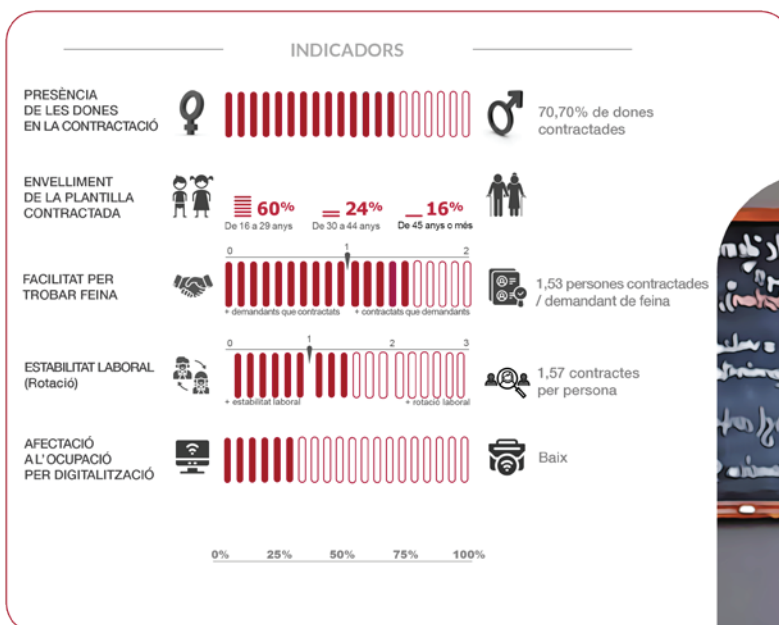
EDUCACIÓ

L'àmbit de l'educació (concertada, privada i pública) inclou les escoles bressol, el lleure educatiu i la formació no reglada. A les ocupacions estudiades d'aquesta família professional, generalment representada per perfils professionals feminitzats, la tendència és de manteniment i/o creixement pel que fa a les expectatives laborals. L'increment de la demanda dels serveis, tant de centres públics com privats, requereix perfils multidisciplinaris i una major interrelació amb altres professions.

El model educatiu se centra cada vegada més en el perfil de cada alumne o alumna, i basa en una educació més individualitzada que preveu les necessitats especials. Aquest enfocament requereix noves metodologies i perfils polivalents, així com els recursos per poder dur a terme aquest objectiu des de la qualitat. Cal comentar que l'educació també es troba immersa en una constant situació de canvis (la digitalització, noves reglamentacions

i la importància de la sostenibilitat, entre d'altres) que influeixen directament en la seva capacitat d'assolir aquests nous reptes educatius.

► **“L'educació sempre és l'última a adaptar-se als canvis socials i hauria de ser la primera a avançar-se a aquests canvis per poder preparar les generacions futures. Es demana una educació polivalent i individualitzada; aquesta personalització ha d'anar acompanyada de recursos, si no és una absurditat. Si la licitació pública demana coneixements específics, s'ha d'oferir la formació en la matèria. S'ha tret el poder a qui exerceix i desenvolupa l'educació: els seus professionals.”**

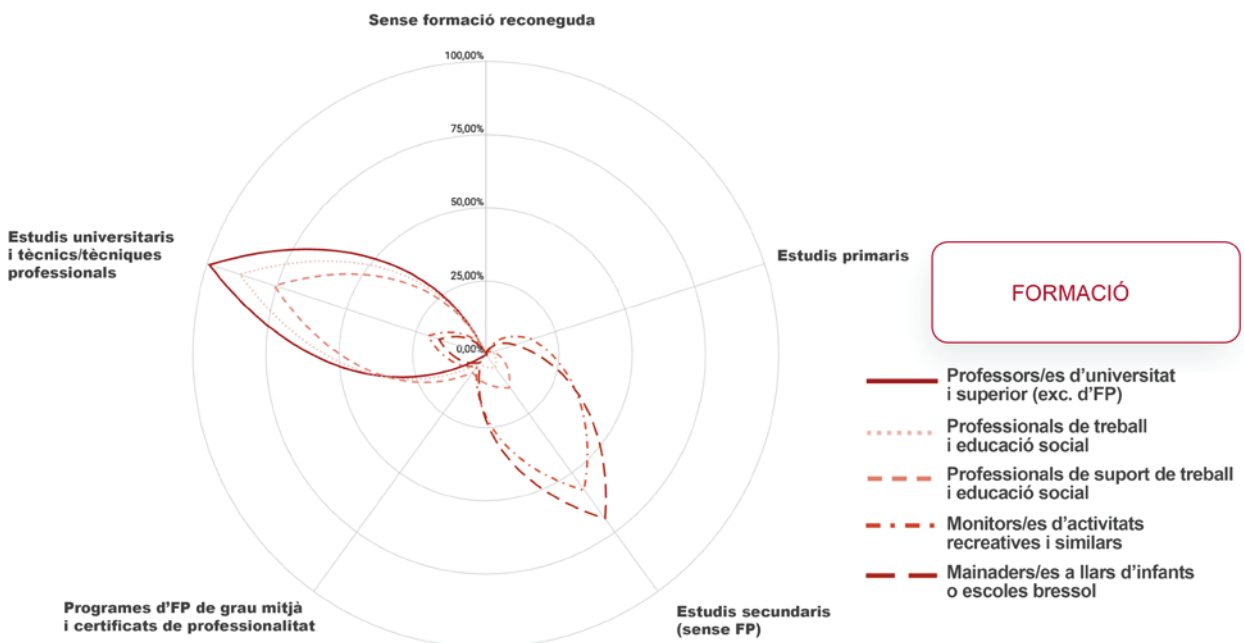
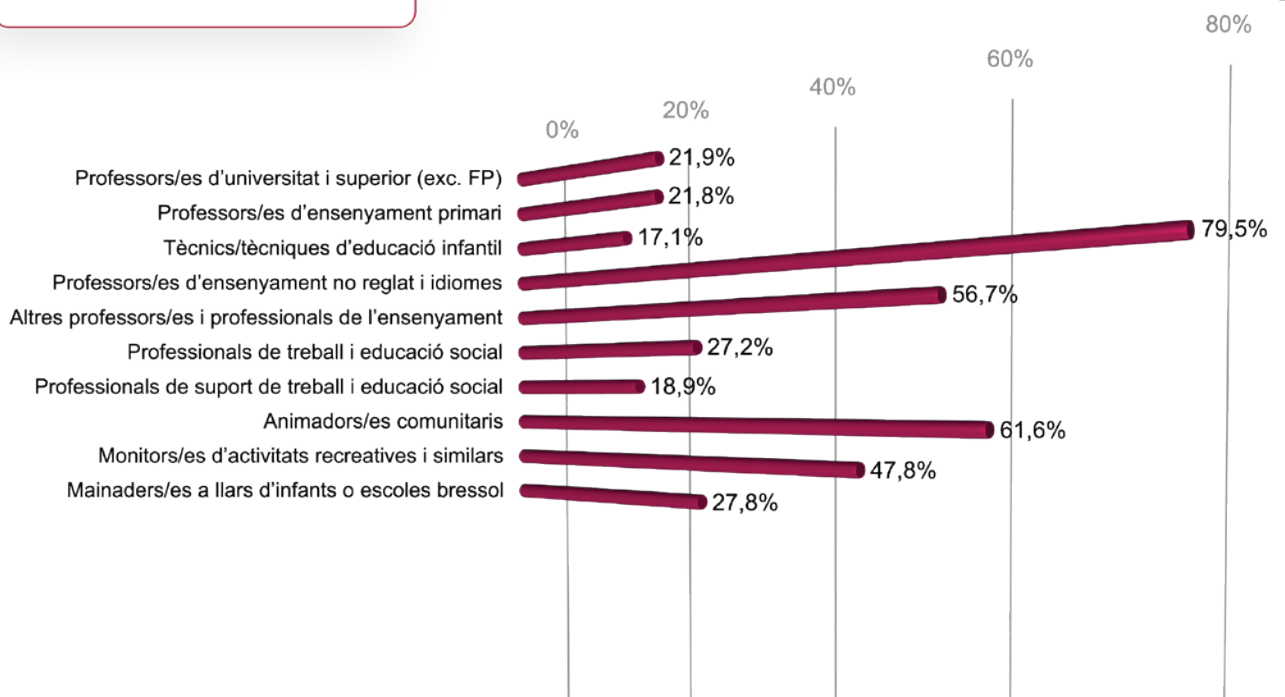


Magda, tècnica d'educació infantil, 26 anys, d'origen espanyol, amb un contracte temporal a temps parcial d'1 mes.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Gestió política de centres públics:

- La direcció és escollida pel departament, i té més poder (decideix el pla formatiu) que el mateix professorat. És a dir que hi ha dependència política. Hauria de ser el professorat qui escollís com es durà a terme el desenvolupament educatiu.
- No hi ha continuïtat garantida dels professionals a causa d'aquest sistema d'elecció de la direcció.
- Si s'és sindicalista no es pot accedir a la direcció (discriminació).

Organització:

- Hi hauria d'haver una nova organització que fes front a les noves necessitats, però falta l'agilitat i la predisposició del departament, les anomenades barreres burocràtiques.
- Ara, a l'aula, ja no pren les decisions el professorat, sinó que ho fan les famílies i l'alumnat.
- Falta concreció: abans hi havia continguts educatius molt concrets per a tot el territori i els seus centres, ara hi ha molta diferència. Hi poden haver moltes maneres diverses d'ensenyar una mateixa matèria.
- Als centres privats, la metodologia i els continguts es van adaptant en funció de si l'empresa aplica canvis en el seu procés de transformació.
- Deshumanització de l'aula, ja que tothom depèn de la pantalla. Regular aquesta dependència és difícil perquè és la tendència de la mateixa societat.

Transformació social i educativa:

- La velocitat amb què es transforma la societat i, de retruc, les polítiques públiques que afecten directament l'àmbit educatiu.
- La diversitat de la societat es veu a les aules; paral·lelament no s'arriba a totes les seves necessitats.
- Ara hi ha molts més estímuls que abans. Vivim en una societat frenètica, actualment tot és immediat, abans érem més pacients.
- Adaptar-se als canvis requereix una resposta polièdrica, per variables i el que cada una representa: els centres, les famílies, l'alumnat, el professorat i el sistema.
- Si parlem del futur: l'educació sempre va per darrere, sempre és l'última a assimilar els canvis, a estar actualitzada. Mentre la societat evoluciona l'educació no ho fa en la mateixa mesura. Això és una gran amenaça per a la mateixa societat, ja que l'educació prepara els futurs professionals.

Formació i polivalència:

- Se li demana al professorat que sàpiga de tot i, en la realitat, no s'hi arriba. Amb la qual cosa hi ha manca de formació per ser "expert de tot".
- S'ha de saber sobre temes molt heterogenis: sostenibilitat, idiomes, IA, feminisme, entre d'altres.
- El departament dona eines, però no diu com fer-les servir.

Qualitat de l'ocupació:

- Sobrecàrrega de feina i falta de conciliació laboral/familiar: sense descans no hi ha qualitat de vida, ni millora del servei educatiu que s'ofereix, ni tampoc hi ha temps per formar-se.
- Falta inversió en professorat, en transició climàtica i en digitalització de l'educació.
- Sector al qual s'exigeix molt (sobrequelificació) i no té ni suport ni reconeixement social i econòmic. Paral·lelament, hi ha retallades al sector que encara no s'han revertit.
- La salut mental (ansietat, depressió i estrès).
- El descrèdit social i econòmic que viu el professorat genera desil·lusió, angoixa i frustració, cosa que també acaba vivint l'alumnat.
- El sector es percep com a poc atractiu: no hi ha interès per fer una trajectòria professional en aquest camp com abans, amb la qual cosa falta relleu generacional.

Fugida de talent:

- Es perd vocació, sobretot en l'àmbit de l'FP. Hi ha perfils de docents que van buscats pel sector privat, matemàtics per exemple. Laboralment i econòmicament parlant, el sector privat és més atractiu.

Falta de transparència:

- No se sap quants diners del 0,7 del salari que es paga amb els impostos per a formació, realment, va a l'educació.

Feminisme:

- Equips directius d'homes en un sector feminitzat, falten referents femenins.

Xarxes socials:

- Els nous referents per al jovent es troben al món digital i l'edat adolescent és el col·lectiu diana dels actors de les xarxes socials. Hi ha una considerable manca de sensibilitat social en aquest entorn, no hi ha filtres a les xarxes socials, i aquesta és una tendència que genera perillositat i vulnerabilitat. Parlem, fins i tot, d'assetjament a les xarxes.
- El context social d'avui fa que l'alumnat sigui apàtic, que estigui adormit, ens trobem amb un jovent sedentari.

Digitalització:

- La falta de recursos digitals i de formació en aquest camp, sobretot en l'àmbit de les escoles bressol i el personal d'atenció educativa (PAE).
- A la formació no reglada, l'aparició del teletreball, per un cantó sembla un avantatge, però per l'altre genera desorganització i sobrecàrrega de feina, és a dir disponibilitat total per part dels professionals.
- La IA va apareixent a tots els camps, però en l'àmbit educatiu, de moment, és més un repte que no pas un suport. No hi ha un acompanyament sobre aquest aspecte per fer front al canvi.

Noves figures educatives:

- Apareix el personal de reforç (professionals d'atenció educativa) per millorar la qualitat de la tasca educativa, però sovint aquestes persones queden oblidades en relació amb els recursos, l'atenció i el reconeixement que reben.

Formació professional:

- Les places als centres d'FP haurien d'augmentar en funció de si hi ha demanda laboral de pràctiques per part de les empreses. Si no hi ha mercat disponible hi ha professionals aturats.
- És necessària una planificació ben feta, des d'una prospecció de qualitat.

Discapacitats:

- En l'àmbit de les discapacitats les subvencions han de servir per generar ocupació i una millora de les condicions d'aquest col·lectiu. La mateixa legislació (si fem referència a la reforma laboral i als convenis) discrimina aquest col·lectiu i el deixa fora de drets laborals (no queden definides les categories laborals i, de retruc, els salaris) i sense capacitat d'empoderament.

Lleure educatiu:

- Falta la professionalització del sector, es requereix el mateix títol, el de monitor o monitora, i aquest no encaixa amb el nivell de competències que es demanen.
- Cada vegada s'exigeixen més coneixements (afrontar les necessitats educatives especials, per exemple) als professionals, però sense un acompanyament formatiu ni un reconeixement socioeconòmic.

El català:

- Cada vegada es parla menys català a les aules, abans s'ensenyava la llengua catalana com a llengua materna, ara s'ensenyava com a llengua estrangera.

OPORTUNITATS

Pilar social:

- L'educació forma els futurs professionals, aquesta és la principal raó per la qual s'ha de prioritzar políticament i econòmicament.
- La major consciència social pel que fa a la necessitat de l'àmbit li dona més visibilitat (sobretot en el camp de les discapacitats).
- L'educació evita la segregació social i cada vegada hi ha més consciència amb el feminisme i el medi ambient.
- La vocació i sentir-se a gust i orgullós amb la feina.

Sistema educatiu:

- Més sinergia i col·laboració entre el departament i els centres de l'àmbit educatiu.
- És imprescindible tenir grups reduïts i més professorat, acompanyats de canvis metodològics.
- Reforçar els equips multidisciplinaris dels centres.
- Aconseguir la diversificació del sector.
- Crear centres integrats de qualitat i amb recursos (projecte de formació i orientació especialitzat).

Metodologia:

- La metodologia educativa: abans tenia un enfocament comunicatiu, ara és competencial.
- Ara hi ha més innovació (es treballa per projectes) i noves metodologies a l'hora d'ensenyar, com ara l'ús de les noves tecnologies (IA). Abans el centre era el mestre o la mestra, ara ho és l'alumne o l'alumna, i s'utilitzen mètodes més experimentals. El professorat ja no és una figura d'autoritat.
- S'acompanyen els canvis socials a l'aula, es donen eines i estratègies per preparar els futurs professionals.

Reforç educatiu:

- Si s'incentiva el reconeixement i l'autonomia dels professionals d'atenció educativa (PAE), paral·lelament es reforça la qualitat de la tasca educativa del personal docent.

Ràtios:

- Abaixar les ràtios per poder atendre totes les necessitats de l'alumnat.

Formació:

- El personal ha de rebre una formació de qualitat, adequada i específica per respondre a les necessitats de l'aula.

Prospecció i orientació:

- Importància de la prospecció per evitar el biaix entre oferta i demanda de places tecnolaborals. S'ha de buscar l'equilibri.
- Importància de l'orientació: abans, durant i després de la trajectòria tant acadèmica com professional.

Digitalització:

- L'automatització de les tasques educatives gràcies a les eines digitals, sobretot l'organització de la documentació i la informació.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: als centres públics, la junta de personal és única per a tots els serveis territorials, fet que provoca que es vegi allunyada la negociació per a la millora de les condicions laborals. Pel que fa als centres privats, els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais adequats per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit educatiu:

Escola Nova 21: projecte pilot d'educació; es treballa per objectius en funció de les necessitats. L'objectiu d'aquest canvi és que tot infant, independentment del seu context i de les seves condicions, pugui gaudir, en qualsevol centre del servei educatiu de Catalunya, d'experiències d'aprenentatge empoderadores i rellevants que li permetin desenvolupar el seu projecte de vida amb dignitat, sentit i benestar

Escola inclusiva: projecte que reconeix la diversitat a les aules i pretén atendre les necessitats individuals d'un alumnat heterogeni. Es busca la personalització de l'aprenentatge, l'equitat i la igualtat d'oportunitats com a dret de tot l'alumnat a rebre una educació integral i amb expectatives d'èxit. També implica la formació del professorat sobre aquest aspecte.

Decret d'inclusió: integrar persones amb necessitats especials. El Decret d'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu comporta un gran pas en la construcció d'un món educatiu igualitari. Aquesta iniciativa pretén vincular, a través dels PAE (professionals d'atenció educativa), la família, l'escola i l'alumnat, sobretot en situacions vulnerables i/o complexes.

Informe PISA (Programa Internacional per a l'Avaluació d'Estudiants): és un projecte de l'OCDE (Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic) basat en l'avaluació de la formació d'alumnes de diferent països, que arriben al final de l'ensenyament obligatori, amb l'objectiu de comprovar l'eficàcia dels sistemes educatius davant de la vida i el món laboral. L'informe confirma que la formació s'hauria d'ajustar a les necessitats reals tant de l'alumnat com del professorat.

FP Dual: el futur de la formació professional serà l'FP dual, que es realitza en règim d'alternança entre el centre educatiu i l'empresa.



FIGURES PROFESSIONALS NOVES I NECESSÀRIES:

- **Psicopedagogs/ògues.**
- **Orientador/a professional.**
- **Prospector/a laboral.**
- **Psicòleg/òloga educatiu.**
- **Infermer/a a l'escola.**
- **Tècnic/a de gestió.**
- **Tècnic/a de comunicació.**

Arran del Decret d'inclusió: es busquen figures externes al centre educatiu, concretament, els professionals d'atenció educativa (PAE):

- **Tècnic/a d'educació infantil (TEI).**
- **Educador/a d'educació especial (EEE).**
- **Auxiliar d'educació especial (AEE).**
- **Tècnic/a d'integració social (TIS).**
- **Mentor/a digital (personal extern):** impuls per acompanyar el professorat en temes digitals.
- **COCUBE (coordinador/a de coeducació, convivència i benestar emocional):** la persona designada té com a objectiu vetllar per la convivència, la coeducació i el benestar emocional de tot l'alumnat i ser la persona referent en aquestes matèries per a l'alumnat i el professorat del centre.

NECESSITATS FORMATIVES:

Context:

- Pla de formació del departament: una formació permanent (amb uns objectius estratègics coherents) i actualitzada per als professionals de l'àmbit educatiu impulsada pel departament.
- Formació per als nous currículums que demana Ensenyament per aplicar-los a l'aula.

Educació: actualització de la teràpia vocal, actualització de patologies, desenvolupament d'habilitats pràctiques/psicològiques i de motivació, disseny de programes de prevenció, tractament de la dislèxia, tractament de la higiene, tractament del trastorn de l'espectre autista (TEA), tractament dels trastorns de parla (disfèmia), tractament del trastorn per dèficit d'atenció i hiperactivitat (TDAH) i acompanyament de l'alumnat amb altes capacitats.

Formació no reglada: actualització de la programació/ciberseguretat i desenvolupament web; màrqueting digital; adaptació pedagògica; aplicacions i la seva adaptació per a la formació en línia i a aules virtuals; eines de desenvolupament en plataformes de formació en línia; metodologia didàctica per a formadors i formadores; metodologia d'impartició de la teleformació; maneig de tauletes i pissarres digitals; nocions de programació d'aplicacions

informàtiques i plataformes de teleformació (Moodle, Chamilo, Dokeos, LearnPress i Edmodo, entre d'altres).

Lleure:

- Cicle d'FP de grau mitjà per a la formació del lleure.
- Certificat de professionalitat per a l'educació especial: aquesta figura comença a aparèixer als centres educatius sense tenir una formació específica. Per professionalitzar aquesta professió cal crear un certificat.

Transversals

Per blocs:

- **Feminisme:** formació per entendre i incentivar la igualtat (els plans d'igualtat).
- **Digital:** com utilitzar les xarxes socials i les noves tecnologies (conviure i dominar la IA).
- **Anàlisi i protecció de dades:** anàlisi de dades (business intelligence) i aplicacions per al tractament de dades: (BI, big data, data analytics o d'altres).
- **Salut mental:** vetllar per la psicologia dels professionals de l'educació i l'alumnat.
- **Inclusiu:** necessitats especials i tractament de la diversitat de l'aula.
- **Gestió de l'aula:** mediació de conflictes a l'aula, atenció primària centrada en la família, seguiment amb famílies i seguiment del grup per millorar la relació amb l'alumnat.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: tècniques de comunicació de manera vertical i horitzontal (entre els mateixos companys i companyes, no només amb l'alumnat); eines i aplicacions per al desenvolupament de continguts; metodologies per identificar problemes relatius a l'ensenyament i a l'aprenentatge; metodologies i tècniques de recerca i avaluació educatives; noves tècniques de cura de la veu per a professorat i professionals; sistemes de gestió de continguts didàctics digitals; tècniques de disseny i elaboració de mitjans didàctics; disseny de materials multimèdia i audiovisuals; tècniques de treball en equips multidisciplinaris; tècniques de tutorització en formació en línia, i disseny de noves tecnologies per a la formació (eines col·laboratives).

RECOMANACIONS:

Inversió: es vol arribar al 6 % del PIB per a l'ensenyament (nivells europeus). Actualment Catalunya hi inverteix al voltant d'un 4 % i el nivell espanyol arriba al 5 %. Catalunya és de les cinc comunitats autònomes amb les retribucions més baixes per al professorat.

L'organització de l'educació: per tenir un sector públic consolidat i de qualitat, s'hauria d'agilitzar la burocràcia, la qual no ajuda a avançar ni a millorar la situació laboral o la qualitat del servei.

Places a l'FPF: flexibilitzar els requisits normatius que afecten a les convocatòries de subvencions de l'àmbit de la formació contínua per obtenir més places de formació a la FPF (Fundació Paco Puerto) pels sectors de l'àmbit públic (petició Federació Educació). A l'àmbit educatiu el propi Departament ja fa les formacions durant el curs, idealment la Fundació els hauria d'oferir al juliol.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a

RESUM D' EDUCACIÓ

El gran repte de l'àmbit educatiu és, primer de tot, rebre l'atenció politicoeconòmica que es mereix per la seva importància social (el reconeixement socioeconòmic) i, de retruc, disposar de recursos per respondre als canvis de la societat, a través d'una educació personalitzada als futurs professionals, amb uns continguts actualitzats.

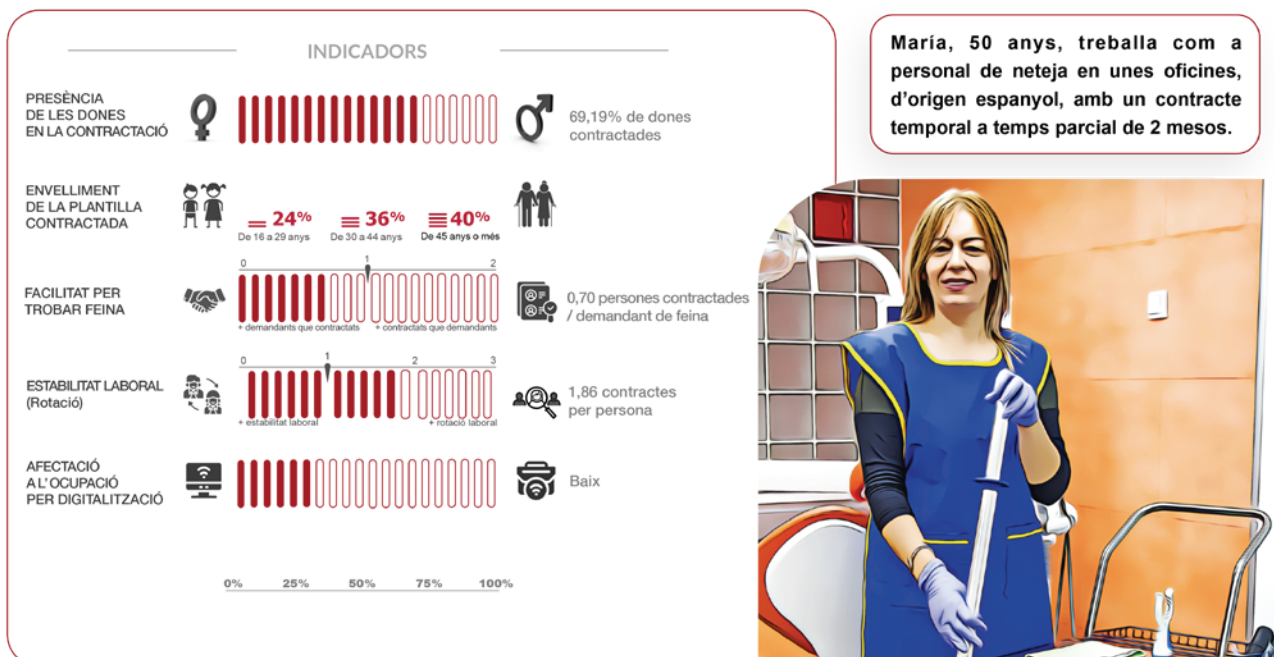
L'oportunitat en aquest sentit és proporcionar una formació adient als professionals del sector, sense deixar enrere les noves figures educatives, així com unes condicions laborals atractives per incentivar la seva vocació.

SERVEIS DE LA NETEJA

La família professional de **serveis a la comunitat**, en aquest informe, es divideix en dos sectors: **serveis de la neteja** i **serveis funeraris**.

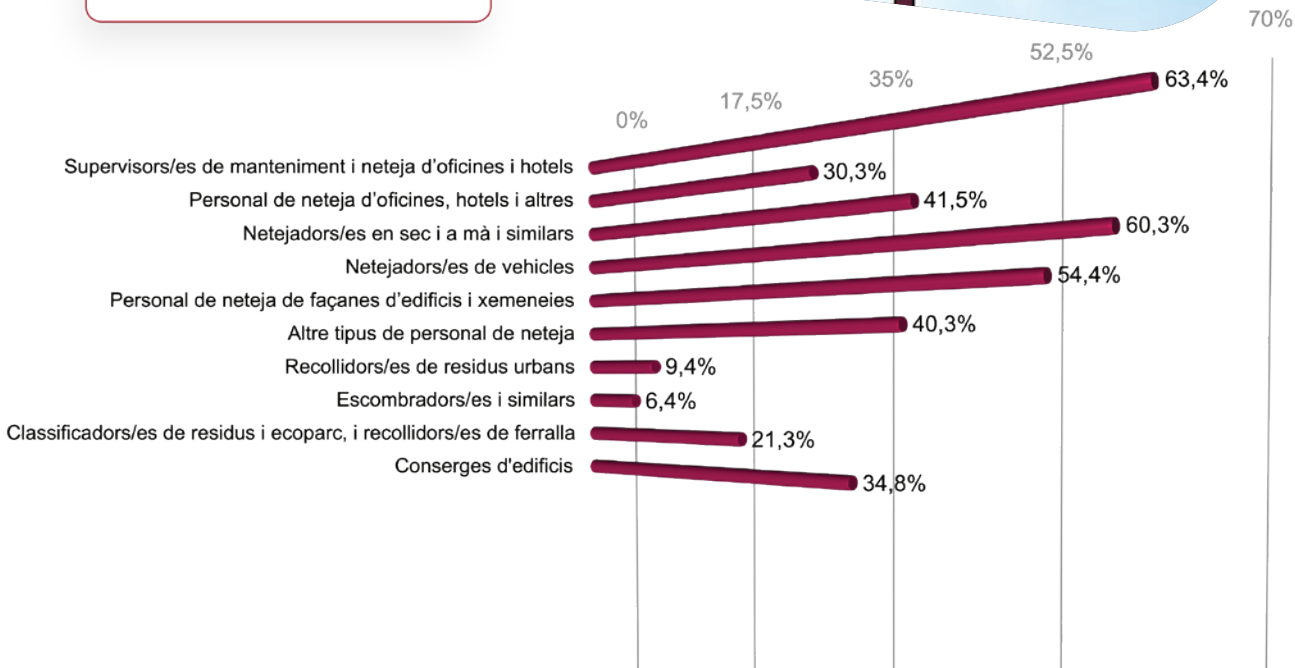
L'àmbit de la neteja, representat per un perfil professional feminitzat i d'origen divers, és dels més essencials i, a la vegada, dels menys reconeguts de la nostra societat. Aquest àmbit inclou una àmplia gamma de serveis destinats a mantenir espais residencials, comercials, industrials i públics nets, ordenats i higiènics. Aquests serveis es poden adaptar a les necessitats específiques de cada client i clienta, i han evolucionat per incloure tècniques i productes més sostenibles i eficients. Queda palès que és un sector molt heterogeni i que requereix ocupacions i formacions molt especialitzades vinculades a aquestes necessitats.

“Ningú no vol tenir el seu espai brut i deixat, però, a la vegada, ningú no dona suport a l'àmbit de la neteja. Un sector tan essencial hauria de ser reconegut socioeconòmicament parlant i estar professionalitzat, és a dir hauria de tenir accés a unes bones condicions laborals, dotades de recursos, així com a una bona formació. La inversió en innovació també és necessària per als serveis de la neteja.”

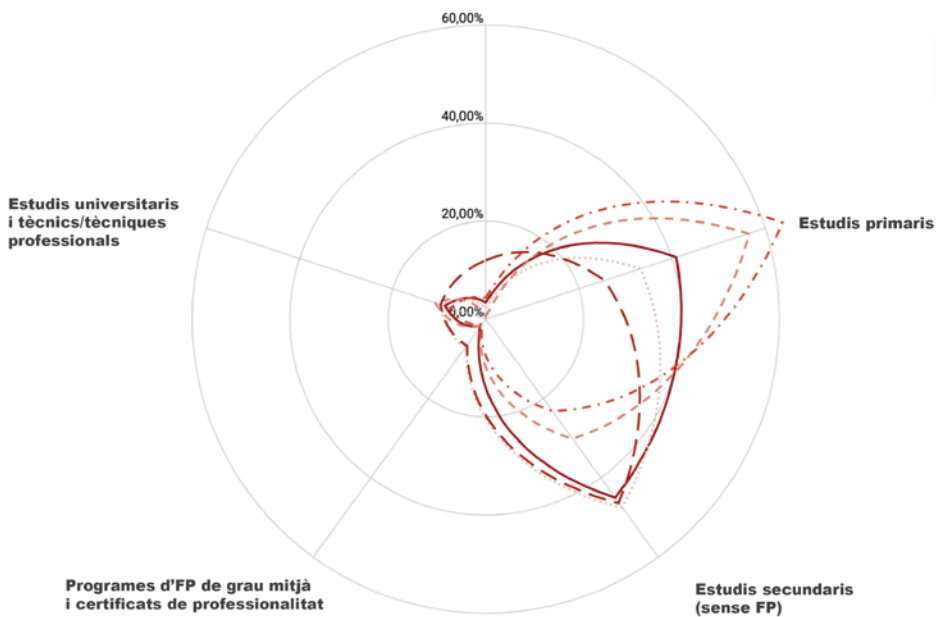




% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



Sense formació reconeguda



FORMACIÓ

- Personal de neteja d'oficines, hotels i altres
- Altre tipus de personal de neteja
- - - Recollidors/es de residus urbans
- . - . Escombradors/es i similars
- — — Conserges d'edificis

AMENACES

Qualitat de l'ocupació:

- Li falta reconeixement social i econòmic.
- Estancament: no hi ha canvis a l'hora d'oferir el servei.
- No hi ha inversió en recursos.
- Freqüència de contractes parcials que comporten dificultats econòmiques a les persones treballadores.
- Necessitat de complementar el salari amb hores extres, d'aquesta manera sovint es promou l'economia submergida.
- Davant d'una crisi econòmica és el primer lloc d'on es retalla.

Digitalització:

- L'automatització i la mecanització de les tasques i eines dels serveis de la neteja pot suposar la pèrdua de llocs de treball.

OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- S'hauria d'invertir en recursos i personal.
- La creació i la proporció de noves eines, nous estris i nous productes per millorar la feina.
- Les noves tecnologies com a suport per fer les tasques laborals.

Digitalització i sostenibilitat:

- Millorar l'eficiència de les tasques dels professionals generant més comoditat a l'hora de treballar.
- Aportar aparells i/o màquines que gastin menys aigua.
- De cara al futur més immediat les màquines poden netejar grans superfícies, però encara no les petites (per exemple mobles).

Presència sindical: l'heterogeneïtat dels espais on es presta el servei dificulta l'organització del treball d'aquest col·lectiu. Tot i així, els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

FIGURES PROFESSIONALS NECESSÀRIES:

- **Supervisors de manteniment i neteja d'oficines, hotels i altres establiments.**
- **Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Necessitats especialitzades:

- Tècniques de neteja i desinfecció.
- Neteja en espais confinats.
- Neteja i ús de productes químics.
- Rentat i neteja de peces tèxtils de pell.
- Neteja industrial.
- Serveis de manteniment i neteja d'oficines, hotels i altres establiments.
- Riscos químics per manteniment i neteja de la maquinària.
- Operacions bàsiques de neteja de catifes.
- Neteja general d'edificis.

Transversals

Habilitats digitals: coneixements d'ofimàtica (processador de textos, full de càlcul i base de dades).

Reforçar les llengües oficials: sobretot el català (comprensió lectora, interacció oral, expressió oral, escriptura i comprensió auditiva).

Prevenció de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: autonomia, empatia, escolta activa, gestió del temps i recursos, gestió de conflictes, identificació de problemes, anàlisi i cerca de solucions, iniciativa, organització i planificació de tasques, polivalència, responsabilitat, tractament de les infeccions, control de l'estrès i intel·ligència emocional.

RECOMANACIONS:

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE SERVEIS DE LA NETEJA

La incorporació de tecnologia en els serveis de neteja, com ara robots de neteja, solucions automatitzades i programació de serveis a través d'aplicacions mòbils, ha millorat l'eficiència i la comoditat per a la clientela així com per a les persones treballadores. A més, els serveis de neteja s'han adaptat per oferir solucions més personalitzades i flexibles i responen a les noves demandes de desinfecció i sostenibilitat. Cal afegir, però, que aquest procés de transformació és lent i ha d'anar acompanyat d'una formació de qualitat per poder utilitzar aquestes noves eines. També cal vetllar pels professionals del sector, no només pel seu reciclatge, sinó pel seu lloc de treball.



SERVEIS FUNERARIS

Els serveis funeraris segueixen sent un sector clau en la nostra societat. Concretament, són totes aquelles prestacions que es proporcionen a les famílies i a les amistats d'una persona difunta per ajudar-los a gestionar els aspectes pràctics, logístics i emocionals de la defunció. Aquests serveis poden variar segons les tradicions culturals, religioses i personals, però habitualment inclouen els següents components: el trasllat de la persona difunta, la preparació del cos, el tanatori, la cerimònia funerària, la inhumació o cremació, la gestió administrativa i l'atenció a les famílies. Tenint en compte la importància moral i cultural que té l'última etapa del cicle de la vida de les persones, la mort, totes les professions vinculades a

aquest àmbit han de disposar d'una formació acurada i actualitzada per a unes ocupacions de qualitat.



“La societat es veu representada per persones de diferents nacionalitats. L'últim adeu no és per a tothom igual ni es diu en la mateixa llengua; volem formar-nos, com a professionals que som, per fer un acompanyament de qualitat a les famílies que han patit una pèrdua.”

AMENACES

Context:

- Sovint agafa més força la tasca comercial que la relació humana amb el client o clienta. Es cobra per comissions.
- Moltes empreses competidores; això pot implicar un descens de la qualitat del servei.

Qualitat de l'ocupació:

- Falta personal i relleu generacional. Es tracta d'un sector que, per les seves condicions, resulta poc atractiu.
- Poques oportunitats per ascendir professionalment.
- Elevades hores de treball que suposen la difícil conciliació entre la vida laboral i la familiar.
- S'exigeixen moltes competències sense un reconeixement socioeconòmic en aquest sentit.
- Poc suport i/o acompanyament al professional quan es tracta d'una tasca que implica molta càrrega emocional.

OPORTUNITATS

Igualtat:

- Es tractava d'un sector molt masculinitzat, però actualment s'hi van incorporant cada vegada més dones.

Professionalitzar i formar:

- Un altre aspecte que es vol reforçar és la qualitat humana que ofereix el servei.
- La formació es veu com una oportunitat per professionalitzar el sector.

Digitalització i sostenibilitat:

- La digitalització ha agilitzat el procés de documentació. De nou, es veu l'era digital com una oportunitat per facilitar les tasques dels professionals.
- També es busca ser cada vegada més sostenibles. No només el model telemàtic ajuda en aquest desenvolupament, sinó que també es volen implementar nous sistemes d'estalvi d'aigua.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Manteniment digital:** figures que s'encarreguen de les tasques digitals que abans no hi eren.
- **Logística:** l'activitat que planifica, gestiona i controla l'emmagatzematge de materials agafa força.

NECESSITATS FORMATIVES:

Comiat de la persona difunta des de la multiculturalitat: cada religió i/o cultura té un ritual diferent a l'hora de dir l'últim adeu al seu ésser estimat. Es busca, per tant, poder atendre les famílies de la manera més acurada possible.

Grups d'actualització permanent

Formació per a la logística funerària: la gestió i la tramitació de les persones difuntes es vol modernitzar, és a dir, digitalitzar, amb la qual cosa cal una formació específica per respondre a aquesta necessitat del sector.

En aquest cas s'ha de generar una interacció efectiva amb l'actualització del catàleg d'accions formatives del Consorci per a la Formació Contínua aportant propostes als grups d'actualització permanent (GAP).

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques següents:

- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques.
- Ofimàtica: processador de textos, full de càlcul i base de dades.
- Organització i recuperació de la informació.
- Resolució de problemes tècnics.

Prevenició de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: autonomia, empatia, escolta activa, gestió de temps i recursos, identificació de problemes, anàlisi i cerca de solucions, iniciativa, organització i planificació de tasques, polivalència, responsabilitat, coneixements bàsics de psicologia, control de l'estrès i intel·ligència emocional.

RECOMANACIONS:

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació. canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM SERVEIS FUNERARIS

Aquests s'han adaptat als temps moderns, incloent opcions com els serveis funeraris virtuals o híbrids, especialment després de la pandèmia de la COVID-19, que permeten la participació de persones de manera remota. Això garanteix que, malgrat les distàncies o les restriccions, tothom pugui participar en l'acomiadament de la persona difunta. En aquest camp també trobem el repte, i a la vegada l'oportunitat, que representa la digitalització, que influeix directament en la formació de les persones professionals de l'àmbit funerari i, paral·lelament, en la qualitat de les respectives ocupacions.



INFORMÀTICA I COMUNICACIÓ

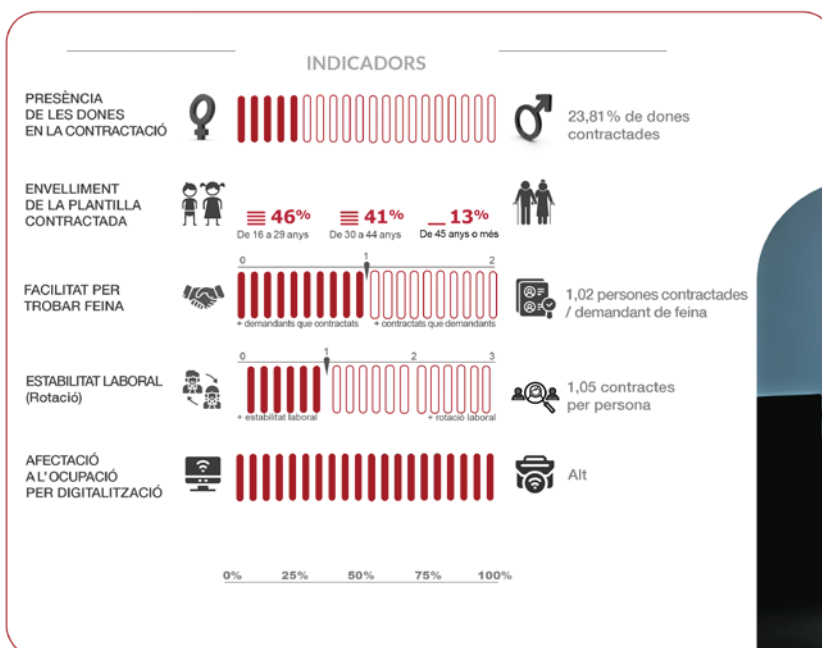
La informàtica i la comunicació són els àmbits que estan més en auge de la nostra societat, ja sigui pel mateix sector o ja sigui per la seva presència generalitzada a la resta de sectors que també s'estan transformant digitalment. Es preveu, per tant, una major demanda de professionals d'alta qualificació en un futur immediat, tal com confirmen les perspectives laborals del sector de les TIC del SEPE.

És necessari adequar les necessitats formatives d'aquests perfils professionals al procés de la digitalització. Un altre repte és fomentar les vocacions STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) en les dones i assegurar la igualtat d'oportunitats un cop s'insereixin al mercat laboral.

Perquè els serveis tecnològics s'adeqüin més a la realitat canviant han de desenvolupar habilitats per al disseny de models operatius i estratègies que optimitzin el flux de valor, l'arquitectura àgil, la gestió de riscos i la

sostenibilitat dels projectes, i han de reavaluar els contractes i la seguretat al núvol, utilitzar la IA, tenir en compte les operacions autònomes i les FinOps (disciplina de gestió financera al núvol) per reduir la dependència de les grans empreses tecnològiques i per generar una ocupació de qualitat.

“La societat serà digital i necessitarà professionals preparats per respondre a les noves necessitats socioeconòmiques a uns ritmes accelerats. Quan avança la tecnologia, paral·lelament avança la informàtica. L'estratègia més contundent per preparar-nos davant d'aquest nou escenari és anticipar-nos als canvis frenètics en recursos i formació per a les futures ocupacions així com a les persones treballadores immerses en les TIC.”

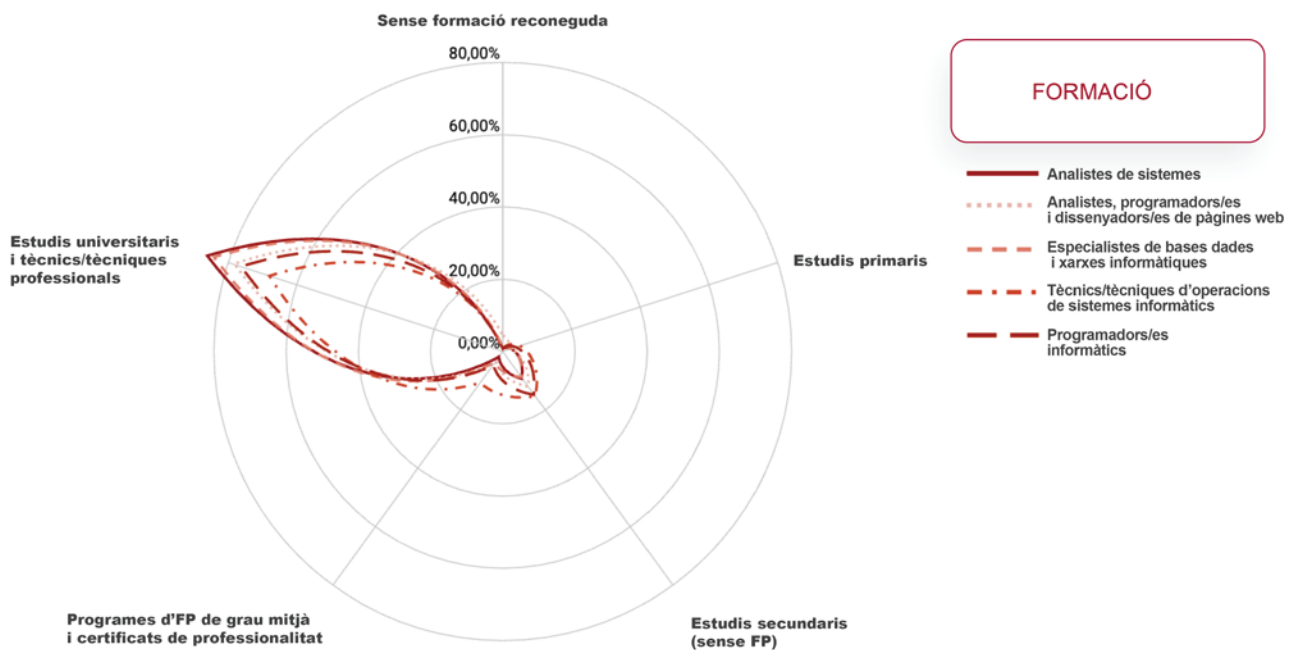
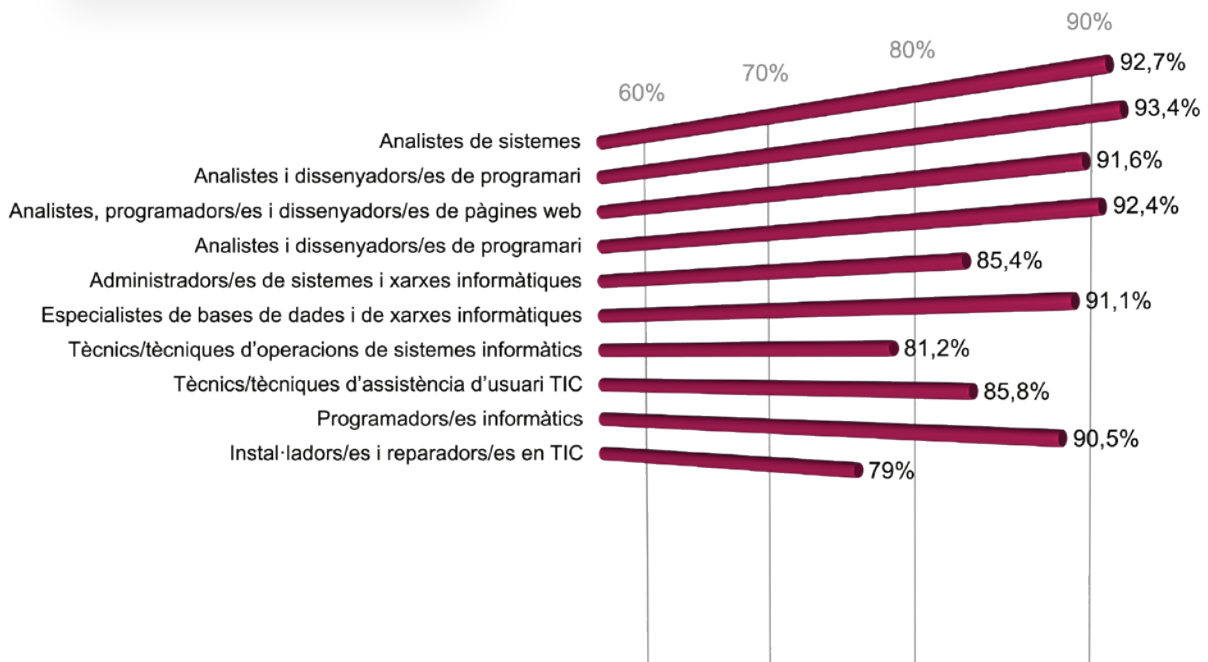


Pau, 31 anys, programador informàtic d'origen espanyol, amb un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Igualtat:

- Sector masculinitzat. Encara no s'ha aconseguit arribar a la plena igualtat de l'ocupació en relació amb el gènere.

Formació:

- La formació de l'empresa no va dirigida a totes les persones de la mateixa manera, és a dir no totes les categories professionals reben les mateixes formacions.

Canvis tecnològics frenètics:

- Les tecnologies evolucionen ràpidament, i això pot fer que les habilitats dels professionals quedin obsoletes, si no es mantenen actualitzades constantment.
- Les empreses poden tenir dificultats per trobar professionals amb les habilitats més recents.

Inseguretat:

- Les mateixes eines informàtiques no se sap cap a on van.
- Normativa per controlar les noves eines digitals i la protecció de dades.
- Blindar l'ètica al món digital.

Escassetat de talent qualificat:

- Tot i la gran demanda, hi ha una escassetat de professionals qualificats en àrees crítiques com la ciberseguretat, la IA i l'anàlisi de dades.
- Aquesta escassetat pot augmentar la competència i els salaris, però també pot frenar el creixement de les empreses.

Amenaces de ciberseguretat:

- L'augment de les ciberamenaces exigeix professionals altament qualificats per protegir les dades i els sistemes de les empreses.
- La manca de professionals en ciberseguretat és una preocupació crítica.

Desigualtat en l'accés a la formació:

- No tots els professionals tenen un accés igualitari a la formació avançada o als recursos per actualitzar-se, la qual cosa pot crear una bretxa entre les persones que tenen accés a aquests recursos i les que no en tenen.

OPORTUNITATS

Transversalitat:

- Les TIC són polivalents: es troben cada vegada més presents a tots els sectors econòmics, independentment de la temàtica de què tracti cada un.

Professionalització del sector:

- El desenvolupament professional i l'afluència de talent.
- Facilitat de trobar feina i de qualitat. També cal afegir que hi ha estabilitat laboral.
- Bones condicions laborals.

TIC:

- L'adopció creixent de la transformació digital a totes les indústries genera una alta demanda de professionals en TIC.
- Àrees com la ciberseguretat, el desenvolupament de la intel·ligència artificial (IA), el big data i la computació al núvol estan en auge.

Formació:

- La informàtica permet i incentiva l'autoaprenentatge.
- L'accessibilitat a plataformes d'aprenentatge en línia com Coursera, Udemy, edX i altres permet als professionals millorar constantment les seves habilitats.
- Les certificacions especialitzades, com les ofertes per Google, Microsoft i AWS, són molt valorades al mercat.

Treball remot i flexibilitat:

- La pandèmia ha impulsat el treball remot, que continua sent una tendència. Això permet a les empreses contractar talent global i als professionals, treballar des de qualsevol lloc.

Innovació:

- Les tecnologies emergents, com la realitat augmentada (AR), la realitat virtual (VR) i la internet de les coses (IoT), ofereixen noves oportunitats per a professionals amb les habilitats adequades.
- La impressió 3D col·labora amb altres sectors i amb altres indústries.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de les TIC:

Oferta formativa: les universitats i els centres de formació professional ofereixen una àmplia gamma de programes en TIC. Això inclou graus universitaris, màsters, postgraus i formació professional específica.

Formació en línia: també s'estan popularitzant les formacions en línia i els cursos intensius (bootcamps), que permeten una formació intensiva i especialitzada en un període de temps més curt.

Creativitat i noves tecnologies: no és suficient tenir només bones idees, sinó que sempre es necessita paral·lelament la resposta tècnica per implementar aquesta idea innovadora.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Especialista en ciberseguretat.**
- **Enginyer/a de dades i científic/a de dades.**
- **Desenvolupador/a de programari (fons –backend–, front –frontend– i pila completa –full-stack).**
- **Enginyer/a de la computació al núvol.**
- **Professional de les TIC.**
- **Expert/a en IA i aprenentatge automàtic (machine learning).**
- **Tècnic/a en tecnologies emergents:**
 - La realitat augmentada (AR).
 - La realitat virtual (VR).
 - La internet de les coses (IoT).
- **Indústria 4.0: figures relacionades amb l'automatització i la robòtica.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Especialitzacions tècniques:

- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Intel·ligència artificial.
- Big data i ciència de dades.
- Llenguatge de programació.
- Contingut digital.
- Màrqueting digital i comerç electrònic.
- Portals web i xarxes socials.
- Enginyeria de xarxes i administradors de sistemes.
- Cadena de blocs (blockchain).
- Computació al núvol (desenvolupament i gestió d'infraestructures al núvol).
- Internet de les coses.
- Internet industrial.
- Realitat augmentada i virtual.
- Impressió 3D.
- Control numèric computeritzat.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques.
- Ofimàtica i TIC.
- Organització i recuperació de la informació.
- Resolució de problemes tècnics.

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física. Sobretot ser conscients i respondre a la dependència tecnològica i a l'elevada interacció digital de les persones.

Coneixements jurídics:

- Llei orgànica de protecció de dades.
- Normativa internacional de comunicacions i de ciberseguretat.
- Normativa sobre seguretat informàtica.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, capacitat analítica, creativitat, autonomia, ètica professional, treball en equip, empatia, gestió de temps i recursos, identificació i resolució de problemes, gestió de projectes, anàlisi i cerca de solucions, iniciativa, organització i planificació de tasques, proactivitat, polivalència, responsabilitat i control de l'estrès.

RECOMANACIONS:

Formació contínua: mantenir-se actualitzats amb les últimes tendències i tecnologies a través de formació contínua i certificacions.

Catàleg formatiu: s'hauria d'agilitzar el procés d'actualització del catàleg formatiu del SEPE i del Consorci per a la Formació Contínua. Es viuen moments en els quals es busca la immediatesa, que es veu encara més accentuada al món de les TIC, motiu pel qual en aquest àmbit les accions formatives han d'anar al ritme de la demanda social, si no, s'arriba tard.

Transversalitat: desenvolupar habilitats transversals com la resolució de problemes, el treball en equip i la comunicació.

Inversió: invertir en programes de formació interna per capacitar els empleats i empleades en noves tecnologies.

Flexibilitat: fomentar un entorn de treball flexible i atractiu per retenir talent.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i les entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D'INFORMÀTICA I COMUNICACIÓ

El sector de les TIC està en expansió constant, amb una demanda creixent de professionals formats en noves tecnologies i competències digitals. Les institucions educatives estan adaptant les seves ofertes formatives per cobrir aquestes necessitats, mentre que el mercat laboral ofereix oportunitats prometedores amb bones condicions laborals. No obstant això, els professionals han de mantenir-se actualitzats i preparats per als desafiaments continus del sector.

Les empreses tecnològiques, així com les d'altres sectors que estan adoptant noves tecnologies, són els principals actors que fomenten l'ocupació d'aquests professionals. Àrees com la intel·ligència artificial, el big data, la ciberseguretat i el desenvolupament de programari són especialment sol·licitades. A part de les competències tècniques, les empreses valoren també habilitats com la resolució de problemes, el treball en equip i la comunicació efectiva. El coneixement de metodologies àgils i eines de col·laboració també són molt valorades.

La ràpida evolució tecnològica fa que la formació contínua sigui essencial per als professionals del sector.

I, finalment, cal afegir que hi ha una bretxa de gènere significativa, amb una menor presència de dones en les professions TIC. S'estan implementant iniciatives per promoure la diversitat i la inclusió en aquest sector.

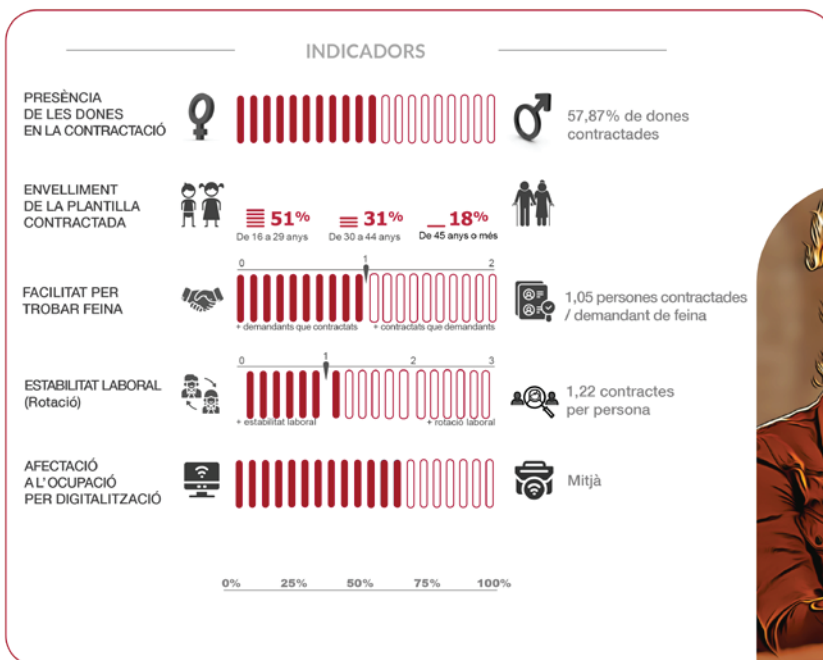
COMERÇ I MÀRQUETING

L'àmbit del comerç i el màrqueting es troba immers en la societat digitalitzada i de consum, en plena globalització. Aquest sector presenta una evolució notable, ja sigui la seva actual presència virtual o els ritmes accelerats de producció i de canvis constants per generar la novetat, ja que es produeix en passat, l'anomenat producte únic. Un altre factor que cal tenir en compte són les xarxes socials, que es converteixen en la nova eina de màrqueting i publicitat.

Segons les previsions dels experts, estem en un moment de transformació digital i tot allò relacionat amb aquest sector és present en el desenvolupament de les empreses.



“L’era digital transforma completament les formes de vendre els productes i la seva promoció. Si no volem patir pels nostres llocs de treball, hem d’estar actualitzats i formats. El comerç i el màrqueting d’avui són digitals, les altres versions acabaran quedant per a la història. Les plataformes en línia i les xarxes socials marquen el ritme i la tendència del mercat.”

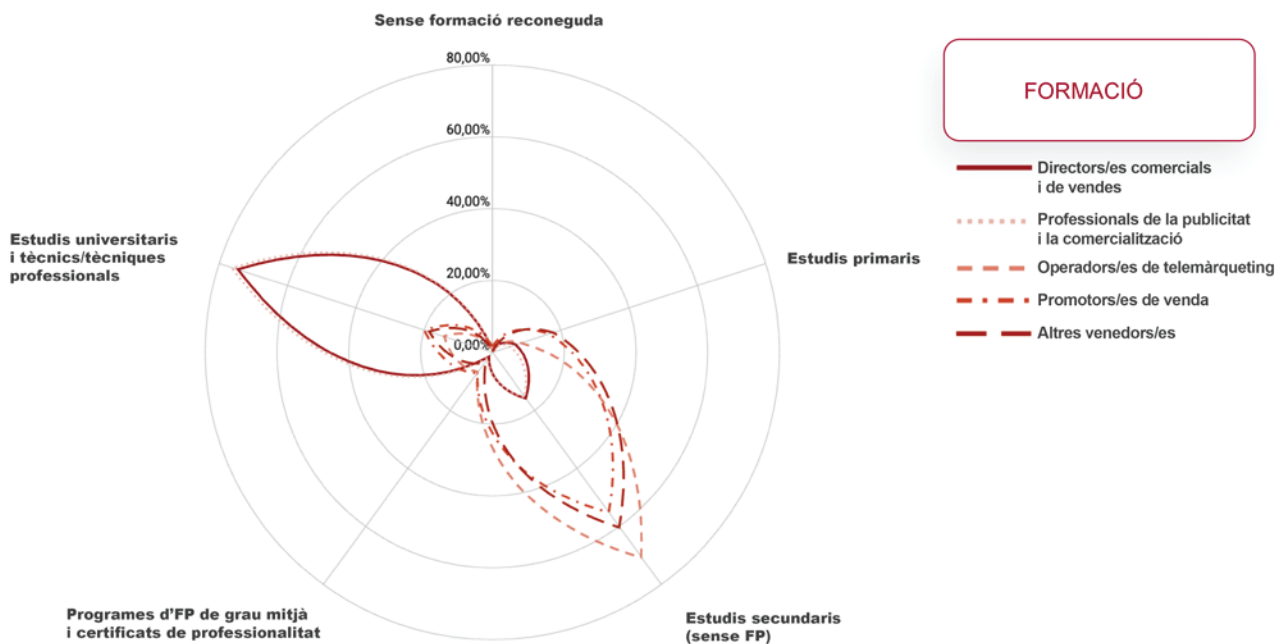
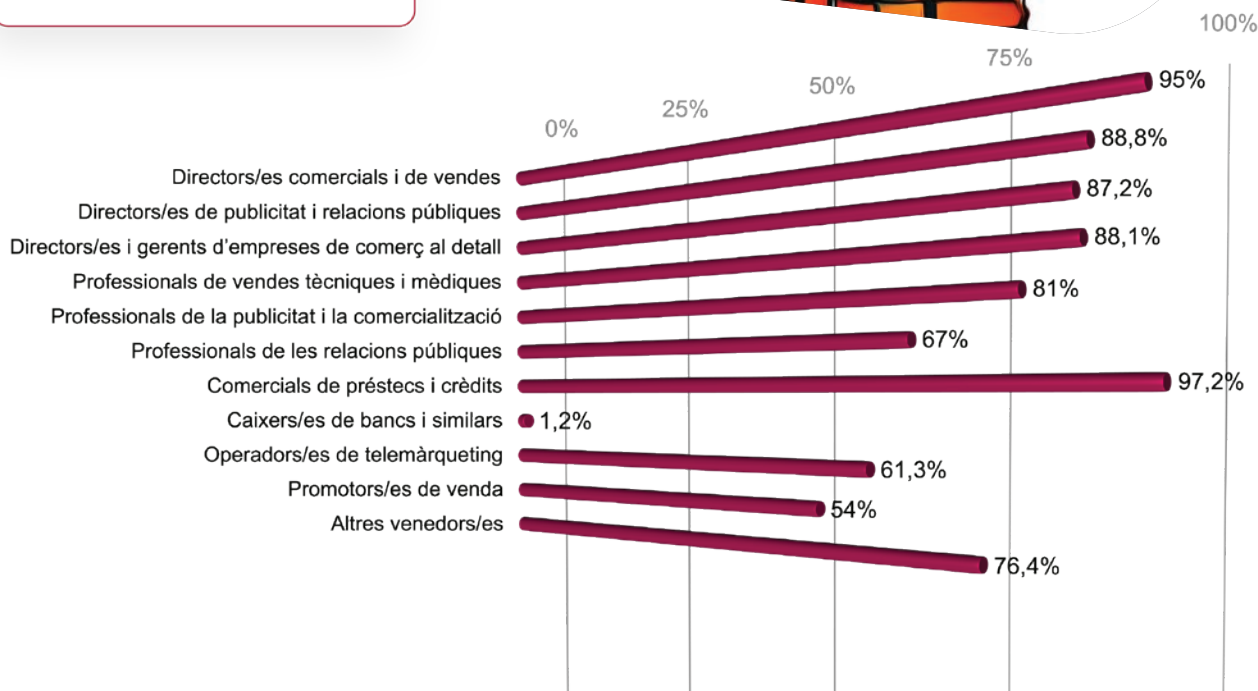


Laia, 36 anys, treballa com a tècnica de xarxes socials, màrqueting i comerç digital, d'origen espanyol, amb un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Digitalització:

- La digitalització també evoluciona i cal fer-li un acompanyament progressiu. Afecta la manera de treballar, ja que és la principal eina de cara a les necessitats de la clientela.
- Perillen determinats llocs de treball. Per exemple, comença a desaparèixer la figura del caixer o caixera. Cada vegada hi ha més caixes d'autocobrament. Ara una persona pot controlar deu caixes amb aquest nou sistema.
- Les grans empreses estan preparades i, fins i tot, marquen tendència, però les petites i mitjanes empreses es queden enrere.

Qualitat de l'ocupació:

- Condicions laborals precàries.
- Salaris baixos.
- Sobrecàrrega de feina.
- Jornades desproporcionades; no hi ha conciliació laboral i familiar.
- La salut mental (ansietat, depressió i estrès).

Formació:

- Falta una profunda formació innovadora i de qualitat per professionalitzar el sector.

Màrqueting:

- Abans era més elaborat físicament i/o materialment (per exemple els decorats d'una botiga).

OPORTUNITATS

Suport legislatiu:

- La necessitat d'una representació legal de referència per vetllar pels drets laborals.
- Millora de les condicions laborals.

Innovació:

- Les noves estratègies de comerç i de màrqueting per donar resposta a les noves necessitats socials.

Digitalització:

- Les tasques passen de ser manuals a ser 100 % digitals.
- S'ofereix al client o clienta tot de manera mecànica i personalitzada.
- Les noves tecnologies agilitzen i faciliten la feina, per exemple en la localització dels productes.
- Millora la qualitat del servei.

Formació:

- La mecanització suposa reinventar-se i/o formar-se sobre aquest aspecte, sobretot, per a la digitalització.

Professionalitzar el sector:

- Per incentivar l'ocupació i les seves condicions laborals, i, de retruc, millorar la qualitat del servei que s'ofereix.
- Per vetllar per la promoció interna.
- Per rebre acompanyament per part de l'empresa a l'hora de realitzar les tasques laborals..

Màrqueting:

- Ara les campanyes de màrqueting són virtuals, es potencien les xarxes socials.
- Més visibilitat en línia que físicament.

Sostenibilitat:

- Tenint en compte les noves tendències comercials, la generalitzada virtualitat del consum pot generar un estalvi energètic, ja que van desapareixent complements físics que abans s'utilitzaven per a la publicitat i el màrqueting. .

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit del comerç i màrqueting:

Nova publicitat: els maniquins desapareixeran; sorgeixen les imatges i/o els vídeos fets amb intel·ligència artificial.

Marques: les marques de luxe, per exemple Louis Vuitton, realitzen més campanyes de màrqueting que Inditex, a la qual no li cal perquè la marca es ven per si mateixa.

Nous models: el comerç de la ciutat de Barcelona va dirigit al model turístic que es té o es busca. Si observem el centre de la ciutat al llarg dels anys, cada vegada hi ha més botigues de roba i calçat, sense oblidar la gastronomia. Un clar exemple que plasma aquesta realitat és la futura desaparició de l'FNAC del Triangle de Barcelona, que serà substituït per un Lefties.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Personal qualificat en venda en línia i comerç electrònic.**
- **Gestor/a de xarxes socials (community manager).**
- **Gestor/a de cadenes de valor.**
- **Responsable de clientela per segments.**
- **Analista i gestor/a de canvis.**
- **Director/a de projecte.**
- **Mànager.**
- **Videògraf/a (creador/a d'audiovisuals).**
- **Director/a de recerca i desenvolupament.**
- **Director/a comercial i de vendes.**
- **Creador/a de continguts digitals (influencer).**

NECESSITATS FORMATIVES:

Comerç: coneixement de pressupostos i comptabilitat, disseny i gestió de campanyes de comerç electrònic, prospecció comercial i venda digital, fidelització de clientela al comerç electrònic, plataformes específiques en línia de compra i venda, coneixement de l'entorn, coneixement del material (tèxtil, sabates i complements), coneixements cosmètics, coneixements de perfumeria, imatge personal, atenció al client, treball de camp d'investigació comercial, negociació comercial, intel·ligència de negoci (business intelligence —BI—) en la gestió comercial i l'entrenament empresarial.

Màrqueting: anàlisi de dades (big data), desenvolupament de pàgines web, anàlisi de mercats i segmentació de clientela, xarxes socials i disseny de mercat electrònic multiproveïdor (marketplace), posicionament SEO, màrqueting de buscadors (SEM i SEO), investigació de mercats i màrqueting, disseny i gestió de campanyes de màrqueting, posicionament digital de la marca, estratègies de captació i fidelització de clientela a través de les xarxes socials, psicologia comercial, publicitat per emplaçament de producte (product placement) i màrqueting digital.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Cerca i avaluació de la informació per Internet.
- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Ofimàtica: processador de textos, presentacions, fulls de càlcul i base de dades (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, assertivitat, assimilació de textos tècnics i normatius, autonomia, autoaprenentatge, coordinació d'equips, creativitat, gestió de projectes, direcció d'equips, habilitats de comunicació, lideratge, orientació a la clientela, responsabilitat i polivalència.

RECOMANACIONS:

Formació: la formació a l'empresa hauria d'estar pactada un 50 % amb l'RLPT (representació legal de les persones treballadores).

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'interior de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE COMERÇ I MÀRQUETING

El gran repte del comerç i el màrqueting és anar al mateix ritme del consum accelerat, cada vegada més virtual, de la societat. La població busca productes únics i de manera instantània. La globalització, acompanyada del procés de digitalització, ha transformat el model comercial i, de retruc, la promoció de productes a través de la publicitat digital. Les xarxes socials són ara les protagonistes en aquest sector.

L'era digital implica canvis tant socials com laborals a la vida de les persones, amb la qual cosa, un reforç formatiu per respondre a les noves necessitats de les ocupacions afectades serà clau per millorar-ne la qualitat.

SEGURETAT

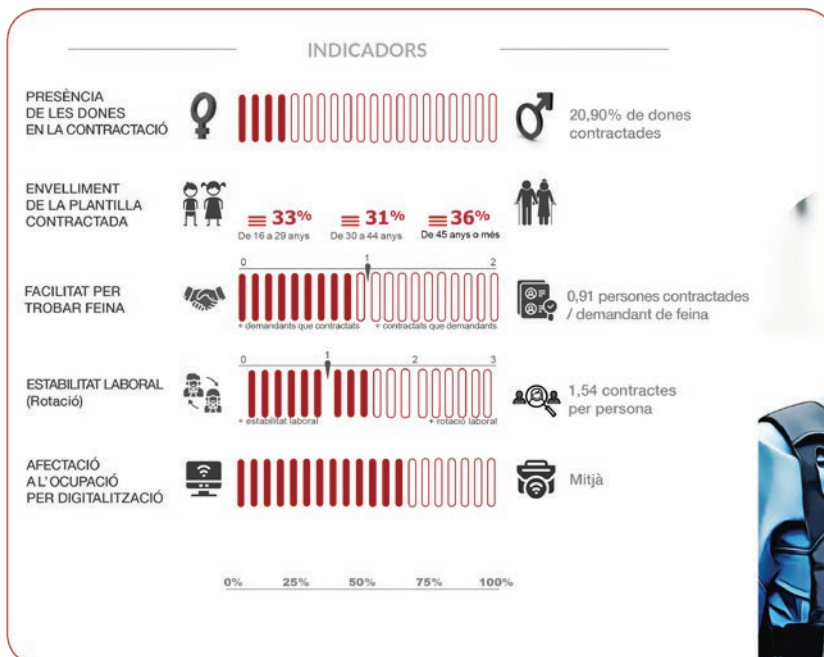
La seguretat és un sector emergent i de primera necessitat, ja que és una garantia per mantenir l'ordre públic i la bona convivència. Està ramificada en aeroports, ports, estacions de tren, d'autobús, supermercats, centres comercials i aparcaments, entre d'altres.

Col·labora amb la seguretat pública, per exemple, en casos d'emergència els professionals de les empreses privades actuen seguint les indicacions dels vigilants de les empreses públiques.

Un dels principals problemes és la falta de professionals. Les condicions laborals no són atractives i aquest és un dels detonants que fa que a les persones no els resulti un sector atractiu per treballar-hi. Per cobrir aquesta falta de professionals les empreses van a buscar persones treballadores d'altres punts del territori, sigui de Catalunya o de la península,

on no sigui tan patent la necessitat de personal. De moment les empreses no estan practicant les contractacions en origen. La formació és un dels reptes del sector; el que s'hauria de fer és potenciar-la i utilitzar-la com a palanca de canvi perquè minvés la precarietat del sector.

“Les empreses del sector se saben adaptar als canvis. És un sector on hi ha moltes licitacions. Aquesta forma de cobrir els serveis provoca que moltes empreses no inverteixin en formació per a les persones treballadores, les quals, posteriorment, seran subrogades en altres empreses.”

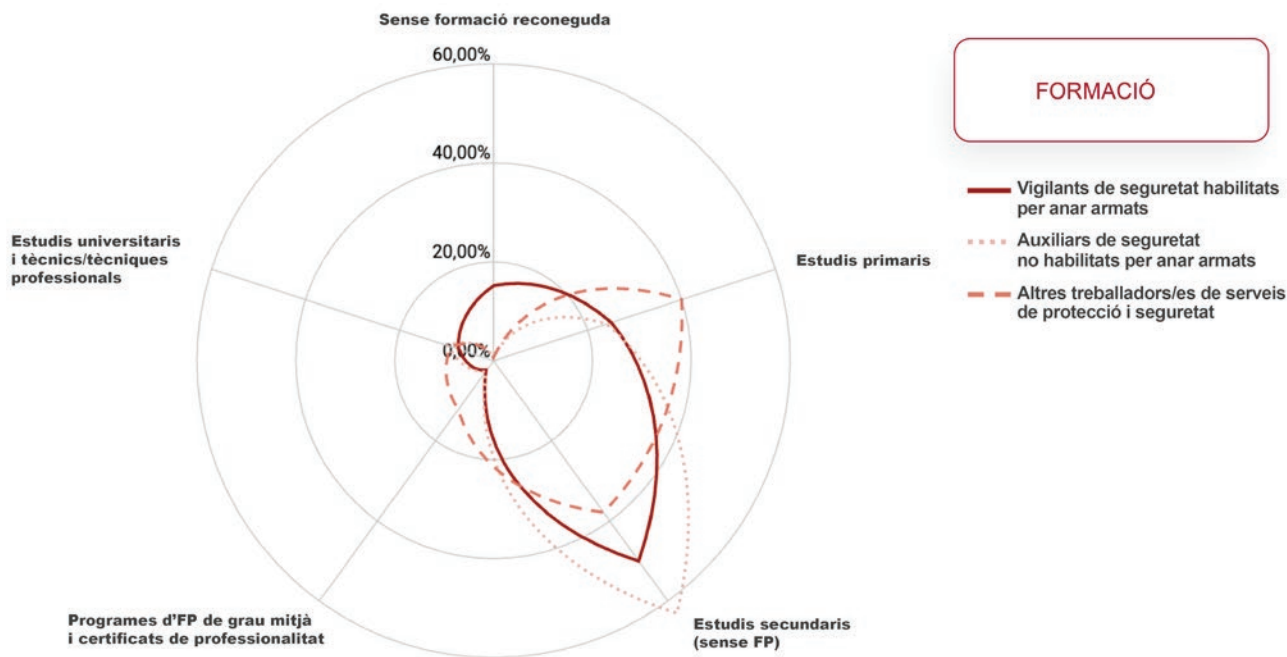
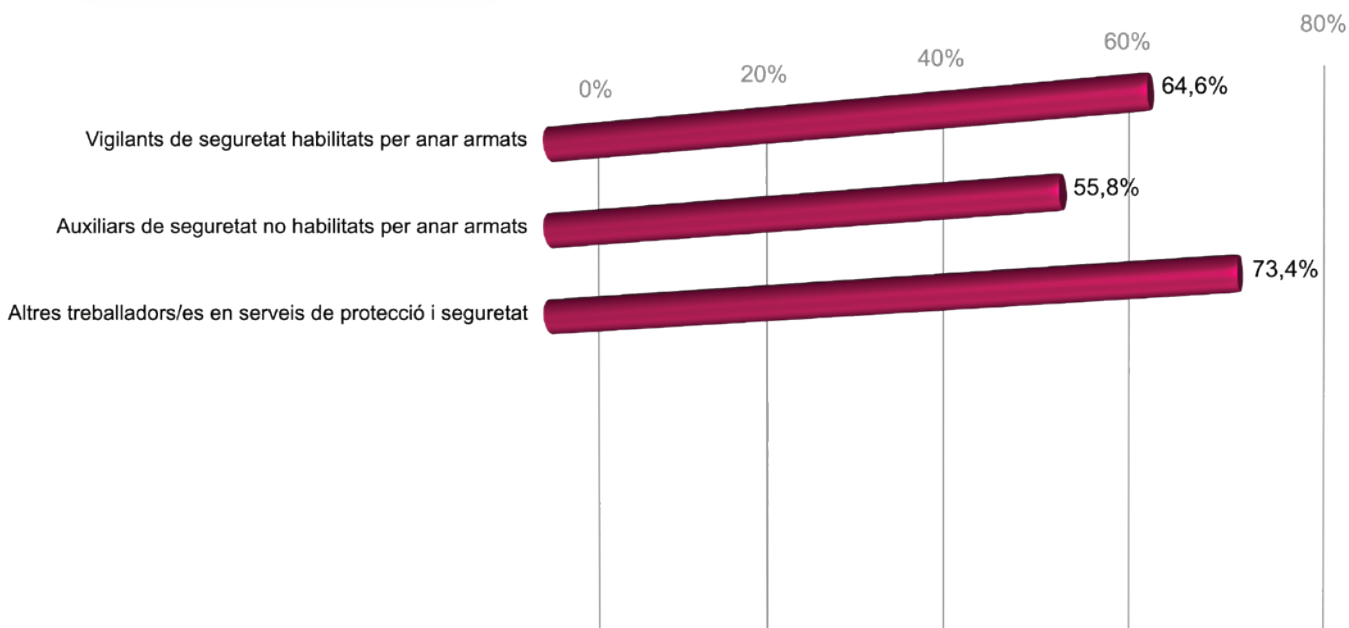


José, 43 anys, treballa com a auxiliar de seguretat no habilitat per anar armat, d'origen espanyol, amb un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Sector masculinitzat.
- Fusió entre empreses: format per grans, mitjanes i petites empreses. Possible desaparició de les petites i mitjanes empreses, ja que les grans empreses tenen poder i capacitat per absorbir-les.

Qualitat de l'ocupació:

- Condicions laborals poc atractives. Aquest fet propicia que les persones no vulguin treballar-hi.
- Poca estabilitat laboral: en algunes de les divisions en que es ramifica la seguretat privada hi ha molta rotació de personal. Hi ha un volum important de treballadors i treballadores que només treballen en certs períodes de l'any.
- Poca possibilitat de promocionar.

Digitalització i noves tecnologies:

- Armes de doble tall, que també poden comportar la pèrdua/destrucció de determinats llocs de treball.

OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- La formació contínua és una eina més que necessària per poder incentivar i motivar les persones treballadores i millorar la qualitat del servei.
- Hi ha una cultura de les persones treballadores de fer ús dels permisos individuals de formació (PIF). També les empreses faciliten que les persones treballadores en facin ús.
- El fet que per poder exercir com a vigilant de seguretat privada hagi de disposar d'una acreditació oficial és un al·licient per professionalitzar el sector.

Titulacions i perfils professionals:

- L'expedició de determinats certificats per poder exercir evita que les empreses elaborin contractacions en frau de llei. En cadascun d'aquests certificats consten les dades de les persones, per tant, no es podran fer contractacions de persones en situació irregular.

Digitalització i noves tecnologies:

- Constant millora dels sistemes de seguretat als aeroports.
- Incentiu per a la professionalització de les persones treballadores. Perfil més tècnic i conèixer aquestes eines per poder desenvolupar amb eficàcia les seves funcions.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Coordinador/a de seguretat d'esdeveniments.**
- **Especialista en seguretat d'IoT (internet de les coses).**
- **Operador/a de drons de seguretat.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: atenció a la ciutadania; control d'accessos i plans d'emergència; consciència multicultural; defensa personal: tècniques de protecció (ofensives i defensives); explosius, armament i tir; mètodes de vigilància, plans d'emergència i evacuació, i tècniques d'observació: patrons de conducta sospitosa, tècniques de reacció davant de comportaments conflictius i agressius, tècniques per detectar amenaces per a la seguretat i el terrorisme en centres públics, i detecció d'explosius.

Formacions obligatòries per al lloc de treball:

- Targeta d'identitat professional de vigilants de seguretat i especialitats, caps i directors i directores de seguretat i detectius i detectives privats.
- Divisió aeroportuària: certificació de vigilants de seguretat expedida per per l'Agència Estatal de Seguretat Aèria (AESA).
- Certificats específics: C1, per a seguretat aeroportuària; C2, operador o operadora d'equips de raigs X per a la inspecció d'equipatge de mà, objectes transportats, equipatge de bodega i provisions a bord i subministres; C3a, seguretat de la càrrega i correu, i C3b, inspecció de la càrrega correu mitjançant els equips de raigs X.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Resolució de problemes tècnics.
- Tractament de la imatge digital.
- Ofimàtica: processador de textos, presentacions, fulls de càlcul i bases de dades.

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Conceptes de jerarquia normativa.
- Menors en conflicte amb la llei.
- Normativa antiincendis i evacuacions. Prevenció d'incendis.
- Normativa sobre la detenció de persones.
- Normativa sobre l'ús legal de la força.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: capacitat de negociació, empatia, escolta activa, gestió de conflictes, gestió de l'estrès, habilitats socials, intel·ligència emocional, lideratge, organització, assertivitat i presa de decisions.

RECOMANACIONS:

Mesures per augmentar la presència de dones al sector: aquestes mesures poden anar des de campanyes de reclutament i sensibilització a polítiques d'igualtat d'oportunitats o col·laboracions amb diferents organismes, entre d'altres.

Formació: el reciclatge de coneixements és imprescindible pels professionals d'aquest sector. Mantenir l'acreditació vigent i actualitzada és necessari per a poder exercir. Des de la Fundació Paco Puerto s'imparteix la formació necessària per a totes aquelles persones que vulguin professionalitzar-se i exercir en l'àmbit de la seguretat privada.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE SEGURETAT

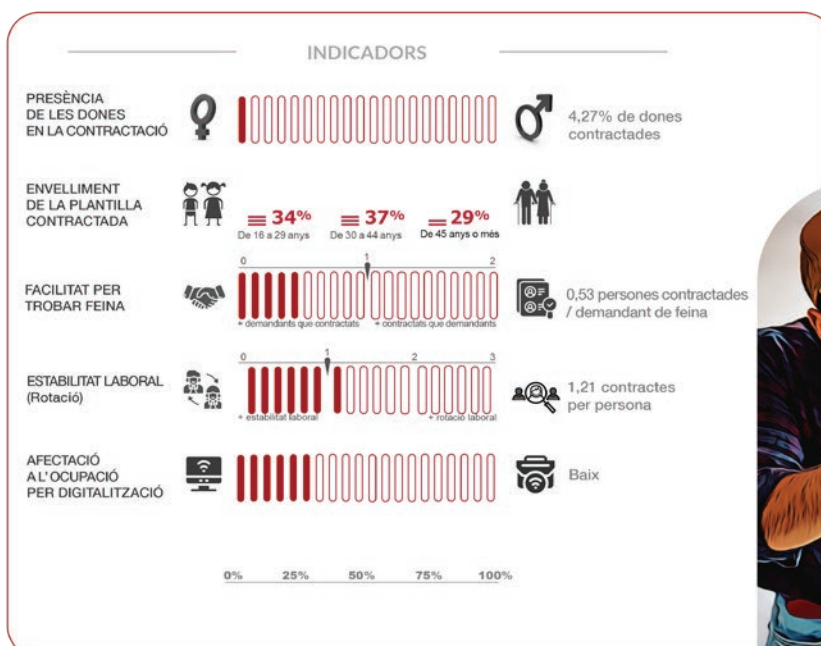
En l'àmbit de la seguretat se li presenten diferents reptes, entre els quals es troba la professionalització i la feminització. Les campanyes de sensibilització, les polítiques d'igualtat d'oportunitats i els incentius a la formació, entre d'altres, són tot el conjunt de mesures que han de prendre les administracions públiques, els centres educatius i altres agents. La seguretat privada es troba en molts àmbits i espais de la societat, per exemple, en els conflictes bèl·lics i en l'augment de la inseguretat col·lectiva, cosa que propicia que sigui un sector que vagi a l'alça. Tot i que hi hagi una forta demanda dels serveis de seguretat privada, tenint en compte que moltes empreses estan externalitzant aquest servei, hi ha una falta de professionals i costa trobar persones predisposades a treballar-hi. Les males condicions laborals del sector són una de les principals raons per les quals manquen persones treballadores. És un sector de gran rellevància. També cal tenir en compte l'estreta col·laboració i la dependència de la seguretat pública; en casos d'emergència estan sota les seves ordres.

ENERGIA I AIGUA

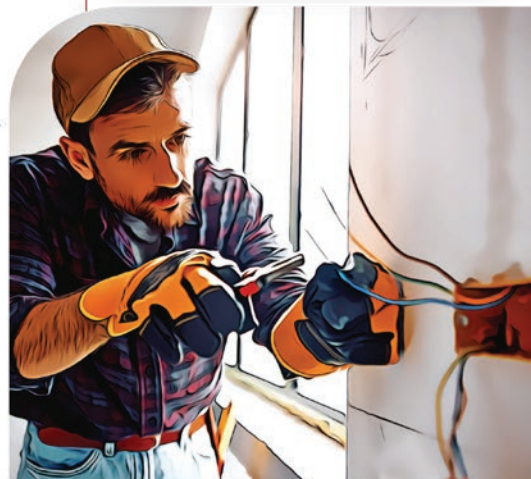
Podria semblar una paradoxa, però el canvi climàtic està afectant positivament el sector del cycle integral de l'aigua. La situació d'emergència climàtica en la qual ens trobem està servint a les empreses del sector per replantejar-se els models de negoci existents. El sector es troba en profunda transformació, la qual cosa obliga les empreses a apostar per models de negoci més sostenibles. Davant d'una situació adversa, la capacitat de resiliència i d'adaptació al canvi són vitals per a la supervivència de les empreses del sector, i, el més important, per a la cura i el respecte al planeta. Però tots aquests canvis no serien possibles sense la tasca que fan diàriament les persones treballadores, és per això que no es poden deixar de banda. Apostar per la formació dels treballadors i treballadores

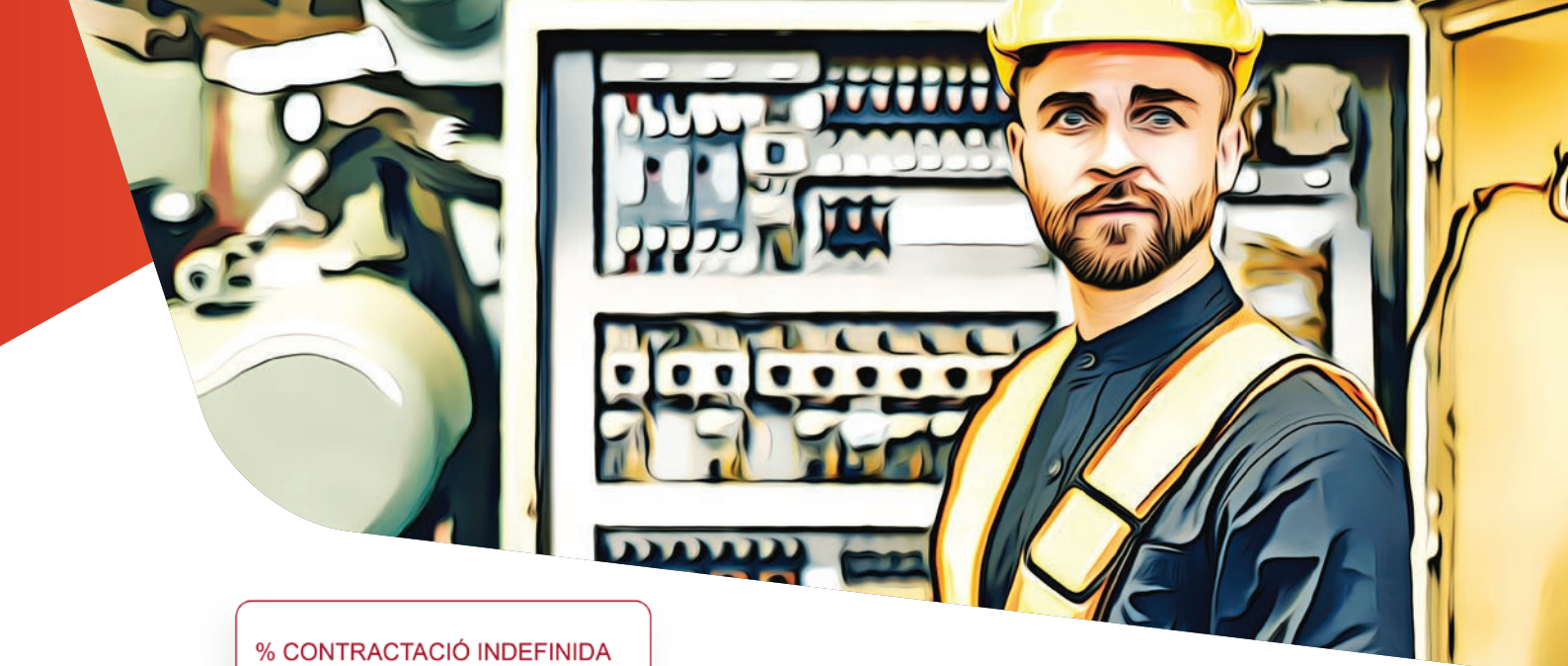
i la millora de les seves condicions laborals hauria de ser la variable amb la qual les empreses treballessin per fer front a tots aquests canvis, ja que sense la seva força la transformació del sector no serà possible.

“Els agents socials i els sindicats estan donant importància a la formació. Entre els anys 2017 i 2019 es va estar elaborant una tasca interna del sector per impulsar processos d'acreditació de competències.”

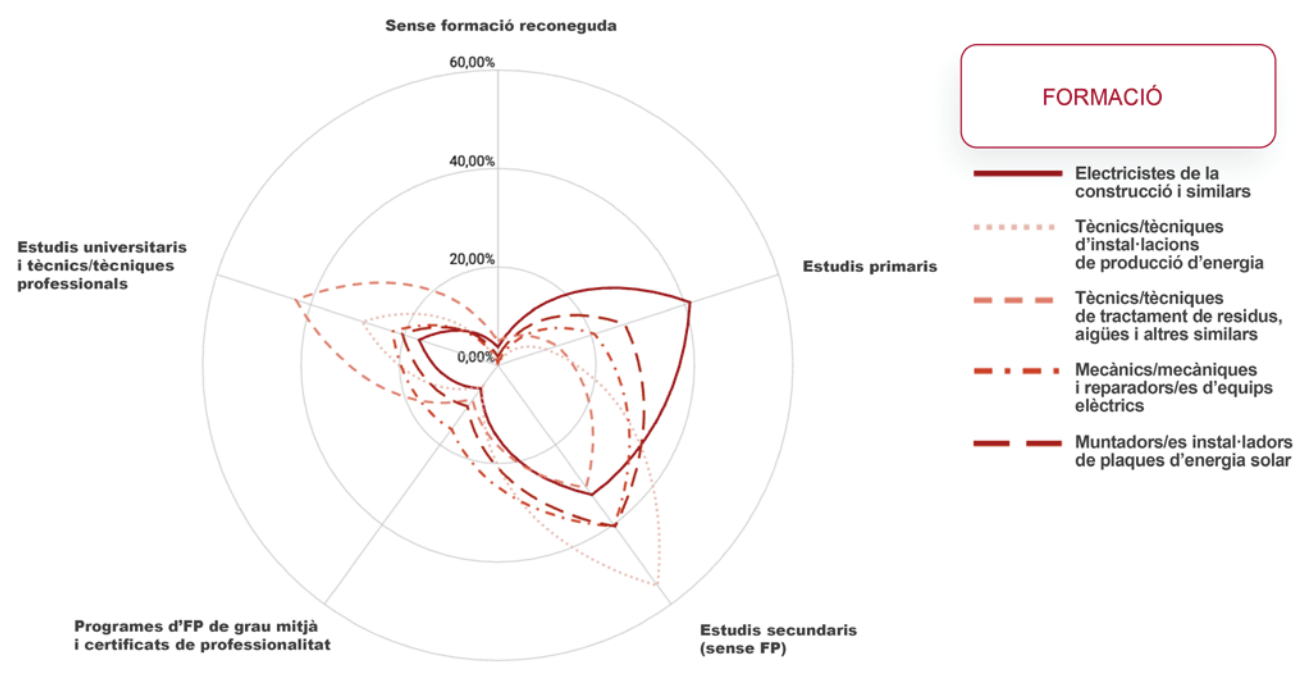
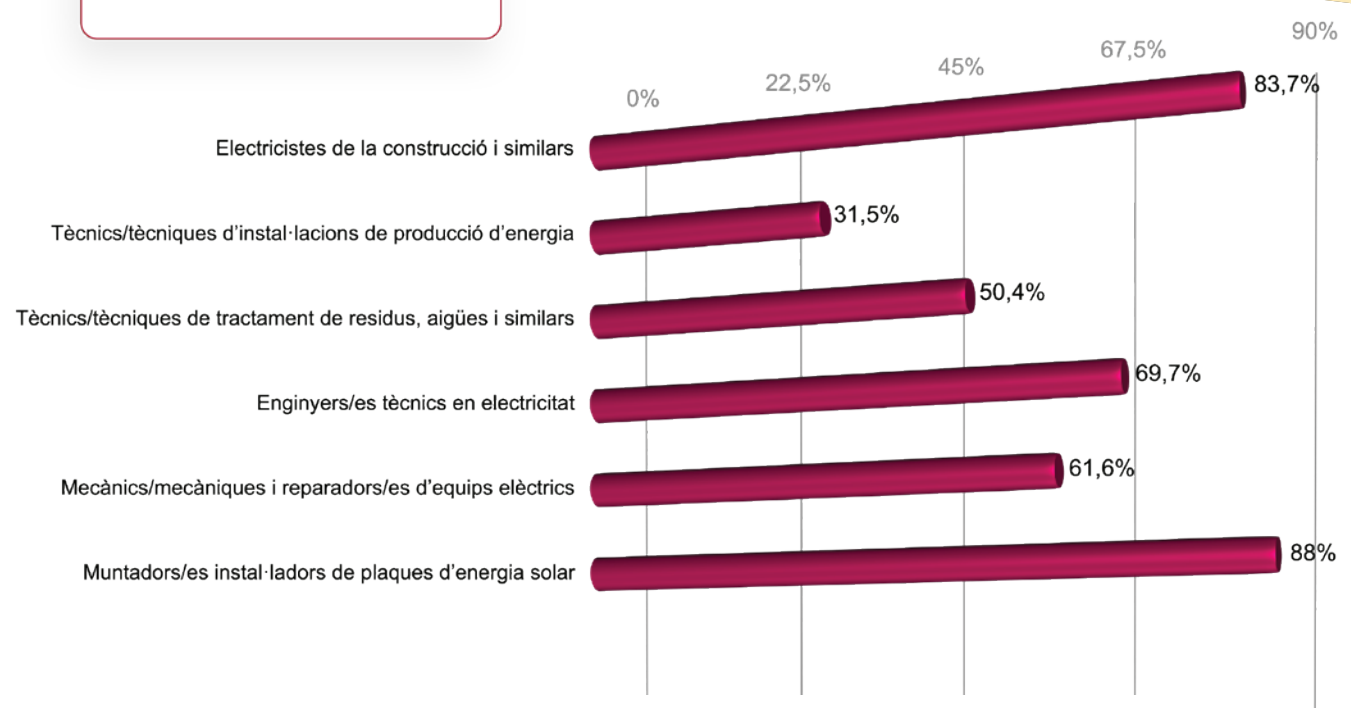


Luis Alejandro, 36 anys, treballa com a electricista de la construcció, d'origen llatinoamericà, amb un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



Amenaces i oportunitats que s'han identificat en aquesta família professional:

AMENACES

Qualitat de l'ocupació:

- Pèrdua de llocs de treball a conseqüència de la tecnologia.
- Fugida de persones treballadores cap a altres sectors amb millors condicions laborals.
- Moltes activitats van per licitacions. Ens trobem davant de contractes d'explotació massa curts que no fan més que intensificar les males condicions laborals del sector.
- Precarietat i disparitat de les condicions laborals entre les empreses del sector, i entre els treballadors i treballadores d'una mateixa empresa.
- Dificultat i disparitat entre categories professionals sobre la possibilitat d'ascendir.

Noves tecnologies i digitalització:

- Dificultats per a la desconexió digital.

Professionalitzar i formar:

- Les empreses no fan cap esforç per formar les persones treballadores que passen subrogades cada cop que s'acaba una licitació.
- Falta de professionalització de les persones treballadores.
- Com a regla general, les empreses del sector no disposen de plans de formació. Diferències entre les grans i les petites empreses; és en aquestes últimes on hi ha més falta de plans de formació.



OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- Acollida d'alumnat en pràctiques. Per als/les estudiants és una oportunitat per entrar al mercat de treball. És molt important que les empreses no abusin d'aquesta modalitat per a cobrir llocs de treball estructurals dins de l'organització.
- Noves titulacions relatives a ocupacions d'especial notorietat: operador/a de planta EDAR/ETAP; operador/a de xarxa d'aigua potable i encarregat/da d'instal·lacions.

Qualitat de l'ocupació:

- Promet estabilitat laboral, però aquesta hauria d'anar acompanyada d'una millora de les condicions laborals.
- No hi ha sobrequalificació femenina ni tampoc masculina.

Digitalització i noves tecnologies:

- Automatització i digitalització de les instal·lacions: les persones treballadores cada vegada hagin de disposar d'un perfil competencial més tècnic.

Situació d'emergència climàtica:

- Augment de les inversions: millora de les condicions sociolaborals de les persones treballadores.
- Sector que està en auge i en plena transformació a conseqüència de la situació d'emergència climàtica.
- Per a combatre la sequera s'està treballant per un major aprofitament de les aigües residuals, i, per una modernització i construcció de noves instal·lacions.

Nou contingut en els Cicles Formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de l'energia i aigua:

Remunicipalització de l'aigua: la privatització del cicle integral urbà de l'aigua. Actualment a Catalunya se situa al 20 %. Cada vegada hi ha més ajuntaments que opten per recuperar-ne la gestió; es poden plantejar models més transparents i participatius, com ara plantejar noves fórmules de gestió.

Col·laboracions entre empreses de diferents sectors: acord de col·laboració entre Vodafone i Aquila. Es va pactar que Vodafone connectaria els comptadors d'Aquila a través de la nova digitalització de la internet de les coses (IoT). Els usuaris i usuàries d'Aquila podran tenir un servei de lectura telemàtica, així podran disposar d'una major transparència i coneixement sobre l'ús, la gestió i l'eficiència de l'aigua.

Projecte Estratègic per la Recuperació i Transformació Econòmica PERTE de digitalització del cicle de l'aigua: té la previsió de generar 3.500 llocs de treball de qualitat a les diferents àrees (enginyeria, tractament de dades, ciència i telecomunicacions). Entre altres inversions que preveu el PERTE, es destaca la de Catalunya a les conques internes de la Tordera II i el Foix.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Les noves ocupacions tenen una estreta relació amb la programació, la gestió telemàtica, l'automatització dels llocs de treball i les energies renovables:

- **Operador/a de sistemes de reg automatitzat.**
- **Auxiliar de sistemes de recol·lecció de l'aigua de pluja.**
- **Ajudant/a en programes de conservació de l'aigua.**
- **Tècnic/a en instal·lació i reparació d'equips d'aigua.**
- **Especialista en adaptació al canvi climàtic.**
- **Especialista en gestió de recursos hídrics.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: automatisme i control de les estacions de l'aigua, funcionament de les estacions de bombeig d'aigües residuals, maneig d'equips de soldadura i maneig d'equips electromecànics, treballs en altura, sensibilització mediambiental, residus tòxics i riscos biològics i químics.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu.
- Cerca i avaluació de la informació per Internet.
- Ciberseguretat i protecció de dades.
- Identificació de les necessitats i respostes tecnològiques.
- Resolució de problemes tècnics.

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Normativa mediambiental i de residus perillosos.
- Ordenances municipals de residus.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades:: anàlisi de problemes i presa de decisions, assimilació de textos tècnics i normatius, gestió de conflictes, organització, responsabilitat i treball en equip.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a l'electricitat amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i de fora del territori.

Humanitzar els llocs de treball: davant de tots aquests canvis, les empreses haurien de posar la persona treballadora al centre. Professionalitzar-la i vetllar en tot moment per les seves condicions laborals.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D' ENERGIA I AIGUA

El cicle integral de l'aigua està en expansió i transformació a conseqüència de la greu crisi climàtica en la qual ens trobem immersos. És una tendència en creixement la remunicipalització de la gestió del cicle integral urbà de l'aigua, és a dir, que siguin els ajuntaments els competents de la gestió. El fet que siguin els òrgans competents no hauria de significar contractar altres empreses perquè se n'encarreguin, és a dir, externalitzar els serveis. És un sector que es mou moltíssim per licitacions i concursos a causa del mal costum de no ser el mateix ajuntament qui, de manera directa, ho gestioni. Quan s'externalitza un servei, està més que constatat que les relacions laborals perillen, hi ha una pèrdua de control de les persones treballadores i aquest fet provoca una minoració de les seves condicions laborals. El sector actualment es troba que ha de fer front a diversos reptes, a banda, del canvi constant en què socialment ja estem immersos. Professionalitzar a les persones treballadores és un gran repte. Interposar a la persona treballadora en el centre i que qualsevol proposta de canvi es prengui tenint en compte la figura del treballador/a hauria de ser vital.

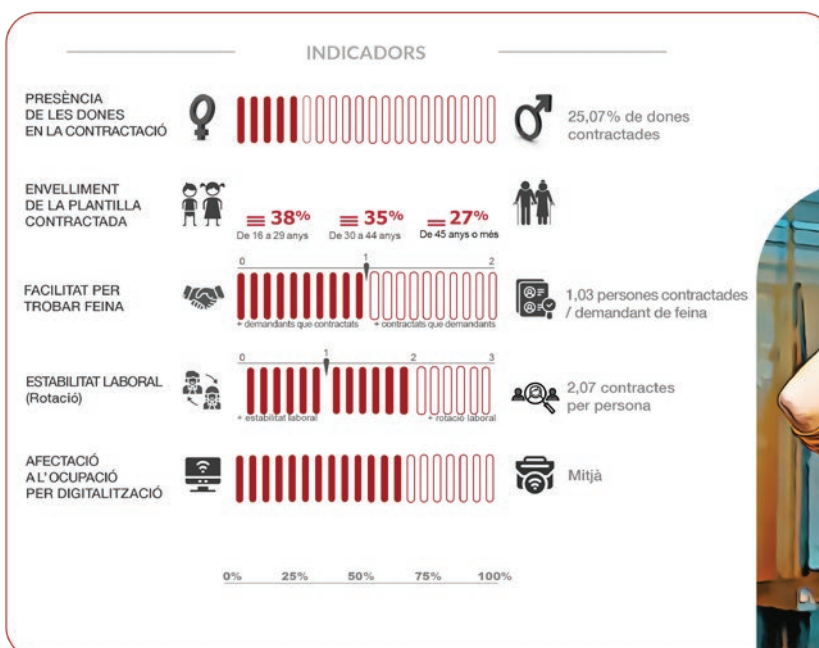
FABRICACIÓ MECÀNICA

El metall és un material que conserva intactes les seves propietats malgrat que passin els anys. Aquesta propietat que té el metall ha impulsat que la indústria metal·lúrgica sigui un sector referent pel que fa a l'economia circular. Les condicions laborals del sector solen ser generalment força bones, tot i això sempre poden ser millorables. Una de les principals característiques del sector és l'elevat nombre d'ERTO que hi ha. Posar fi a aquesta pràctica és un dels reptes que té el sector, així com també feminitzar aquelles ocupacions amb més presència d'homes. Adequar la formació per a cada lloc de treball també és imprescindible per continuar amb la professionalització dels treballadors i treballadores. Es tracta d'un sector que requereix màxima concentració a l'hora d'executar les tasques, per això calen

persones molt especialitzades, cosa que fa que els processos d'adaptació siguin força lents.



“L’empresa on treballa porta bastants anys practicant l’economia circular. També cada vegada, amb el temps, s’ha anat fent més tria de les matèries primeres. El concepte d’economia circular, en els últims anys, ha anat agafant molta força.”

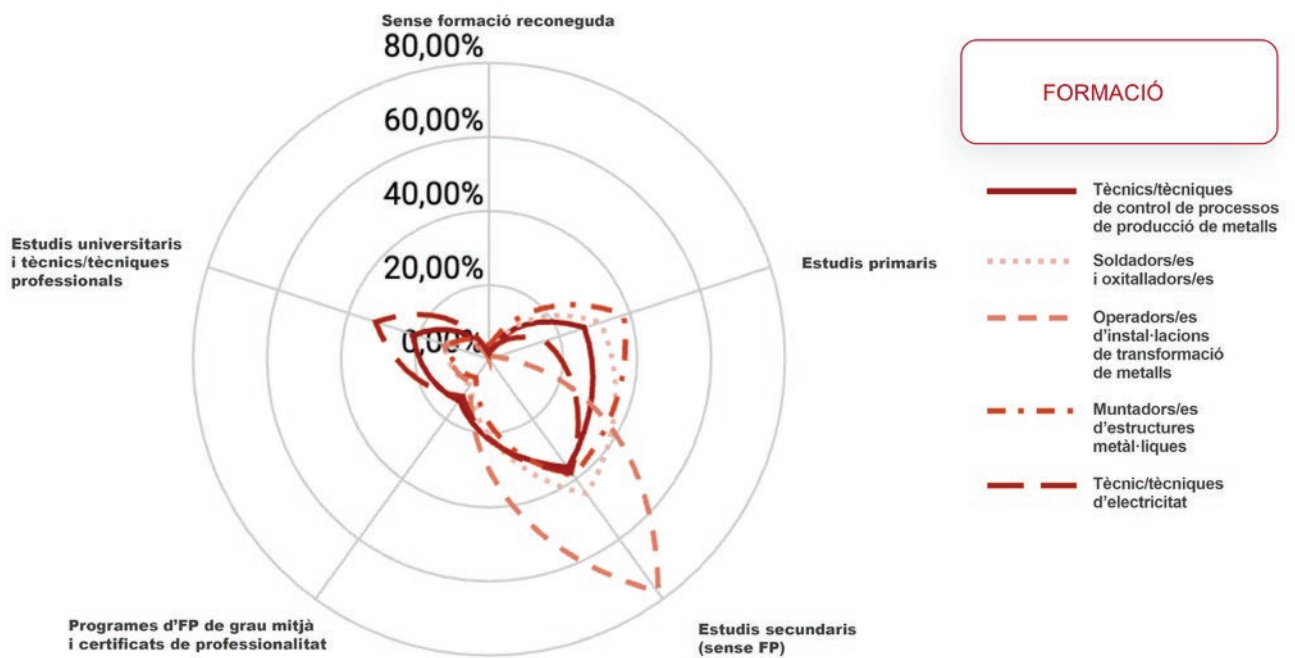
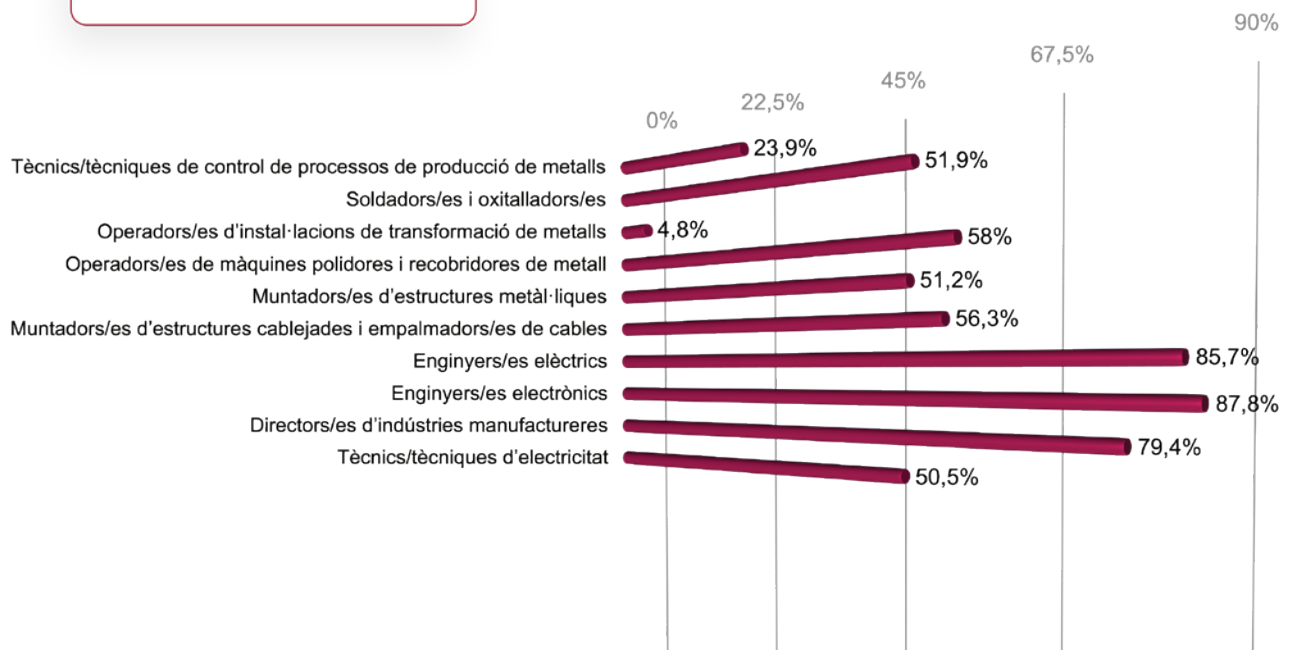


Juan Antonio, 40 anys, operari del metall, d'origen espanyol, amb un contracte temporal de menys d'1 mes a través d'una ETT.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



Amenaces i oportunitats que s'han identificat en aquesta família professional:

AMENACES

Context:

- La millora tecnològica al sector és mínima. Es treballa amb una maquinària molt antiga.

Formació:

- Falta de formació en matèria de qualitat.
- Els plans de formació de les empreses són insuficients.
- No hi ha una cultura de fer ús dels permisos individuals de treball, sinó que el que es duu a terme són canvis de torn de les persones treballadores perquè puguin assistir a les formacions desitjades.
- Pèrdua d'una figura que tutoritzi les pràctiques o que faci de mestre o mestra a les persones aprenents (noves incorporacions).

Qualitat de l'ocupació:

- L'adaptació al lloc de treball és força lenta. Llocs de treball amb molta especialització que requereixen un procés llarg per adaptar-s'hi.
- Màxima pressió sobre els treballadors i treballadores, ja que no es permet cap errada.
- Sobrecàrrega de treball. Poca contractació de personal, i sobrecàrrega del personal de què disposen amb tasques que s'haurien de repartir entre dues o tres persones. Els operaris i operàries duen a terme diverses tasques a més d'aquelles que els són assignades per la naturalesa del seu lloc de treball.
- Pèrdua de llocs de treball a conseqüència de l'automatització.
- Al sector, hi predominen les hores extraordinàries.
- Es produeixen molts ERTO que tenen una durada d'entre 1 i 3 dies.
- Certa pràctica d'externalitzar determinats serveis.



OPORTUNITATS

Context:

- Sector masculinitzat: de mica en mica s'està feminitzant. Entre les polítiques d'igualtat de gènere i els programes de sensibilització i formació s'està procurant introduir les dones en aquells espais més masculinitzats.
- Sector amb la mirada posada en la transició ecològica: canvis importants al sector. L'economia circular és al centre de la presa de decisions.

Qualitat de l'ocupació:

- Diversificació de les tasques i dels llocs de treball.
- Promet estabilitat laboral, sobretot per a aquelles persones que fa força anys que estan establertes al sector, i també és un sector de fàcil accés a condició que tinguis la formació requerida.
- Generalment, hi ha bones condicions laborals, tot i que sempre hi ha aspectes que es poden millorar.
- No disposen d'empreses de treball temporal. Contractacions realitzades directament per les empreses.
- Possibilitat de creixement dins de les empreses.
- No hi ha sobrequalificació.

Professionalitzar i formar:

- El sector s'està professionalitzant, ja que actualment per entrar a treballar s'està demanant una formació mínima d'entrada.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de la fabricació mecànica:

Pes dels productes metàl·lics: Catalunya és la comunitat autònoma amb major nombre d'establiments de fabricació de productes metàl·lics.

FIGURES PROFESSIONALS NOVES I NECESSÀRIES:

- **Especialista en sostenibilitat i reciclatge de metalls.**
- **Tècnic/a en fabricació digital i fabricació intel·ligent.**
- **Inspector/a de qualitat de producció.**
- **Operari/ària de producció.**
- **Operador/a de soldadura.**
- **Operador/a de màquina CNC (control numèric mecanitzat).**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: certificacions de materials, soldadura i marques CEE, fabricació i muntatge d'estructures metàl·liques, manteniment de robot de soldadura, nous materials, normatives de procediments (UNE EN 15614, 5817), normativa tècnica (AENOR, DIN, ISO, ASTM, etc.), soldadura (arc elèctric, materials especials d'acer inoxidable, titani, materials de plàstic i alumini, MIG, TIG, entre d'altres), sostenibilitat i bones pràctiques mediambientals, tècniques d'inspecció del metall i qualitat de les soldadures, tecnologia dels nous materials compostos i de matriceria, treball en altura, plataformes elevadores i espais confinats, i utilització de màquines i equips auxiliars (rectificadores, serres, fresadores, transpalet elèctric, pont grua i màquines diverses).

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Cerca i avaluació de la informació per Internet (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (avançat).
- Resolució de problemes tècnics (avançat).

Idiomes: anglès i alemany (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Normes i sistemes de qualitat en medi ambient i materials..
- Sistemes de gestió de qualitat ISO 9001 i ISO 14001, o el vigent a l'empresa.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, capacitat d'aprenentatge, col·laboració, gestió eficaç del temps, gestió de projectes, meticulositat, lideratge, pensament crític, proactivitat, resiliència i responsabilitat.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a l'electricitat amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i fora del territori..

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE FABRICACIÓ MECÀNICA

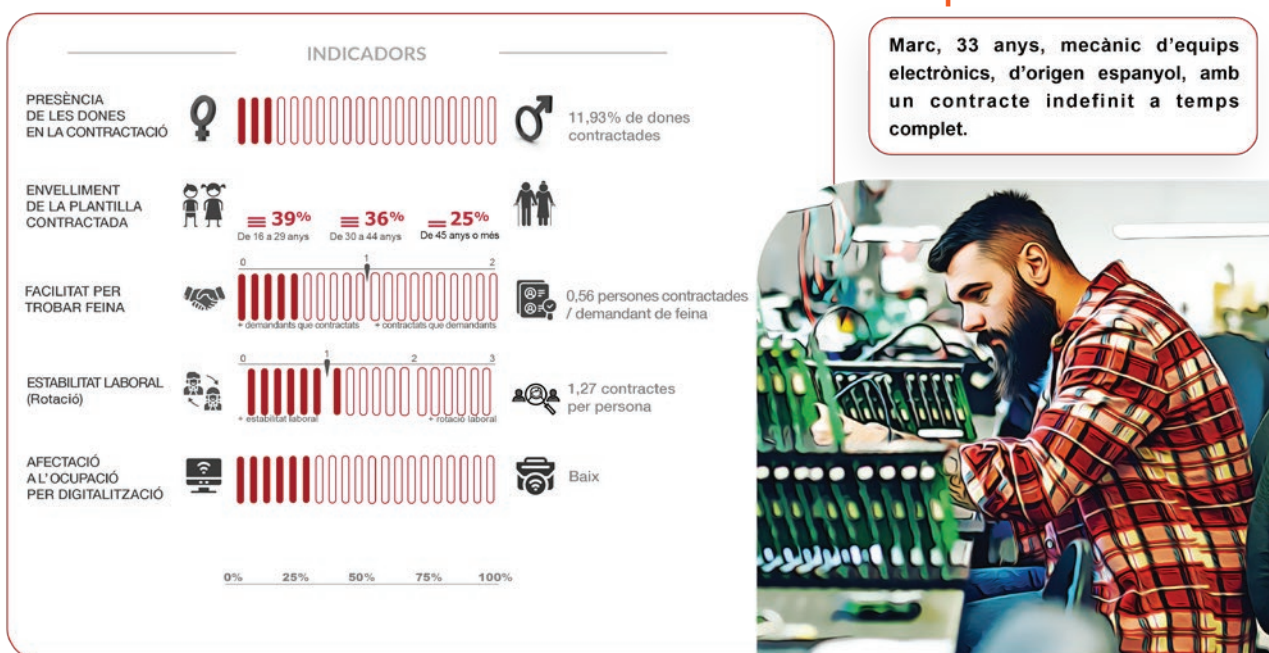
L'avenç tecnològic no és un dels punts forts del sector. S'està treballant amb maquinària molt antiga. A conseqüència de l'especialització que requereix cada lloc de treball, els processos d'adaptació són més lents. Falta una formació més ajustada per a cada lloc de treball tenint en compte la precisió que requereix cadascuna de les tasques. A grans trets, les condicions laborals són força bones, tot i que sempre hi ha aspectes de millora, per exemple les hores extraordinàries, les persones treballadores fan jornades laborals extenses, i, per altra banda, l'abundància dels ERTO (durada entre 1 i 3 dies). Un dels punts forts del sector és que està altament conscienciat amb la transició ecològica, ja que fa anys que treballa sota el model de l'economia circular.

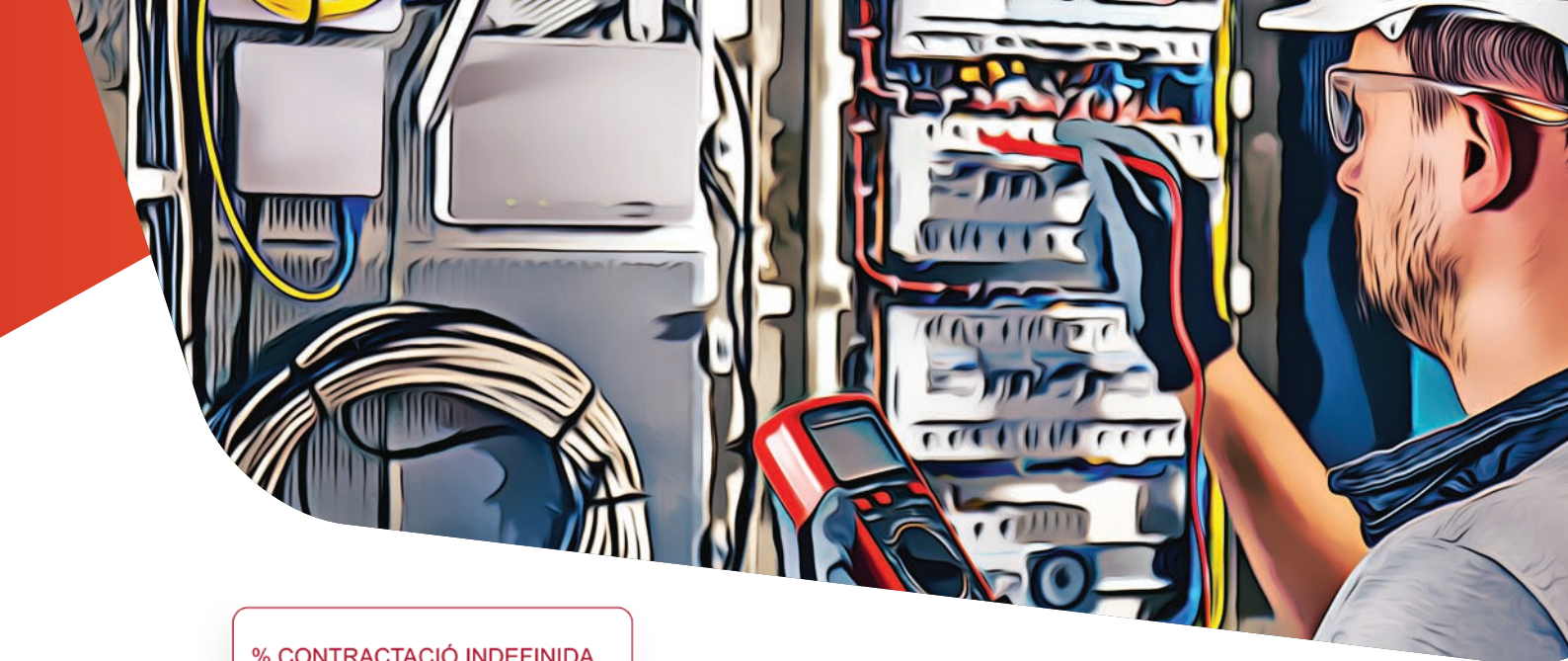
ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA

El sector de l'energia està format per grans i per petites i mitjanes empreses. En el cas de les grans empreses, estan diversificant i externalitzant cada cop més les tasques. És a dir, l'activitat principal de les grans empreses s'ha reduït a la gestió del servei, mentre que s'han externalitzat totes aquelles tasques més elementals (reparació d'avaries, manteniment i supervisió de les instal·lacions). Aquest fet està comportant que per a les ocupacions més elementals hi hagi un empitjorament de les condicions laborals: una clara diferenciació de les condicions de treball entre els treballadors i treballadores contractats per les grans empreses i els operaris i operàries, que aquestes empreses subcontracten; segregació de gènere entre les plantilles de treball; masculinització pel que fa a les ocupacions més manuals (manteniment,

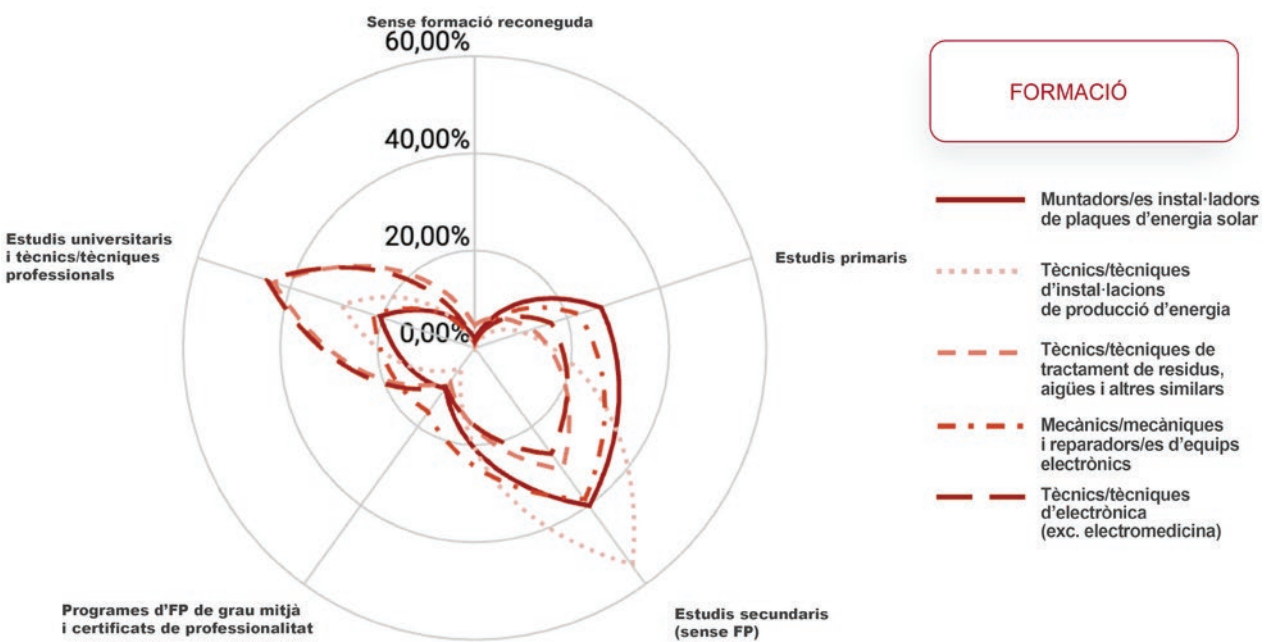
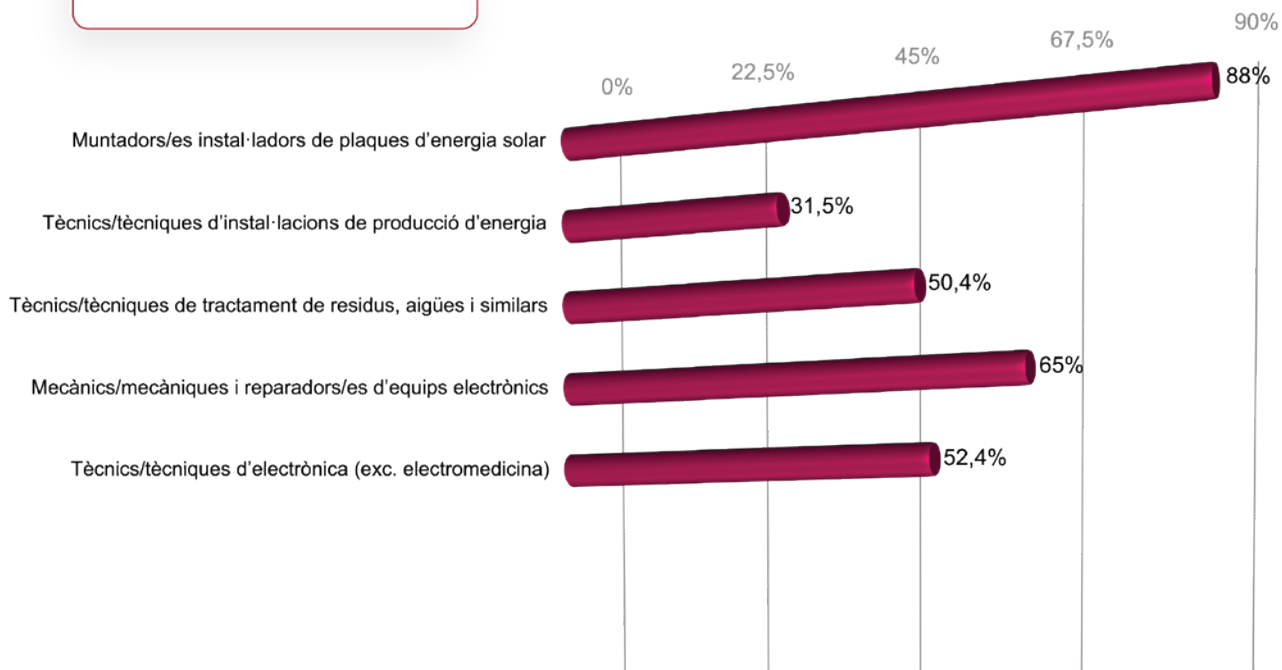
reparació, instal·lació...), i feminització a les ocupacions d'oficina (personal d'administració). Les grans empreses disposen, però, de protocols d'igualtat que poden ajudar a revertir aquesta situació.

► **“S’han produït molts canvis en el teixit productiu, però aquests canvis no sempre han tingut un impacte positiu, ja que s’han perdut molts llocs de treball al llarg dels anys. Abans l’empresa ho feia tot i ara moltes ocupacions estan externalitzades. Actualment els operaris i operàries que et venen a arreglar les avaries són treballadors i treballadores d’altres empreses.”**





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- La transició ecològica a Catalunya es troba en un estat molt embrionari. No s'estan duent a terme accions suficients.
- Hi ha diferències de condicions laborals entre els diferents punts del territori.

Qualitat de l'ocupació:

- Externalització dels serveis (reparació, manteniment, supervisió de les instal·lacions o incidències), fet que ha provocat la pèrdua de llocs de treball.
- Falta de relleu generacional: és un sector poc atractiu per a la gent jove.
- La possibilitat de promocionar dins del sector depèn molt de l'empresa.
- La sobrequalificació no es dona de la mateixa manera per a dones que per a homes ni entre categories professionals. Els llocs de treball més afectats són aquells que requereixen un perfil més tècnic i, per tant, de més formació.

OPORTUNITATS

Sector en expansió:

- Es requereix una gran inversió pel que fa a la distribució de l'electricitat. Aquest fet serà clau per tal que es generin llocs de treball relacionats directament amb la distribució d'electricitat.

Professionalitzar i formar:

- Amb la professionalització del sector, les persones treballadores adquireixen un rol més competent. Això es tradueix en un compromís més elevat amb el seu lloc de treball i, per tant, en la garantia d'una millor qualitat del servei.

Digitalització:

- Apareixen noves figures professionals amb un perfil més tècnic gràcies a la digitalització de la xarxa.
- Representa una gran ajuda a l'hora de realitzar les tasques i un avenç pel que fa a la innovació del sector..

Comunitat energètica: model per a una eficiència i un ús de l'energia millors, així com per a una integració i una participació ciutadana òptimes.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte pel que fa a la situació de l'electricitat i l'electrònica:

Comunitats energètiques: com a possibilitadores per a la creació d'ocupació, sobretot aquelles tasques més relacionades amb la gestió social i administrativa.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Tècnic/a de manteniment de xarxes elèctriques intel·ligents (Smart Grids).**
- **Tècnic/a de manteniment predictiu.**
- **Tècnic/a d'eficiència energètica.**
- **Tècnic/a en sistemes de monitoratge i control.**
- **Tècnic/a en instal·lacions elèctriques domòtiques.**
- **Instal·lador/a de sistemes d'il·luminació eficient.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: eficiència energètica, economia circular i gestió de residus, operacions d'instal·lació i manteniment d'aparells sanitaris, radiadors i aparells de climatització d'ús domèstic, sistemes d'aprofitament i reutilització d'aigües grises i pluvials, reglamentació sobre homologacions de la indústria, instal·lació de subministrament i evacuació de l'aigua, certificació de tècnics o tècniques d'atenció d'urgències i operacions domiciliàries, carnet d'instal·lador o instal·ladora de gas IMT i de gas IG-A, IG-B, IG-C, actualització de noves tècniques i materials, acreditació per a inspector o inspectora de receptors de gas, prevenció de riscos, seguretat laboral i mediambiental en la instal·lació i sistema de legalització de les instal·lacions.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Cerca i avaluació de la informació per Internet (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic).
- Resolució de problemes tècnics (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Normativa CTE (codi tècnic d'edificació).

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, assimilació de textos tècnics i normatius, coordinació amb altres persones, dinamisme, gestió de conflictes, identificació, anàlisi i solució de problemes, orientació al client o clienta, polivalència, puntualitat i responsabilitat.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a l'electricitat amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i fora del territori.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D' ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA

El sector de l'energia està en canvi constant. Cada cop hi ha més normativa que va endurint i sancionant aquelles empreses que no estan adoptant unes bones pràctiques i que són contràries al respecte del medi ambient.

Les empreses proveïdores d'energia ja fa temps que han canviat el model de negoci. El paradigma amb el qual ens trobem actualment és que aquestes només s'encarreguen de la gestió i, pel que fa al manteniment i a la reparació, els han externalitzat a terceres empreses. Així doncs, dins del sector es produeix una diferència entre treballadors/es, ja que les condicions laborals no són les mateixes per als que estan duent a terme tasques més de gestió i per a aquells que treballen com a operaris i operàries de manteniment.

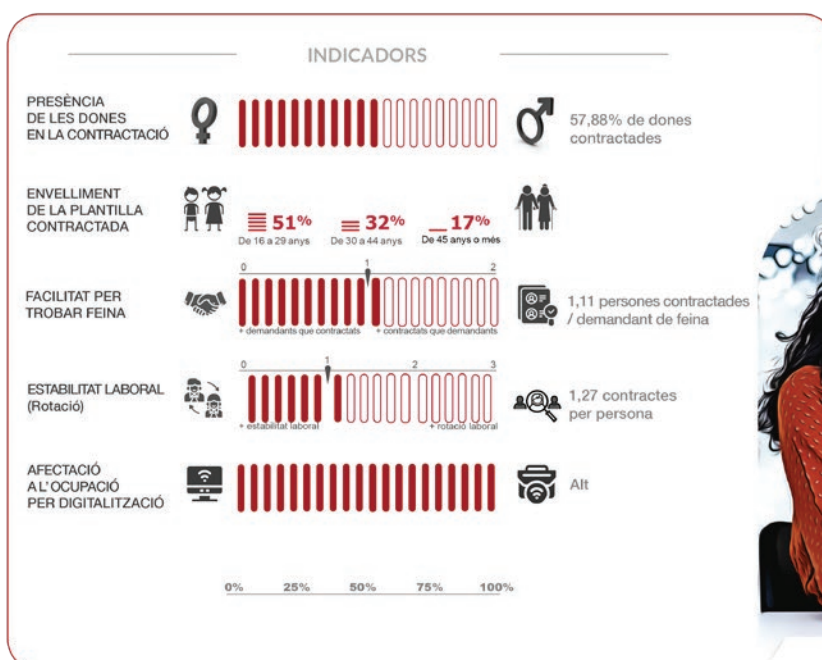
La digitalització de les xarxes està provocant que sigui un sector en el qual apareixeran nous perfils professionals, als quals, cada cop més, se'ls requerirà una formació més tècnica. Per tant, la digitalització ajudarà a professionalitzar les persones treballadores. Així mateix, poder feminitzar aquelles categories professionals més masculinitzades també és un altre repte que hauria d'afrontar el sector, ja que hi ha ocupacions que majoritàriament són ocupades per homes. Per finalitzar, les comunitats energètiques són un model i un nou paradigma que poden ser un impuls a la creació d'ocupació, sobretot aquelles tasques més relacionades amb la gestió, a més d'incentivar la participació ciutadana.

TELECOMUNICACIONS

L'àmbit de les telecomunicacions forma part dels sectors i de les activitats amb millors perspectives d'ocupació tenint en compte, però, les diferències laborals i d'expectatives de futur entre els tècnics i tècniques d'enginyeria de telecomunicacions i els teleoperadors i teleoperadores.

En aquest sector la digitalització és on té més impacte, ja que la primera ocupació esmentada quedarà reforçada i, en canvi, la segona es pot veure substituïda per l'era digital.

La família professional de **telecomunicacions**, entesa com el conjunt de totes les seves ocupacions, presenta els indicadors següents:



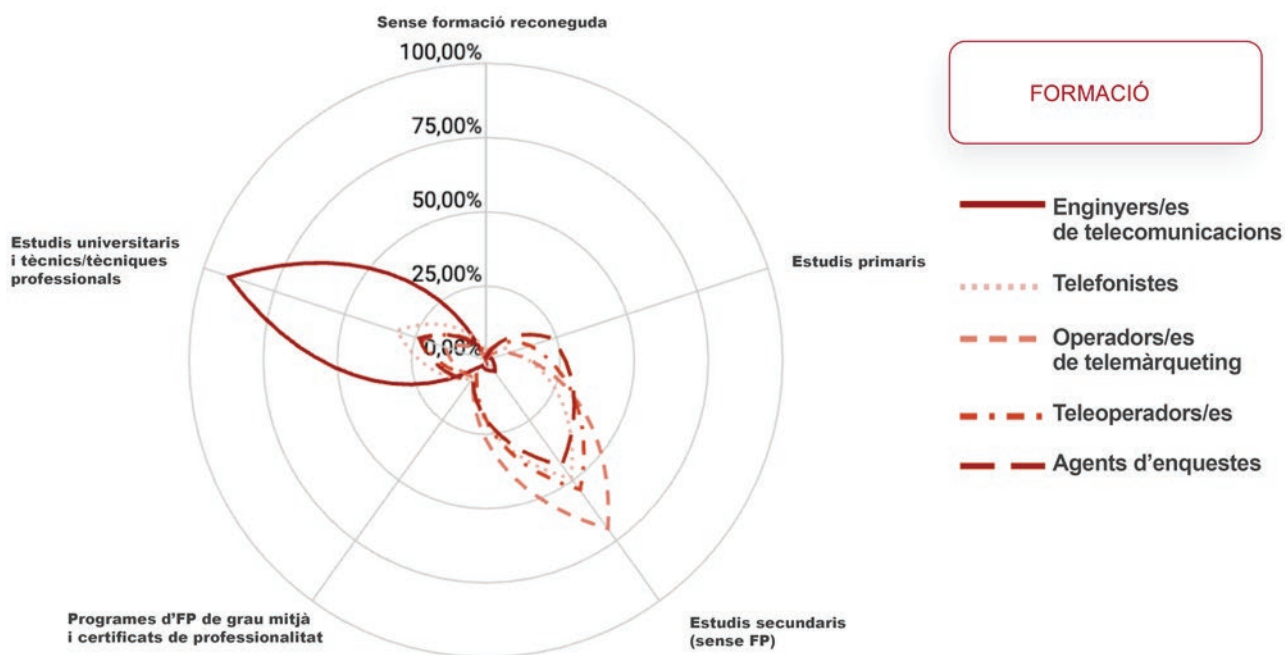
Marta, 30 anys, teleoperadora, d'origen espanyol, amb un contracte indefinit a temps parcial.



“La digitalització genera incertesa laboral, ja que ningú no ens diu com i quan s’implementarà, i si aquesta ens ajudarà amb les nostres tasques o si ens substituirà totalment, com diuen les males llengües. És necessària, per tant, la formació actualitzada i de qualitat per respondre al reciclatge dels professionals del sector.”



% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Digitalització:

- Els llocs de treball perillén, ja que són fàcilment automatitzables. Cada cop més l'atenció al client la realitza una màquina, no una persona. A mitjà termini les persones seran substituïbles en aquest sector.
- Falta l'acompanyament formatiu per respondre a les noves necessitats digitals.

Qualitat de l'ocupació:

- Sobrecàrregues de feina.
- Jornades desproporcionades, en què no hi ha conciliació laboral/familiar.
- Salaris baixos.
- Salut mental (ansietat, depressió i estrès).

Masclisme:

- Conducta patriarcal: es dona per fet que si es realitza teletreball, la dona també ha de realitzar les feines de casa. Doble feina: una de no reconeguda i una altra de mal pagada.
- No s'implanta el pla d'igualtat.

Presència sindical: àmbit que abasta molts temes heterogenis, de manera que és difícil arribar a tot des del punt de vista sindical.

OPORTUNITATS

Digitalització:

- Si la digitalització no es converteix en un substitut total, sí que representa un suport per agilitzar les tasques.
- Si les tasques administratives són més funcionals, eficients i compatibles amb la persona, s'obté més qualitat de vida, més temps per realitzar formació i més productivitat.
- Intel·ligència artificial: fa que creixi el sector, ja que s'adapta a les necessitats dels clients i clientes i, de retruc, a les de cada empresa.

Formació:

- Una formació acurada i actualitzada de les competències digitals per a l'adaptació laboral a l'era digital.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (mesura que s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de les telecomunicacions:

Quatre branques: operadores de telecomunicacions (no tan precari i tenen formació a les empreses), contact center (centres d'atenció multicanal) —àmbit precari, atenció al client de tipus comercial—, servei d'emergències 112 (interès en “Acredita't”) i botigues de telefonia i empreses auxiliars (interès per millorar el conveni, àmbit precari).

Digitalització: es parla molt de l'efecte de la digitalització, però ningú no sap ni quan ni com s'implementarà.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Gestor/a d'emergències:** en l'àmbit del servei d'emergències es voldria arribar a ser gestor o gestora d'emergències (a través d'“Acredita't”).
- **Administració:** les persones que marxen de l'àmbit per la por de perdre el lloc de treball acaben en un altre àmbit del sector de serveis.
- **Manteniment:** el coure desapareix i cada cop hi ha més fibra òptica, amb la qual cosa es necessiten més figures de manteniment.

NECESSITATS FORMATIVES:

Enginyer/a en telecomunicacions: direcció i gestió de projectes, metodologia Agile o similar, presentació dels projectes, anàlisi de dades, big data —Google, etc.—, ciberseguretat, noves tecnologies en energies renovables, noves tecnologies en fibra òptica, entorns de virtualització, equipament de telecomunicacions reals en empresa, Kubernetes (plataforma de codi obert per a l'organització i la gestió de contenidors de programari) i programació en intel·ligència artificial.

Teleoperadors/es: tècniques de venda, protecció de dades, ús de les noves tecnologies (formació en intel·ligència artificial) i formació en assegurances.

- La creació de certificacions per al personal del 112 deixaria, d'aquesta manera, de ser previst com a centre d'atenció multicanal (call center).

Administració: moltes persones d'aquest sector acaben optant per ser personal administratiu.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Correu electrònic i missatgeria instantània.
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques.
- Ofimàtica: processador de textos, full de càlcul i base de dades.
- Organització i recuperació de la informació.
- Resolució de problemes tècnics.

Idiomes: català, castellà i anglès (comprensió lectora, interacció oral, expressió oral, escriptura i comprensió auditiva).

Prevenió de riscos laborals: salut mental i física.

Coneixements jurídics:

- Llei orgànica de protecció de dades.
- Normativa internacional de comunicacions i de ciberseguretat.
- Normativa sobre seguretat informàtica.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: atenció al client, adaptació al canvi, creativitat, empatia, escolta activa, ètica professional, gestió de projectes, habilitats comercials, resistència a l'estrès, resiliència, proactivitat, resolució de conflictes i treball en equip.

RECOMANACIONS:

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE TELECOMUNICACIONS

El gran repte i, a la vegada, la gran oportunitat d'aquest sector és la digitalització, ja que aquesta es pot convertir en una eina de reforç per a les tasques que s'han de dur a terme o en un substitut de determinats llocs de treball.

Aquest procés de digitalització ha d'anar acompanyat d'una formació coherent actualitzada per fer un reciclatge acurat als professionals.

Cal afegir que les necessitats formatives immerses en l'era digital per millorar l'ocupació queden obsoletes si no es realitza un profund reconeixement socioeconòmic del sector.

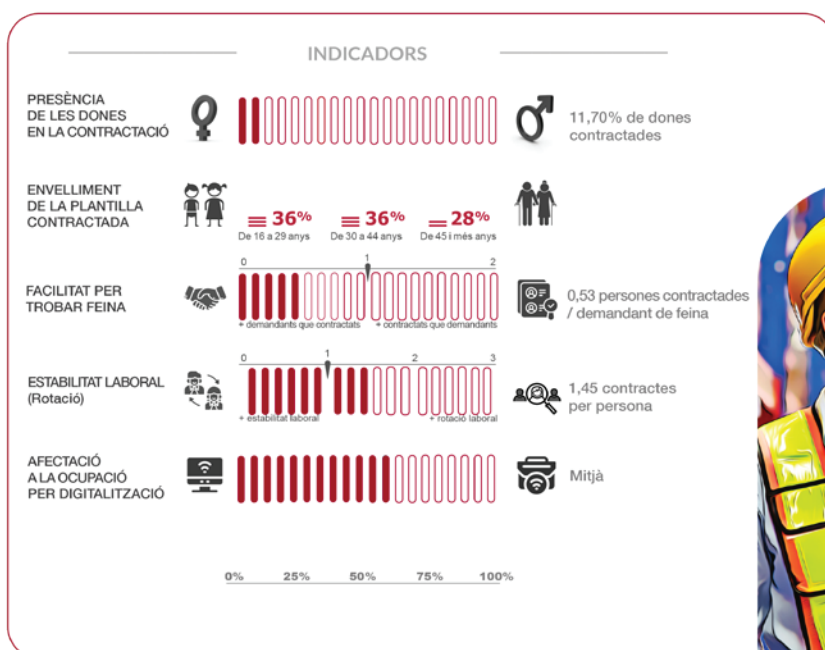
EQUIPAMENTS ELECTRODOMÈSTICS

La família professional **d'instal·lació i manteniment** es divideix en dos sectors en aquest informe: **equipaments electrodomèstics i muntatge i manteniment**.

El sector dels equips electrodomèstics és un sector masculinitzat. La penetració de les noves tecnologies en els processos de fabricació està sent més aviat discreta, tot i que cobra certa rellevància. És important distingir-ne les dues branques: d'una banda, les telecomunicacions i, de l'altra, l'electrònica. Ambdues presenten unes característiques similars i d'altres tenen trets diferencials. Es tracta d'un sector a l'alça. No s'han de perdre de vista els canvis normatius i legislatius que poden afectar el sector, ja que aquests també marquen la velocitat i la direcció de creixement.

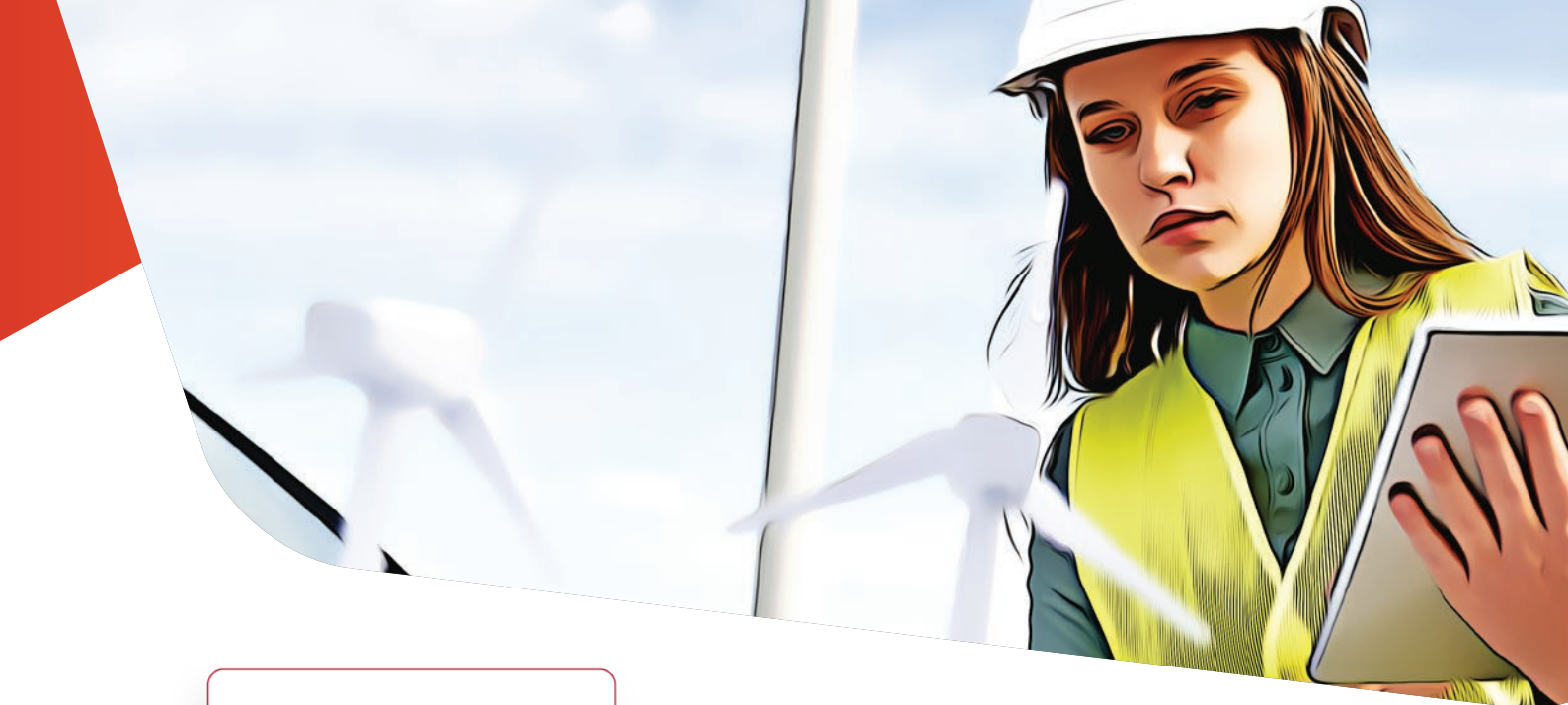


“El sector d'equipaments electrodomèstics queda molt supeditat al mercat asiàtic. Els processos de fabricació a la UE o a Espanya resulten molt més cars. Existeix una penalització laxa de les còpies que es fan als equips. És un sector en el qual s'intenten mantenir els llocs de treball formant i especialitzant les persones treballadores en les seves tasques.”

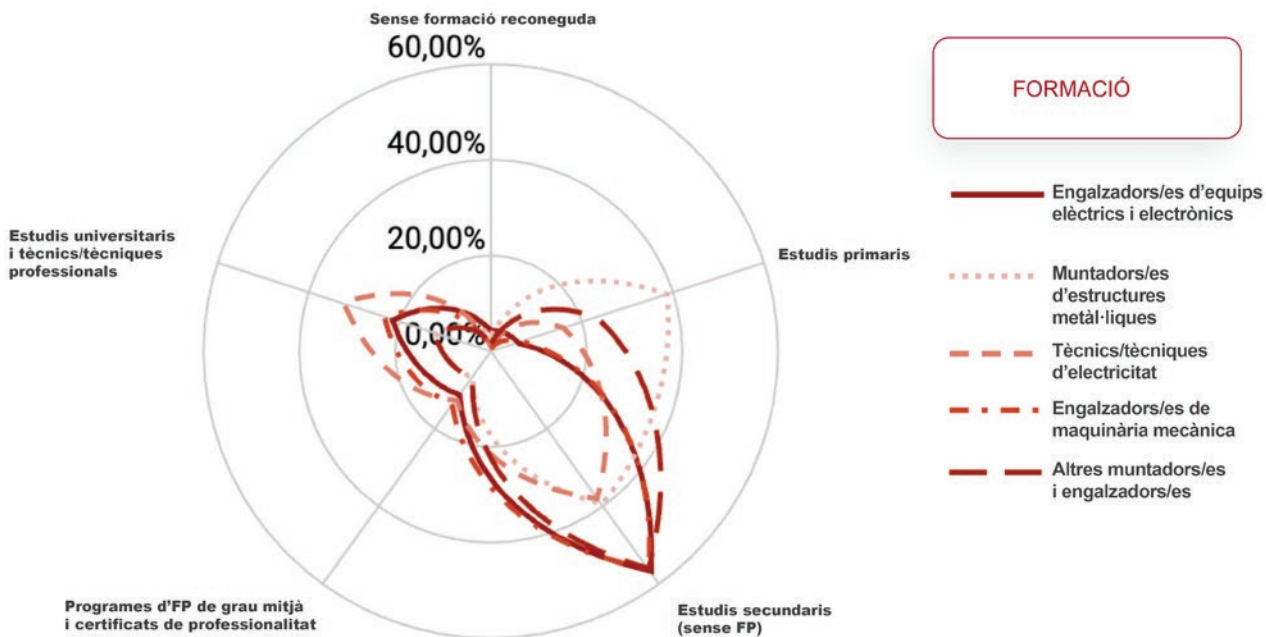
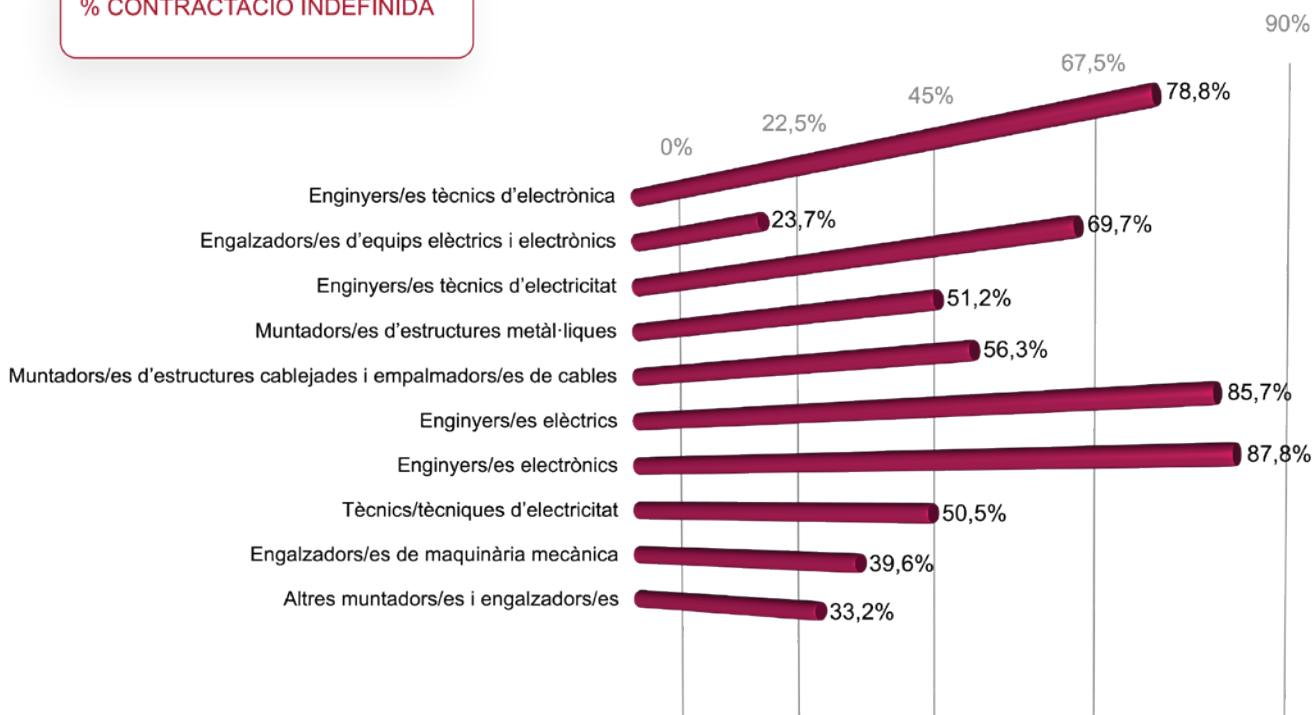


Ramón, 44 anys, treballa de muntador d'estructures metàl·liques, d'origen espanyol i té un contracte indefinit a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Sector masculinitzat.
- Moltes peces ja fabricades provenen de l'estranger, on els processos de fabricació són més barats; a diferència de les peces que es fabriquen a la Unió Europea.
- Mercat que queda supeditat al mercat asiàtic.
- Competitivitat entre les empreses del sector: penalització laxa de la reproducció o la còpia de plaques.
- Situació de monopoli, sobretot pel que fa a la fabricació de plaques (departament d'SMD o component de muntatge superficial).

Qualitat de l'ocupació:

- A les telecomunicacions l'expansió va més alentida que a l'electrònica. Pel que fa a la generació de llocs de treball no creix a la mateixa velocitat que l'electrònica.
- Tant pel que fa a les telecomunicacions com a l'electrònica hi ha certes dificultats per trobar feina. A les telecomunicacions, a diferència de l'electrònica, es requereix més formació.
- Sobrequalificació dins del sector: una tendència que s'està donant és pagar menys a la persona treballadora, però que aquesta tingui més coneixements, més especialització i més càrrega de feina.

Formació: part de les formacions que s'ofereixen a l'empresa no van adreçades a totes les persones treballadores de la mateixa manera.

OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- Acollida d'alumnat en pràctiques: per als estudiants és una oportunitat per entrar al mercat de treball. És molt important que les empreses no abusin d'aquesta modalitat per cobrir llocs de treball estructurals dins de l'organització.

Digitalització:

- El departament on més impacte ha tingut la intel·ligència artificial és el d'R+D.

Qualitat de l'ocupació:

- L'electrònica està en procés d'expansió: generació de llocs de treball.
- Tant les telecomunicacions com l'electrònica prometen estabilitat laboral. Es procura mantenir les persones al seu lloc de treball, especialitzant-les i formant-les. Aquesta estabilitat va acompanyada de la possibilitat de créixer dins del sector.
- Les condicions laborals del sector sempre poden ser millorables. Es regeixen pel conveni col·lectiu siderometal·lúrgic.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Tècnic/a de manteniment d'equips SMD.**
- **Operador/a de màquines SMD.**
- **Especialista en big data i analítica.**
- **Especialista en ciberseguretat per a equips electrodomèstics.**
- **Desenvolupador/a de programari per l'automatització.**
- **Enginyer/a de sostenibilitat i eficiència energètica.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: certificació ISO 9001 (de gestió de qualitat) i 14001 (de gestió ambiental), certificacions de ciberseguretat i interpretació d'esquemes elèctrics.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Cerca i avaluació de la informació a Internet (bàsic).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic).
- Organització i recuperació de la informació (bàsic).
- Resolució de problemes tècnics (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptabilitat, gestió de projectes, habilitats comunicatives, lean manufacturing (producció ajustada), lideratge, resolució de problemes i resiliència.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a l'electricitat amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i fora del territori.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D' EQUIPAMENTS ELECTRODOMÈSTICS

La competència entre empreses és creixent i aquesta pot suposar un detriment per a les empreses que fabriquen a la Unió Europea. El mercat asiàtic està trepitjant molt fort, fent rèpliques a menor cost de productes que s'estan fabricant a la UE amb un cost més elevat i amb uns controls de qualitat molt més estrictes que no pas els del mercat asiàtic.

La tendència a la sobrequalificació al sector és creixent, ja que les empreses contracten personal més qualificat i preparat per al lloc de treball. Generalment, les condicions laborals del sector estan bé, tot i que sempre poden ser millorables. Queden sota l'empara del conveni col·lectiu de la indústria siderometal·lúrgica.

Es tracta d'un sector masculinitzat.



MUNTATGE I MANTENIMENT

4.16.2.

El sector dels ascensors (elevació) es caracteritza per disposar d'unes bones condicions laborals, tot i que les futures generacions refusen d'establir-s'hi professionalment. És un sector amb canvis constants. Evoluciona molt ràpidament. Quatre grans empreses dominen el sector de l'elevació, i disposen també d'escoles de formació. La resta d'empreses solen ser entre petites i mitjanes. Un dels pactes entre aquestes quatre grans empreses és que es capacita qualsevol tècnic o tècnica perquè tingui les facultats i les eines per resoldre qualsevol incidència ocasionada en alguna de les quatre grans empreses. Aquest fet és favorable per a les persones treballadores, ja que facilita la mobilitat entre les empreses del sector. Entre aquestes bones esperances del sector, el qual té una gran projecció de futur pel fet que els ascensors, com a mitjà

de transport, són presents a molts espais i cada vegada hi ha més demanda d'ascensors intel·ligents per a edificis intel·ligents, també s'hi amaguen alguns reptes, com la manca de persones treballadores i, sobretot, la manca la seguretat. D'altra banda, cal no oblidar la transició energètica, procurant construir ascensors tan sostenibles com sigui possible, com els nous models sense cable .

► **“Un dels reptes de futur del sector és la ciberseguretat. És el que plantejarà més problemes. Es pot donar el cas que es monitorin els ascensors. És per això que s'haurà de formar les persones treballadores també en matèria de seguretat.”**



AMENACES

Context:

- Posteriorment, es veurà com les noves tecnologies, l'automatització i la digitalització són armes de doble tall. Si bé, d'una banda, són impulsors de canvi, val a dir que, de l'altra, també poden generar certa desconfiança, per diversos motius: en primer lloc, es poden destruir alguns llocs de treball; en segon lloc, la seguretat corre perill, ja que els hackers poden prendre el control dels sistemes i que les empreses hagin de pagar molts diners per recuperar-ne el control.
- Desigualtat notable entre les grans empreses i la resta d'empreses del sector: les grans tenen més capacitat de creixement i d'adaptació. S'espera que el sector no es monopolitzi gaire per part d'aquestes quatre empreses i que no es deixi sense marge de maniobra la resta d'empreses del sector.

Qualitat de l'ocupació:

- Falta de relleu generacional. Les persones joves no volen treballar al sector i cal tenir en compte que es tracta d'un sector amb bones condicions laborals, tot i que sempre poden ser millorables.
- A conseqüència de la manca de professionals, les empreses estan practicant la contractació en origen.

OPORTUNITATS

Context:

- És un sector que sempre està en processos de canvi relacionats amb la digitalització, les noves tecnologies, la intel·ligència artificial, el big data i el monitoratge.
- Canvi en els models de negoci: les visites que anteriorment es feien de manera presencial, de mica en mica, en la mesura que es pugui, passaran a fer-se en remot.

Professionalitzar i formar:

- Les persones treballadores s'hauran de formar tenint en compte tots els canvis en els quals es veu immers el sector.
- Establiment de convenis de pràctiques amb centres educatius: als estudiants els serveix de porta d'entrada al mercat de treball.

Qualitat de l'ocupació:

- Es generaran nous llocs de treball, els quals tenen una relació directa amb la connectivitat i la ciberseguretat.
- Sector que promet estabilitat laboral.
- Hi ha la possibilitat d'ascendir professionalment. La promoció és més fàcil a les grans empreses que no pas a les empreses petites.

- No es dona sobrequalificació femenina ni tampoc masculina.
- Les condicions laborals milloren a mesura que les persones treballadores tenen més formació a conseqüència de l'impacte de l'automatització i la digitalització.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit del muntatge i el manteniment:

Creixement exponencial del sector: l'auge dels ascensors intel·ligents a causa de l'actualització de la normativa està penetrant de ple en altres sectors i espais. A hospitals, centres comercials, estacions de tren, aeroports, macrocomplexos, hotels i altres edificis de luxe la demanda d'aquesta nova gamma d'ascensors va en augment amb l'objectiu de facilitar el trànsit de tots els usuaris i usuàries. Aquest fet és de summa importància, ja que cada sector es beneficia de l'ús dels ascensors intel·ligents de manera diferent, tot i que hi hagi punts en comú: reducció de la despesa, optimització dels temps de treball o estalvi energètic, entre d'altres.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Estan apareixent noves ocupacions que tenen a veure amb les noves formes de treball: intel·ligència artificial, ciberseguretat i digitalització. De manera transversal, la sostenibilitat també hi desenvolupa un paper clau:

- **Tècnic/a de manteniment preventiu i predictiu.**
- **Especialista de manteniment predictiu i gestió d'actius.**
- **Tècnic/a de seguretat i compliment normatiu.**
- **Consultor/a de seguretat i normativa.**
- **Formador/a i persones que capaciten en noves tecnologies.**
- **Tècnic/a en sistemes de control i automatització.**
- **Especialista en energies renovables aplicades al sector de l'elevació.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: certificacions de tècnics i tècniques d'atenció d'urgències i operacions domiciliàries, funcionament d'aplicacions per a dispositius mòbils, sistema de legalització de les instal·lacions, eficiència energètica en ascensors, instal·lació i manteniment d'ascensors, prevenció de riscos laborals per a la instal·lació i el manteniment d'ascensors, i reglamentació sobre homologacions a la indústria.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic).
- Resolució de problemes tècnics (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics i financers:

- Normativa CTE (codi tècnic d'edificació).
- Normes i sistemes de qualitat.
- Protecció de dades.
- Sistemes de qualitat i medi ambient.
- Subvencions en matèria d'eficiència energètica.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, assertivitat, anàlisi i solució de problemes, assimilació de textos tècnics i normatius, orientació a la clientela, polivalència, puntualitat i responsabilitat.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a l'electricitat amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i fora del territori.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE MUNTATGE I MANTENIMENT

La falta de persones treballadores i la seguretat són les dues vèrtebres que el sector no pot perdre de vista per no quedar-se enrere. Tanmateix, es tracta d'un sector en plena expansió. Les condicions laborals del sector solen ser força bones, però es tracta d'una feina dura per a aquelles persones que són a primera línia, com ara els tècnics i tècniques de manteniment i els operaris i operàries. Aquestes condicions laborals poden millorar gràcies a la formació i a la tecnificació de les persones treballadores.

Les noves tecnologies, la digitalització, la intel·ligència artificial i l'automatització, com també la sostenibilitat, de manera transversal a totes, estan causant que les persones treballadores que ocupen aquests llocs de treball requereixin cada vegada més una formació més tècnica i específica. Les empreses grans del sector, les quals dominen la situació, preveuen la formació i disposen d'escoles específiques. A tall de conclusió és un bon sector, però caldria fer campanyes per retenir nou talent i no haver de recórrer a les contractacions en origen.

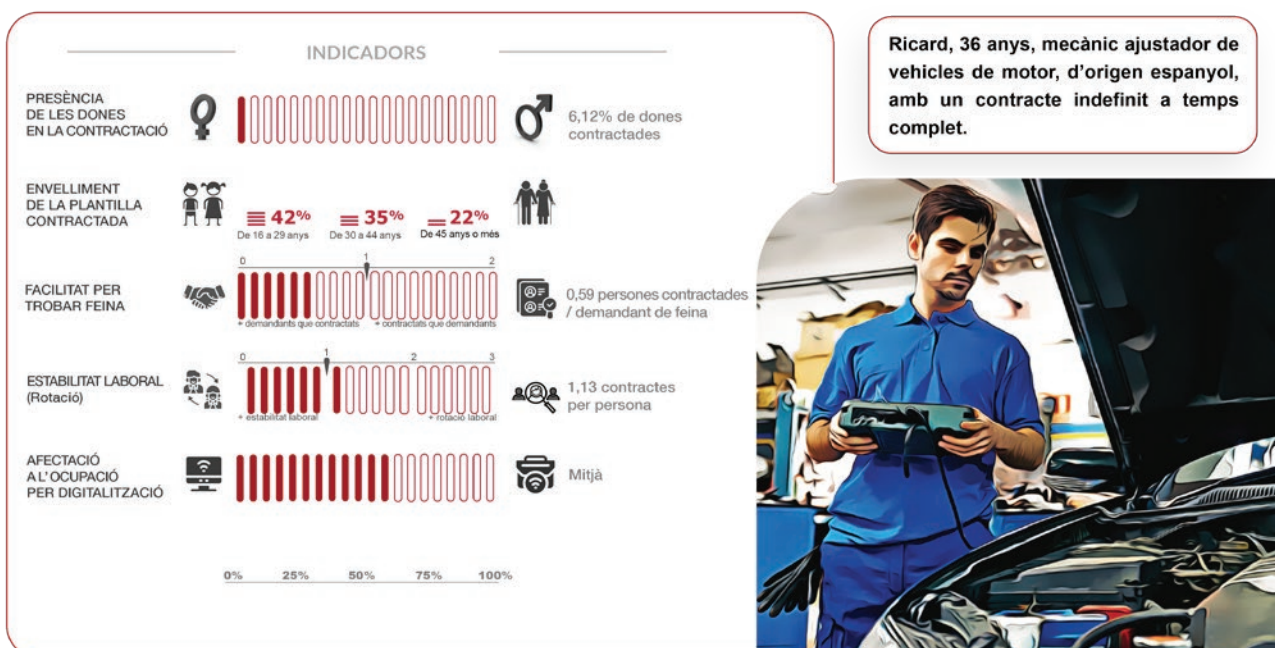
AUTOMOCIÓ

El sector de l'automoció està immers en processos de canvi que tenen a veure amb cicles de creixement i decreixement, innovacions tecnològiques i digitalització, juntament amb la transició ecològica.

La família professional d'**automoció**, entesa com el conjunt de totes les seves ocupacions, presenta els indicadors següents:

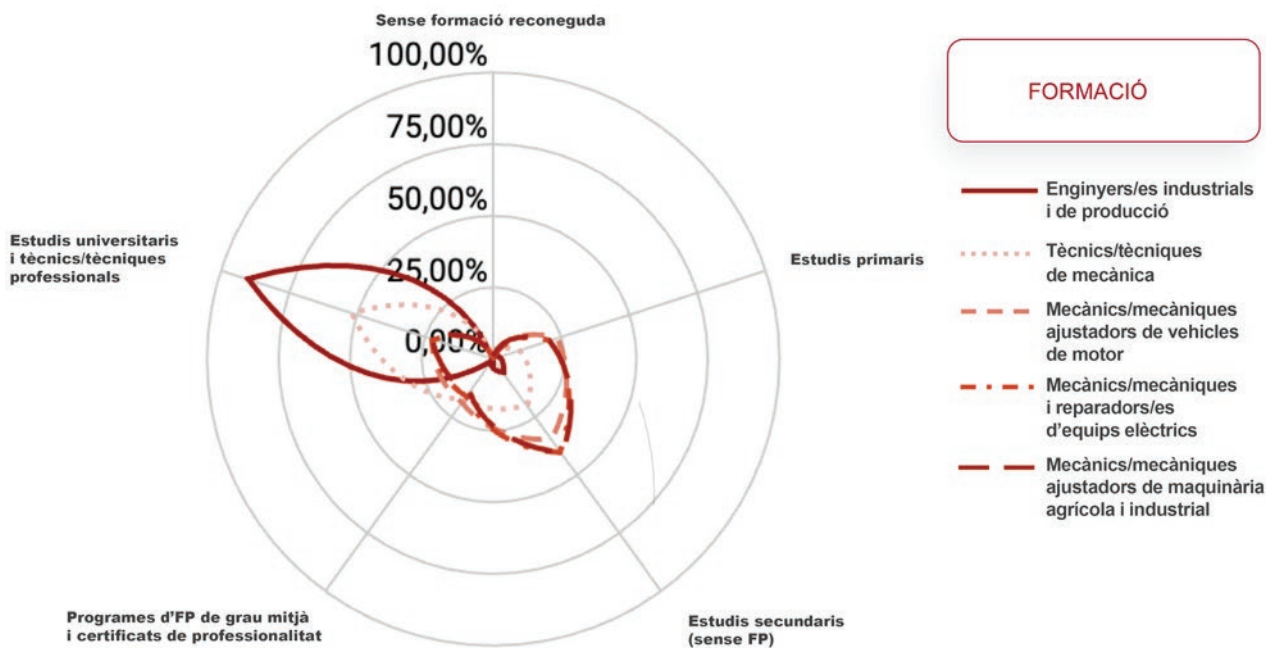
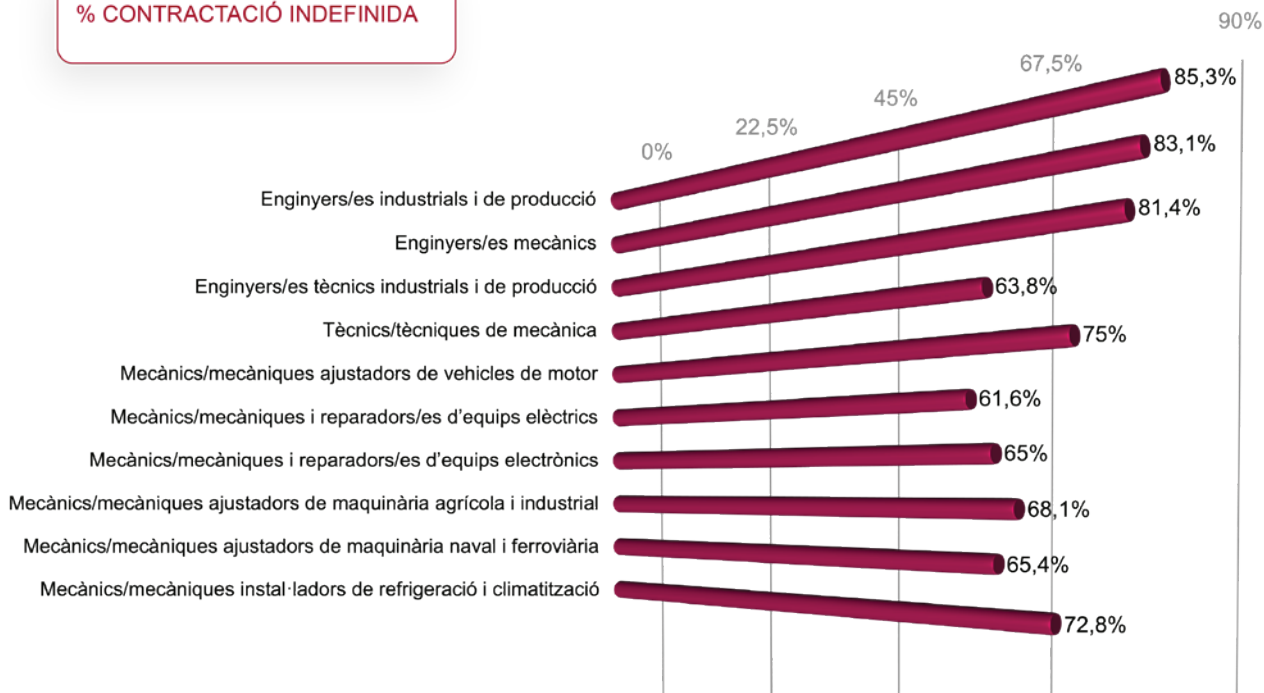


“El sector de l'automoció, amb una història de cent anys, podem dir que es tracta d'un sector madur. Un dels canvis amb els quals es va trobant és amb la transició ecològica. Hi ha empreses que estan apostant fortament per l'electrificació i, en canvi, hi ha altres empreses que són en una altra lliga i que tenen altres apostes.”





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Hi ha una majoria de categories professionals amb més presència d'homes que de dones. A les àrees de producció sol haver-hi més homes, mentre que als departaments d'administració hi ha més dones.
- Hi ha hagut un decreixement en la compra de vehicles. S'està apostant per compartir els vehicles. Això fa que hi hagi un decreixement, també, en la fabricació de vehicles. Davant d'aquesta situació les empreses s'hauran de reinventar.
- Diferències entre territoris respecte de la capacitat de sòl industrial: no tots disposen de la mateixa capacitat, amb la qual cosa el volum d'inversions i, per tant, la capacitat de generar riquesa en aquell territori també varia.
- Pèrdua de representativitat en alguns territoris.
- Problemes a la cadena de subministrament degut a l'augment dels preus de les matèries primeres.

Qualitat de l'ocupació:

- Sobrequalificació femenina: tot i que es tracti d'un sector masculinitzat, hi ha més dones que estan més formades per al lloc de treball que ocupen.
- Pèrdua de llocs de treball.

Ocupacions de difícil cobertura:

- Demanda de personal qualificat: electromecànics i electromecàniques, soldadors i soldadores, autònoms i autònomes programables, CNC (control numèric per computadora), o electricistes, entre d'altres.

OPORTUNITATS

Context:

- Sector molt consolidat i representatiu a determinats territoris per poder generar llocs de treball.
- Catalunya disposa de comarques amb capacitat de sòl industrial.

Qualitat de l'ocupació:

- Generalment les condicions laborals són bones.
- Possibilitat d'ascens. La persona treballadora sempre haurà de tenir la voluntat de créixer.

Professionalitzar i formar:

- Alumnat en pràctiques universitàries, cicles formatius i estudiants d'FP dual. És una oportunitat per retenir talent i serveix als estudiants com a porta d'entrada al mercat de treball.

Canvis en la producció:

- S'està passant d'una producció massiva a la gestió de la mobilitat.
- Explotar més les energies renovables (sol, vent o biomassa, i la hidràulica) com a energies que no s'esgoten. De fet, Espanya és un país que, amb el canvi de model d'energia renovable, és el que més en disposa.

- Energia renovable com a porta d'oportunitats: reinventa les empreses i genera ocupació.
- S'aposta pel vehicle elèctric.
- Reindustrialització: és un concepte que cada vegada està agafant més força i està generant llocs de treball.
- Readaptació dels llocs de treball: la mà d'obra d'oficis més tradicionals i manuals tindrà un perfil més intel·lectual.

Noves tecnologies

- Estan generant un impacte en el teixit productiu del sector, com ara canvis a la cadena de valor (a la producció).
- Noves oportunitats de negoci, ja que s'està duent a la pràctica la col·laboració amb empreses tecnològiques.
- Implementació de nous programaris.

Digitalització:

- Està entrant al sector. I aquesta cada vegada cobrarà més importància.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit de l'automoció:

Canvi de nom: a la llarga passarà a dir-se mobilitat sostenible.

FIGURES PROFESSIONALS NOVES I NECESSÀRIES:

- **Operador/a d'acoblament de bateries.**
- **Especialista en bateries i emmagatzematge d'energia.**
- **Muntador/a de sistemes elèctrics i electrònics.**
- **Inspector/a de qualitat.**
- **Operador/a de màquines CNC (control numèric per computadora).**
- **Operador/a de muntatge.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: sostenibilitat energètica i ambiental, IoT industrial: connectivitat de dispositius en fàbrica, planificació de la producció, processos d'automatització i robotització, operacions bàsiques de muntatge i instal·lació de mecanismes, equips i instal·lacions, treballs en altura, plataformes elevadores i llocs confinats.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació i necessitat de les respostes tecnològiques (avançat).
- Resolució de problemes tècnics (bàsic).

Idiomes: anglès i alemany (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Normes i sistemes de qualitat al medi ambient i materials.
- Sistemes de gestió de qualitat o el vigent amb l'empresa.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: col·laboració, compromís, creativitat, comunicació oral i escrita, gestió eficaç del temps, gestió de projectes, habilitats comercials, meticulositat, pensament crític, proactivitat i resiliència.



RECOMANACIONS:

Noves infraestructures: apostar per la construcció de noves infraestructures digitals i energètiques i de mobilitat sostenible.

Potenciar l'exportació d'energies.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM D' AUTOMOCIÓ

L'automoció és un sector madur i en expansió. Promet una bona estabilitat laboral sempre que hi hagi una legislació que ho permeti. És un sector que sempre ha estat immers en canvis. Els canvis demogràfics, tecnològics i digitals, la transició ecològica, el sòl industrial i les energies renovables són tot un conjunt de factors que influeixen en el teixit productiu.

Una de les amenaces constants del sector és la pèrdua de llocs de treball com a conseqüència dels canvis constants en la producció, i un dels canvis més recents es deu a les preferències dels consumidors i consumidores. Cada cop hi ha menys persones que opten per tenir vehicles en propietat i que estan optant pels vehicles compartits. Cal estar molt atents a la manera com afectarà aquest canvi en el futur.

TRANSPORT TERRESTRE: PER CARRETERA I FERROVIARI

La família professional de **transports** es divideix en dos sectors en aquest informe: **transport terrestre** (per carretera i ferroviari) i **transport aeri**.

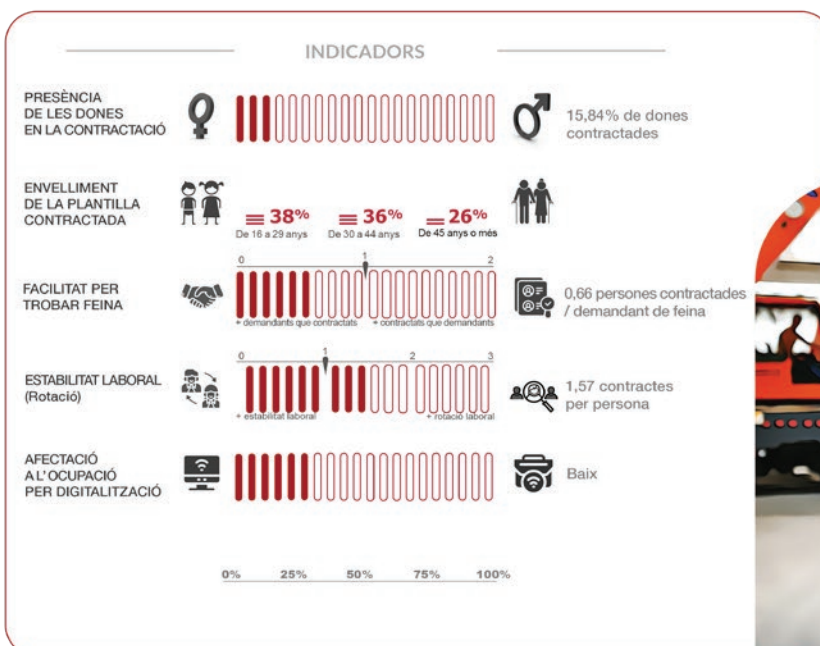
Tant el transport per carretera com el ferroviari són dos sectors força masculinitzats, tot i que és més adient parlar d'ocupacions. Hi ha categories professionals que per la seva naturalesa estan més ocupades per dones, com ara els departaments d'administració o el de picking (preparació de comandes).

La falta de persones treballadores és un dels hàndicaps principals. La digitalització està penetrant al sector, aspecte que incideix en

els perfils professionals, que tendeixen a ser més tècnics i qualificats. L'efecte de la digitalització regularà els nivells de persones subqualificades i sobrequalificades que actualment representa el sector.

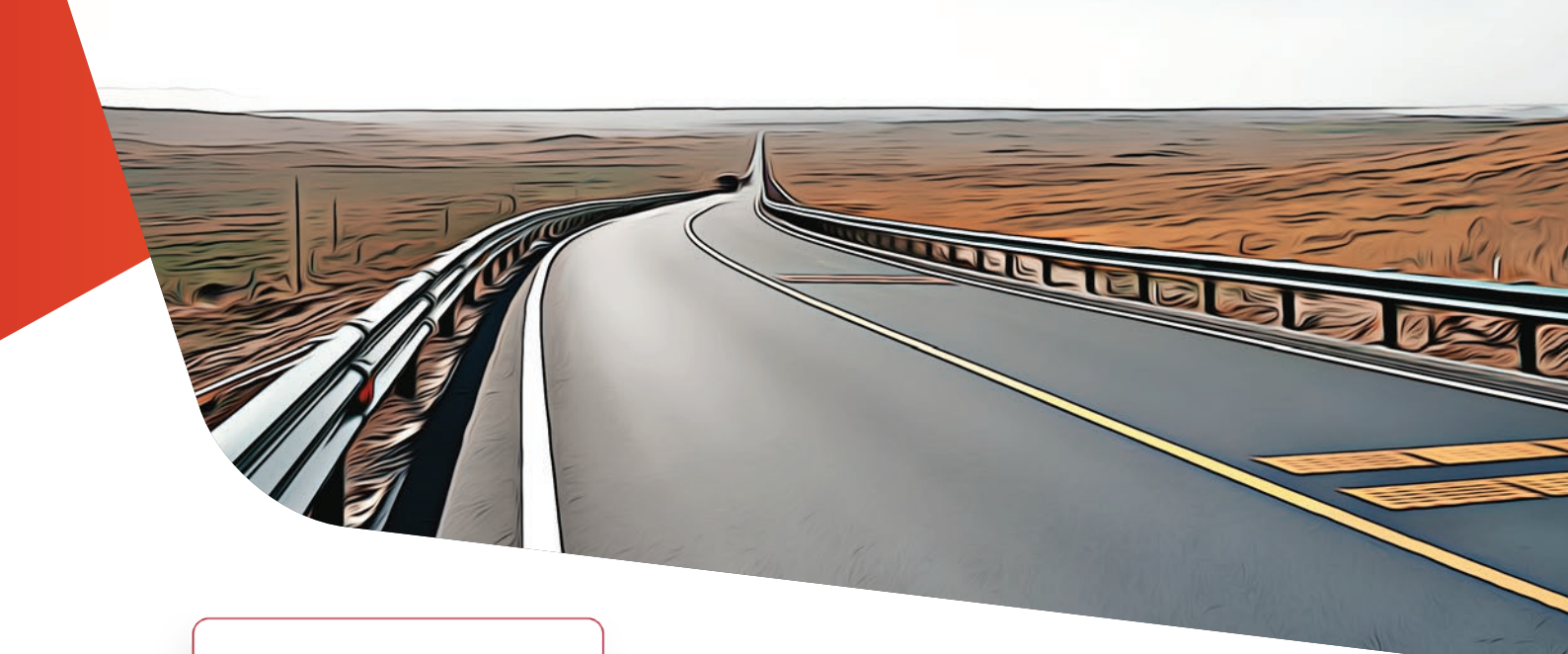


“Es tracta d'un sector en què és fàcil trobar feina. Però també va a èpoques. S'està practicant la contractació de molts estudiants de formació professional de comerç exterior o logística.”

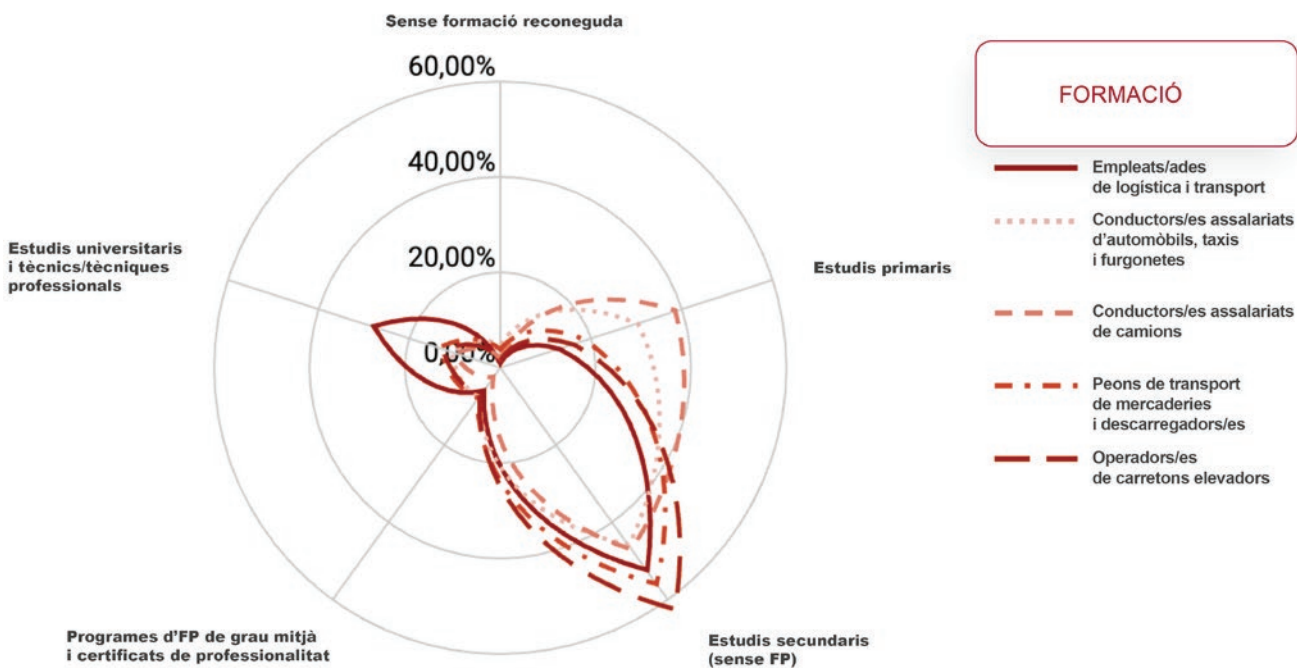
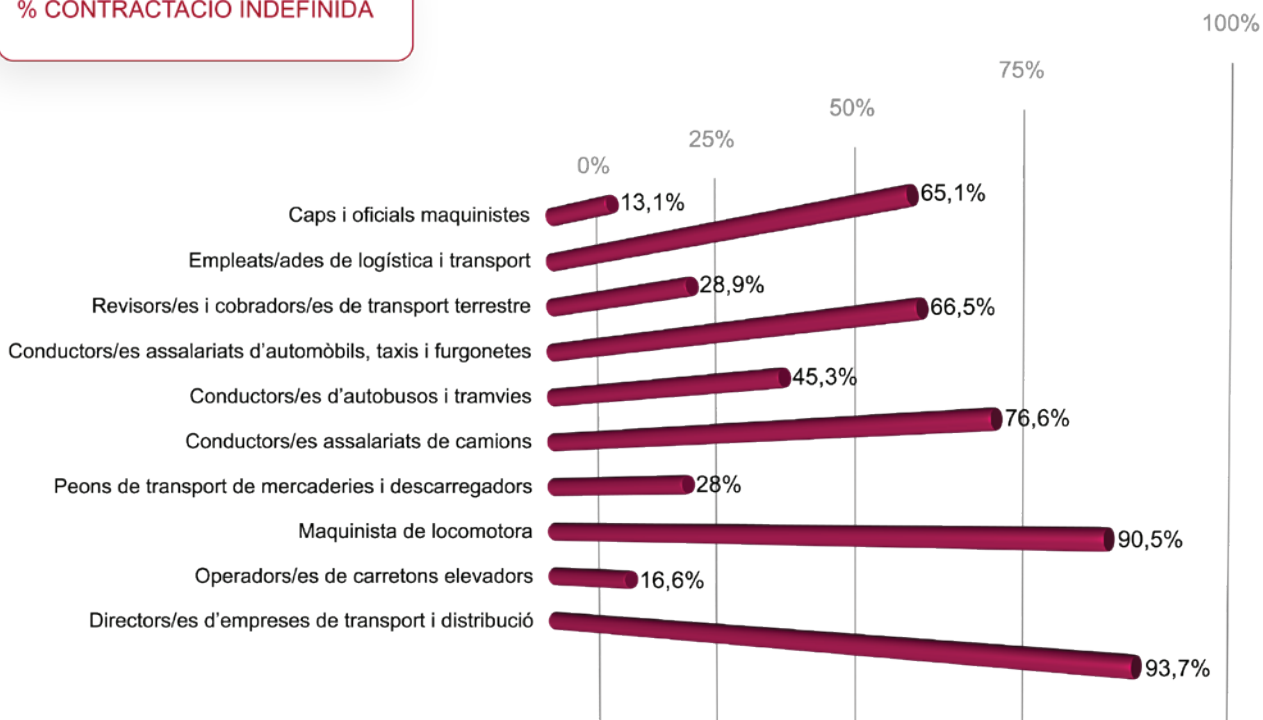


Julián, 32 anys, peó de transport, d'origen espanyol, amb un contracte temporal a temps complet de menys d'1 mes a través d'una ETT.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Conductor/a: ocupació de difícil cobertura. Les empreses practiquen les contractacions en origen. Aquesta pràctica no fa més que agreujar la situació de precarietat del sector, ja que les persones treballadores contractades en origen no tenen homologada la seva formació.
- Perill de politització de les empreses.

Titulacions i figures professionals:

- Alt cost per obtenir les llicències corresponents, que habiliten les persones per manejar els diferents vehicles de motor.
- Falta de formació de les persones treballadores que es dona en tots els departaments.

Qualitat de l'ocupació:

- Llargues jornades laborals (superiors a 13 hores diàries) i dificultat per conciliar.
- Pèrdua de llocs de treball a conseqüència de la tecnologia, la digitalització, la informatització i l'automatització.
- Sobrequalificació per a perfils més tècnics i en departaments més feminitzats i subqualificació per a perfils més manuals i en àrees més masculinitzades.
- Diferències entre l'empresa pública i la privada, i diferències entre les grans empreses i les petites, que pot comportar desajustaments en les condicions de treball de les persones treballadores.

OPORTUNITATS

Context:

- Impuls al sector ferroviari: potenciar que Vilanova i la Geltrú es converteixi en la capital del sector ferroviari.

Qualitat de l'ocupació:

- Transport per carretera: l'índex d'accidentalitat per les llargues jornades, i la perillositat que poden suposar determinats llocs de treball, com és el cas dels conductors i conductores, on no es produeixen gaires accidents de treball.
- Transformació dels llocs de treball.

Professionalitzar i formar:

- Ajustament entre la formació i les necessitats del mercat de treball: entrada de persones joves a través de l'FP (comerç exterior i logística), l'FP dual de la branca de mecatrònica i les pràctiques universitàries.

Digitalització i combustibles alternatius:

- Ben aprofitades, ambdues suposaran una veritable revolució per al transport, ja que generaran un impacte en les persones treballadores i en les empreses.
- La digitalització és un incentiu per afavorir, d'una banda, l'entrada de les dones com a conductores, que permet una major connectivitat i, per tant, seguretat, i, de l'altra, optimització de la planificació de les tasques i, amb això, la conciliació.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit del transport per carretera:

Realització de campanyes pedagògiques positives: per promoure l'entrada de dones com a conductores (actualment només n'hi ha un 2 %).

Dúmping social: frenar la pràctica del dúmping social, que no fa més que alimentar i precaritzar les condicions de treball de les persones treballadores. L'Informe sobre el dúmping social a la Unió Europea —2015/2255 (INI)— insta les empreses a ser ètiques i a abolir les males praxis.

Sector en creixement: en el cas del transport ferroviari, alguns països de la UE ja estan preveient la idea de limitar l'ús del transport aeri per a distàncies curtes.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Transport per carretera: l'electrificació dels vehicles, l'automatització de la conducció, l'ús dels combustibles alternatius i la logística intel·ligent aniran generant un impacte al sector. Actualment, ja hi ha uns perfils que estan força demandats:

- **Analista de dades.**
- **Gestor/a de trànsit.**
- **Expert/a en intel·ligència empresarial.**
- **Logística intel·ligent.**

Transport ferroviari: les noves figures professionals s'estan donant en els camps de la seguretat, la informàtica i el legal. Perfils professionals més tècnics. La transició ecològica impactarà en les noves ocupacions del sector:

- **Expert/a en seguretat ferroviària.**
- **Tècnic/a de manteniment en material rodant.**
- **Especialista en l'experiència del passatger.**
- **Especialista en energia ferroviària.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Transport per carretera: permís de conduir B + permís de conduir C1 + permís de conduir C1 + E, permís de conduir C i permís de conduir C + E. També s'haurà d'estar en possessió del CAP (certificat d'aptitud professional).

Transport ferroviari: acreditacions i habilitacions d'equips de seguretat i en vehicles ferroviaris, noves tecnologies dels vehicles ferroviaris, sistema europeu estàndard de comunicacions, tècniques de mecanització i metrologia en el transport, eines tecnològiques i digitals de maquinari i programari per a la reducció de despeses i per a l'optimització del manteniment d'entorns ferroviaris 4.0.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (avançat).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Informàtica de tipus electromecànica (avançat).
- Plataformes corporatives (bàsic).

Idiomes: anglès, francès i alemany (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Legislació sobre protecció de dades.
- Normes i sistemes de qualitat. Normativa ISO.
- Normativa de transports sota el règim d'autorització especial.
- Normativa nacional i internacional. Transport internacional.

Funcionament de les administracions públiques:

- Normativa sobre trànsit i circulació de vehicles.
- Transport ferroviari: acreditacions i habilitacions d'equips de seguretat en vehicles ferroviaris.
- Transport ferroviari: coneixement de subvencions.

Altres necessitats formatives genèriques detectades:

- **Transport per carretera:** puntualitat, respecte, anàlisi i solució de problemes, flexibilitat, positivitat i compromís.
- **Transport ferroviari:** anàlisi i comprensió dels documents tècnics i normatius, coordinació amb altres persones, anàlisi i solució de problemes, autonomia i escolta activa.

RECOMANACIONS:

Sostenibilitat: contribuir a la reducció de la petjada de carboni hauria de ser prioritat per a les empreses de transport. Aquest objectiu es pot assolir adoptant diferents mesures, entre les quals es troba l'ús de combustibles alternatius als fòssils i l'optimització de les rutes.

Incorporació de la dona: feminitzar aquells espais més masculinitzats, com per exemple la conducció, i fer-ho a través dels plans d'igualtat.

Idiomes: donar un reconeixement als idiomes. La internacionalització de les rutes hauria de ser un al·licient perquè els transportistes adquirissin coneixement en altres idiomes, com per exemple l'anglès i el francès.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE TRANSPORT TERRESTRE (CARRETERA I FERROVIARI)

Són dos sectors que es troben en expansió. La transició ecològica, la digitalització i l'automatització tindran un paper clau en el desenvolupament del sector. Es tracta de sectors les categories professionals dels quals són unes més masculinitzades i altres més feminitzades. El repte és buscar la paritat de la plantilla en totes les categories professionals. Pel que fa a l'ocupació de conductors i conductores, les dones representen el 2 % i en això rau precisament la importància de les campanyes de sensibilització per atraure les dones. La professionalització de les persones treballadores encara té un paper clau per a la millora de les condicions laborals i el reconeixement de tots els professionals. Els idiomes cobren cada vegada més importància independentment de la categoria professional de la persona treballadora. La internacionalització del sector i l'obertura de noves rutes a l'estranger ha de ser un incentiu per formar les persones treballadores i adquirir un coneixement competent de les llengües. El coneixement de les normes internacionals també és molt important per complir la normativa i no actuar en frau.

TRANSPORT AERI

En el cas que ens ocupa, el sector aeri es ramifica en handling (serveis de terra) de rampa, serveis de terra de passatgers, tripulants de cabina i tripulants de les aeronaus.

Les característiques de la plantilla de treball, les condicions de treball i la formació és diferent d'acord amb les diferents àrees. El repte del sector és masculinitzar aquells espais més feminitzats i viceversa.

▶ “Els aeroports són no llocs, ja que per a moltes persones són un sector de pas i per a altres persones és el seu centre de treball. Els aeroports són infraestructures en les quals conviuen molts professionals i, per tant, hi ha una disparitat de convenis col·lectius i de condicions laborals concentrades en una sola superfície. Qualsevol persona que estigui treballant a l'aeroport haurà d'estar acreditada per AENA; aquest fet ja impedeix les empreses realitzar contractacions en frau de llei.”



AMENACES

Titulacions i perfils professionals:

- Carència de centres de formació que imparteixin formacions per a les persones treballadores d'assistència a terra. No existeix una formació reglada per a aquests professionals.

Qualitat de l'ocupació

- Les condicions laborals del sector poden ser millorables. També estan molt diversificades en funció de l'ocupació.
- Diversitat de convenis col·lectius: en el cas dels treballadors i treballadores dels serveis de terra, la modalitat contractual que s'estila són contractes temporals, jornades a temps parcial... Els salaris poden no ser del tot dolents, però no compensen tenint en compte les hores de treball.
- Parany de la pluriocupació: moltes persones treballen a l'aeroport i estan contractades per diverses empreses i se'ls pot veure en diferents serveis. Això és per la temporalitat i la parcialitat dels contractes de treball. La pluriocupació acaba comportant dificultats per a la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal.
- Sobrequalificació: més freqüent entre els treballadors i treballadores dels serveis de terra de rampa.
- Manca de persones treballadores en la divisió de serveis de terra.

Descarbonització i pèrdua de llocs de treball:

- L'impacte de la descarbonització a la indústria aeronàutica podria suposar una suspensió de determinades rutes, les quals podrien ser substituïdes pel transport ferroviari. Què passarà amb els professionals encarregats de cobrir aquestes rutes?

OPORTUNITATS

Qualitat de l'ocupació:

- La pràctica de la contractació irregular no pot donar-se per a aquelles persones que treballen al sector, ja que qualsevol persona que treballa a l'aeroport ha d'estar autoritzada per AENA.

Professionalitzar i formar:

- S'exigeix tant a tripulants de cabina com a pilots i copilots d'avió una formació que habiliti per treballar. A causa de l'automatització d'alguns dels aspectes del vol, se'ls exigirà més coneixement en TIC.
- Generalment, les persones treballadores reben tota aquella formació necessària per entrar a treballar i mantenir la seva ocupació. Les empreses ja preveuen aquesta formació.
- Les empreses estan obligades a formar els treballadors i treballadores d'assistència a terra per a tot aquell conjunt d'operacions que han de realitzar.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

Dades rellevants que cal tenir en compte de cara a la situació de l'àmbit del transport aeri:

Sector en creixement: s'espera una transició i un creixement de l'ocupació al sector de l'aviació. Hi haurà una demanda de 460.000 pilots d'avió i de 650.000 tècnics arreu del món. Aquests s'encarregaran del manteniment i de la conducció de les noves aeronaus. Aquests nous professionals, a banda de disposar d'un perfil més tècnic, també seran el relleu generacional dels treballadors i treballadores actuals.

Nous cicles de formació professional: és una de les matèries en què l'Agenda Sectorial de la Indústria Aeronàutica ha posat fil a l'agulla. Considera que a la formació professional actual, s'hi han d'afegir noves titulacions relacionades amb les noves tecnologies i amb recerca + desenvolupament + innovació (I+D+i).

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Les noves tecnologies i la transició ecològica tindran un impacte en la creació de noves ocupacions:

- **Especialista en experiència del passatger digital.**
- **Pilot de drons comercials.**
- **Especialista en ciberseguretat aèria.**
- **Expert/a en sostenibilitat aèria.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Formació específica per al lloc de treball: ciberseguretat aèria, especialista en drons, formació en normatives internacionals (IATA), sistemes de gestió d'equipatge, primers auxilis, gestió d'emergències, maneig d'equipatge i càrrega, assistència a porta i rampa, i atenció al passatger.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (avançat).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic).
- Plataformes corporatives (bàsic).
- Resolució de problemes tècnics (avançat).

Idiomes: depèn del lloc de treball: anglès, francès i alemany (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Funcionament de les administracions públiques:

- Sistemes de qualitat (ISO 39001-20, 14001, entre d'altres).
- Tràmits amb les administracions públiques i l'Administració electrònica.

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: flexibilitat, positivitat, treball en equip, orientació al client, escolta activa, puntualitat i respecte.

RECOMANACIONS:

Idiomes: per al servei de terra de passatgers, cal donar importància als idiomes, ja que els aeroports són espais on transiten persones de moltes nacionalitats i és important poder oferir un servei de qualitat.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE TRANSPORT AERI:

És un sector que també es troba en procés d'expansió. L'únic desavantatge amb què es trobarà aquest sector és la suspensió de determinades rutes curtes per poder contribuir a la reducció de la petjada de carboni. Aquest fet serà un avantatge per al sector del transport ferroviari, ja que hi haurà un incentiu d'augmentar les rutes amb tren. D'altra banda, també s'espera l'entrada escalonada de 460.000 pilots d'avió d'arreu del món i de 650.000 tècnics i tècniques per anar cobrint els llocs de treball que quedaran descoberts dels professionals que es jubilin.

La transició ecològica, la digitalització i l'automatització tindran un paper clau en el desenvolupament del sector. Per això, la professionalització hi tindrà un paper fonamental. De fet, ja s'està demanant que els cicles formatius actuals s'acompanyin de formació en R+D+I.

FUSTA, MOBLE I SURO

El sector de la fusta està format principalment per petites i mitjanes empreses, amb la qual cosa la presència sindical en aquestes empreses és més aviat escassa. La lluita sindical ha assolit grans millores pel que fa a les condicions laborals dels treballadors i treballadores. Actualment, està centrada en una millora de la jornada laboral i de la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal.

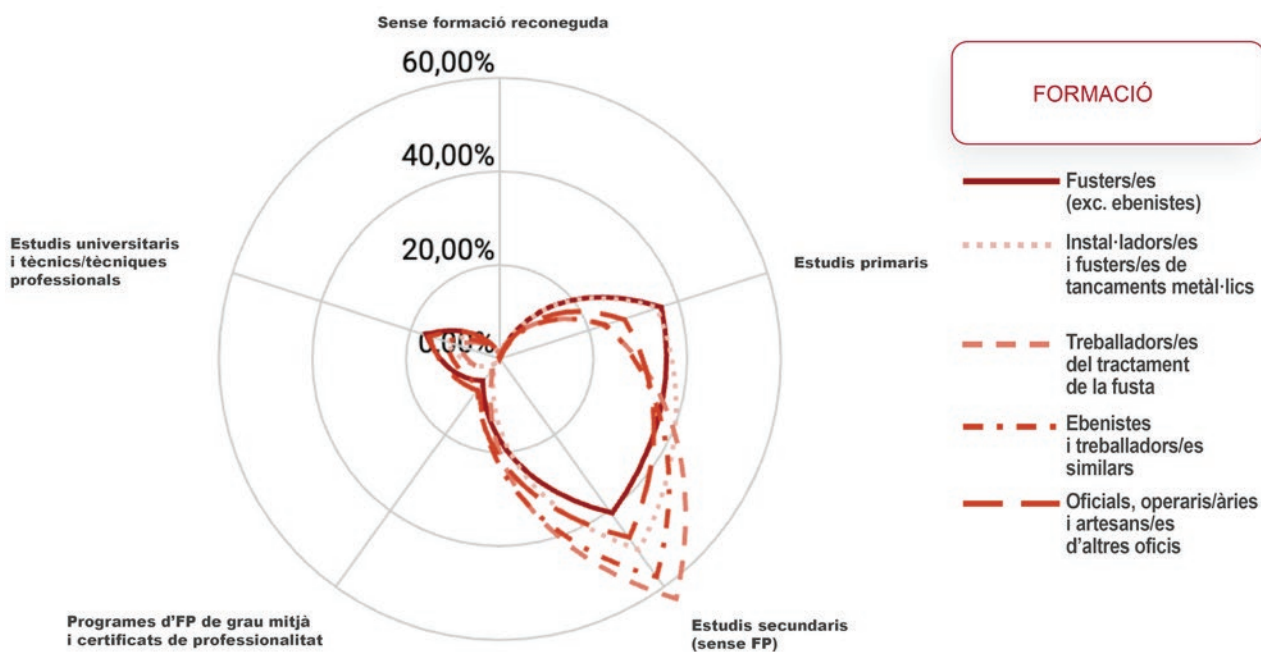
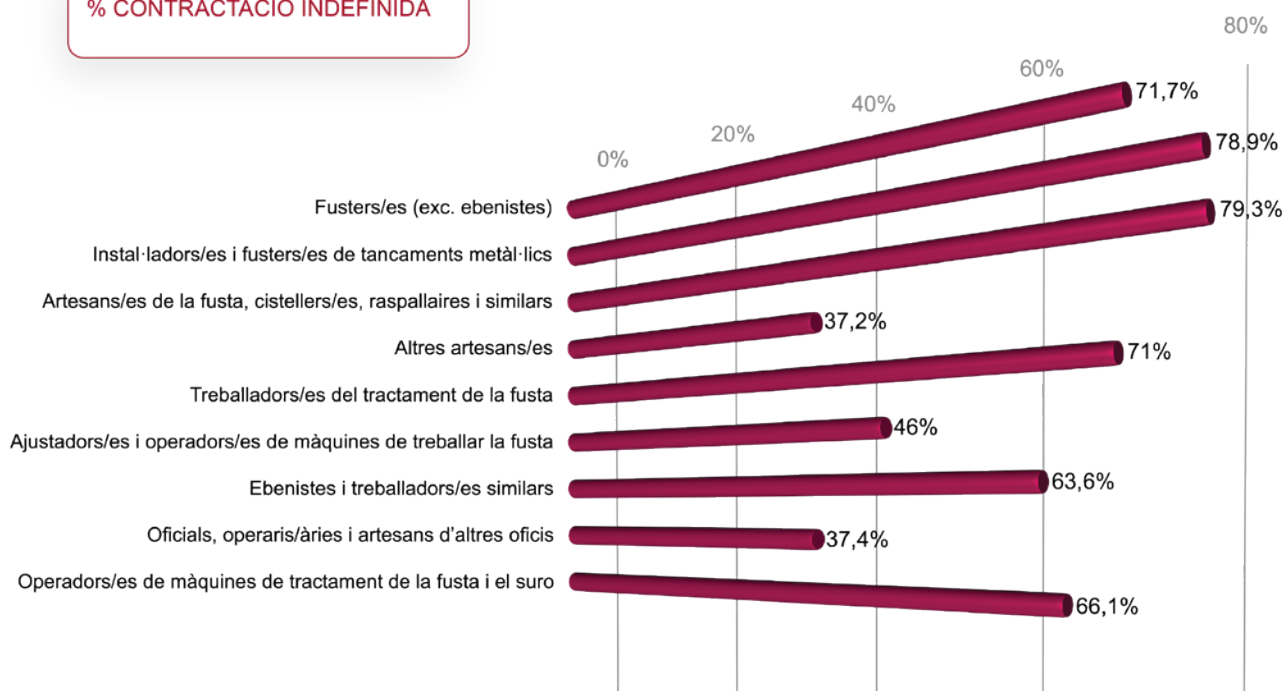
Com a conseqüència de la transició ecològica del sistema productiu, els últims anys s'ha produït un increment de la demanda d'ocupacions relacionades amb aquest sector. Aquesta situació beneficia la descarbonització i la petjada de carboni, i, per tant, són oficis més respectuosos amb el medi ambient.

“Al sector de la fusta s’aprèn a treballar amb diferents tipus de fusta i a utilitzar eines específiques, com ara xerracs, martells, trepants o enformadors, entre d’altres. També s’adquireixen coneixements sobre tècniques de tall, acoblament, escatat i acabat de la fusta. És fonamental conèixer les propietats de cada tipus de fusta, així com aprendre sobre disseny i construcció de mobles i estructures. A més, és important entendre els principis de seguretat i prevenció d’accidents en el treball amb fusta.”





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- Sector masculinitzat per a aquelles ocupacions més manuals. En les ocupacions d'àmbit administratiu hi ha més presència de dones. Un dels reptes seria poder anar feminitzant els espais més masculinitzats i viceversa.
- Canvi d'hàbits de consum: els consumidors i consumidoras prefereixen invertir menys despesa en mobiliari. Aquest fet ha generat que les grans superfícies vagin guanyant terreny amb el temps, ja que ofereixen productes similars per un cost inferior.
- La bombolla immobiliària va afectar greument la venda de pisos i, de retruc, també va afectar el sector. Si la gent no compra, tampoc no hi ha una inversió en mobiliari. Per tant, hi ha una disminució de producció del gènere.
- Lligat als dos punts anteriors, pot comportar una pèrdua de llocs de treball.
- L'envelliment de les plantilles de treball és recurrent a les empreses del sector, ja que hi manquen professionals: o bé les empreses no troben professionals que compleixin amb els requisits (especialització) o bé les persones no tenen interès a treballar al sector.

Qualitat de l'ocupació:

- Les condicions laborals del sector podrien ser millorables.
- Hi ha un dèficit en la prevenció de riscos laborals, amb la qual cosa pot comportar un augment dels accidents de treball.
- Les empreses són reticents a l'hora de promoure l'ascens de les persones treballadores.
- Una de les principals demandes és el canvi de categoria professional.
- Sobrequalificació: les empreses contracten persones treballadores amb unes aptituds i uns coneixements superiors a la categoria professional que els assignen.
- Actualment la disminució de la jornada laboral anual o la conciliació, entre d'altres, són algunes de les matèries de la lluita sindical al sector.

OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- La formació va dirigida a totes les persones treballadores. Sí que hi ha una diversificació de la formació segons el perfil professional.
- Formació obligatòria en riscos laborals.

Canvis en la producció:

- Readaptació dels llocs de treball: la mà d'obra d'oficis més tradicionals i manuals tindrà un perfil més intel·lectual.

OPORTUNITATS

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

- **Tècnic/a de plantes en biomassa:** aquesta figura serà clau, ja que serà especialista a transformar la fusta en energia.
- **Gestor/a de boscos sostenibles:** s'encarregarà d'optimitzar, a través de la implementació d'estratègies, l'explotació sostenible dels recursos forestals.
- **Dissenyador/a de mobles ecològics:** crea mobiliari que prioritza la funcionalitat, el disseny i la sostenibilitat.
- **Tècnic/a en construcció d'edificis de fusta.**



NECESSITATS FORMATIVES:

Formació específica per al lloc de treball:

Certificacions:

- Carnet de torero o torera: moviments de troncs i fusta en general.
- Prevenció i extinció d'incendis.
- Targeta laboral de la construcció per a la fusta i el moble.

Maquinària:

- Coneixement dels materials i del seu funcionament.
- Mecanitzat de peces amb CNC (control numèric per computadora) de fusta i assimilats sintètics.
- Maneig de robots en centres de mecanització 4.0.

Acabats i tractaments:

- Acabats manuals en el procés de muntatge, instal·lació de mobles i estructures de fusta.
- Maquinària i eines per a fusteria.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (bàsic).
- Ciberseguretat i protecció de dades (bàsic).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (bàsic).
- Organització i recuperació de la informació (bàsic).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: atenció al públic, capacitat d'aprenentatge i polivalència, gestió de projectes i administratius, habilitats de comunicació i relacions interpersonals, identificació de les necessitats de la clientela i resiliència.

RECOMANACIONS:

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE FUSTA, MOBLE I SURO

Està en expansió, ja que la transició ecològica hi generarà un impacte positiu. Està augmentant la demanda d'oficis que desenvolupen una activitat més respectuosa amb el medi ambient. Així mateix, aquestes professions més tradicionals s'estan fusionant amb la digitalització i les noves tecnologies. Com a conseqüència, hi haurà una demanda de perfils més tècnics i qualificats. N'és una prova la introducció de nous mòduls en sostenibilitat i digitalització al cicle formatiu de grau mitjà de fusteria i moble.

QUÍMICA

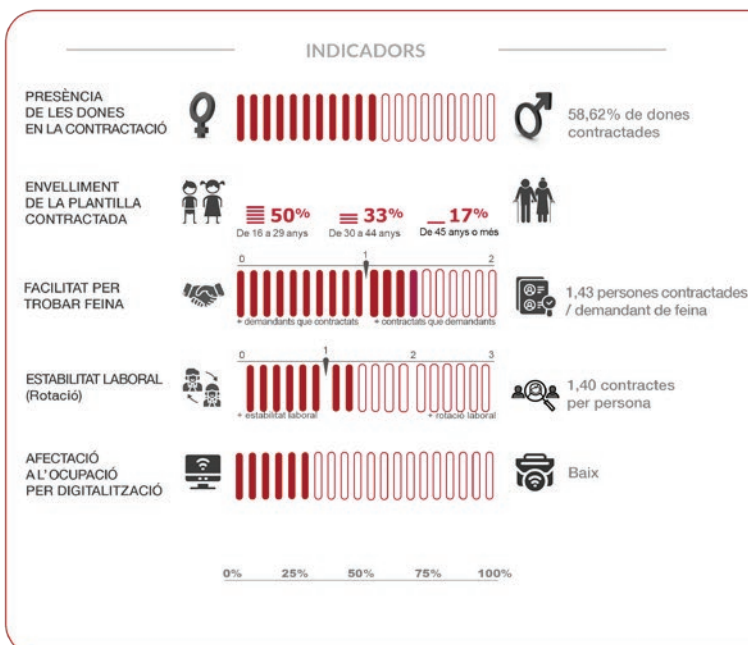
En general, la indústria química disposa d'un bon conveni col·lectiu. El sector dels equipaments higienicosanitaris està en procés de canvi, ja que s'està deslocalitzant la producció a altres països i, com a conseqüència, s'estan produint canvis importants en les plantilles de treball. Això té un impacte directe en les persones treballadores, amb la pèrdua i el sorgiment de nous llocs de treball.

Generalment, la química és un sector feminitzat. L'important és també observar on es troben les dones, és a dir, en quines categories professionals. Les empreses tendeixen, cada cop més, a incorporar les dones a càrrecs directius.

El sector també està molt conscienciat amb el compliment de l'Agenda 2030. És per això que les empreses del sector estan tendint cap a la descarbonització, l'eliminació dels

combustibles fòssils i l'economia circular. Tots aquests canvis tindran un fort impacte en les competències que s'exigiran a les persones. Així doncs, pot afirmar-se que els perfils de la indústria química cada vegada seran més tècnics i amb més qualificació.

“Dins de l'empresa sí que tenim estudiants en pràctiques. Tenim un conveni de col·laboració amb una universitat catalana. Una gran majoria de les persones que realitzen les pràctiques a l'empresa després sí que tenen la possibilitat de quedar-s'hi.”

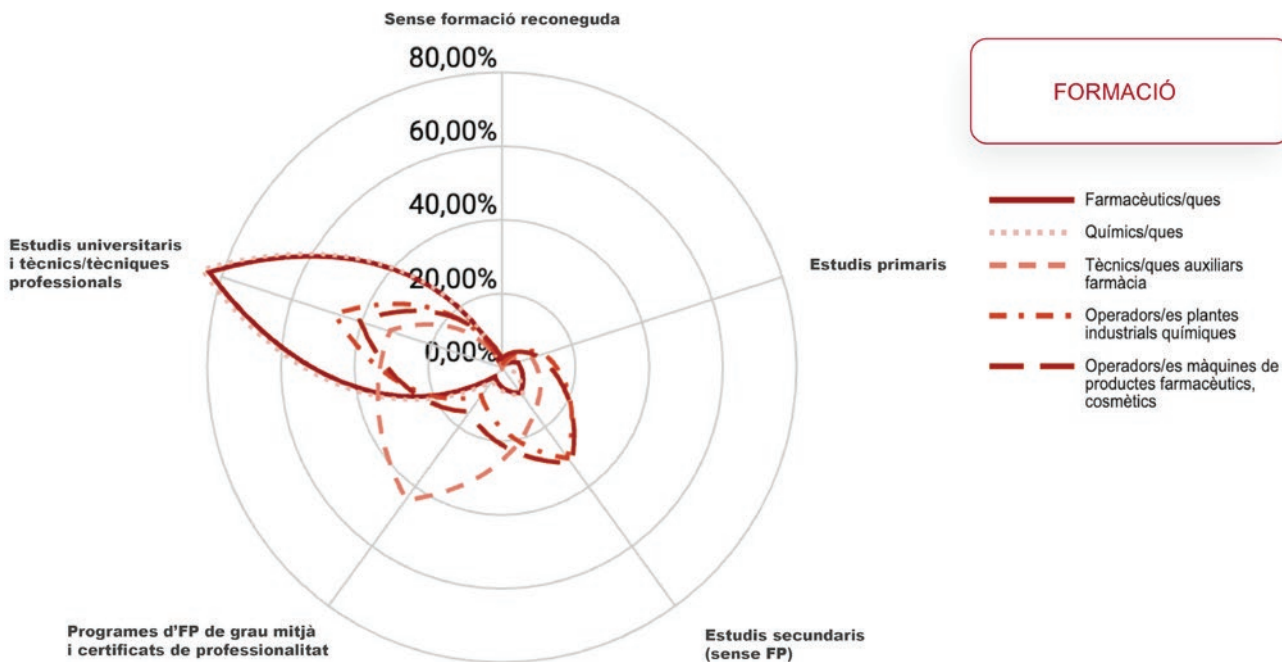
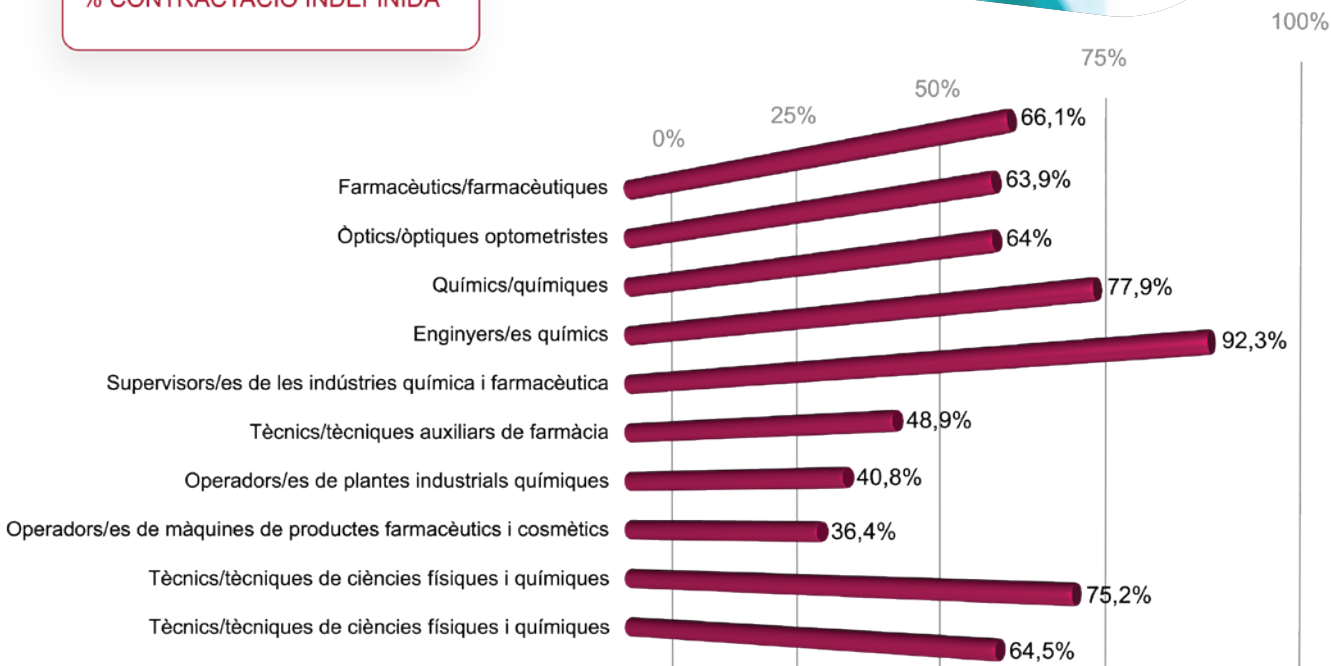


Ignasi, 32 anys, operador en una planta industrial química, d'origen comunitari espanyol, amb un contracte temporal de 5 mesos a temps complet.





% CONTRACTACIÓ INDEFINIDA



AMENACES

Context:

- El mercat asiàtic és una forta competència a les empreses nacionals, ja que aquestes empreses estan fabricant els mateixos productes amb uns controls de qualitat molts més laxos que no pas els de la UE i a un cost molt més baix.
- Competència deslleial entre les empreses del sector. Una mala praxi és que les empreses es dediquen a “retenir” talent de treballadors i treballadores d’altres empreses.
- Les empreses estan externalitzant molts serveis..

Qualitat de l’ocupació:

- Pèrdua de llocs de treball: deslocalització de la producció a altres països amb menys costos productius. La deslocalització és una arma de doble tall, ja que també té els seus avantatges.
- Sobrequalificació entre les persones joves. Aquest fenomen no es dona entre les persones amb més antiguitat i experiència. .
- S’acullen alumnes en pràctiques: constantment per part dels comitès d’empresa hi ha una vigilància perquè les pràctiques no serveixin per cobrir llocs de treball estructurals.

Salut i seguretat laboral:

- Diversos treballs amb elements cancerígens: la Directiva europea 2017/2398 va declarar el silici cristal·lí com un agent cancerigen. Arran d’això, les empreses van adoptar tota una sèrie de mesures i van adequar els llocs de treball.

Formació:

- La formació que ofereixen les empreses, en termes generals, no és suficient per cobrir les necessitats formatives dels treballadors i treballadores. Aquesta formació no arriba de la mateixa manera a totes les categories professionals.

OPORTUNITATS

Professionalitzar i formar:

- Canvi de perfil de les persones treballadores: a conseqüència de la deslocalització s’està apostant per la logística, la investigació i el desenvolupament, amb la qual cosa es requereixen professionals amb perfils més tècnics i qualificats, i no tant amb un perfil d’operari o operària.
- Formació: com a palanca de canvi i com a recurs per a tots aquells perfils amb menys formació als quals els permeti adquirir nous coneixements i poder-se adaptar a les noves exigències del mercat de treball i del sector en concret.
- S’acullen alumnes en pràctiques: per a aquestes persones és una porta d’entrada al mercat de treball i per a les empreses és una manera de retenir nous talents.

Qualitat de l'ocupació:

- Sector que promet estabilitat laboral, ja que una gran majoria dels contractes signats s'ha fet sota la contractació indefinida. Aquesta estabilitat laboral motiva el creixement (promoció/ascens) de les persones treballadores.
- El teletreball afavoreix la mobilitat de les persones treballadores.
- Generalment, a la química és fàcil trobar feina.

Creació de nous llocs de treball:

- Es tendirà a perfils cada vegada més tècnics i qualificats.
- Hi haurà noves ocupacions l'eix central de les quals serà la sostenibilitat, les noves tecnologies i la digitalització. Totes hauran de respondre a les demandes del mercat de treball.

Nou contingut als cicles formatius: millora en el contingut: s'introduiran matèries relacionades amb la sostenibilitat i la digitalització (aquesta mesura s'implementarà de cara al curs 2024-2025).

Presència sindical: els delegats i delegades i els comitès d'empresa són un baluard per a unes condicions laborals dignes i per a una capacitat d'interlocució que millora la qualitat d'aquells sectors professionals on tenen presència. Els plans de formació i les meses de negociació dels convenis són espais oportuns per transmetre-hi anàlisi i proposta.

NOVES FIGURES PROFESSIONALS:

Les noves figures professionals que estan apareixent tenen en comú la tecnicitat:

- **Especialista en tecnologia de desinfecció avançada.**
- **Tècnic/a en nanotecnologia sanitària.**
- **Enginyer/a en automatització de processos sanitaris.**
- **Científic/a de dades.**
- **Especialista en intel·ligència artificial per al descobriment de nous fàrmacs.**
- **Especialista en assajos clínics digitals.**
- **Farmacèutic/a en teràpies personalitzades.**

NECESSITATS FORMATIVES:

Formacions específiques per al lloc de treball: coneixement de matèries primeres i la seva manipulació durant la producció i la gestió dels processos, d'acord amb la normativa de medi ambient.

Transversals

Habilitats digitals per a la realització de les tasques:

- Aplicacions de treball col·laboratiu (avançat).

- Ciberseguretat i protecció de dades (avançat).
- Identificació de necessitats i respostes tecnològiques (avançat).
- Organització i recuperació de la informació (avançat).

Idiomes: anglès (comprensió auditiva i lectora, interacció oral, expressió oral i escriptura).

Coneixements jurídics:

- Normativa sobre seguretat del producte.
- Normativa sobre el medi ambient.
- Prevenció de riscos laborals.
- Sistemes integrats de gestió de qualitat (ISO 9001, 14001, 45001 i 50001).

Altres necessitats formatives i competències genèriques detectades: adaptació al canvi, gestió de projectes, habilitats socials i comercials, lectura i comprensió d'informes i ordres de treball, planificació, proactivitat, resolució de conflictes, responsabilitat, compromís i comunicació.

RECOMANACIONS:

UdL (Universitat de Lleida): ha obert noves formacions lligades a la química amb l'objectiu d'atraure futurs estudiants de dins i fora del territori.

FP: vincular l'FP a l'empresa i, sobretot, a l'orientació professional.

Centres integrats: apostar per centres de formació i orientació especialitzada.

Col·laboració: establir cooperació entre els diferents agents socials i entitats per desenvolupar projectes (econòmics, formatius i ocupacionals) territorials innovadors.

Prospecció: valorar la prospecció, detectant necessitats formatives i transmetent-les a l'intern de l'empresa, els sectors i les organitzacions per enriquir la capacitat d'anticipar canvis i millorar la qualitat de l'ocupació.

RESUM DE QUÍMICA

Sector consolidat que engloba diferents activitats i ocupacions. Disposen d'un bon conveni, tot i que sempre es pot millorar. Algunes de les ocupacions de la química requereixen molta destresa manual, i aquesta pràctica ha comportat que es tracti d'un sector força feminitzat. Actualment, les empreses també estan treballant perquè les dones ocupin càrrecs directius i, per tant, perquè a totes les categories professionals hi hagi aproximadament el mateix nombre d'homes que de dones. Els perfils dels treballadors i treballadores de la química cada vegada adquiriran coneixements més digitals i en noves tecnologies. Per tant, a operaris i operàries o tècnics i tècniques de producció també se'ls exigirà aquest tipus de coneixements. Les noves tecnologies i la digitalització seran motors de canvi per professionalitzar i valorar la formació i el reciclatge de la formació en tots els llocs de treball. La transició ecològica tampoc està deixant indiferent el sector, ja que als cicles formatius s'estan incorporant nous mòduls, els quals tenen a veure amb la digitalització i la sostenibilitat.



5. CONCLUSIONS DE L'INFORME

La **Fundació Paco Puerto**, com a entitat de formació en el marc del **Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya**, ha impulsat aquest informe amb la voluntat d'avançar i poder garantir el dret a una ocupació digna des de la perspectiva de la formació.

La formació és la principal eina de què disposem al nostre ecosistema productiu per millorar l'ocupació i adaptar-nos als canvis, que, en venir mediat per la tecnologia, són cada vegada més ràpids. Aquests canvis, a més a més, s'emmarquen en un context de polícrisis: la crisi ecosocial, la crisi demogràfica i la disrupció tecnològica, que estan comportant la creació de nous perfils professionals i transformant o eliminant els actuals.

Aquest informe també ha aprofundit en l'anàlisi de la situació laboral a Catalunya amb una perspectiva feminista. Cal seguir avançant per aconseguir la igualtat real entre homes i dones en un teixit productiu en el qual encara hi ha sectors amb una contractació del 99 % d'homes

Després de més de 90 entrevistes a treballadores, sindicalistes i responsables sindicals, la principal conclusió és que els canvis ja són un fet i que estan impactant fortament en el teixit productiu català. Altres conclusions que hem detectat en el treball són:

- ▶ Tots els sectors tenen requeriments formatius i, per tant, cal una aposta decidida per part dels agents socials i de l'Administració.
- ▶ Ningú millor que els treballadors i treballadores coneix els requeriments formatius del seu lloc de treball. Per tant, cal impulsar-ne la convocatòria i la participació en les taules de formació dels convenis.
- ▶ El biaix de gènere hi segueix estant present, en assignar preferentment a les dones feines als sectors de les cures o la sanitat, i als homes, professions lligades a la tecnologia. Cal un major reconeixement social de la tasca d'atenció a les persones.
- ▶ S'han identificat nous itineraris laborals en sectors com el de les cures, en el qual, a través de l'acreditació de competències, es pot crear un itinerari formatiu que millori les condicions de vida de les persones a la vegada que es cobreixen vacants en sectors clau com el de la geriatria o la salut.
- ▶ La creació i la cobertura d'aquestes noves ocupacions no només estan associades a la transició ecosocial o digital, sinó també a les necessitats i a les característiques del territori (envelliment de la població, xarxa de transports...), a més de l'accés a béns i serveis mínims, com és l'habitatge.

Pel que fa a l'abast de l'informe, ha tingut tant un impacte en la formació detectada per la mateixa Fundació Paco Puerto com en la proposta formativa que es trasllada regularment al Consorci per a la Formació Contínua. En aquest últim cas, les formacions que s'han identificat i que es treballaran als grups d'actualització permanent (GAP) per a la seva inclusió al catàleg d'accions formatives són:

- ▶ Competències digitals aplicades a la gestió de viatges (hostaleria i turisme)
- ▶ Habilitats comunicatives multiculturals (sanitat i dependència)
- ▶ Gestió de les necessitats especials als geriàtrics (dependència)
- ▶ Acompanyament i gestió documental de tràmits d'immigració (dependència)
- ▶ Formació per a la logística funerària (serveis a la comunitat)

L'objectiu final és l'adequació de l'oferta formativa a les necessitats reals del mercat laboral.

1. FORMACIÓ TRANSVERSAL I ESPECÍFICA

Totes les 20 famílies professionals estudiades presenten uns requisits formatius tant transversals com específics:

Formació transversal: són les competències i habilitats que són aplicables a diferents llocs de treball i a sectors de caire genèric, independentment de la seva especificitat tècnica. Inclou capacitats que són essencials per a qualsevol ocupació i que milloren la productivitat, la comunicació i la col·laboració. En aquest bloc la majoria de les famílies presenten una o diverses de les competències i habilitats següents:

- Habilitats digitals
- Funcionament de les administracions públiques
- Idiomes
- Prevenció de riscos laborals
- Coneixements financers i jurídics

Un exemple de formació transversal és la de l'anàlisi de dades, que es pot aplicar a gairebé tots els sectors.

· **L'anàlisi de dades** en el cas de l'hostaleria i el turisme pot ajudar a millorar la qualitat del servei, en conèixer per avançat les necessitats i les preferències dels consumidors i consumidores i personalitzar, així, la seva experiència. En el cas de la seguretat privada estan contribuint a un major control i detecció de substàncies o artefactes perillosos. Algunes de les noves figures professionals que s'han creat al voltant de l'anàlisi de dades són:

- Especialista en big data i analítica
- Analista i gestor/a de canvis

Formació especialitzada: formació orientada a dotar els treballadors i treballadores de les competències tècniques i pràctiques que requereixen llocs de treball específics; està molt relacionada amb els canvis que s'estan produint al nostre teixit productiu.

2. FORMACIÓ PER AFRONTAR LES TRANSICIONS DE MANERA JUSTA

En un context de disrupció tecnològica i crisi ecosocial la formació esdevé central tant en la reconversió de perfils professionals com en la creació de nous perfils altament especialitzats. La innovació, la sostenibilitat i l'economia circular són els principals vectors que estan impulsant la generació d'ocupació, i aquests nous llocs de treball requeriran noves formacions i acreditacions de competències.

2.1 Transició digital

Entenem com a innovació tant reemplaçar antics processos de treball com renovar o introduir nova maquinària. Aquests canvis han patit una especial acceleració amb l'arribada de la digitalització al teixit productiu, que ha obligat els treballadors i treballadores a formar-se per poder-se adaptar al nou context. Tot i això, també hem constatat que la innovació no avança a la mateixa velocitat als diferents sectors professionals, ja que depèn tant de la mida de les empreses com dels recursos disponibles (formació, inversió...).

La innovació digital també està comportant canvis profunds en els models de negoci actuals. Un major coneixement de l'usuari o usuària a sanitat i educació, entre d'altres, està comportant la personalització dels serveis prestats.

Alguns **exemples** de les professions i sectors que estan patint aquests canvis són:

- **Agències de viatges:** on desapareix la figura física de l'agent de viatges, ja que cada vegada tenen més presència virtual.
- **Empreses Teleoperadores:** que estan sent substituïdes per aplicacions informàtiques que atenen la clientela.
- **Instal·lació i manteniment i electricitat i electrònica:** els canvis de material que s'usen en aquest sector (com la substitució del coure per fibra òptica) són una oportunitat per adaptar els treballadors i treballadores a aquest nou context

També s'han detectat noves ocupacions que tindran una major rellevància arran dels nous processos. Aquests nous perfils professionals es podran formar a través de la creació de noves especialitats. Un **exemple** de nou àmbit on es crearà ocupació associat a la transició digital és el de la ciberseguretat:

- **La ciberseguretat** està cobrant cada vegada més força, ja que una major digitalització també ha traslladat a l'espai virtual un nombre més gran d'atacs i delictes. A més, conceptes com els de ciutats o espais intel·ligents requereixen una actualització de les idees clàssiques de seguretat. Algunes de les figures professionals que s'han creat entorn de la ciberseguretat són:
 - Especialista en ciberseguretat per a equips electrodomèstics.
 - Especialista en ciberseguretat aèria.

2.2 Transició ecosocial

La lluita contra el canvi climàtic és una realitat que ja afecta el nostre teixit productiu. Per tal de poder fer front a aquest fet disposem de diferents instruments legislatius, sobretot a escala europea, que orienten el desenvolupament de la tecnologia i del teixit productiu. Els exemples més coneguts són l'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

(ODS). Especialment rellevant són les mesures a implementar en:

- Reducció de la petjada de carboni
- Descarbonització
- Aposta per les energies renovables

La situació d'emergència climàtica, per tant, és també una oportunitat de canvi de model productiu basat en la innovació, adaptat al procés de transició ecològica. Tot i això, l'impacte en les diferents famílies serà desigual, la qual cosa donarà lloc a diferents estratègies d'adaptació i a un canvi del model de negoci en funció del sector.

Un **exemple** de família afectada per la transició ecosocial és la de fusta, moble i suro:

- La família professional de la **fusta, moble i suro** torna a ser tendència professional, ja que està relacionada amb la sostenibilitat (protagonista a la nostra societat), vinculada a l'artesania, al comerç de proximitat i a l'economia circular.

L'adaptació de l'ecosistema productiu al nou context de transició ecològica ja està tenint un impacte tant en els resultats com en les plantilles. Cal fer un especial seguiment d'aquesta afectació on hi hagi ocupacions que puguin quedar obsoletes o requereixin una adaptació, com ja està passant en la indústria automobilística. L'aparició del vehicle elèctric està generant nous perfils professionals a la vegada que n'està destruint d'altres.

A mode d'**exemple** es detallen alguns d'aquests nous perfils professionals:

- Operador/a d'acoblament de bateries
- Especialista en adaptació al canvi climàtic
- Especialista en sostenibilitat i reciclatge de metalls

La formació és clau per acompanyar les persones treballadores en el procés d'adaptació a les exigències relacionades amb un canvi de model productiu que ja és urgent.

3. FORMACIÓ PER GARANTIR EL RECONeixEMENT SOCIOECONÒMIC I AFRONTAR EL REpte DEMOGràFIC

La generació de nous llocs de treball en un territori té molt a veure amb el context socioeconòmic, el reconeixement social i, fins i tot, amb l'accés a béns i serveis com l'habitatge i els transport públics.

Pel que fa al reconeixement, hem detectat que persones treballadores de diferents famílies professionals (serveis a la comunitat, sanitat, dependència, educació, telecomunicacions, hostaleria i turisme) reclamen més reconeixement tant social com econòmic: "Volem deixar de ser les professionals invisibles" és un dels lemes més recurrents que reflecteix aquesta tendència. Aquesta mancança ja està provocant en aquestes famílies una falta de relleu generacional i la fugida del talent cap a altres sectors.

A més, ens trobem amb la paradoxa que les ocupacions relacionades amb l'atenció a les persones (sobretot persones grans) són de les que menys reconeixement socioeconòmic tenen, tot i que la percepció social ha millorat arran de la pandèmia de la COVID-19..

La formació esdevé clau a l'hora de millorar el seu reconeixement, especialment en un context en què la piràmide poblacional apunta a un envelliment progressiu de la ciutadania i en el qual les cures encara estan sent assumides per les dones amb el binomi feina feminitzada - precarietat encara molt present.

Condicions de treball i reconeixement socioeconòmic

Com ja hem mencionat anteriorment, sense unes bones condicions laborals és molt difícil poder retenir talent i poder construir carreres professionals a partir de la formació.

Alguns dels reptes que hem identificat durant l'elaboració de l'informe han estat:

- Les càrregues de feina, concretament les ràtios de pacients, les llargues jornades laborals i la desajustada compensació econòmica són els principals reptes a les famílies professionals de **sanitat, dependència i serveis a la comunitat**.
- En l'àmbit de l'educació: l'exigència, en relació amb les competències que es demanen als professionals, no va acompanyada ni d'un suport ni d'uns recursos formatius adients
- En les **telecomunicacions** hi ha unes bones condicions laborals a les ocupacions de caire més tècnic, però aquestes condicions no es mantenen per als teleoperadors/es.

La formació permet articular tant plans de carrera que millorin les condicions laborals com la incorporació de noves eines que facilitin la feina a les persones treballadores. Tot i això, també s'han de gestionar interessos creuats, com els del Col·legi d'Infermeres, en què es pretén evitar que la figura professional d'auxiliar d'infermeria tingui més responsabilitat per evitar l'intrusisme laboral, com també passa entre el Col·legi de Metges i les infermeres.

Alguns **exemples** de formacions detectades que permetrien millorar les condicions de treball són:

- Salut mental i geriatría, on calen més eines per atendre persones amb necessitats especials (sovint relacionades amb la salut mental) que necessiten respostes personalitzades.
- Cal incorporar noves eines en serveis com el de la neteja i formar els professionals en aquest sentit per millorar les condicions de treball de les persones treballadores.

A més, hem detectat que moltes persones treballadores van adquirint noves competències al lloc de treball. Tot i que encara es desconeix, es poden acreditar les competències adquirides a través del sistema d'FP integrat, habilitant l'accés a una titulació que millori les condicions laborals.

Manca de relleu generacional

Molt relacionat amb el punt anterior hem detectat que sovint les característiques que presenten determinats sectors i, de retruc, les seves ocupacions, generen la fugida de professionals a altres sectors que ofereixen unes millors condicions laborals:

- En l'àmbit de l'hostaleria i el turisme moltes de les persones que hi treballen tenen estudis superiors i idiomes, i acaben marxant del sector per treballar en feines relacionades amb el que han estudiat, aprofitant les competències que tenen, però buscant millors salaris, com en el cas dels professionals de les agències de viatges que acaben treballant a empreses de màrqueting.
- Determinats professionals de l'educació no poden acomplir la seva vocació per la manca de reconeixement socioeconòmic i marxen a l'empresa privada. Per exemple, els professors i professores d'informàtica acaben veient que tenen més trajectòria professional en una empresa de TIC que no sent docents de TIC que no sent docent.

Una aposta decidida per la formació permetrà posar la persona treballadora al centre, dotant-la d'eines formatives que li permetin construir una carrera professional en aquell sector i retenint el talent on calgui. Per **exemple**:

- En l'àmbit educatiu, si la licitació pública demana coneixements específics per als continguts educatius, s'ha d'oferir paral·lelament la formació i els recursos en aquesta matèria a les persones que treballen en aquest àmbit.

Entorn i accés al món del treball

En determinats territoris, les persones que hi resideixen busquen feina a altres municipis, ja que l'oferta laboral no els és atractiva i a causa dels elevats preus de l'habitatge. Les problemàtiques que es troben en determinats territoris són les següents:

- Possible despoblament.
- Descompensació entre les persones que hi resideixen i les persones que hi treballen.
- Més importància de les emissions de CO₂ i impacte en el transport diari.

Totes aquestes variables afecten la qualitat de vida de la persona i del territori, és per això que cal impulsar la creació d'ocupació arrelada al territori i garantir l'accés a un habitatge i transport públics de qualitat per facilitar una territorialització de les noves oportunitats.

4. EL PAPER DE LA FORMACIÓ EN UN MÓN DEL TREBALL MASCUNITZAT

El nostre mercat de treball encara és reflex d'una societat patriarcal en la qual els rols de gènere continuen presents tant per a l'elecció dels estudis com de les professions. Com a conseqüència, hi ha certes tasques (atenció telefònica, arxiu, atenció a la clientela, etc.), pròpies

de determinades categories professionals, independentment del sector, que són exercides majoritàriament per dones.

El paper de la dona al nostre mercat de treball està sotmès a una doble discriminació:

- Biaix de gènere en la contractació per sectors: els homes treballen en sectors normalment relacionats amb la tecnologia i amb unes millors condicions, i les dones són majoria en l'atenció a les persones i, especialment, al sector sociosanitari.
- Més presència d'homes en categories professionals superiors, en els quals els alts càrrecs estan ocupats majoritàriament per homes.

Un dels resultats d'aquest treball ha estat classificar els sectors en masculinitzats i feminitzats:

Sectors feminitzats: sectors normalment associats a l'atenció a les persones i amb una baixa inversió en innovació. Se sumen les problemàtiques del terra enganxós i el sostre de vidre. Alguns dels sectors feminitzats que ens hem trobat al llarg de les 20 famílies professionals són

- Dependència
- Educació
- Sanitat
- Serveis a la comunitat

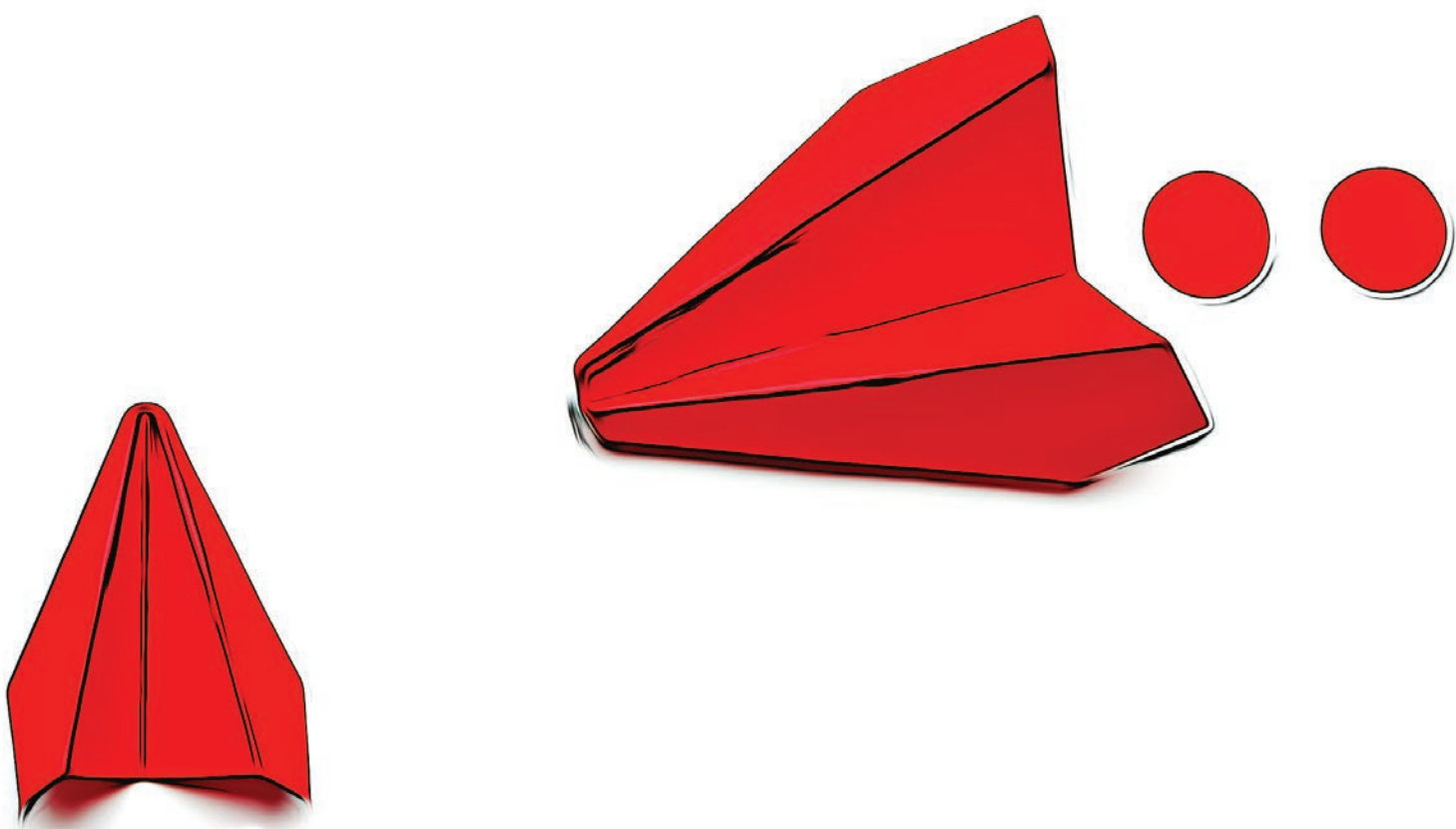
Sectors masculinitzats: sectors normalment associats a l'ús de la tecnologia i on tradicionalment hi ha hagut millors condicions laborals i una forta inversió per part de les empreses. Alguns dels sectors masculinitzats que ens hem trobat al llarg de les 20 famílies professionals són:

- Automoció
- Fusta, moble i suro
- Maritimopesquera
- Transports
- Construcció i edificació civil
- TIC i STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques)

Per poder revertir aquesta situació és important tenir en compte, que, d'una banda, es tracta d'un repte de tota la societat, en què la solució hauria de començar per l'educació i estendre's al llarg de tota l'etapa formativa d'una persona. En aquest cas, les campanyes de sensibilització a l'alumnat poden ser un bon inici.

Cal tenir en compte que és responsabilitat de les empreses erradicar la bretxa de gènere als seus centres de treball, és per això que es fa peremptòria la implementació dels plans d'igualtat com a mesura per combatre aquest flagell i contribuir a la igualtat real entre dones i homes en els entorns de treball.

A través de la formació també es poden generar nous perfils professionals que reverteixin la situació actual a la vegada que es generen nous referents en els sectors que requereixen més intervenció.



6. ALGUNES PROPOSTES D'ACCIÓ

PROSPECTIVA A L'EMPRESA

L'àmbit de l'empresa és un espai idoni que aporta un valor central a la prospectiva de les necessitats formatives. L'activació de les comissions de formació i la identificació de necessitats i reptes que puguin ser recollits als plans de formació, fan de la prospecció una eina que reforça la resiliència, estabilitat i productivitat de l'empresa a mig i llarg termini. La participació i consulta de les persones treballadores i de la seva representació incorpora a la prospectiva criteri a l'hora de definir la formació contínua de les plantilles, de facilitar el relleu generacional mitjançant la FP dual, d'establir programes d'acreditació i de facilitar i promoure l'accés a la formació mitjançant l'**ús dels permisos** establerts legalment. **Activar comitès de formació** i promoure la figura de delegats i delegades especialitzades, és la millor estratègia per fer de la formació una clau de progrés i competitivitat de l'empresa.

PROSPECTIVA ALS SECTORS

En el cas de sectors amb un teixit productiu en el que sigui més representativa la petita i mitjana empresa, però també de manera complementària en el cas de les grans, la negociació col·lectiva d'àmbit sectorial aporta un valor central. Les meses de formació previstes, ofereixen un espai òptim per realitzar una prospecció permanent que permeti actualitzar els catàlegs d'especialitats, anticipar solucions a problemes com l'obsolescència tecnològica o el risc que comporta la falta de relleu generacional en alguns sectors. El conveni sectorial pot esdevenir una eina de primer ordre per garantir l'actualització de competències, per acompanyar la

introducció d'una nova tecnologia, la cerca de l'equilibri de gènere o la creació d'un entorn de qualitat per acollir i acompanyar la formació dual. La **creació de meses de formació als convenis** tal i com queda recollit en els Acords Interprofessionals catalans és la millor garantia d'un teixit productiu innovador i robust.

PROSPECTIVA ALS TERRITORIS

El vincle entre sector i territori és molt evident, amb territoris molt industrialitzats o d'altres que es beneficien del turisme i enfronten el repte d'una major estacionalitat. La diversificació de l'activitat productiva passa també per una oferta àmplia en termes de formació professionalitzadora que reclama d'una prospectiva territorial en la que han de participar tots els agents, òptimament en el marc de la concertació territorial. Sovint l'oferta formativa al territori és reduïda pel que fa les especialitats. En aquest àmbit els centres integrats aporten un efecte xarxa profitós que, complementat amb l'oferta no presencial de FP de l'Institut Obert de Catalunya (IOC), pot facilitar la qualificació professional. En aquest sentit és imprescindible **potenciar la concertació** d'estratègies professionals de caire territorial i **dotar de la necessària estructura i recursos l'IOC**, actualment infradotat i amb una mancança crònica de reconeixement i visibilitat.

VOCACIÓ I DEMANDA

La prospectiva no pot tenir una visió mecànica, mitjançant la qual les persones s'hagin d'adaptar a demandes més o menys explícites per part del teixit productiu. Com a impuls motriu de les persones, la vocació professional esdevé clau a l'hora d'orientar les seves trajectòries professionals. Les probabilitats de trobar una feina en una especialitat determinada o la qualitat de l'ocupació que s'hi trobaran, són elements que cal situar en l'orientació. Aquesta, en l'educació a les primeres etapes, als centres integrats de FP en el cas de la formació professional, al servei públic d'ocupació en cas de desocupació, o al propi centre de treball, ha de teixir una xarxa de proximitat que faciliti a treballadors i treballadores criteri, coneixement i confiança al llarg de tota la seva vida professional. Disposar de **més orientadors/es, tutors/es o mediadors/es** en els centres educatius i de formació facilita una economia més forta i una societat més cohesionada..

VACANTS

No hi ha millor prospectiva que la publicació de les vacants per part de les empreses. Com a part de l'articulat de la recent llei d'ocupació estatal la seva implantació no s'ha traslladat encara per via reglamentària. La publicació normalitzada de les ofertes de treball per part de les empreses, xoca amb una certa resistència per interpretar-se com una interferència en la seva discrecionalitat i criteri en el procés de selecció de personal. Si en el cas de la contractació en origen aquesta publicació de vacants ja és una realitat, cal traslladar-la com a condició necessària a l'hora de beneficiar-se del conjunt de polítiques actives d'ocupació, i

molt especialment de la bonificació de contractes. El dret de les persones treballadores no és a la millora de l'ocupabilitat, sinó a l'ocupació. Garantir-la passa per concentrar els recursos en donar una resposta efectiva i de qualitat a aquelles empreses que hagin traslladat al SOC la seva necessitat en termes laborals. Aquestes vacants han de tenir resposta també en el marc de les polítiques d'acreditació i de formació continua. Convertir **la publicació de vacants** en condició necessària suposa **un pas de gegant** en la legitimitat i utilitat del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

REpte I OPORTUNITAT

La prospectiva i la prospecció identifiquen necessitats que es poden anticipar a mig o curt termini mitjançant la formació professional de les persones treballadores. Aquestes poden ser professionals d'un o altre sector. La identificació de sectors amb excedents i d'altres amb oportunitats professionals, pot ajudar a planificar la mobilitat horitzontal de professionals per tal de fer front a l'obsolescència o la necessitat de relleu generacional. La utilització de recursos com l'acreditació, l'orientació i la formació i qualificació en el cas d'aquests col·lectius, pot tenir efectes molt positius per garantir, per una banda, l'estabilitat de les carreres professionals, i per una altra, la robustesa del teixit productiu o la qualitat dels serveis públics. La prospecció pot ajudar a identificar **plans de mobilitat laboral sectorial** que es reforcin amb polítiques formatives o actives d'ocupació específiques. Aquestes estratègies s'han d'adreçar també a col·lectius de persones migrades que aporten un actiu imprescindible pel nostre teixit social i productiu.

GÈNERE - MIGRACIÓ - EDAT

L'existència de sectors masculinitzats i feminitzats respon sovint a **prejudicis que empobreixen el nostre teixit productiu**. L'orientació creuada pot ajudar a fer front a aquesta xacra, facilitant que homes joves s'interessin per sectors feminitzats, i dones joves per sectors masculinitzats. La suposada volença dels homes per professions vinculades a la tecnologia i de les dones per d'altres centrades en les persones, comporta una disrupció substancial en termes salarials i de condicions de treball. Un altre biaix important rau en la diversitat d'origen. **La migració és una oportunitat** pel teixit productiu, especialment si s'agilitza la homologació de títols estrangers, l'acreditació de competències i la formació complementària fins assolir les qualificacions demandades pel teixit productiu i per la societat. Una societat diversa és una societat més rica i amb més recursos per fer front al canvi, també en clau generacional. **La discriminació per raó d'edat, de les persones joves i de les de +45 explica, en la lògica de l'edatisme, una bona part de l'atur estructural** (75% de les persones desocupades de llarga durada). La millor prevenció d'aquesta situació és la formació permanent i l'adaptació del lloc de treball al desenvolupament de les competències i capacitats de les persones treballadores al llarg de la seva vida. La prospectiva ha de comptar amb aquest potencial sovint desaprofitat a la pròpia empresa.

ANNEX 1: OCUPACIONS ESTUDIADES PER A L'ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL EN CADASCUNA DE LES FAMÍLIES PROFESSIONALS

▶ A la primera columna figura el codi d'ocupació segons la Classificació nacional d'ocupacions (CNO-2011); a la segona columna es troba la descripció de l'ocupació i tot s'ha agrupat segons les 20 famílies que s'han treballat en aquest document.

Indústries alimentàries	
2130	Veterinaris/àries
2422	Enginyers/es agrònoms
2424	Enginyers/es tècnics agrícoles
2427	Enòlegs/òlogues
3327	Ajudants/es de veterinària
9520	Peons ramaders
7701	Matadors/es i treballadors/es d'indústries càrnies
7706	Treballadors/es de l'elaboració de begudes alcohòliques (exc. vi)
7707	Treballadors/es de l'elaboració del vi
7704	Treballadors/es del tractament de la llet i d'elaboració de lactis
7705	Treballadors/es de la conservació de fruites i hortalisses
6201	Treballadors/es d'act. ramaderes de bestiar boví
6202	Treballadors/es d'act. ramaderes de bestiar oví i cabrum
6203	Treballadors/es d'act. ramaderes de bestiar porcí
6205	Treballadors/es de l'avicultura i la cunicultura
6209	Treballadors/es d'act. ramaderes ncaa
Maritimopesquera	
3523	Consignataris/àries
3531	Representants de duanes
9811	Peons de transport de mercaderies i descarregadors
6422	Pescadors/es fluvials i de litoral
6423	Pescadors/es d'altura
8340	Mariners/es de pont, mariners de màquines i similars
9530	Peons agropecuaris
9541	Peons de pesca
9543	Peons d'aqüicultura
6421	Treballadors/es d'aqüicultura
Edificació i obra civil	
7121	Paletes
7191	Treballadors/es de manteniment d'edificis

7199	Altres treballadors/es d'obres estructurals de construcció ncaa
7211	Enguixadors/es
7212	Aplicadors/es de revestiments de pasta i morter
7221	Lampistes
7222	Muntadors/es instal·ladors de gas en edificis
7223	Instal·ladors/es de canonades en obra pública
9601	Peons d'obres públiques
9602	Peons de construcció d'edificis
7510	Electricistes de la construcció i similars
7294	Muntadors/es instal·ladors de plaques d'energia solar
8332	Operadors/es de grues, muntacàrregues i moviment material
7111	Encofradors/es i operaris/àries del formigó a l'obra
7112	Muntadors/es prefabricats estructurals (de formigó)
1316	Directors/es d'empreses de construcció
2432	Enginyers/es de construcció i obra civil
2462	Enginyers/es tècnics d'obres públiques
3122	Tècnics/tècniques de construcció
Hostaleria i turisme	
9812	Conductors/es de vehicles de tracció animal i similars
1411	Directors/es i gerents/es d'hotels
1419	Directors/es i gerents/es d'altres empreses d'allotjament
1421	Directors/es i gerents/es de restaurants
1422	Directors/es i gerents/es de bars, cafeteries i similars
1429	Directors/es i gerents/es d'altres empreses de restauració
2630	Tècnics/tècniques d'empreses i activitats turístiques
3734	Caps de cuina (xefs)
4412	Recepcionistes (exc. hotels)
4421	Empleats/ades d'agències viatges
4422	Recepcionistes d'hotels
4442	Empleats/ades de venda d'apostes
4443	Empleats/ades de sales de joc i similars
5110	Cuiners/es assalariats
5120	Cambrers/es assalariats
5821	Auxiliars de vol i cambrers/es d'avió, vaixell i tren
5823	Acompanyants turístics
5824	Hostesses de terra
5825	Guies de turisme

9310	Ajudants/es de cuina
9320	Preparadors/es de menjars ràpids
Sanitat	
1323	Directors/es gerents/es de centres sanitaris
2111	Metges/esses de família
2123	Professionals d'obstetrícia
2158	Professionals de la salut i de la higiene laboral i ambiental
3311	Tècnics/tècniques de radioteràpia
3312	Tècnics/tècniques d'imatge per a la diagnosi
3313	Tècnics/tècniques d'anatomia patològica i citologia
3314	Tècnics/tècniques de laboratori de diagnosi clínica
3315	Tècnics/tècniques d'ortopròtesi
3316	Tècnics/tècniques de pròtesis dentals
3317	Tècnics/tècniques d'audiopròtesi
3321	Tècnics/tècniques superiors d'higiene bucodental
3329	Altres tècnics/tècniques sanitaris ncaa
5611	Auxiliars d'infermeria hospitalària
5612	Auxiliars d'infermeria d'atenció primària
3125	Tècnics/tècniques d'electrònica i electromedicina
3324	Tècnics/tècniques d'optometria
1223	Directors/es de recerca i desenvolupament
2112	Altres metges/esses especialistes
2121	Infermers/es no especialitzats
2122	Infermers/es especialitzats (exc. d'obstetrícia)
2151	Odontòlegs/òlogues i estomatòlegs/òlogues
2152	Fisioterapeutes
2153	Dietistes i nutricionistes
2154	Logopedes
2156	Terapeutes ocupacionals
2157	Podòlegs/òlogues
2159	Altres professionals de la salut ncaa
3322	Tècnics/tècniques superiors de documentació sanitària
3323	Tècnics/tècniques superiors de dietètica
3325	Ajudants/es fisioterapeutes
3614	Secretaris/àries de centres mèdics o clíniques
5622	Tècnics/tècniques d'emergències sanitàries
7532	Instal·ladors/es i reparadors/es d'electromedicina
Dependència	
2112	Altres metges/esses especialistes
2121	Infermers/es no especialitzats
2122	Infermers/es especialitzats (exc. d'obstetrícia)

2151	Odontòlegs/òlogues i estomatòlegs/òlogues
2152	Fisioterapeutes
2153	Dietistes i nutricionistes
2154	Logopedes
2156	Terapeutes ocupacionals
2157	Podòlegs/òlogues
2159	Altres professionals de la salut ncaa
3322	Tècnics/tècniques superiors documentació sanitària
3323	Tècnics/tècniques superiors de dietètica
3325	Ajudants/es fisioterapeutes
3614	Secretaris/àries de centres mèdics o clíniques
5622	Tècnics/tècniques d'emergències sanitàries
5629	Altres treballadors/es que tenen cura de persones (serv. de salut)
5710	Treballadors/es que tenen cura de persones a domicili
9100	Empleats/ades domèstics
1324	Directors/es de serveis socials per a persones grans
1113	Directors/es d'organitzacions d'interès social
5899	Altres treballadors/es de serveis personals ncaa
1325	Directors/es de serveis socials ncaa
Educació	
1326	Directors/es de serveis d'educació
2210	Professors/es d'universitat i superior (exc. FP)
2220	Professors/es d'FP (matèries específiques)
2230	Professors/es d'ensenyament secundari (exc. FP)
2240	Professors/es d'ensenyament primari
2251	Mestres d'ensenyament infantil
2252	Tècnics/tècniques d'educació infantil
2311	Professors/es d'educació especial
2312	Tècnics/tècniques educadors/es d'educació especial
2321	Especialistes de mètodes didàctics i pedagògics
2322	Professors/es d'ensenyament no reglat, idiomes
2323	Professors/es d'ensenyament no reglat, música i dansa
2324	Professors/es d'ensenyament no reglat, art
2325	Instructors/es d'ensenyament no reglat, TIC
2326	Professionals d'educació ambiental
2329	Altres professors/es i professionals d'ensenyament ncaa
2824	Professionals de treball i educació social
3713	Professionals de suport de treball i educació social
3714	Promotors/es d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
3715	Animadors/es comunitaris
3724	Monitors/es d'activitats recreatives i similars

5721	Mainaders/es a llars d'infants o escoles bressol
5722	Mainaders/es a llars
1322	Directors/es de serveis socials per a infants
1113	Directors/es d'organitzacions d'interès social
1325	Directors/es de serveis socials ncaa
Serveis a la comunitat	
5831	Supervisors/es de manteniment i neteja d'oficines i hotels
9210	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres
9221	Netejadors/es en sec i a mà i similars
9222	Netejadors/es de vehicles
9223	Netejadors/es de finestres
7295	Personal de neteja de façanes d'edifici i xemeneies
9229	Altre tipus de personal de neteja ncaa
9441	Recollidors/es de residus urbans
9443	Escombradors/es i similars
9442	Classificadors/es de residus, ecoparc i recollidors/es de ferralla
5833	Conserges d'edificis
Informàtica i comunicació	
1321	Directors/es de serveis TIC
2653	Professionals de vendes TIC
2711	Analistes de sistemes
2712	Analistes i dissenyadors/es de programari
2713	Analistes, programadors/es i dissenyadors/es de pàgines web
2719	Analistes i dissenyadors/es de programari ncaa
2721	Dissenyadors/es i administradors/es de bases de dades
2722	Administradors/es de sistemes i xarxes informàtiques
2723	Analistes de xarxes informàtiques
2729	Especialistes de bases de dades i xarxes informàtiques ncaa
3811	Tècnics/tècniques d'operacions de sistemes informàtics
3812	Tècnics/tècniques d'assistència d'usuari TIC
3813	Tècnics/tècniques de xarxes informàtiques
3814	Tècnics/tècniques web
3820	Programadors/es informàtics
7533	Instal·ladors/es i reparadors/es en TIC
Comerç i màrqueting	
1221	Directors/es comercials i de vendes
1222	Directors/es de publicitat i relacions públiques
1431	Directors/es i gerents/es d'empreses de comerç a l'engròs
1432	Directors/es i gerents/es d'empreses de comerç al detall

2640	Professionals de vendes tècniques i mèdiques
2651	Professionals de publicitat i comercialització
2652	Professionals de relacions públiques
3402	Comercials de préstecs i crèdits
4441	Caixers/es de bancs i similars
5420	Operadors/es de telemàrqueting
5492	Promotors/es de venda
5499	Altres venedors/es ncaa
Seguretat	
5941	Vigilants de seguretat habilitats per anar armats
5942	Auxiliars/es de seguretat no habilitats per anar armats
5999	Altres treballadors/es de serveis de protecció i seguretat ncaa
Energia i aigua	
7510	Electricistes de la construcció i similars
3131	Tècnics/tècniques d'instal·lacions de producció d'energia
3132	Tècnics/tècniques de tractament residus, d'aigües i similars
2471	Enginyers/es tècnics d'electricitat
7521	Mecànics/mecàniques i reparadors/es d'equips elèctrics
7294	Muntadors/es instal·ladors/es de plaques d'energia solar
Fabricació mecànica	
3135	Tècnics/tècniques de control de processos de producció de metalls
7312	Soldadors/es i oxitadors/es
8121	Operadors/es d'instal·lacions de transformació de metalls
8122	Operadors/es de màquines polidores, recobridores de metall
2471	Enginyers/es tècnics d'electricitat
7314	Muntadors/es d'estructures metàl·liques
7315	Muntadors/es d'estructures cablejades i empalmadors/es de cables
2441	Enginyers/es elèctrics
2442	Enginyers/es electrònics
1313	Directors/es d'indústries manufactureres
3123	Tècnics/tècniques d'electricitat
Electricitat i electrònica	
7294	Muntadors/es instal·ladors/es de plaques d'energia solar
3131	Tècnics/tècniques d'instal·lacions de producció d'energia
3132	Tècnics/tècniques de tractament de residus, d'aigües i similars
7531	Mecànics/mecàniques i reparadors/es d'equips electrònics
3124	Tècnics/tècniques d'electrònica (exc. electromedicina)

Telecomunicacions	
3833	Tècnics/tècniques d'enginyeria de telecomunicacions
2443	Enginyers/es de telecomunicacions
4423	Telefonistes
5420	Operadors/es de telemàrqueting
4424	Teleoperadors/es
4430	Agents d'enquestes
Instal·lació i manteniment	
2472	Enginyers/es tècnics d'electrònica
8202	Engalzadors/es d'equips elèctrics i electrònics
2471	Enginyers/es tècnics d'electricitat
7314	Muntadors/es d'estructures metàl·liques
7315	Muntadors/es d'estructures cablejades i empalmadors/es de cables
2441	Enginyers/es elèctrics
2442	Enginyers/es electrònics
3123	Tècnics/tècniques d'electricitat
8201	Engalzadors/es de maquinària mecànica
8209	Muntadors/es i engalzadors/es ncaa
Automoció	
2431	Enginyers/es industrials i de producció
2433	Enginyers/es mecànics
2461	Enginyers/es tècnics industrials i de producció
2463	Enginyers/es tècnics mecànics
3126	Tècnics/tècniques de mecànica
7401	Mecànics/mecàniques ajustadors de vehicles de motor
7521	Mecànics/mecàniques i reparadors/es d'equips elèctrics
7531	Mecànics/mecàniques i reparadors/es d'equips electrònics
7403	Mecànics/mecàniques ajustadors de maquinària agrícola i industrial
7404	Mecànics/mecàniques ajustadors de maquinària naval i ferroviària
7250	Mecànics/mecàniques instal·ladors de refrigeració i climatització
Transport	
3151	Caps i oficials maquinistes
4123	Empleats/ades de logística i transport
5822	Revisors/es i cobradors/es de transport terrestre
8312	Agents de maniobres ferroviàries
8412	Conductors/es assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes
8420	Conductors/es d'autobusos i tramvies

8432	Conductors/es assalariats de camions
9811	Peons de transport de mercaderies i descarregadors
8311	Maquinista de locomotora
8333	Operadors/es de carretons elevadors
1315	Directors/es d'empreses de transport i distribució
Fusta, moble i suro	
7131	Fusters/es (exc. ebenistes)
7132	Instal·ladors/es i fusters/es de tancaments metàl·lics
7617	Artesans/es de la fusta, cistellers/es, raspallaires i similars
7619	Artesans/es ncaa
7811	Treballadors/es del tractament de la fusta
7812	Ajustadors/es i operadors/es de màquines de treballar la fusta
7820	Ebenistes i treballadors/es similars
7899	Oficials, operaris/àries i artesans/es d'altres oficis ncaa
8144	Operadors/es de màquines de tractament de la fusta i el suro
Química	
2140	Farmacèutics/farmacèutiques
2155	Òptics/òptiques optometristes
2413	Químics/químiques
2435	Enginyers/es químics
2465	Enginyers/es tècnics químics
3204	Supervisors/es de les indústries química i farmacèutica
5621	Tècnics/tècniques auxiliars de farmàcia
7614	Treballadors/es de la ceràmica, terrissaires i similars
8131	Operadors/es de plantes industrials químiques
8132	Operadors/es de màquines de productes farmacèutics i cosmètics
3121	Tècnics/tècniques de ciències físiques i químiques
3133	Tècnics/tècniques de control d'instal·lacions de processament químic



Et plantejes un millor futur professional?

Vols formació per progressar?

O potser busques noves oportunitats?

Sigues el que vols ser!

Orienta el teu futur



Nosaltres et guiem!

Emplena el nostre formulari i ens posarem en contacte amb tu.




Escaneja el codi QR

fundació paco puerto
formació i treball 

Entitats subvencionadores



UN PROGRAMA DE:
 Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació Continua de Catalunya

FINANÇAT PER:
 



UN PROGRAMA DE:

 **Generalitat de Catalunya**
Consorci per a la Formació Contínua
de Catalunya

FINANÇAT PER:

