

Educació, competències i mercat de treball

Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE

Queralt Capsada (coordinadora)

Kathrin Hoeckel

Luis Ortiz

FUNDACIÓ
Fundació
JAUME
Jaume
BOFILL
Bofill

Informes breus #42



Educació, competències i mercat de treball

Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE

Queralt Capsada (coordinadora), Kathrin Hoeckel i Luis Ortiz

Educació, competències i mercat de treball

Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE

Queralt Capsada (coordinadora)
Kathrin Hoeckel
Luis Ortiz

Queralt Capsada Munsech és professora i investigadora del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra. Editora del CercleGerrymandering.cat.

Kathrin Hoeckel és analista a la Direcció d'Educació de l'OCDE i coordinadora de l'informe *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to Skills Policies* (OCDE, 2012).

Luis Ortiz Gervasi és professor agregat i investigador del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

Informes Breus és una col·lecció de la Fundació Jaume Bofill en què s'hi publiquen els resums i les conclusions principals d'investigacions i seminaris promoguts per la Fundació. També inclou alguns documents inèdits en llengua catalana. Les opinions que s'hi expressen corresponen als autors.

Els *Informes Breus* de la Fundació Jaume Bofill estan disponibles per a descàrrega al web www.fbofill.cat.

Primera edició: setembre 2013

© dels textos: els autors
© d'aquesta edició:
Fundació Jaume Bofill, 2013
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Edició a cura de la Fundació Jaume Bofill
Coordinació de continguts: Valtencir Maldonado Mendes i Anna Jolonch i Anglada
Cura editorial: Neus Batlle Miró
Disseny: Amador Garrell
Maquetació: Jordi Vives

ISBN: 978-84-941361-3-9
DL: B-22.613-2013
Impressió: Service Point, F.M.I., S.A.

Índex

Resum	9
PRESENTACIÓ	11
1. L'ESTRATÈGIA PER A LES COMPETÈNCIES DE L'OCDE I LA SEVA RELLEVÀNCIA PER A CATALUNYA	17
<i>Kathrin Hoeckel</i>	
Vers una mesura directa de les competències com a base per elaborar una política de competències efectives	21
Abordar les polítiques de competències des d'una perspectiva integral	23
Com ha d'actuar un país per desenvolupar les competències necessàries?	26
Com ho pot fer un país per mobilitzar competències per al mercat laboral?	30
Què pot fer un país per utilitzar òptimament la reserva de talent?	33
Quina és la problemàtica principal en matèria de competències a Catalunya?	38
2. COMENTARI A L'INFORME <i>BETTER SKILLS. BETTER JOBS. BETTER LIVES</i>	47
<i>Luis Ortiz Gervasi</i>	47
Desenvolupar les competències necessàries	50
Fer ús de les competències desenvolupades...	58
... I utilitzar-les de manera eficient	61
En resum...	65
3. PROPOSTES DEL SEMINARI «MILLOR PREPARACIÓ. MILLORS FEINES. MILLOR FUTUR: COM ADAPTAR LA <i>SKILLS STRATEGY</i> PROPOSADA PER L'OCDE A CATALUNYA»	69
4. RECOMANACIONS DE POLÍTIQUES PÚBLIQUES	77
ANNEX. PARTICIPANTS AL SEMINARI «MILLOR PREPARACIÓ. MILLORS FEINES. MILLOR FUTUR: COM ADAPTAR LA <i>SKILLS STRATEGY</i> PROPOSADA PER L'OCDE A CATALUNYA»	81

RESUM

La ràpida evolució i els canvis del mercat de treball fan que cada vegada demanem més als nostres sistemes educatius i de formació. Formar persones que convisin en societat i responguin a les demandes del mercat laboral és una prioritat política. L'any 2012, l'OCDE va presentar un enfocament funcional perquè els països millorin el desenvolupament, l'activació i l'encaix de competències de les persones en el mercat de treball. Un marc que detecta els punts més problemàtics pel que fa a les polítiques de competències.

Amb la intenció de fer una diagnosi dels problemes concrets que afecten Catalunya i de trobar maneres d'afrontar-los, la Fundació Jaume Bofill adopta el marc de l'estratègia de competències de l'OCDE en companyia d'analistes i experts —tant de l'OCDE com del món educatiu i del treball a Catalunya—. Del treball en equip en resulta una diagnosi de les principals debilitats en matèria de competències de Catalunya: el fracàs escolar, la manca de desenvolupament de la formació professional i de la formació al llarg de la vida, la sobrequalificació (o subocupació) i l'atur juvenil.

Per fer front a aquests problemes s'identifiquen dos tipus de polítiques públiques en les quals caldria incidir: 1) les polítiques de prevenció (seguiment de la realitat catalana i millora de l'educació pre-primària i al llarg de la vida, per evitar un futur

desencaix de les competències de les persones, i 2) polítiques actives per millorar la situació dels que no s'han beneficiat de les polítiques de prevenció. L'orientació educativa i professional individualitzada i de qualitat i l'enfortiment del diàleg entre els actors socials són les principals propostes d'aquest informe per millorar la realitat catalana en matèria de competències.

Presentació

L'educació al llarg de la vida, la formació orientada a les necessitats del mercat de treball, la inadequació de les competències al mercat de treball o la projecció de les noves competències demandades són només alguns dels reptes que les societats contemporànies estan afrontant actualment. Els departaments d'educació i ocupació dels diferents països intenten posar en marxa polítiques per fer-hi front, alhora que altres parts de les administracions —com ara recerca, migracions, afers socials i economia— també s'hi veuen involucrades, sense tenir sempre clar com actuar i articular-se entre elles. La transversalitat de les problemàtiques i la necessitat de cooperació i coordinació entre diferents àrees de gestió ha esdevingut ja la norma de treball de la majoria d'administracions públiques dels països democràtics. I, com és de suposar, Catalunya no queda al marge d'aquestes tendències internacionals. De manera que a casa nostra també se'ns planteja el desafiament de com millorar els sistemes d'educació i formació per tal de vincular-los millor al mercat de treball.

Els països no tenen tots els mateixos problemes ni necessitats. Per tant, no existeix una recepta única que pugui proporcionar solucions per a tots. L'estratègia sobre les competències de l'OCDE proposa un marc conceptual per tal que els països puguin fer front als reptes que presenten les societats actuals. Com millorar els sistemes de formació i la seva vinculació amb el mercat de treball és una de les principals qüestions que aborda la publicació de l'OCDE *Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A strategic approach to skills Policies* [Millors competències, millors feines, millors vides. Un enfocament estratègic de les polítiques sobre les competències de les persones]. Així, el treball iniciat per aquesta organització internacional pot ser

d'utilitat per ajudar a respondre algunes de les preguntes centrals del debat català: Com pot Catalunya maximitzar les competències de la seva població i fer-ne un ús eficaç? Com podem aprofitar al màxim el talent de la població catalana? Com podem abordar la sobrequalificació frustrada? Què podem fer per combatre l'atur juvenil i l'anomenada fuga de cervells?

Amb la intenció de fer front als principals reptes que planteja el nou context econòmic i social en matèria de formació i mercat de treball, la Fundació Jaume Bofill —en col·laboració amb la Direcció d'Educació de l'OCDE— va organitzar un seminari d'experts per tal de discutir com afrontar les problemàtiques i especificitats del cas català en matèria de competències. El seminari va servir com a espai de debat entre els diferents actors socials de Catalunya, alhora que la participació de l'analista Kathrin Hoeckel de l'OCDE va ser clau en aportar un marc funcional de les polítiques de competències, així com exemples i bones pràctiques internacionals que poden ser d'interès per al nostre país. Durant el seminari tots els participants van tenir l'oportunitat de donar la seva visió sobre quines són les polítiques educatives i del mercat de treball necessàries i viables a Catalunya. El fet de comptar amb una representació tan heterogènia d'actors provinents de diferents sectors de la societat catalana no només va brindar l'oportunitat de presentar i discutir els diferents punts de vista, sinó també de compartir i evidenciar els punts de trobada entre actors amb posicions diametralment oposades.

El seminari va tenir lloc al Cercle d'Economia de Barcelona el 6 de juny de 2012, seguit a la tarda per una conferència oberta al públic i clausurada per Esther Sánchez, secretària d'Ocupació i Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya. Tant el seminari com la conferència es van emmarcar dins del nou espai de la Fundació Jaume Bofill «Perspectives internacionals d'educació». La intenció d'aquest nou espai és fer de pont entre el pla internacional i el català i, a través de la presentació de publicacions d'institucions internacionals de referència en l'àmbit de l'educació, introduir els debats i recerques a Catalunya.

La intenció d'aquesta publicació és reviure i posar a l'abast del públic l'intercanvi de coneixements i opinions que es va viure al seminari. Un segon objectiu d'aquest recull d'intervencions és no deixar el debat aquí i seguir les discussions i propostes iniciades. L'informe comença amb una exposició de la publicació de l'estratègia de

les competències de l'OCDE a càrrec de Kathrin Hoeckel, amb una part dedicada als reptes de Catalunya i algunes recomanacions de com afrontar-los. El text continua amb la reacció a l'informe de l'OCDE de Luis Ortiz, un dels ponents del seminari. Ambdues intervencions incorporen les aportacions fetes per alguns dels participants al seminari, amb la intenció d'oferir les visions d'administracions, representants de treballadors i empresaris, acadèmics i centres de recerca de Catalunya en referència a les polítiques sobre competències al nostre país. Segueix un apartat de conclusions amb les propostes d'accions que van sorgir del seminari. La publicació finalitza amb les principals recomanacions de polítiques públiques que la Fundació Jaume Bofill presenta com a fruit del diàleg amb els diferents actors de la societat catalana (Capítol 4).

Des de la Fundació Jaume Bofill volem agrair la il·lusió i l'energia amb què els i les participants en el seminari (vegeu-los a l'Annex) van debatre i dissenyar sobre les estratègies de les competències. També volem agrair de forma especial a Kathrin Hockel, a Luis Ortiz i a Joan Trullén la seva dedicació prèvia a la celebració del seminari.

1 L'estratègia per a les competències de l'OCDE i la seva rellevància per a Catalunya¹

Kathrin Hoeckel

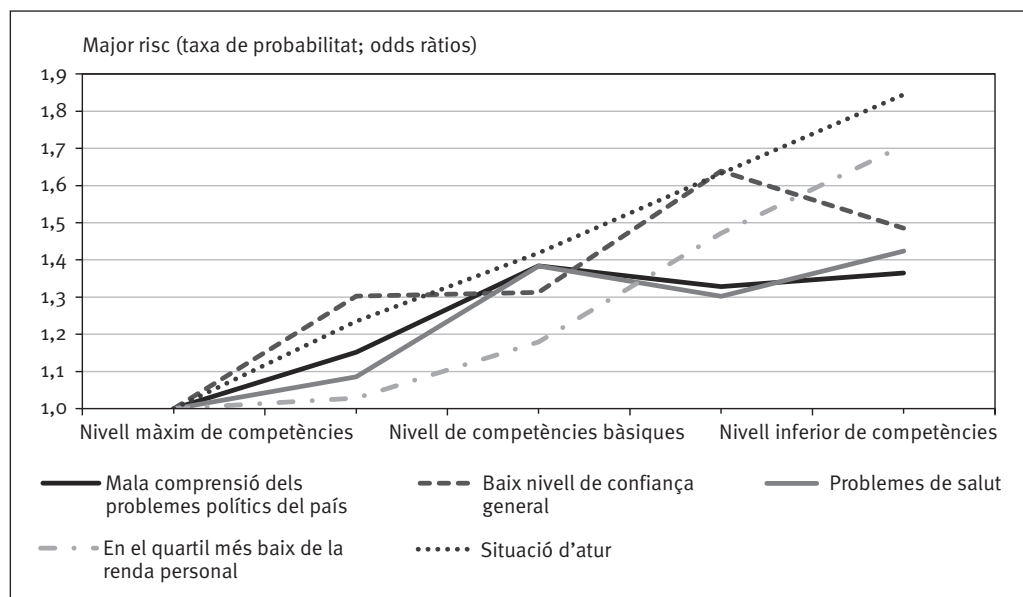
1. L'article és una versió resumida i adaptada de l'informe *Skills Strategy* [Estratègia de Competències] de l'OCDE. Si voleu llegir tot l'informe i saber-ne més, de la tasca que l'OCDE du a terme en el terreny de les competències, visiteu: <<http://skills.oecd.org>>.

Les competències transformen vides i fan avançar les economies. Els individus les necessiten per participar plenament en les economies i en les complexes societats actuals. Ajuden a transformar el progrés tecnològic en creixement econòmic i a fer que els països puguin competir en el context d'una economia mundial que cada vegada més es basa en el coneixement. El cost de no desenvolupar ni utilitzar les competències adequades surt car (Gràfic 1): les persones amb poques competències tenen un risc molt més elevat de viure dificultats econòmiques, d'estar en situació d'atur i de dependre d'ajudes socials. Les competències també afecten la vida de la gent i el benestar de les nacions, de maneres que no es limiten a allò que és mesurable en termes de mercat laboral i creixement econòmic. Per exemple, algunes competències estan relacionades amb el comportament cívic i social, i influeixen en el compromís democràtic i les relacions econòmiques i empresarials. Invertir en capital humà és la forma més eficaç de fomentar el creixement i alhora contribuir a una redistribució més justa dels beneficis d'aquest creixement. A llarg termini, la inversió en capital humà representa menys despesa que afrontar problemes de salut, rendes baixes, atur i exclusió social —situacions altament relacionades amb nivells baixos de competències.

Competències bàsiques: En l'estudi de l'OCDE, les competències bàsiques es defineixen com la resolució de problemes en entorns rics en tecnologia (capacitat d'aplicar la tecnologia a la resolució de problemes i fer tasques complexes); alfabetització (capacitat d'entendre i aplicar informació de textos escrits a contextos diversos per tal d'assolir fites i adquirir nous coneixements); aritmètica (capacitat de fer servir, aplicar, interpretar i comunicar informació i idees matemàtiques).

Gràfic 1.

Major risc¹ de viure situacions de desavantatge social i econòmic, segons el nivell de competències bàsiques entre la població adulta de 16 a 65 anys



Nota 1: Risc ajustat per edat, sexe, formació, formació dels pares i condició d'immigrant.

Nota 2: El gràfic parteix de dades preliminars extretes de l'enquesta de competències entre la població adulta, duta a terme per l'OCDE en el marc del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Les dades, malgrat que no es basen en mostres representatives, il·lustren tendències.

Font: PIAAC, dades de prova de camp, 2010.

Com llegir el gràfic: El gràfic mostra que, per exemple, per als individus amb nivell de competències més baix el risc de situació d'atur és 1,8 vegades més alt; el de patir problemes de salut és 1,4 vegades més alt, i, finalment, que el d'experimentar nivells de confiança generals baixos com a individus en relació amb el nivell de competències més alt és 1,5 vegades superior. La taxa de probabilitat mostra el risc relatiu que un fet tingui lloc en un grup determinat en comparació d'un grup de referència. Una taxa de probabilitat d'1 representa el mateix risc que un fet es produeixi tant per al grup d'estudi com per al grup de referència. Si el valor de la ràtio és inferior a 1, el risc és més baix; mentre que si el valor és superior a 1 el risc és més alt.

Aquest article se centra en les competències que les persones posseeixen, més que en les titulacions que hagin assolit al llarg de la vida (Gràfic 2). Els títols i qualificacions són una aproximació a la mesura actual de les competències: les diferents institucions educatives i, de forma més àmplia, els sistemes educatius poden diferir considerablement pel que fa a la qualitat; de manera que és possible que persones amb la mateixa titulació presentin competències molt diverses. A més, hi ha moltes maneres d'adquirir competències fora del sistema d'ensenyament i, per altra banda, les competències varien de valor en funció de les necessitats del mercat laboral i es perden quan l'individu no en fa ús. Per tal d'evitar la pèrdua de valor de les competències, cal seguir-les desenvolupant al llarg de la vida.

VERS UNA MESURA DIRECTA DE LES COMPETÈNCIES COM A BASE PER ELABORAR UNA POLÍTICA DE COMPETÈNCIES EFECTIVES

En l'estratègia sobre les competències de l'OCDE, les mesures de competències tradicionals, com el nombre d'anys d'estudis i formació o les titulacions i diplomes aconseguits, deixen de ser el centre d'atenció. La nova perspectiva és molt més àmplia i considera les competències que s'adquireixen, utilitzen i mantenen —o es perden— al llarg de tota la vida. Tant les competències tècniques (*hard skills*) com les competències personals (*soft skills*) són necessàries per tenir èxit en el mercat laboral, alhora que contribueixen a la millora dels resultats socials i a la construcció de societats més cohesionades i tolerants. En l'informe de l'OCDE els termes «habilitats» i «competències» es fan servir com a equivalents. Les competències (o habilitats) es defineixen com el paquet de coneixements, qualitats i capacitats que es poden aprendre, construir i ampliar per mitjà de l'aprenentatge. Aquestes faciliten que els individus emprenguin una activitat o tasca amb èxit. El capital humà d'un país està format per la suma total de les competències disponibles per a l'economia en un moment donat.

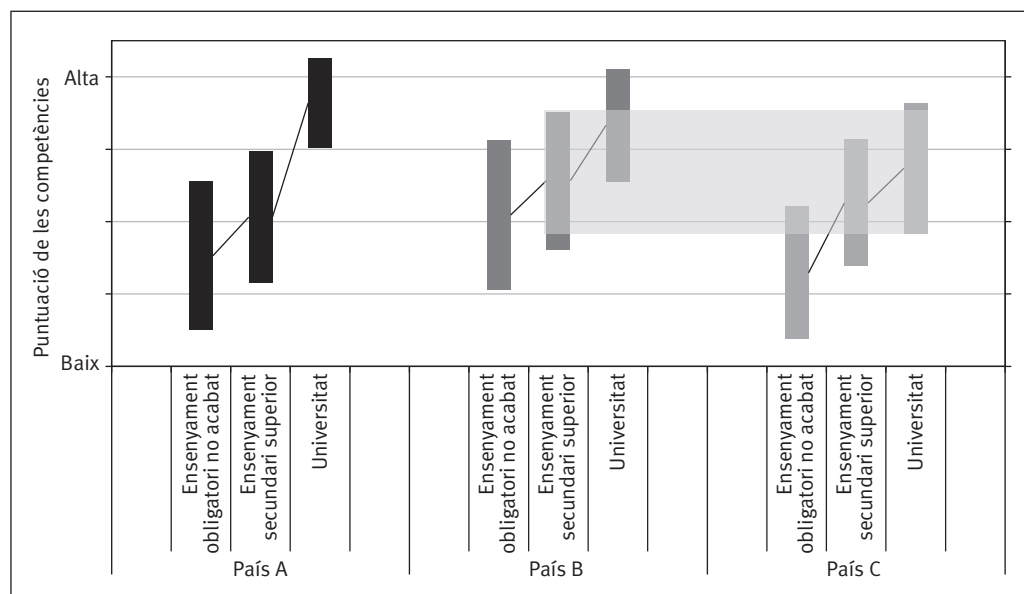
Els indicadors i mesures de competències utilitzats en estudis anteriors presenten algunes limitacions: no tenen en compte les competències adquirides després de l'etapa d'ensenyament o formació reglada i tampoc no en contempen la seva pèrdua. L'enquesta sobre les competències de la població adulta de l'OCDE (elaborada dins el marc del PIAAC - *Programme for the International Assessment of Adult*

Competencies [Programa per a l'Avaluació Internacional de les Competències dels Adults]) representa un avenç cabdal per mesurar directament les habilitats dels adults. Avalua competències clau (alfabetització, aritmètica, resolució de problemes en entorns rics en tecnologia) i l'ús que se'n fa en l'entorn laboral. A més, reuneix informació relativa als antecedents, resultats i context del desenvolupament i a l'ús de les competències. El document es refereix als resultats preliminars procedents d'una prova de camp de l'enquesta. El conjunt de les dades de l'enquesta estaran disponibles a partir de l'octubre del 2013.

El gràfic següent il·lustra la relació entre els indicadors tradicionals del capital humà i la mesura directa de les competències. Els resultats es basen en les dades preliminars obtingudes de l'enquesta del PIAAC. Atès que no es basen en mostres

Gràfic 2.

Puntuacions de les competències en una escala de competències bàsiques, per nivells de titulació i per països, en individus de 16 a 65 anys



Nota: Les dades es basen en els resultats de la prova de camp del PIAAC. Atès que no es basa en mostres representatives, només es presenta a tall d'il·lustració.

Font: PIAAC, dades de prova de camp, 2010.

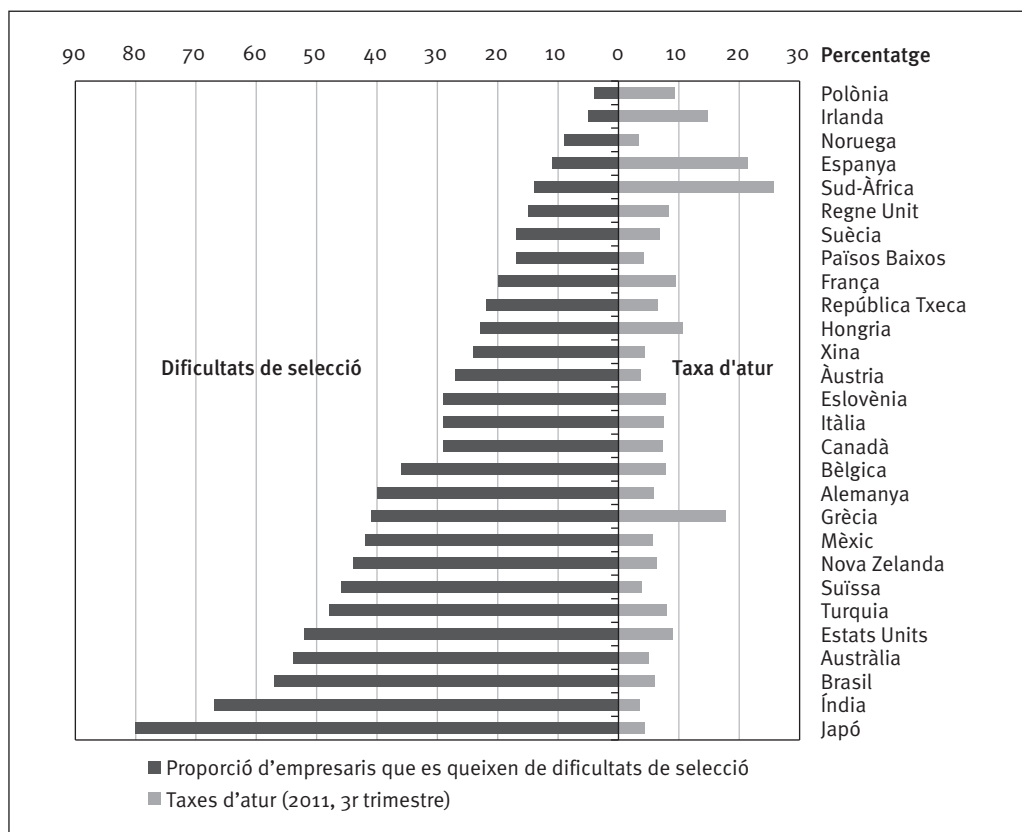
representatives, només es presenten a tall d'il·lustració. El gràfic mostra com les competències assolides per individus amb titulacions similars varien significativament, i evidencia que els títols i diplomes formals no sempre es poden igualar amb les competències bàsiques (en l'exemple: competència lectora). Això ens fa pensar que són competències que es poden adquirir des de fonts diferents i que la qualitat dels sistemes d'ensenyament, mesurada en termes d'aptitud dels estudiants quan deixen els estudis, varien. També posa en relleu que la mesura directa de les competències proporciona una base molt més fiable per establir polítiques públiques, més que la que ens proporcionen les titulacions assolides o altres mesures indirectes de les competències.

Com llegir el gràfic: Les barres representen la franja central (del percentil 25è al 75è) de la distribució de competències pel nivell corresponent del títol o diploma. La distribució de les competències i el solapament per nivell d'ensenyament formal varia significativament entre països. D'una banda, al país A, la distinció en la distribució de competències entre individus amb titulació universitària i individus sense titulació universitària és clara. Tanmateix, la majoria dels individus que han finalitzat els estudis secundaris al país B tenen el mateix nivell de competències que els estudiants universitaris del país C. Veiem, per tant, el valor que té disposar d'una mesura directa de les competències bàsiques complementària a la mesura de les titulacions formals.

ABORDAR LES POLÍTIQUES DE COMPETÈNCIES DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL

Està a bastament provat que els països poden millorar pel que fa al desenvolupament i l'ús de les competències disponibles. Hi ha molts joves que, en finalitzar l'etapa d'ensenyament obligatori, no han assolit el nivell mínim de competències bàsiques; també hi ha un nombre molt considerable d'adults que no tenen la majoria de les competències bàsiques que es consideren necessàries per reeixir en les societats i economies actuals. Fins i tot en el context de crisi econòmica del 2010, més del 40% dels empresaris d' Austràlia, el Japó, Mèxic i Suïssa parlaven de les dificultats que se'ls plantejaven per trobar gent amb les competències adequades (Gràfic 3). Al mateix temps, hi ha països on la taxa d'atur continua essent molt alta. En alguns,

Gràfic 3.
Proporció d'empresaris que es queixaven de problemes en la selecció de personal i taxes d'atur. Països seleccionats, 2010 i 2011



Nota: El Brasil: només les àrees urbanes; la Xina: taxa d'atur oficial a les zones rurals al 2009; l'Índia: 2009/2010; Indonèsia: 2011 (primer trimestre).

Font: Elaboració pròpia, a partir de l'informe de l'OCDE *Employment Outlook* i de l'enquesta *Talent Shortage Survey* de 2011.

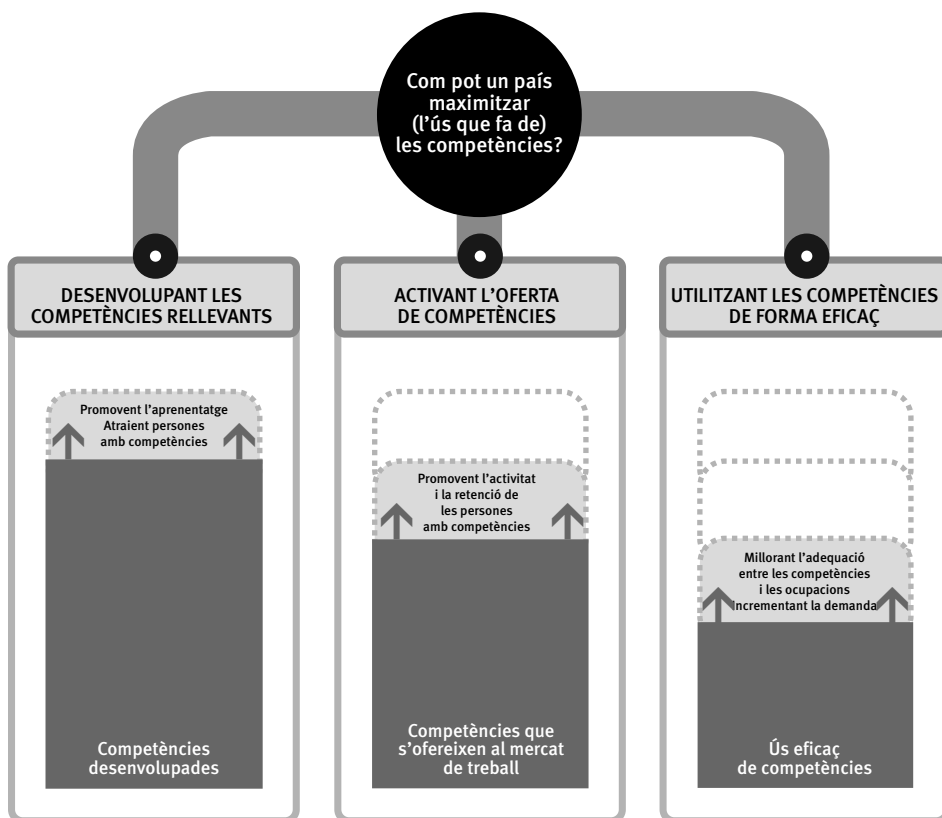
fins a una tercera part dels treballadors manifesta que tenen competències per assumir tasques més complexes, mentre que un 13% diu que no es considera prou competent. De manera que hi ha gent que no té les competències necessàries o que no les fa servir de forma productiva per a l'economia.

D'acord amb els exemples anteriors podem afirmar que les competències són cosa de tots: individus i famílies, empreses i administracions. Tanmateix, a l'hora de parlar de qüestions relacionades amb les competències les queixes i els retrets mutus són habituals entre els agents afectats. Els empresaris es queixen que no poden trobar candidats amb les competències adients per ocupar les vacants. Les administracions, que els empresaris no s'impliquen prou en l'ensenyament i la formació. Finalment, les famílies desconfien que a les escoles s'imparteixin les competències necessàries perquè els seus fills puguin accedir al mercat laboral.

L'enfocament emprès per l'OCDE ha estat diferent: l'organització ha mirat d'identificar què pot aportar cadascun d'aquests actors per millorar el sistema de competències i, així, garantir que amb competències millors es millorin els resultats econòmics i socials. El resultat és una visió exhaustiva de les polítiques de competències, que es representa en l'informe sobre les competències de l'OCDE, una eina que ha d'ajudar els països a desenvolupar un enfocament global del govern en relació amb les polítiques de competències. Aquest enfocament alinea les visions de diferents àrees polítiques i nivells de govern, fa participar els agents corresponents i els encoratja a invertir preferentment els recursos escassos, tenint en compte tant el curt com el llarg termini.

Per a l'adopció de la perspectiva descrita, l'estratègia sobre les competències de l'OCDE defensa que per assolir l'objectiu de tenir i utilitzar òptimament competències d'alta qualitat, un país ha de considerar tres grans ressorts polítics: les polítiques per millorar la quantitat i la qualitat de les competències; les polítiques que activen les competències per al mercat laboral i les polítiques que garanteixen l'ús eficaç de les competències (Gràfic 4).

Gràfic 4.
El marc de l'estratègia sobre les competències de l'OCDE



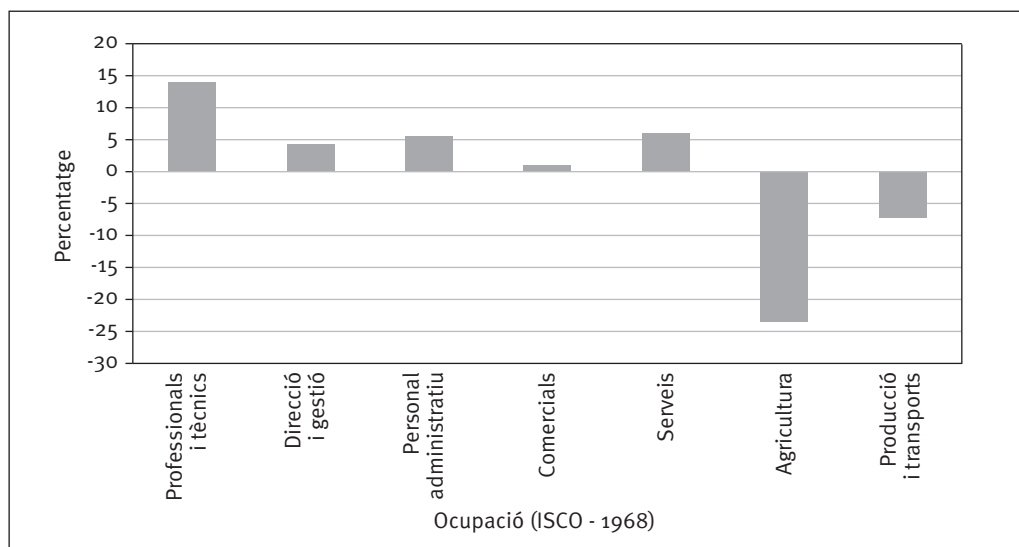
Font: Argumentenfabriek [fàbrica d'arguments] <www.argumentenfabriek.nl>.

COM HA D'ACTUAR UN PAÍS PER DESENVOLUPAR LES COMPETÈNCIES NECESSÀRIES?

Invertir en el desenvolupament de competències durant tota la vida de la persona és un punt essencial en tota política de competències. Durant les darreres dècades hi ha hagut grans canvis en l'estructura econòmica dels països de l'OCDE i, més recentment, en molts països emergents i en vies de desenvolupament. A la majoria dels països, el mercat laboral ha passat de l'agricultura a la indústria i, cada vegada més, als serveis (Gràfic 5). Aquests canvis impliquen una davallada en la deman-

Gràfic 5.

Canvis en la quota d'ocupació segons grups ocupacionals als països de l'OCDE seleccionats¹ (1960-2009)



Nota 1: Els països seleccionats són: Austràlia, Àustria, Bèlgica, el Canadà, Xile, Dinamarca, Finlàndia, França, Alemanya, Grècia, Irlanda, Itàlia, el Japó, Corea, Luxemburg, els Països Baixos, Nova Zelanda, Noruega, Portugal, Espanya, Suècia, Suïssa, el Regne Unit i els Estats Units.

Font: Handel (2012, pendent de publicar).

Incentivar les persones a continuar aprenent i formant-se al llarg de la vida

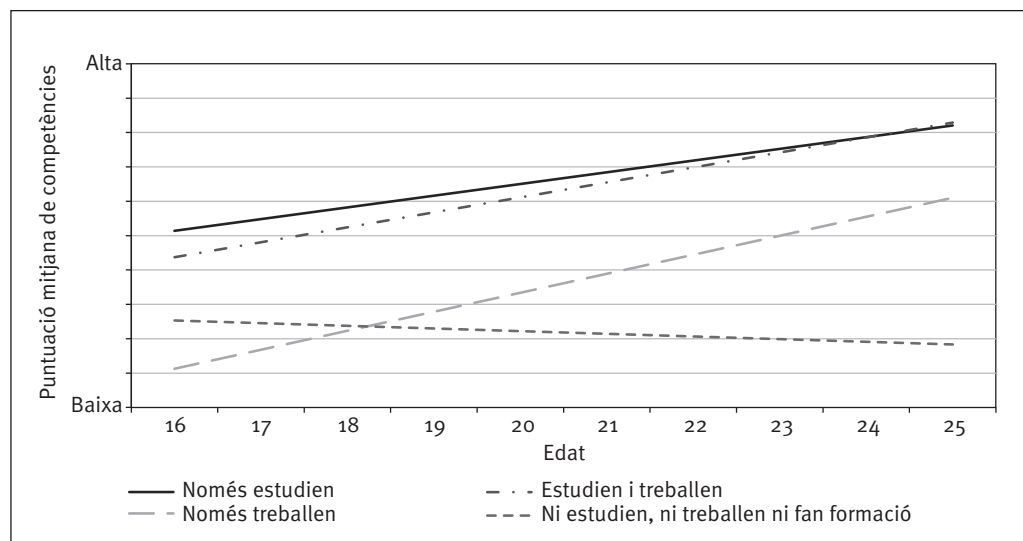
A partir de la reconeguda importància de l'aprenentatge al llarg de la vida cal pensar en estratègies que el possibilitin i el facin efectiu. Pensar en el canvi com una cosa estructural i no conjuntural i assumir-ho hauria de portar a instal·lar en els processos formatius i en els d'orientació informació que ho demostrí, així com les habilitats i les actituds que calen per afrontar-ho. Generalment l'interès per l'aprenentatge al llarg de la vida (que s'aconsegueix a través de la formació però també de manera autònoma) té a veure amb la motivació i l'autoestima de les persones i també amb la competència comunicativa dialògica i de participació. Cal doncs preguntar-nos en quina mesura la formació i l'orientació estimulen aquestes dimensions: motivació per aprendre, autoestima i percepció d'autoeficàcia en l'aprenentatge, relacionar-se comunicativament i dialògicament amb l'entorn i prendre'n part. Sovint són qüestions considerades puntuals o que directament resten al marge de les polítiques de formació i dels plans i programes que les concreten.

Màrius Martínez, professor de la Facultat de Ciències de l'Educació, de la UAB.

da de competències manuals relacionades amb el treball físic i un increment en la demanda de competències cognitives i interpersonal, així com de competències d'alt nivell en un sentit més genèric. Governos i empreses han de treballar plegats per recollir evidència sobre els canvis en la demanda de competències, presents i futures, que després es puguin fer servir per elaborar currículums que estiguin al dia i elaborar els sistemes d'ensenyament i formació professional.

Desenvolupar competències és més efectiu quan el món de l'aprenentatge i el laboral van de la mà (Gràfic 6). En comparació dels currículums dissenyats de forma centralitzada que s'imparteixen exclusivament a les escoles, l'aprenentatge al lloc de treball té diversos avantatges: permet que els nois i noies desenvolupin competències «tècniques» (*hard skills*) sobre els equipaments moderns i, alhora, competències «personals» (*soft skills*), entre les quals es troben el treball en equip,

Gràfic 6.
Competències bàsiques dels joves que estudien i treballen. Mitjana per país



Nota: El gràfic parteix de dades preliminars extretes de l'enquesta de competències entre la població adulta, duta a terme per l'OCDE en el marc del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Les dades, malgrat que no es basen en mostres representatives, il·lustren tendències.

Font: PIAAC, dades de prova de camp, 2010.

la comunicació i la negociació; tot per mitjà de l'experiència en el món real. La formació pràctica en el lloc de treball també pot motivar els joves que es troben en risc d'abandonar els estudis a romandre dins del sistema d'ensenyament o a tornar-hi, en cas que l'hagin abandonat. A més, facilita la transició de l'escola a la feina. Un altre avantatge és que els processos de selecció esdevenen més senzills: l'empresa i el candidat es poden conèixer i els individus formats contribueixen als resultats de l'empresa que els forma. Així, doncs, empresa i sindicats s'han d'implícitar en el disseny i aportació de programes d'ensenyament i formació pràctica d'alta qualitat per a tots.

Tanmateix, preparar els joves per entrar en el mercat laboral amb una formació acadèmica i pràctica prèvia de màxima qualitat només és una part del desenvolupament de les competències. Els adults en edat de treballar també necessiten avançar en les competències, de manera que puguin progressar professionalment, assolir els canvis exigits pel mercat laboral i no perdre les competències ja adquirides. Cal que hi hagi formació per als empleats relacionada amb la feina, ensenyament formal per als adults i cursos de reinserció laboral. Els costos han de ser compartits: se n'han de fer càrrec els governs —per mitjà d'incentius econòmics i polítiques fiscals favorables—, les empreses, els empleats i els estudiants.

És possible que els països no gaudeixin d'una dotació adient de competències perquè tenen sectors emergents en expansió per als quals no hi ha gent formada; perquè la població s'envelleix i hi ha poc jovent que pugui substituir els treballadors que es jubilen o, simplement, perquè volen traslladar les parts més importants de l'economia a una producció de més valor afegit, la qual cosa requereix una població activa ben preparada. Aquesta mancança es pot redreçar amb polítiques de migració laboral; per exemple, mitjançant polítiques adreçades a estudiants internacionals per incentivar-los a quedar-se al país després d'acabar els estudis. Per a les empreses del país d'acollida, els estudiants internacionals tenen l'avantatge de disposar d'una qualificació fàcilment avaluable. A més, n'hi ha molts que durant els estudis treballen a temps parcial, la qual cosa els permet establir vincles amb la societat i el mercat laboral del país d'acollida. Així, doncs, les polítiques adreçades a aconseguir que els estudiants internacionals es quedin i es puguin establir bé en el mercat laboral d'acollida s'han de considerar un element de les polítiques de desenvolupament de competències.

COM HO POT FER UN PAÍS PER MOBILITZAR COMPETÈNCIES PER AL MERCAT LABORAL?

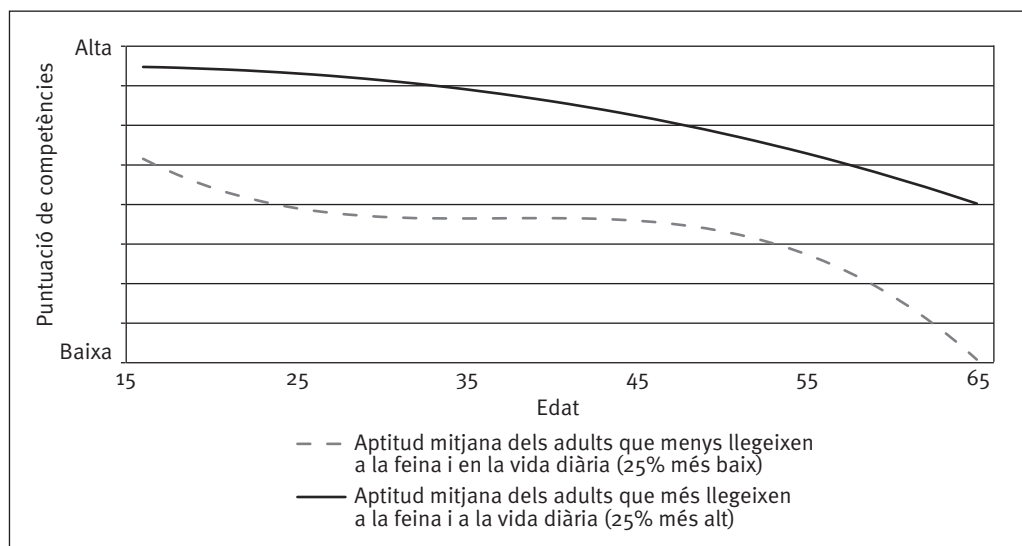
És possible que la gent, malgrat tenir competències, no estigui disposada a aportar-les al mercat laboral o que no hi estigui capacitada. Les raons poden ser diverses. Per exemple, poden estar ocupats tenint cura dels fills o de persones grans que tenen a càrrec, o bé que hagin calculat que treballar no els surt a compte, que hi guanyen tant o més quedant-se a casa i vivint d'ajuts socials. La taxa de participació de la població activa —el total de persones amb ocupació i de persones en situació d'atur com a percentatge de la població en edat de treballar— varia notablement d'un país a un altre; a Islàndia, per exemple, es troba a prop del 90%, mentre que a Turquia es troba per sota del 60%. També varia entre grups socials.

El capital humà no utilitzat representa una pèrdua de competències, així com de la inversió inicial que s'ha fet per crear-les. Atès que la demanda de competències varia, les competències no utilitzades queden obsoletes i les que no s'apliquen durant la inactivitat acaben atrofiant-se. Per contra, com més individus hi hagi que utilitzin les competències i participin en tasques més complexes i exigents, tant a la feina com arreu, més fàcil és evitar el declivi de les competències derivat de l'envelliment (Gràfic 7).

Per tal d'incentivar la gent a aportar les seves competències al mercat laboral, els països poden establir incentius econòmics que els compensin. Per exemple, hi ha països on les persones amb discapacitats però que poden treballar es compten dins de la població aturada. Així, estan subjectes a l'anomenada «obligació mútua», segons la qual han de dedicar temps a la cerca d'ocupació i a formar-se si no volen perdre part de la retribució que perceben per la situació d'aturats. Tanmateix, també trobem barreres de caire no econòmic que frenen la participació en el mercat de treball. La inflexibilitat de les condicions laborals, per exemple, dificulta que les persones que tenen gent a càrrec siguin part de la població activa. Són col·lectius per als quals es contempla la jornada laboral a temps parcial com una de les maneres d'activar-los. Una jornada menys rígida i la millora de les condicions laborals, concretament per a les persones amb problemes de salut, pot fer que treballar sigui més atractiu per a alguns col·lectius tradicionalment inactius. Empreses, sindicats i governs poden actuar conjuntament per dissenyar polítiques

Gràfic 7.

Competències bàsiques de la població de 16 a 65 anys, segons nivell alt o baix de lectura ajustat per anys d'escolarització i segons condició de naixement a l'estranger. Mitjana per país



Nota: El gràfic parteix de dades preliminars extretes de l'enquesta de competències entre la població adulta, duta a terme per l'OCDE en el marc del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Les dades, malgrat que no es basen en mostres representatives, il·lustren tendències.

Font: PIAAC, dades de prova de camp, 2010.

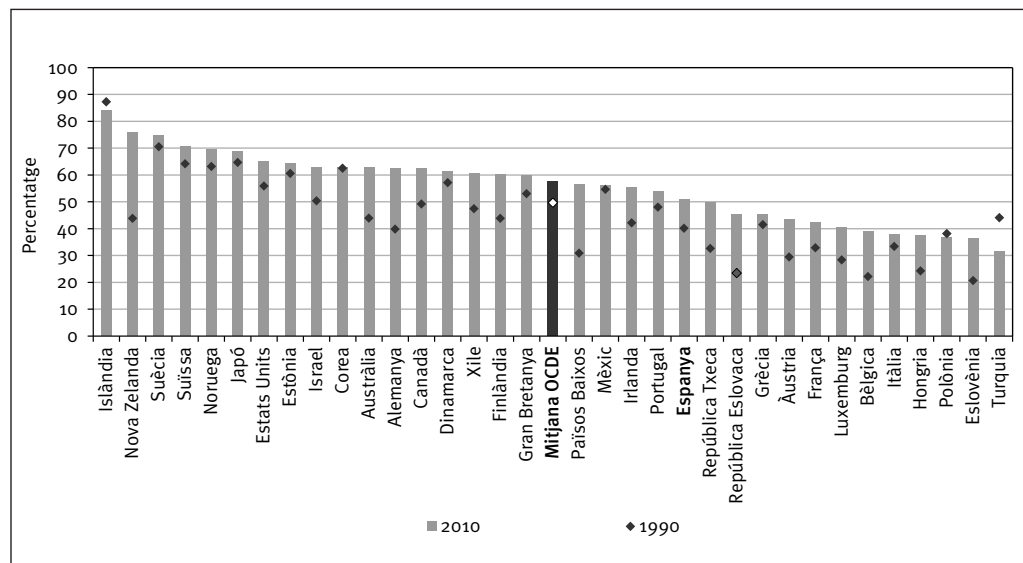
que incentivin la participació d'aquests grups. No obstant això, per assolir més eficàcia, cal que els programes es combinin amb iniciatives adreçades a vèncer les reticències de l'empresa envers la contractació d'individus inactius. A més, atès que les competències es poden malmetre o quedar obsoletes durant períodes perllongats d'inactivitat, cal que els individus inactius es reciclin o adquireixin competències per millorar les perspectives de contractació.

Hi ha treballadors qualificats que es poden veure obligats a deixar el mercat laboral abans d'hora per raons personals i professionals. És un problema especialment habitual en els països amb una població en procés d'envelliment (Gràfic 8). Per tal

de mantenir els treballadors d'edat més avançada dins del mercat laboral, a molts països s'han eliminat els plans de jubilació anticipada, s'ha endarrerit l'edat de jubilació i s'ha corregit la distorsió dels incentius econòmics per a la jubilació anticipada. Amb la finalitat de vèncer els obstacles procedents de la banda de la demanda que n'impedeixen la contractació, hi ha països en els quals s'han intentat equilibrar els costos laborals amb la productivitat, reduint la contribució a la seguretat social o contribuint amb ajuts salarials per als treballadors més grans. L'aprenentatge continuat i la formació pràctica específica, especialment a meitat de la trajectòria professional, també poden millorar l'ocupabilitat futura i evitar l'abandó prematur del mercat laboral. A més, ajornant l'edat de jubilació s'amplia el període durant el qual l'empresa pot recuperar els costos de formació. Així, doncs, és probable que la mesura motivï tant empresaris com treballadors d'edat avançada a invertir en formació.

Gràfic 8.

Percentatge de treballadors de 55 a 64 anys que participen en la població activa. Diversos anys



Nota: 1991 per a Islàndia, Mèxic i Suïssa; 1992 per a Hongria i Polònia; 1993 per a la República Txeca; 1994 per a Austràlia i la República Eslovaca; 1996 per a Xile i Eslovènia.

Font: Base de dades estadística de població activa de l'OCDE.

Hi ha països per als quals perdre individus molt qualificats per mitjà de la migració a d'altres països, la «fuga de cervells», pot comportar manca de competències i, a més, perdre la inversió feta per crear-les. Per recollir tots els beneficis de les inversions inicials en competències, els països on la fuga de cervells és una gran preocupació s'haurien de centrar a fer que els treballadors qualificats romanguin al país. L'experiència ha demostrat que la millor manera d'evitar-ho és incentivar-los perquè es quedin; per exemple, millorant localment les condicions del mercat laboral, que és millor que imposar mesures coercitives que impedeixin l'emigració. La fuita de cervells també té lloc dins dels països, concretament entre la zona rural i la zona urbana. Els serveis d'assessorament professional locals poden contribuir a garantir que la gent qualificada conegui i aprofiti plenament les oportunitats disponibles dins del mercat laboral més proper.

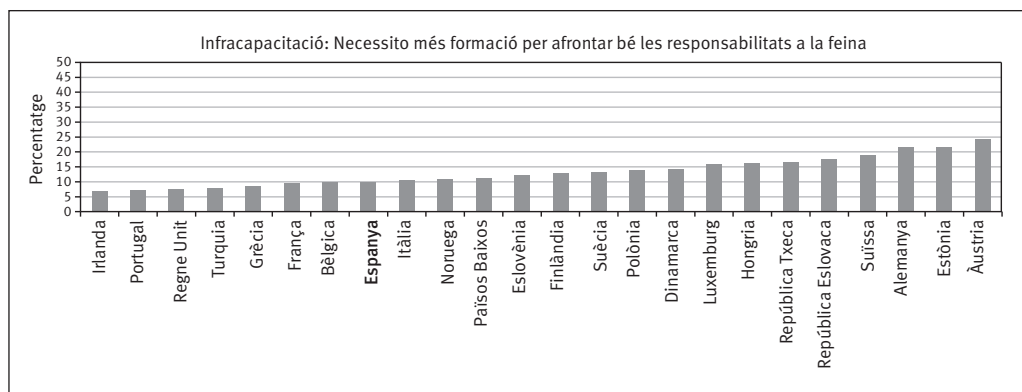
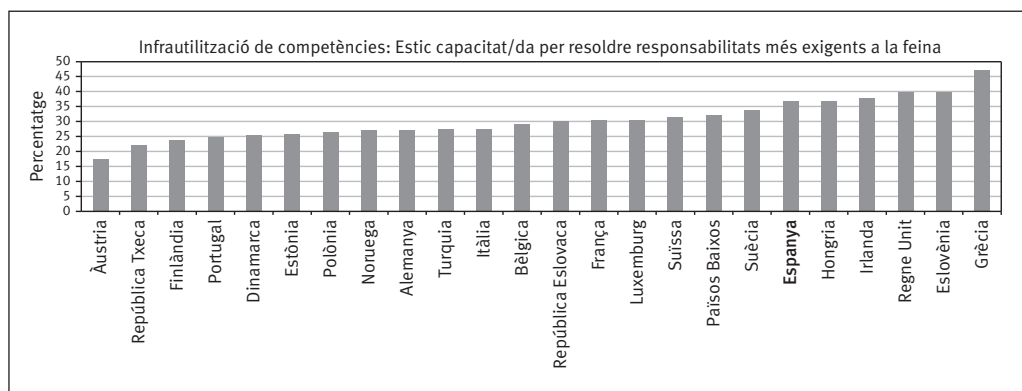
QUÈ POT FER UN PAÍS PER UTILITZAR ÒPTIMAMENT LA RESERVA DE TALENT?

Crear competències i posar-les a l'abast del mercat laboral no produirà l'impacte desitjat en l'economia i en la societat si no se'n fa un ús eficient. El fet que la manca de competències coexisteixi amb taxes d'atur altes, al mateix temps que persisteix la inadequació entre les competències dels treballadors i les necessitats del lloc de treball, indica que es poden malgastar part de les competències disponibles i la inversió feta per assolir-les. La inadequació de competències en relació amb el lloc de treball (Gràfic 9) pot ser un fenomen temporal: a vegades només es tracta que la demanda de competències necessita temps per adaptar-se al fet que hi ha una àmplia oferta de treballadors molt qualificats. Així, doncs, la descoordinació no sempre ha de ser dolenta per a l'economia. L'excés de competències, que pot comportar infrautilització de competències en feines específiques, es pot utilitzar com a reserva de competències que poden ser útils en altres llocs de treball més avançats i per construir, a llarg termini, economies basades en el coneixement.

Tanmateix, la inadequació entre les competències dels treballadors i les tasques que se'ls assignen a la feina pot incidir negativament en els resultats econòmics (Gràfic 10). La sobrecapacitació o infrautilització de competències en feines determinades, a curt i a mitjà termini, pot representar un problema de pèrdua de

Gràfic 9.

Incidència de la manca o de l'excés de competències autoinformades en països seleccionats de l'OCDE, 2010



Nota: Les dades de Suïssa són del 2005. Els països es presenten per ordre ascendent en la infrautilització de les competències.

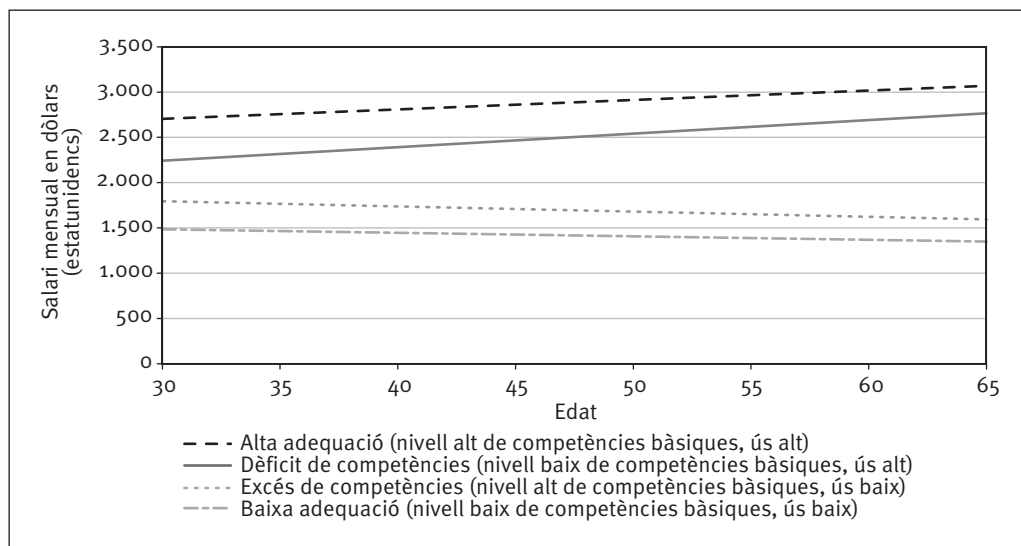
Font: Càlculs de l'OCDE basats en l'European Survey of Working Conditions [Enquesta Europea de Condicions de Treball] de 2010.

competències. Els treballadors sobrecapacitats per a les feines que estan duent a terme en un moment donat guanyen menys que els treballadors les competències dels quals són adequades a la feina que fan, de manera que els primers solen estar menys satisfets amb la seva feina. Aquesta situació acostuma a derivar en un augment de la rotació laboral i, per tant, deriva en perjudicis per a la productivitat de l'empresa. La infracapacitació també pot afectar la productivitat i, igual que passa

amb la manca de competències, alenteix el ritme d'adopció de noves tecnologies i enfocaments més eficients a la feina.

Gràfic 10.

Connexió entre la inadequació de les competències i els guanys en països de l'OCDE. Mitjana per país



Nota: El gràfic parteix de dades preliminars extretes de l'enquesta de competències entre la població adulta, duta a terme per l'OCDE en el marc del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Les dades, malgrat que no es basen en mostres representatives, il·lustren tendències.

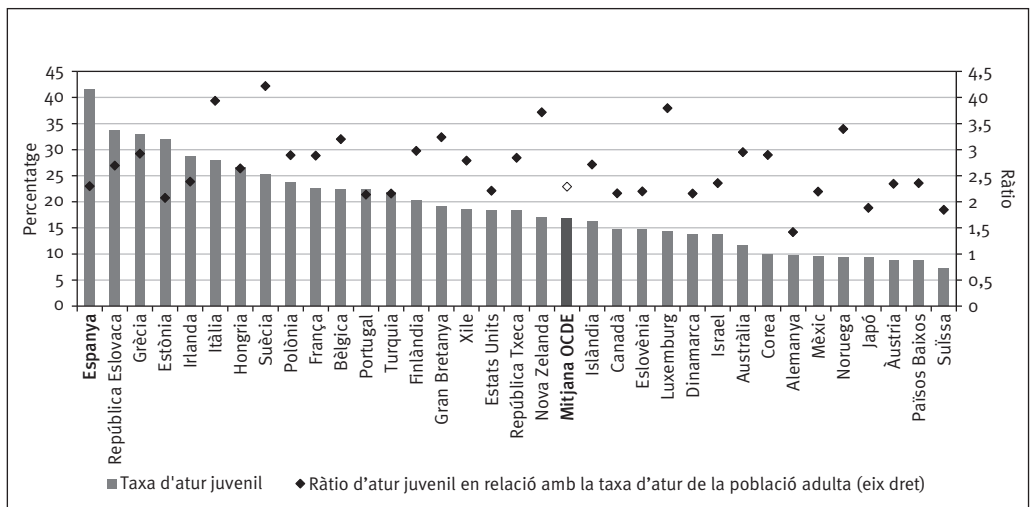
Font: PIAAC, dades de prova de camp, 2010.

Una altra manera d'infrutilitzar les competències és l'atur: la situació en què es troba la gent que vol treballar i que, per raons diverses, no aconsegueix trobar feina. L'atur esdevé una situació especialment greu quan afecta els joves: el fet de tenir una bona experiència quan s'accedeix per primera vegada al mercat laboral té una forta influència en la trajectòria professional posterior. L'«efecte cicatriu» (*scarring effect*) que provoca una mala transició de l'educació al mercat de treball pot dificultar les futures perspectives laborals. L'any 2011, la mitjana de la taxa d'atur juvenil entre els països de l'OCDE era propera al 17%; 2,5 vegades més alta que la taxa d'atur dels

adults en edat de màxim rendiment laboral. Malgrat que la xifra recull l'impacte de la recessió econòmica mundial, val a dir que la taxa d'atur juvenil ja era alta abans de la crisi (Gràfic 11). A més, el 2005, prop d'un de cada cinc joves europeus de 15 a 29 anys es trobaven en situació de precarietat laboral o no tenien feina ni tampoc participaven en sistemes d'ensenyament o programes formatius. Un ensenyament bàsic sòlid sumat a la formació professional i programes formatius que s'adiguin amb les necessitats del mercat laboral, tendeix a facilitar la transició de l'escola a la feina. També ho fan més fàcil els criteris de contractació i de comiat que no discriminin negativament el jovent en comparació d'altres grups, i els incentius econòmics que fan viable que els empresaris contractin nois i noies que requereixen formació pràctica a la feina. Totes aquestes mesures exposades poden ajudar a evitar la inadequació de competències i l'atur que en pugui derivar.

Gràfic 11.

Taxa d'atur juvenil i ràtio de la taxa d'atur en les edats compreses entre 15 i 24 anys en relació amb la taxa d'atur entre 25 i 64 anys. Països de l'OCDE, 2010



Font: Base de dades estadística de població activa de l'OCDE.

La inadequació de competències es pot abordar de diferents maneres quan condueix a efectes negatius. Per exemple, fent el sistema més transparent i informant sobre la demanda i l'oferta de competències, o reduint els costos o altres traves associ-

ades a la mobilitat entre mercats de treball locals. En el cas de la infracapacitació, les polítiques públiques poden contribuir a identificar treballadors amb nivells baixos de competències bàsiques i incentivar-los a ells i a les empreses a invertir en formació per tal d'assolir les competències que els permetin acomplir els requisits de la feina. Si l'ús que es fa de les competències disponibles no és l'adequat, calen pràctiques de gestió millors. Una altra proposta és que els empresaris poden concedir autonomia als treballadors per desenvolupar mètodes de treball propis que els permetin fer servir les competències amb eficàcia. Quan els treballadors assumeixen més responsabilitat per identificar els problemes i resoldre'ls, és molt més probable que puguin «aprendre amb la pràctica» (*learning by doing*), i possiblement generar innovació.

És important recordar que la demanda no ens ve determinada. Per tal de resoldre una situació d'infrautilització massiva de les competències, les polítiques poden «modelar» la demanda i no només limitar-se a respondre-hi. Fomentant la competència en el mercat de béns i serveis, els analistes i tècnics que formulen les polítiques públiques poden dissenyar i promoure activitats econòmiques que contribueixin a un creixement econòmic més sòlid i a la creació de llocs de treball més productius i compensadors. Mentre que aquestes polítiques principalment corresponen a l'àmbit dels actors del desenvolupament econòmic, les institucions educatives que se centrin en les noves tecnologies i la innovació també poden participar en el desenvolupament de les competències que modelaran en el futur les economies.

Per últim, assenyalar la necessitat que tenen els països de créixer i renovar les seves economies. Els emprenedors es creen i formen al llarg del temps, no neixen ja preparats. Per tal d'aconseguir l'èxit, als emprenedors els cal identificar oportunitats, convertir-les en iniciatives exitoses, reconèixer les dificultats i obstacles que se'ls plantegen i respondre-hi amb eficàcia. Impartir emprenedoria a les escoles, universitats i centres de formació professional pot ajudar a difondre aquestes competències en els estudiants. Atès que els immigrants també poden ser emprenedors, es poden promoure polítiques que ajudin els nouvinguts a crear empreses; oferint-los seminaris i reunions informatives breus sobre la legislació laboral local, l'impost sobre la renda i l'impost de societats, la legislació en matèria de seguretat social i, a més, cursos més tradicionals de finançament, producció i màrqueting. Afegint les competències d'emprenedoria a la reserva ja existent de competències, es contribueix a generar

oportunitats i a garantir que les millors competències portin a millorar els resultats econòmics i socials.

QUINA ÉS LA PROBLEMÀTICA PRINCIPAL EN MATÈRIA DE COMPETÈNCIES A CATALUNYA?

L'enfocament estratègic adoptat per l'OCDE en relació amb les competències és exhaustiu per definició. Tanmateix, no tots els elements que aplega tenen la mateixa rellevància per a tots els països. Quin és el cas de Catalunya?

Desenvolupar les competències adients per a Catalunya

En un context en què les competències i el capital humà són una prioritat, l'abandonament escolar destaca com una de les preocupacions més importants en matèria de competències per a Catalunya. Gairebé una tercera part dels joves (el 30% l'any 2011 segons Eurostat) deixen l'escola abans d'hora, sense el nivell mínim de qualificacions ni les competències potencials que els permetin iniciar-se amb èxit en el mercat de treball o participar més endavant en l'aprenentatge. El problema ha adquirit una importància cabdal, ja que molts dels llocs de treball que no requereixen titulació ni alta qualificació s'han perdut durant la darrera recessió (principalment el sector de la construcció en expansió). Així, molts dels joves que abandonen el sistema educatiu es troben en una situació d'alt risc d'esdevenir aturats i, a voltes, a prop de l'exclusió social. De fet, a Catalunya la taxa d'individus que no treballen ni estudien ni es formen (NEET, per les seves sigles en anglès: *Not in Education, Employment or Training*) és superior a la mitjana. El 24% de les persones d'edats compreses entre 18 i 24 anys es troben en aquesta situació a Catalunya. Això fa que la proporció de NEET no només sigui lleugerament superior a la mitjana espanyola, sinó que, a més, sigui considerablement superior comparada amb la dels països de la UE (l'any 2010 era del 16,5%).

Dels resultats de l'informe PISA (Programa per a l'Avaluació Internacional dels Estudiants) se'n desprèn que el rendiment dels nois i noies de 15 anys que acaben l'ensenyament obligatori a Catalunya és proper a la mitjana de l'OCDE i més alt que el rendiment dels nois i noies de la resta d'Espanya, principalment si hom considera

les millores esdevingudes entre el 2006 i el darrer informe PISA, de 2009. Així, doncs, a més d'evitar la desimplicació educativa, durant els propers anys Catalunya ha de crear un vincle més fort entre el món de l'ensenyament i el món laboral i trobar vies alternatives a la formació acadèmica.

Portar els empresaris a l'escola és el primer pas per vincular el món de l'aprenentatge amb el món del treball. La recerca científica en aquesta àrea evidencia que els estudiants que han estat en contacte amb empresaris —normalment durant els estudis— tenen moltes més possibilitats d'encertar l'elecció del camp d'estudis posterior i de trobar una feina adequada en el futur (Mann, 2012). Les visites regulars d'empresaris a l'escola,² l'orientació professional per part de personal especialitzat imparcial i ben informat per a tots els estudiants, així com les estades de pràctiques en empreses durant la darrera etapa de l'ensenyament secundari serveixen per adquirir les competències essencials per comprendre com funciona l'entorn de treball i com s'hi han de comportar. Quan les competències essencials s'adquireixen en una etapa primerenca, l'impacte serà més intens a l'hora d'escollir els estudis posteriors i, més endavant, una professió.

A la llarga, Catalunya haurà de definir alternatives en el sector de la formació professional, per tal de captar estudiants que no puguin seguir o que no estiguin interessats en les vies acadèmiques, de manera que puguin adquirir les competències adients perquè la transició de l'escola a la feina sigui més fàcil. El factor clau a l'hora

Incloure els actors socials en el disseny i la implementació dels programes

Una de les exigències que comporta la formació al llarg de la vida laboral és l'adequació dels programes a les necessitats de l'alumne i de les empreses en què repercutirà aquest assoliment de noves competències. La celeritat dels canvis fa difícil, a més, preveure les competències necessàries a mitjà termini i sobre el temps de vigència de cada nou coneixement. Per això, a part de lògica, és convenient la participació dels actors socials a l'hora de definir i d'implementar els programes. Per altra banda, aquests programes han de possibilitar una millora real per al treballador, obrir ponts entre els diversos sistemes educatius i contemplar, junt amb les actuacions de caràcter més general, aquelles que responen a necessitats de formació locals o més particulars.

Emili Pons, coordinador en matèria del sistema educatiu. Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya.

2. A Anglaterra, s'ha creat un programa molt interessant per donar suport als empresaris que volen involucrar-se en les escoles, tot oferint els seus serveis sobre consells pràctics en el món del treball: <www.inspiringthefuture.org>.

d'elaborar sistemes d'ensenyament rellevants per al món del treball, i en especial per als sistemes de formació professional, és que els agents socials, concretament les empreses, participin en tot el procés de dissenyar i elaborar els programes formatius. En comptes de queixar-se sobre mancances, les empreses han d'unir forces amb els centres d'ensenyament per ajudar a crear i desenvolupar les competències que es necessiten. Alhora, els cal tenir un rol clar i influir veritablement en el sistema per tal d'aprofitar els fruits de la implicació.

Mobilitzar competències per al mercat laboral català

Mentre que la participació de la població activa femenina és un àmbit en el qual Catalunya se'n surt prou bé si comparem la situació amb la d'altres països de l'OCDE, el problema de mantenir els treballadors d'edat més avançada en el lloc de treball és un aspecte en el qual Catalunya necessita millorar. Amb poc més del 50% de la població d'edat compresa entre 55 i 64 anys participant en el mercat laboral, Catalunya no assoleix la mitjana de l'OCDE (del 57% el 2010). Amb tot, cal dir que la tendència és de millora (prop del 40% el 1990).

La fuga de cervells, particularment de professionals

Desenvolupar polítiques de competències tot fomentant la mobilitat internacional

Les recomanacions de l'OCDE confirmen la necessitat d'incentivar les persones a continuar aprenent i formant-se al llarg de la vida, fomentar-ne la mobilitat internacional i la capacitat per moure's en un mercat global. En aquest sentit es fa imprescindible l'aproximació real i efectiva de la formació professional a les empreses i al sector productiu així com poder anticipar les competències que seran rellevants en els propers anys. Aquestes estratègies s'implanten a Catalunya a través d'una sèrie de mesures encaminades a generar talent, creixement i benestar. En destaquem les següents: 1) La capitalització de l'experiència laboral i el reconeixement de les competències adquirides en el decurs dels itineraris formatius de les persones, a través del desenvolupament progressiu i l'experimentació del Sistema Europeu de Crèdit per la Formació Professional (ECVET); 2) La flexibilització de l'oferta formativa de formació professional adreçada a facilitar la qualificació de les persones i que inclou l'establiment de passarel·les que facilitin el traçat d'itineraris formatius entre els diferents nivells de formació (proves d'accés, cursos d'accés, convalidacions, exempcions...); 3) La inclusió de la competència lingüística en llengua anglesa als cicles formatius i el foment de la mobilitat formativa de les persones; 4) El foment de l'emprenedoria; 5) La inclusió de les empreses en la formació a través de l'experimentació i posada en marxa de l'FP dual, i 6) La integració dels productes formatius de la Formació Professional inicial i la Formació Professional per a l'Ocupació.

Àngels Font, cap del servei de Programes Internacionals de Formació Professional, Generalitat de Catalunya.

joves qualificats, és avui en dia causa de debat i preocupació. Hom pot dir que la fuita de competències és negativa perquè té per efecte que es perdi la inversió inicial feta en l'adquisició d'aquestes competències. Tanmateix, atès que la dificultat per trobar una feina adequada o per trobar feina del que sigui en iniciar la trajectòria professional influeix negativament en la vida professional futura de l'individu, potser fóra millor facilitar oportunitats laborals a l'estranger. Així, aquestes persones mantindran i augmentaran el seu nivell de competències i se n'evitarà el declivi per desús. Per tal de millorar la situació del mercat laboral a llarg termini per a la gent jove, cal que es creïn i s'estableixin polítiques que garanteixin el desenvolupament de les competències rellevants per al mercat laboral i que tractin qüestions que afecten l'àmbit de la demanda de treball.

Assegurar l'ús eficaç de la reserva de competències a Catalunya

A principis del 2012, Catalunya presentava una taxa d'atur juvenil del 50%, mentre que la del conjunt de la població en edat de treballar era del 22%. És probable que aquest sigui el problema més greu en matèria de competències, un problema que requereix que es tracti conjuntament des de diversos angles si es volen obtenir millores. Aconseguir l'adequació entre les competències de la persona i el lloc de treball, principalment per mitjà dels serveis d'ocupació públics i de la flexibilització de la regulació, per tal d'assolir un mercat laboral més flexible i de reduir-ne la dualitat són algunes de les recomanacions emeses recentment per l'OCDE, adreçades a millorar la situació de desocupació a Espanya o, més concretament, a Catalunya (Wölfl, A. i Mora-Sanguinetti, J. S., 2011).

Polítiques integrals de competències i accions específiques per a la població jove de 16 a 24 anys

Els importants reptes que tenim per al conjunt de la població activa els hem de plantejar específicament per a la població jove inactiva de 16 a 24 anys. Com a dificultat afegida, ens trobem amb la problemàtica que es deriva de la dualitat de tenir un percentatge important de persones joves amb una qualificació alta i molt alta i un percentatge molt alt de joves sense qualificació o amb una qualificació baixa. Per assolir les necessitats de qualificació a Catalunya es necessitaria: a) en els nivells dels ensenyaments superiors, corresponents al segment de la qualificació alta, mantenir el percentatge global actual i incrementar l'oferta de l'FP de Grau Superior; b) en els nivells de les qualificacions baixa i mitjana, invertir els percentatges actuals, incrementant l'oferta formativa corresponent a l'FP de Grau Mitjà i establint mesures que facilitin que els joves finalitzin amb èxit

aquests estudis. Aquestes polítiques, que ha d'impulsar el govern de Catalunya, han de tenir el seu encaix en les actuacions que es defineixen en el Consell Català de Formació Professional i cal que s'impulsin des dels diferents departaments i òrgans que tenen competències en els àmbits de l'educació, formació i qualificació professional. Les actuacions específiques, dependents de les administracions educativa i/o laboral, s'haurien d'adreçar als diferents col·lectius: 1) joves sense qualificació professional (que no han finalitzat els estudis obligatoris, d'ESO, o joves que no han finalitzat estudis professionalitzadors d'FP); 2) joves que han completat itineraris professionalitzadors de nivell 1 (actuals PQPI) i que poden millorar la seva ocupabilitat accedint a estudis d'FP; 3) joves que han completat estudis d'FP de Grau Mitjà, que poden continuar amb estudis d'FP de Grau Superior; 4) joves que han completat estudis superiors (FP de Grau Superior i ensenyaments universitaris), que en no posar en pràctica els coneixements adquirits corren el risc de no mantenir el nivell d'ocupabilitat. Dins d'aquests col·lectius s'ha de tenir una atenció específica a les persones joves que es troben amb problemàtiques afegides, com poden ser, per exemple, les derivades de situacions de minusvalidesa o de risc d'exclusió social.

Cristina Piriz, UGT.

Fins i tot entre la gent que està treballant, n'hi ha que no estan fent servir les competències amb eficàcia. Per una banda, trobem casos en què les persones actualment contractades gaudeixen d'un nivell de competències superior al necessari. Per altra banda, també hi ha situacions en què la persona contractada no té el nivell de competències requerides per al lloc de treball que ocupa. A Espanya (no disposem de dades específiques per a Catalunya), el 2010, al 37% dels treballadors en-

Millorar l'encaix de competències entre les persones i el mercat de treball

Aquesta és una recomanació essencial però delicada, ja que l'ajust de competències s'ha de fer «per la banda de baix», i no per la de dalt: bàsicament, el problema del desajust educatiu s'ha d'encarar a partir de combatre l'abandonament escolar prematur i no pas a partir d'una reducció del número de titulats superiors. En aquest sentit, és important que les institucions estimulin no únicament la millora del sistema educatiu i la necessària transformació del teixit productiu sinó que també creïn un context normatiu que propiciï la continuïtat dels i les joves en el sistema educatiu (exigència de qualificacions professionals reglades per a l'accés als sectors econòmics més precaritzats i desqualificats) i un context administratiu que garanteixi el compliment de la normativa (increment de les inspeccions de treball, sancions, etc.). Hi ha un ampli consens en què la clau per assolir aquest objectiu passa per una potenciació de la formació professional reglada. En relació amb sectors de la població que estan a l'atur és difícil pensar que es reincorporin als estudis a temps complet. Per això és important reactivar les polítiques actives d'ocupació i oferir oportunitats i recursos per millorar les seves competències.

Pau Serracant, Observatori Català de la Joventut.

questats els semblava que estaven sobrecapacitats i que podien resoldre nivells superiors d'exigències a la feina. En canvi, el 10% es consideraven infracapacitats i els semblava que necessitaven més formació per tal d'assumir les responsabilitats de la feina (vegeu el Gràfic 9 més amunt).

Pel que fa a l'àmbit de la utilització de les competències, les recomanacions de l'informe de l'estratègia sobre les competències de l'OCDE són aplicables al cas català, ja que insisteixen en polítiques per fomentar la demanda de competències d'alt nivell i d'emprenedoria.

Crear ocupació de més valor afegit

L'estratègia per millorar la competitivitat d'un país com el nostre, en l'actual context de creixent globalització de l'economia, rau a millorar: el què (productes); el com (processos), i amb qui (persones) es fan els productes i els serveis. Des d'aquesta perspectiva, estimular la creació de llocs de treball amb més valor afegit no significa, exclusivament, el foment de noves activitats que gaudeixin d'aquesta característica. També col·labora amb aquest objectiu, i alhora és imprescindible, impulsar la modernització de les activitats tradicionals existents. Evitar que els sectors madurs d'una economia entrin en l'obsolescència afegint més valors als productes i serveis que fan, comporta un gran estalvi social i econòmic, perquè a més de reduir possiblement una destrucció massiva d'ocupació, disminueix la necessitat que moltes persones hagin d'encetar una carrera professional totalment allunyada de les capacitats i competències adquirides o generades mitjançant la seva trajectòria professional anterior. Aquesta aposta dual pels nous sectors econòmics d'alt valor afegit i per la transformació dels existents no és fruit de la indefinició o d'una opció vacil·lant davant de les expectatives que obren els primers, sinó tot el contrari. És el resultat d'una opció decidida per fer viable i possible una transformació profunda del teixit econòmic basada en l'increment d'activitats de valor afegit. D'una banda, perquè no es poden improvisar, o crear del no-res, sectors punters d'alt valor afegit i, de l'altra, perquè aquests sectors per si sols difícilment podrien satisfer totes les ofertes de feina que es generarien si no es mantingués en funcionament del teixit econòmic. Aquesta doble estratègia, crear nous llocs de treball i donar més valor afegit als actuals, requereix una correcta conjunció amb el funcionament i resultats del sistema formatiu. Res podria resultar més frustrant que el fet que les inversions es veiessin frenades perquè no hi ha prou persones adequades per als llocs de treball nous, o pel contrari que persones formades per assumir aquests nous reptes vegin com la seva formació resulta excessiva per al model productiu que es desenvolupa. En aquest sentit, l'alineació dels esforços del món de l'empresa (empresaris, treballadors), del món del coneixement (centres educatius, universitats, professionals, centres d'R+D i institucions de transferència tecnològica i innovació) i les administracions públiques en la mateixa direcció és una condició bàsica per aconseguir l'objectiu de generar ocupació de major valor afegit.

Josep Maria Rañé, president del Consell del Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).

Vers un enfocament estratègic de les polítiques de competències partint de l'evidència

A partir de l'informe, l'OCDE ampliarà la base d'evidències que justifiquin l'establiment de polítiques de competències més eficaces per mitjà del PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), una avaluació pionera en la seva espècie sobre les competències que tenen els individus en edat de treballar, l'ús que en fan a la feina i els resultats econòmics i socials que se'n deriven. Els primers resultats de l'enquesta de competències dels adults es publicaran l'octubre del 2013 com a part del nou *Skills Outlook* de l'OCDE.

Catalunya ja ha elaborat una base de dades relativament avançada sobre tots els aspectes de les competències. Però es podria fer més, i no només per ampliar la base d'evidències; també per garantir que la informació arribi al procés d'elaboració de polítiques i contribueixi a l'avaluació de les polítiques i a la supervisió del sistema de competències. A més de participar en l'enquesta nacional de competències dels adults a Espanya, Catalunya es podria plantejar de participar en el PIAAC (Programa per

Obtenir dades i evidència empírica sobre el canvi en la demanda de competències per tal de guiar el seu desenvolupament

L'estudi i anàlisi dels canvis en la demanda de competències en un territori són elements fonamentals per al disseny de les polítiques de formació, necessàries per facilitar l'encaix entre les competències demandades pel mercat de treball i l'oferta disponible en el territori. Com han mostrat diverses anàlisis i estudis, s'observen tendències comunes en els canvis de la demanda de competències als països de l'OCDE en els darrers anys. Tot i això, cal tenir present que la demanda de competències a cada territori depèn de múltiples factors, i que aquests varien no només entre països sinó entre els diferents mercats laborals locals. En el cas de Catalunya, la singularitat de la seva estructura productiva així com l'existència de mercats laborals locals amb dinàmiques pròpies, fan necessària l'obtenció d'evidències acurades sobre els canvis en la demanda de competències en cadascun dels mercats laborals locals i sectors productius. D'altra banda, l'obtenció de dades sobre la demanda de competències ha de permetre superar les anàlisis tradicionals fetes a Catalunya a partir de qualificacions formatives demandades. Com ha quedat demostrat, no existeix un lligam estricte entre el nivell de qualificació d'una persona i el seu perfil de competències laborals. Per tant, una anàlisi a partir de les competències ha de facilitar l'estudi de la situació d'encaix entre les competències demandades i el perfil dels treballadors del territori. En definitiva, en el cas de Catalunya l'anàlisi dels canvis en la demanda de competències ha de ser d'utilitat per a dos objectius principals: planificació i prospecció de l'oferta formativa inicial i continuada, amb la intenció d'esdevenir eina de transformació i innovació de l'estructura productiva de Catalunya.

Adrián Zancajo, investigador del GAPEF, UAB.

a l'Avaluació Internacional de les Competències dels Adults) de l'OCDE, tal com ha participat en el PISA (Programa per a l'Avaluació Internacional dels Estudiants) dut a terme per l'OCDE i relatiu a les competències bàsiques dels nois i noies de 15 anys. Igualment, es podria buscar la forma de millorar la informació sobre la dinàmica de les necessitats en el mercat laboral, amb la intenció d'orientar el disseny de programes d'ensenyament i currículums i així assegurar-ne l'adequació al mercat laboral.

El repte més important a què s'enfronta Catalunya —i també s'hi enfronten altres països amb voluntat de millorar les polítiques de competències— és posar en pràctica un enfocament de les polítiques de competències que sigui estratègic i basat en l'evidència. L'OCDE vol treballar amb els seus socis en el desenvolupament de polítiques de competències nacionals o locals o en la remodelació de les polítiques existents per fer-les més efectives. Identificar l'arrel dels problemes

Oferir informació sobre les competències necessàries i disponibles

L'oferiment d'informació ha d'anar acompanyat d'una campanya de foment sobre la importància de la formació al llarg de la vida, d'un sistema de reconeixement de competències professionals, d'uns bons serveis d'orientació i d'un sistema flexible d'oferta formativa. Aquesta informació ha d'estar molt relacionada amb qualificacions basades en competències. Segons l'OCDE, això simplifica la identificació de necessitats per part de les empreses, obre el camí al reconeixement de les competències adquirides per l'experiència professional, i alhora facilita la mobilitat laboral. En aquest sentit Catalunya pot donar passos significatius, entre d'altres, la progressiva integració de subsistemes de formació professional, els processos de certificació de competències i la valoració de la qualificació professional en el mercat de treball. L'oferta i foment de competències no només ha de respondre al mercat sinó que també el pot modelar, i per això es recomana promoure les competències de nivell i amb valor afegit que —més enllà de les que siguin demandades per les empreses a curt termini— accentuin la innovació, la competitivitat i l'emprenedoria; un exercici que —també tal com es descriu a l'informe de l'OCDE—, pot tenir una vinculació important amb les estratègies de desenvolupament local. Tant la qualificació baixa, com la subocupació i part de l'atur poden ser conseqüència d'una absència de transparència i qualitat en aquest intercanvi d'informació. Atenent a la realitat catalana, doncs, sembla evident que s'ha d'entomar amb urgència una millora i optimització del procés d'obtenció i divulgació d'aquesta informació. En aquest sentit, l'informe de l'OCDE *Better Skills, Better Jobs, Better Lives* recull diverses bones pràctiques, i val a dir que el portal Porta22, de Barcelona Activa, els mereix una atenció particular. Finalment cal remarcar que la importància de la qualitat en l'orientació és una qüestió crítica en les polítiques estratègiques sobre competències, i que és necessari un suport públic per garantir el foment de l'adquisició de competències entre els treballadors i treballadores amb qualificació baixa que directament resten al marge de les polítiques de formació i dels plans i programes que les concreten.

Miquel Carrión, cap de Servei de l'Àrea de Desenvolupament Metodològic Servei d'Ocupació, Generalitat de Catalunya.

Eines per a la informació sobre les competències necessàries i disponibles

Una eina eficient per recollir aquesta informació són les enquestes d'inserció laboral, tant pel que fa a valorar l'encaix d'una determinada credencial com, dins d'una titulació, l'encaix de les competències formades i les necessàries al mercat laboral. Una evidència de la seva utilitat la trobem en l'enquesta trianual d'inserció laboral de les universitats catalanes (www.aqu.cat/insercio), en la qual s'enquesta més de la meitat d'una promoció tres anys després de finalitzar els estudis. La sèrie temporal de resultats (2001, 2005, 2011) permet detectar tendències i distingir entre causes circumstancials o estructurals. Per exemple, l'evolució de les taxes d'ocupació reflecteixen el context d'incertesa, amb titulacions que presentaven un bon comportament i que ara tenen mala inserció laboral, o viceversa.

Anna Prades, AQU Catalunya.

més rellevants, per exemple l'elevada taxa d'atur, és més important que no pas identificar-ne el responsable. Seria molt més constructiu per a cada agent implicat identificar què poden aportar per millorar el sistema. Treballar amb altres socis públics i privats, compartir informació i trobar solucions conjuntes inspirades en bones pràctiques internacionals serà la manera d'avançar cap al futur.

Referències

MANN, A. (2012). "It's who you meet: why employer contacts at schools make a difference to employment prospects of young adults", Article del web "Education and Employers Taskforce" (www.educationandemployers.org). En línia: < <http://www.educationandemployers.org/research/taskforce-publications/its-who-you-meet/> >

WÖLFL, A. i MORA-SANGUINETTI, J. S. (2011). "Reforming the Labour Market in Spain", *OECD Economics Department Working Papers*, núm. 845, OECD Publishing.

② **Comentari a l'informe *Better Skills. Better Jobs. Better Lives***

Luis Ortiz Gervasi

L'informe *Better Skills, Better Jobs, Better Lives* [Millors competències, millors feines, millors vides] ofereix una primera explotació de l'enquesta realitzada per l'OCDE en el marc del seu Programa per a l'Avaluació Internacional de les Competències dels Adults (PIAAC). Aquest programa complementa el Programa per a l'Avaluació Internacional dels Estudiants (PISA), ben conegut per l'opinió pública però restringit als estudiants de 15 anys d'edat.

El valor extraordinari del PIAAC i la seva enquesta subsegüent resideix en l'exploració directa de les competències (*skills*) dels adults. Fins ara aquestes competències havien estat valorades de forma indirecta, a través dels anys d'educació i les credencials educatives, cosa que no sempre constitueix un reflex fidel del que el treballador o treballadora és capaç de fer. Com a mostra d'això, l'informe aporta en les seves primeres pàgines evidència d'una gran variació en les competències desenvolupades per individus amb una mateixa credencial educativa. En un país, un mateix nivell competencial es pot trobar en diferents nivells d'estudi.

Atesa la seva major precisió, doncs, l'enquesta i l'informe que aquí presentem constitueixen un instrument valuós per a l'acció política. L'informe va destinat a una àmplia varietat de països, més enllà dels que formen part de l'OCDE. No totes les propostes per a «una millora de les competències i del seu ús» són igualment pertinents per a la realitat catalana. Aquest capítol pretén realçar i comentar aquelles que a l'autor li semblen més apropiades perquè els treballadors i ciutadans catalans augmentin el conjunt de les seves competències i en facin l'ús més eficient en el mercat de treball.

L'estructura del treball segueix la de l'informe, les recomanacions del qual s'agrupen en tres línies d'actuació. En primer lloc hi ha òbviament la millora dels sistemes que generen les qualificacions o competències de què disposen els adults; en segon lloc, l'activació laboral d'aquestes competències, evitant que es perdin en la inactivitat laboral; finalment, la seva rendibilització eficient, impeding la sobrequalificació; és a dir, l'aplicació de les competències desenvolupades en feines per a les quals resulten excessives. Aquest capítol finalitza amb unes breus conclusions en les quals se sospesa la importància relativa de totes les propostes discutides.

DESENVOLUPAR LES COMPETÈNCIES NECESSÀRIES

Diagnosticar

El primer que una societat pot fer per millorar les competències que genera és desenvolupar mecanismes de diagnòstic i prospectiva que li permetin esbrinar quines són les que pot requerir a mitjà termini. A través de l'IDESCAT, la societat catalana podria replicar i ampliar l'esforç estadístic realitzat per l'OCDE mitjançant l'Enquesta de Competències d'Adults. En aquest sentit s'ha de valorar la importància que la Fundació Jaume Bofill ha atorgat a l'estudi de les decisions educatives en el si de les famílies en les últimes edicions realitzades al Panel de Desigualtats Socials a Catalunya (PaD), l'enquesta longitudinal de llars que la Fundació promou i manté.

Obtenir dades i evidència empírica sobre el canvi en la demanda de competències per tal de guiar el seu desenvolupament

El problema de la manca d'evidències per poder prendre decisions també afecta el nostre país. La presa de decisions no té sempre recolzament en dades objectives recollides regularment i accessibles, no només sobre la situació socioeconòmica del país sinó sobre el funcionament de les polítiques i les pràctiques per promoure l'aprenentatge de tothom. A Catalunya cal seguir fent un esforç per incorporar sistemes àgils, transparents i públics (locals, territorials i nacionals) de dades sobre necessitats però especialment sobre els programes i les iniciatives desenvolupades, els seus resultats, les seves forteses i les seves febleses, que permetin treballar en l'optimització d'allò que es fa i en la incorporació d'allò que falta. La rendició de comptes, pròpia de països democràtics avançats, cal promoure-la també a través de les avaluacions i recerques que amb dades públiques pugui fer la mateixa comunitat científica i professional, i en aquesta matèria queda camí per recórrer.

Màrius Martínez, professor de la Facultat d'Educació de la UAB.

Donar importància al sector serveis en el disseny de l'oferta educativa

No cal esperar els resultats d'una eventual enquesta sobre competències dels adults a Catalunya per saber la importància del sector serveis en la seva economia. Cada vegada caldran més competències cognitives no rutinàries a desenvolupar en l'àmbit d'una economia de serveis.

L'esforç educatiu realitzat a nivell terciari a Espanya entre el 1998 i el 2008 ha estat gairebé equivalent en el sector serveis i el sector industrial (OCDE, 2012: 20). És d'esperar que a llarg termini la societat catalana necessiti un esforç relativament més gran en la generació de competències per als serveis. Això pot ser especialment rellevant per a la reformulació de la formació professional.

Disseny eficient i efectiu de sistemes d'educació i formació

Els currículums s'han d'adaptar de forma àgil a mercats de treball que canvien cada vegada més ràpidament. No només es tracta que existeixin mecanismes per a una modificació curricular àgil; és necessari que aquestes modificacions s'adeqüin als canvis que s'estan operant en el mercat de treball.

Així mateix, l'informe recomana la reforma dels sistemes educatius perquè les trajectòries educatives siguin flexibles, i concedeixin als estudiants la possibilitat de modificar-les sobre la marxa en funció del seu rendiment i de l'avaluació de les eleccions realitzades. Trajectòries educatives estanques, que no per-

Assegurar l'alta qualitat dels programes d'educació i formació

La qualitat de la formació ha de ser una realitat ja en els ensenyaments obligatoris. Que tots els joves puguin assolir les competències bàsiques respon al principi d'equitat i és la millor eina per assegurar la formació al llarg de la vida laboral en condicions favorables. Com diu l'estudi de l'OCDE, les competències cognitives tradicionals, fàcils d'ensenyar i fàcils d'avaluar, solen respondre a processos fàcils d'automatitzar i de deslocalitzar. Per això cal impulsar una formació que afavoreixi la creativitat, el raonament crític, la resolució de problemes i la presa de decisions. Solament d'aquesta manera la formació podrà donar resposta a les necessitats de l'economia i de la societat actuals. En aquesta línia estan treballant actualment els departaments de la Generalitat implicats en l'ensenyament inicial i en la formació dels adults.

Emili Pons, coordinador en matèria del sistema educatiu. Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya

metin una rectificació, poden abocar a l'abandonament escolar (Martínez García, 2009). Això suposa una pèrdua de les competències que l'estudiant podria adquirir en una trajectòria alternativa.

Donar prioritat a les competències més importants

L'informe adverteix que les «competències cognitives rutinàries que impliquen la reproducció d'un contingut –en altres paraules, les competències més fàcils d'avaluar– són també les més fàcils de digitalitzar, automatitzar i externalitzar» (OECD, 2012: 26). Enfront d'aquestes, «cada vegada s'espera més de l'educació que promogui noves formes de pensar que impliquin la creativitat, el pensament crític, la capacitat per a la resolució de problemes i la presa de decisions, i per al desenvolupament de noves modalitats de treball, incloent-hi la comunicació i el treball en equip». Sovint aquestes competències s'agrupen sota l'etiqueta de les «Quatre C»: creativitat, pensament crític (*critical thinking*), comunicació i col·laboració.

El secret d'alguns sistemes educatius considerats exitosos en el desenvolupament de bones competències cognitives i socials (p. ex. Finlàndia) radica en bona mesura aquí, en la capacitat per generar aquestes competències durant l'educació primària i secundària (OECD, 2011). Aquests sistemes demostren una major preocupació per l'autonomia de l'estudiant, i pel desenvolupament de la seva capacitat per aprendre i col·laborar, que per l'assimilació d'una quantitat determinada de coneixements.

Lamentablement, currículums sobresaturats de contingut no afavoreixen que els docents puguin ajudar els estudiants a desenvolupar les competències aquí mencionades, ni que avaluïn correctament el seu desenvolupament. Aquests currículums fan difícil l'aplicació de metodologies educatives basades en el desenvolupament de projectes, metodologies en les quals, precisament, aquestes competències poden ser críticament desenvolupades i avaluades.

No hi ha més remei que reflexionar aquí sobre els marges d'acció que les institucions educatives tenen per al desenvolupament d'aquestes competències quan els recursos són escassos. Si la ràtio d'estudiants per docent és massa alta, es fa poc viable el seguiment de l'estudiant en el desenvolupament d'aquestes competències, i en aquest cas es pot fer temptador tornar a prioritzar qualificacions/competències fàcils

d'avaluar. Així, doncs, el seguiment d'aquesta recomanació particular («fomentar les competències més importants», en termes del títol aquí proposat) requereix una atenció a una provisió adequada de recursos a les escoles.

Qualitat: el paper del professorat i l'autonomia dels centres

Més enllà del que és obvi (major inversió en educació), l'informe dóna dues claus per garantir la qualitat del sistema educatiu: a) millorar l'estatus dels professors, i b) concedir autonomia als centres al mateix temps que es millora la monitorització dels seus resultats. Una millora de l'estatus del professorat passa pel requeriment d'un postgrau per a aquesta professió, però no seria conseqüent exigir-lo sense augmentar la retribució o millorar les condicions de treball. En cas contrari, baixaria la demanda dels que voldrien seguir aquesta carrera o «no serien els millors els que la triarien». Una altra millora òbvia, en aquest cas de les seves condicions de treball, passaria per reduir el número d'estudiants al seu càrrec, i això redundaria en algunes de les prescripcions mencionades amb anterioritat; prevenir ràtios massa elevades facilitaria que el professor pogués aplicar una docència basada en projectes, segons el que s'ha dit més amunt.

Una altra millora mencionada és la concessió de més autonomia a les escoles, acompanyada dels adequats mecanismes de responsabilitat (*accountability*) i de les eines de gestió necessàries: «les escoles que gaudeixen de més autonomia en la determinació del currículum i en l'assignació de recursos tendeixen a mostrar un millor rendiment dels seus estudiants, sempre que comptin amb els instruments de gestió adequats i que existeixin els mecanismes necessaris de rendició de comptes» (OECD, 2012: 40). Autonomia i rendició de comptes semblen ser claus perquè els centres educatius s'adaptin a les necessitats dels seus estudiants i puguin formar-los millor.

Equitat: una via per a la millora de les qualificacions

Lluny de ser objectius incompatibles, l'equitat i qualitat educativa són objectius complementaris; sobretot en els primers trams de la trajectòria educativa. Un

major esforç públic en l'educació dels nens més petits garanteix, en primer lloc, que els estudiants d'origen socioeconòmic més baix puguin millorar les seves competències i construir sobre elles unes millors perspectives acadèmiques (Heckman i Masterov, 2007). Millorant les competències més millorables, les dels estudiants d'origen socioeconòmic més baix, es millora el conjunt de les competències disponibles i es contribueix al mateix temps a la igualtat d'oportunitats per origen social.

Però hi ha quelcom més. Garantint una educació preescolar de qualitat es garanteix que les mares que no poden costejar serveis de cura a la infància puguin accedir-hi de forma pública, facilitant així la seva activitat laboral i, derivat d'això, la rendibilització de la seva inversió educativa. Aquesta recomanació passa per una aposta totalment decidida per l'educació preescolar i l'educació primària.

Corregir l'abandonament escolar prematur

Prevenir el fracàs escolar i l'abandonament escolar prematur són dos dels reptes més urgents de la societat catalana. L'informe fa dues recomanacions al respecte: evitar la repetició i evitar la separació prematura dels individus en trajectòries educatives. El nostre sistema educatiu no es caracteritza per forçar els estudiants a triar de molt petits; sí que es caracteritza, en canvi, per la repetició. Està relativament demostrat que la repetició no millora les qualificacions agregades dels cohorts d'estudiant; al contrari, pot provocar l'abandonament escolar dels que repeteixen (Paul i Troncin, 2004; Fernández Enguita, Mena i Riviere, 2010). Com que el nostre abandonament escolar prematur és tan alt, s'ha de pensar en la importància de corregir aquest element.

També són decisives contra l'abandonament escolar les «segones oportunitats» en la trajectòria educativa: «Per a individus que abandonen l'educació amb qualificacions o competències baixes, segones oportunitats educatives poden facilitar una sortida del cercle constituït per baixes competències, baix rendiment econòmic i pobresa» (Martínez García, 2009: 47). Desafortunadament, el nostre sistema educatiu sembla ser terminant amb el baix rendiment escolar, i sembla voler-ho ser encara més en el futur.

Implicar els actors socials

Està demostrat que l'èxit de la inserció laboral en països com Alemanya, Suïssa o Dinamarca es deu en bona mesura a un «sistema dual» de formació professional en virtut del qual aquesta darrera té un alt component pràctic, en l'empresa, i un component teòric menor en relació amb el que passa en països com Espanya o França (Van der Velden i Wolbers, 2003). Aquest sistema garanteix que l'empresari conegui les aptituds i competències del treballador quan acaba la seva formació; no només les substantives (*hard skills*), sinó també les socials o d'interacció (treball en equip, comunicació...) que poden facilitar la seva tasca i fer-la més productiva (*soft skills*). Això facilita la inserció laboral i l'adequada rendibilització de la formació. Per altra banda, la formació rebuda s'ajusta més a les necessitats concretes del lloc de treball que ocupa el treballador.

Ara bé, la implantació d'aquest «sistema dual» requereix agents socials forts que mantinguin un diàleg fluid a nivell sectorial. Aquest diàleg permet el manteniment del sistema d'aprenentatge en l'empresa i una actualització permanent de les necessitats formatives a nivell sectorial

Incloure els actors socials en el disseny i la implementació dels programes educatius i de formació

L'educació és local. I requereix diàleg. Aquestes dues petites frases resumeixen l'evidència: en tot procés de creació de valor, les estratègies que triomfaran seran aquelles que comptin amb la implicació dels seus protagonistes. I en pocs àmbits els actors són tan claus i es pot generar més valor a llarg termini, i compartit entre tots, que en l'àmbit educatiu. Malgrat que persisteix encara la necessitat de planificar partint d'evidències empíriques, la realitat ens va mostrant que els processos de planificació educativa *top-down* són avui en dia altament ineficients. L'educació, la formació i el desenvolupament de competències van molt més enllà d'allò que és reglat, no pertanyen només al sistema educatiu. Tenen a veure amb l'entorn sociocultural existent, amb les capacitats de generar flexibilitats en la formació i amb garantir una oferta diferenciada adaptada al territori i a les característiques del seu capital humà. La inclusió dels actors és doncs fonamental, com també ho són les responsabilitats que els diferents actors tenen en aquest procés: els estudiants, el professorat, els diferents nivells de govern, les associacions, les empreses... Vincular els actors socials permet crear un nou marc d'estratègies conjuntes per al disseny i la implementació de programes que reforcin el capital social i generin competències per al futur. Caldrà veure quina és la contribució de cadascú en un mercat que és compartit, però en qualsevol cas les decisions s'han d'assentar sobre agents socials forts que es reuneixin, dialoguin i acordin quines competències són les desitjades, les necessàries i les que han de certificar els governs.

Jordi Plana, gerent dels Serveis d'Educació de la Diputació de Barcelona.

(Estévez-Abe, Iversen i Soskice, 2001). El paper de l'estat és facilitar aquest diàleg i ratificar els acords als quals arribin els agents, fent que els canvis proposats per ells passin a ser canvis curriculars plenament reconeguts.

En el cas de Catalunya, això anterior passaria per fomentar un sistema català de relacions laborals, amb agents socials forts a nivell sectorial que proposin al govern català les modificacions curriculars (especialment en la formació professional) que serveixin per adaptar amb agilitat la formació a les necessitats del mercat. Per la

Donar suport als empresaris perquè facin un millor ús de les competències de les persones

El teixit empresarial de Catalunya està format, en un 86,6% per empreses de menys de deu treballadors i en un 99,6% per petites i mitjanes empreses (menys de 250 treballadors) on predominen àmpliament els serveis. Si es pretén donar més suport als empresaris perquè facin un millor ús de les competències s'han de tenir molt en compte les característiques d'aquest teixit empresarial. Per exemple, en molts casos no disposen d'un cap o departament de personal. La interlocució en aquest cas es farà sovint amb el cap de l'empresa o figura gerencial, perfils que generalment no dediquen la major part de la seva jornada laboral a la gestió competencial dels seus recursos humans (RH). Un bon ús de les competències professionals de la plantilla i la identificació d'aquestes en processos de selecció sovint requereixen processos d'avaluació personalitzada i professionals que dediquin gran part de la seva jornada laboral a aquesta tasca, condicions que a les micro, petites i mitjanes empreses són difícils d'assolir. L'aproximació a aquest teixit empresarial per donar-li suport en aquest sentit potser s'hauria de fer mitjançant ens locals capaços d'aglutinar el teixit empresarial del seu territori per tal de no fragmentar els esforços i mitjans que poden donar aquest suport.

Àngel Tarríño, Fundació Barcelona FP.

seva banda, els actors socials han de prevenir inèrcies organitzatives que portin a donar una importància excessiva al sector industrial (on els sindicats són més forts) en detriment del sector serveis. Això aniria en contra de la primera de les recomanacions recollides en aquest informe.

Desgravacions fiscals o seguretat a la feina? Fer atractiva la inversió en formació

L'informe proposa desgravacions fiscals que afavoreixin que individus i empreses inverteixin en formació. Una forma millor d'interessar l'individu en la seva formació és que tingui una garantia raonable que aquesta formació serà rendible, i no hi ha millor garantia en aquest sentit que la seguretat en la feina (Estévez-Abe, Iversen i Soskice, 2001). La temporalitat en la feina, al contrari, dissuadeix les empreses i els individus d'invertir en formació, atès el curt termini o el caràcter inestable de la relació

laboral. Millorar l'actual dualitat del nostre mercat de treball és, doncs, un requisit indispensable per a una adequada rendibilització de la formació.

Eliminar obstacles per a la formació contínua

Millorar la informació sobre els plans de formació contínua a disposició dels treballadors, especialment d'aquells amb menor nivell educatiu, i reconèixer formalment (certificar) la formació rebuda són dues de les millores possibles en aquest terreny. Més important encara resulta el disseny flexible de la formació. La formació contínua encaixa com una tercera peça en la conciliació de la vida familiar i laboral. Si ja és difícil conciliar aquestes dues darreres, encara ho és més encaixar la formació entre elles. Per això, la flexibilitat horària, tant en l'horari de feina com en el de formació, és clau per a la formació contínua. De nou, el paper dels interlocutors socials (comitè d'empresa, sindicats...) pot ser crucial aquí.

Les petites i mitjanes empreses (PIME) tenen a més constriccions estructurals (falta d'economies d'escala, forta especificitat de les tasques que s'hi desenvolupen...) que impedeixen promoure cursos de formació contínua o participar-hi. Hi ha evidència que els treballadors de les grans empreses tenen més probabilitats de gaudir d'aquest tipus de formació que els treballadors de les PIME. L'OCDE recomana l'establiment de mecanismes institucionals de col·laboració i cooperació que permetin a les PIME dotar-se de la formació contínua que les grans empreses poden proporcionar-se a elles mateixes per si soles. Atesa la importància de les PIME en el teixit empresarial català, caldria una política que promogués aquesta cooperació des de la Generalitat de Catalunya.

La singularitat de les petites i mitjanes empreses

Les competències professionals són un instrument crític per avançar cap a un mercat del treball on oferta i demanda siguin plenament transparents, totalment explícites i conegudes per tothom. A més a més, cal que estiguin ajustades a la realitat per tal de millorar la gestió que es fa de les persones treballadores dins les empreses. Per tant, caldrà avançar en paral·lel entre les empreses i les persones treballadores. Però les haurem d'ajudar i molt, especialment a les micro i petites empreses, ja que la seva dimensió dificulta sovint la gestió dels seus recursos humans. Haurem de crear mecanismes que siguin específics per a elles (canals i continguts), diferenciats dels de les grans empreses i ajustats a les seves necessitats.

Lourdes Esteban, directora de Formació i Ocupació, PIMEC.

Perspectiva a llarg termini

Finalment, entre les recomanacions cal destacar la de preservar la formació com una àrea relativament immune de les restriccions pressupostàries pròpies de temps de crisi. Aquesta recomanació es funda sobre la idea que la formació no és una mera despesa, sinó una inversió a llarg termini; possiblement la que garanteix millor que les bases del creixement econòmic posterior siguin sòlides. En temps de crisi, l'educació és una de les partides pressupostàries que més s'ha de respectar, i això no tan sols per consideracions socials o d'equitat, sinó per consideracions purament econòmiques.

Mantenir una perspectiva a llarg termini obliga a considerar elements com la sostenibilitat de les polítiques i el seu grau de consens entre els diferents agents implicats (polítics, professionals, participants) per evitar els canvis de rumb per raons que difícilment poden objectivar-se o intersubjectivar-se.

Màrius Martínez, professor de la Facultat de Ciències de l'Educació, UAB.

FER ÚS DE LES COMPETÈNCIES DESENVOLUPADES...

La inactivitat suposa la pèrdua de les competències que els treballadors van adquirir durant el seu període de formació, no només pel temps en què aquestes competències no s'utilitzen, sinó pel fet que s'atrofien amb el desús. Augmentar les taxes d'activitat laboral suposa, doncs, treure un millor rendiment a les competències adquirides. No serveix de res desenvolupar competències rellevants (apartat anterior), si una vegada generades queden aparcades i van perdent força i vitalitat per la inactivitat laboral.

Sobre aquesta idea es funden les mesures discutides en aquest apartat. Com en el cas anterior, es posarà l'accent en aquelles que semblen més rellevants per al context català. Les propostes concretes van encaminades, per una banda, a l'activació d'aquells grups amb més risc de caiguda en la inactivitat: dones, joves i immigrants; per altra banda, a retenir tothom en l'activitat, prevenint l'abandonament del cicle laboral dels treballadors que estan al final de la seva trajectòria laboral.

Fomentar l'activitat laboral femenina

Als països del sud d'Europa, la baixa activitat laboral és en gran mesura atribuïble a la baixa activitat laboral femenina, la qual al seu torn s'explica per la penalització severa del treball femení (Mandel, 2009). Tenint en compte que el rendiment educatiu de les dones supera el dels homes (Breen i altres, 2010), penalitzar l'activitat laboral femenina suposa malgastar una inversió en capital humà, la d'aquesta meitat de la societat, que ja és equivalent a la dels homes, si no més gran. No es només una qüestió d'equitat; és una qüestió de rendiment agregat de les qualificacions que la societat es proporciona a si mateixa, i de l'efecte que això té sobre la productivitat laboral del país.

Tota ajuda pública a l'educació preescolar no tan sols té, doncs, l'efecte d'augmentar les competències dels joves que ingressen en el futur en el mercat de treball (veure més amunt); té també l'efecte de facilitar que es rendibilitzin les competències adquirides per les dones al llarg de la seva trajectòria educativa.

El treball a temps parcial és un altre possible estímul a l'activitat laboral femenina. Al nostre país, tenim un dels percentatges d'ocupació a temps parcial més baixos d'Europa (Lewis i Campbell, 2008). És com un peix que es mossega la cua: la baixa activitat laboral femenina impedeix que hi hagi una pressió social suficient perquè les empreses generin ocupació a temps parcial, i adaptin consegüentment els seus departaments de recursos humans, estimulants així una major activitat laboral femenina que tancaria el cercle i animaria una major creació de treball a temps parcial.

El problema de la rendibilització de les competències que poden dur les dones espanyoles al nostre mercat de treball (amb tot l'èxit educatiu ja assolit per elles) és també un problema de pobra cultura de gestió dels recursos humans entre els nostres empresaris; degut en part, però només en part, a la importància de la petita i mitjana empresa al nostre teixit empresarial (Ortiz, 2011).

Prevenir la jubilació anticipada

Augmentar l'edat de jubilació i prevenir la jubilació anticipada són mesures que s'estan introduint per motius estrictament fiscals, degut a la pressió que el creixent

envelliment de la població suposa per a l'estat del benestar. En l'informe que aquí comentem, l'OCDE justifica addicionalment aquestes mesures sobre la base de la millor rendibilització del capital humà que suposa que un treballador arribi al final del seu cicle de vida laboral.

En molts països, la jubilació anticipada compta amb la complicitat de les empreses, que utilitzen aquesta via per rejuvenir les seves plantilles i renovar consegüentment el seu conjunt de qualificacions i competències. Resulta molt més realista fer que les empreses estiguin menys interessades en la jubilació anticipada dels seus treballadors d'edat més avançada. La forma teòrica d'aconseguir-ho és la formació contínua. Dissenyar un mecanisme eficaç de gestió de la formació contínua, que no es converteixi en un mecanisme de finançament encobert dels agents socials que hi participen, és fonamental per aconseguir que els treballadors i les empreses tinguin a la seva disposició la formació contínua que mantingui actualitzades les seves competències i eviti que les empreses estiguin interessades en la jubilació prematura o l'acomiadament dels seus treballadors d'edat més avançada.

Fuga de competències

Finalment, un problema per a la rendibilització de les competències generades per la societat catalana dins d'aquest apartat és la

Prevenir la fuga de cervells

Els resultats obtinguts en les enquestes de titulats universitaris portades a terme per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) mostren que si bé la crisi els ha afectat, considerats globalment, ho ha fet en un grau notablement inferior que a la resta dels seus coetanis. És un fet evident que és dintre dels graduats universitaris on es troben aquelles persones que realitzen majors contribucions al país en termes d'investigació, d'innovació i de desenvolupament. En aquest sentit és necessari elaborar polítiques per prevenir la fuga de cervells. Per això resulta rellevant, com a condició prèvia, revertir la forta caiguda de l'ocupació i el context de profunda crisi econòmica. Algunes primeres propostes en l'àmbit preventiu serien: aprofundir els llaços de cooperació entre les universitats i el sector públic i privat demandant de treball qualificat, augmentar la inversió pública en R+D+i, potenciar dins de les polítiques actives d'ocupació aquelles que tinguin com a objectiu la inserció laboral de mà d'obra altament qualificada i incentivar les associacions professionals perquè puguin operar com a instàncies intermèdies de contacte entre l'oferta i la demanda d'ocupació. Finalment, aquests aspectes tindran una major eficàcia en la mesura que el país generi i consolidi una estructura productiva en sectors i activitats tecnològicament avançats que demandin qualificació altament especialitzada, a través de plans i programes que les concreten.

Sandra Fachelli, investigadora GRET, UAB.

pèrdua de les millors competències degut a l'emigració de part de la població jove més qualificada. Òbviament, la crisi ha agreujat aquest problema. No obstant això, el mateix ja estava latent en forma d'una dualitat o segmentació del mercat de treball que hi impedia l'ingrés de cohorts d'edat molt qualificades. Com a argument més avall, la solució seria l'eliminació de la forta segmentació del mercat de treball, ja que és possible que els més qualificats siguin precisament els que ingressen en el segment secundari del mercat de treball. I són ells els més temptats a emigrar per poder desenvolupar una carrera laboral satisfactòria.

... I UTILIZAR-LES DE MANERA EFICIENT

Hi ha un excés de qualificacions que pot ser positiu per a una societat. Actua com a reserva per desenvolupar l'estructura econòmica, impulsar el canvi tecnològic i augmentar així la productivitat. Per altra banda, l'educació té un valor intrínsec, independent de la seva rendibilització en el mercat. No obstant això, una sobrequalificació massiva i/o persistent és simplement un equilibri ineficient; una mostra del fet que la societat està generant recursos i expectatives que no es veuen satisfetes. Incideix sobre una satisfacció laboral baixa i rebaixa la productivitat de les firmes que contracten treballadors sobrequalificats, atesa la seva volatilitat i el compromís menor que adquireixen amb els seus llocs de treball, i la pèrdua de tota la productivitat afegida que els treballadors podrien generar més enllà de la seva formació de base, en llocs de treball per als quals estiguessin adequadament preparats. Per dir-ho amb unes altres paraules, els treballadors qualificats poden desenvolupar i potenciar les qualificacions adquirides a la base del seu període de formació si treballen en llocs de treball en els quals aquestes qualificacions es puguin potenciar.

Una inserció laboral ràpida millora la rendibilització de la qualificació

Els episodis de desocupació tenen un «efecte cicatriu» en les trajectòries laborals: la cicatriu es mesura per la pèrdua salarial o d'estatus en les feines subsegüents, a l'episodi de desocupació respecte de les anteriors (Gangl, 2004). També poden suposar una pèrdua en termes de rendibilització de la qualificació adquirida: aquestes feines posteriors a un episodi de desocupació sovint suposen una pèrdua en

Fer front a l'atur i ajudar els joves a fer-se un lloc en el mercat de treball

Ara més que mai les polítiques actives d'ocupació han de tenir en compte les tendències del mercat laboral i el seu factor canviant. Potenciar les competències individuals i transversals en l'educació obligatòria, postobligatòria i en la formació per a l'ocupació pot atorgar més autonomia als joves, millorar la seva capacitat d'adaptació a entorns canvians, potenciar la capacitat d'aprenentatge així com la seva polivalència, atès que aquests trets són valorats molt positivament pel teixit empresarial, independentment del ram, a l'hora de valorar els candidats en processos de selecció.

Àngel Tarríño, Fundació Barcelona FP.

l'aplicació de les qualificacions per part del treballador (OECD, 2009). Per aquesta raó, patrons d'inserció laboral tan irregulars com els del sud d'Europa, en els quals se succeeixen els episodis de desocupació, temporalitat i precarietat, tenen un efecte negatiu indubtable sobre la rendibilització de la qualificació.

Com s'ha dit abans, els sistemes educatius que han demostrat un millor encaix amb el mercat de treball (és a dir, que contribueixen a una millor inserció laboral) són aquells en els quals no només es dóna importància a la formació professional, sinó que aquesta formació professional obeeix un sistema dual, amb un fort component

pràctic en l'empresa. A l'hora de dificultar la inserció laboral i provocar episodis alterns de desocupació, temporalitat i inactivitat, la segmentació del mercat de treball s'afegeix a una formació professional deficient.

Corregir la sobrequalificació

L'arribada de la democràcia va conferir una importància extraordinària a la reducció de les elevades taxes d'atur; no era un mer problema social o econòmic; era un problema de consolidació del nou règim polític. Les successives reformes laborals que van començar a principis dels anys vuitanta es van fonamentar sobre un pacte implícit entre els agents socials i els successius governs en virtut del qual els que experimentarien en la pròpia carn, de forma més agressiva, la flexibilitat que necessitava el mercat per funcionar serien els que encara hi havien d'ingressar: dones, joves i immigrants (Malo de Molina i Toharia, 2000). En el cas dels dos primers col·lectius, la societat i ells mateixos havien fet una considerable inversió en capital humà.

Es va donar així la paradoxa que un gran esforç social de formació es rendibilitzaria de manera deficient, ja fos per la cronificació de la precarietat (una precarietat que no

estimulava ni els empresaris ni els treballadors a invertir en formació) o, directament, per la caiguda en la inactivitat, molt més greu en el cas de les dones. L'esforç educatiu es va fer per a una generació per a la qual, paradoxalment, es van crear totes les condicions per a una mala rendibilització d'aquest esforç.

Aquesta situació ha generat el problema de sobrequalificació que actualment pateix el mercat de treball a Espanya i Catalunya. Les reformes laborals implantades al principi de la democràcia eren bones per a la generació d'un tipus de feina propi d'activitats i ocupacions en les quals difícilment era necessària una gran inversió en capital humà.

La sobrequalificació així induïda es corregiria mitjançant una major seguretat laboral per als més ben formats, com a garantia de la rendibilització i millora d'aquesta formació. Malauradament aquest no és el camí que estan seguint les últimes reformes laborals implantades a l'Estat espanyol. La segmentació del mercat de treball no sembla que s'hagi de corregir de manera immediata, i si es dóna en un futur a mitjà termini sembla que serà mitjançant una igualació a la baixa de la seguretat laboral dels col·lectius.

Com incrementar la demanda de competències i habilitats d'alt nivell

Des del món de l'educació superior les accions que es poden fer i es fan per fomentar la demanda són moltes: interacció amb ocupadors per al disseny de plans d'estudis, per al finançament de propostes formatives concretes (formació continuada, màsters professionalitzadors, doctorats industrials), convenis de pràctiques amb empreses, contractes de transferència tecnològica (patents, projectes amb empreses), serveis de creació d'empreses (*spin-off*, *start-ups*), serveis de consultoria en petites i mitjanes empreses, etc. El foment de la missió de transferència tecnològica de les universitats permetria enfortir la demanda en el seu context d'actuació. Fóra bo que les universitats disposessin d'un pla estratègic d'aquesta missió, del seu enfocament o relació amb l'entorn productiu (des dels perfils de formació, la dimensió pràctica del currículum, els serveis de transferència i de generació d'empreses, etc.). En resum, calen mecanismes de coordinació de les diferents accions que ja es duen a terme, així com una visió integral que permeti dissenyar accions estratègiques i aglutinar esforços en els àmbits de més impacte.

Anna Prades, AQU Catalunya.

Mobilitat funcional

Està ben demostrat que la flexibilitat funcional va acompanyada d'una requalificació que és atractiva tant per als treballadors com per a les empreses. Resulta, doncs, una

recomanació oportuna per a la promoció, millora i actualització de les competències dels treballadors. També resulta apropiada perquè els llocs de treball s'acabin corresponent amb les competències de treballadors eventualment sobrequalificats.

S'ha de ser conscient, però, que aquest tipus de flexibilitat és inherentment incompatible amb la flexibilitat numèrica (facilitat per a la contractació i l'acomiadament) que s'ha aplicat en el nostre mercat de treball. La flexibilitat funcional només es potencia quan l'accés al mercat extern de treball és més restrictiu que el que es dona, posem per cas, a les economies anglosaxones. En aquest últim cas, els empresaris i els treballadors estaran naturalment menys interessats a gastar recursos en una formació massa específica de l'empresa, ja que aquesta inversió pot ser fàcilment perduda si els treballadors abandonen les plantilles per a les quals estaven treballant o els empresaris es desfan d'ells.

Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica també pot potenciar l'adequada rendibilització de les competències. El treballador pot trobar un millor encaix entre la seva formació i el seu lloc de treball en un mercat de treball diferent del del lloc on resideix.

Ens hem de preguntar quins són els obstacles que impedeixen aquest tipus de mobilitat geogràfica a Catalunya. Possiblement estan associats a la falta d'una cobertura social que compensi els riscos que assumeix un treballador en desplaçar-se de l'àmbit en què aquests riscos estaven relativament coberts per la família, en la qual desafortunadament deleguem massa en el nostre dèbil estat del benestar.

Ajudes a les economies locals

El secret de l'empenta econòmica d'alguns districtes econòmics a Itàlia ha residit en la cooperació entre les seves empreses a nivell local. Les empreses comparteixen sovint coneixement, innovació i capacitacions dels seus treballadors. Estimular la cooperació empresarial en àmbits en els quals hi hagi petites i mitjanes empreses que comparteixin aquestes dimensions pot convertir-se en una recepta perquè

estimulin la formació dels seus treballadors, sense por que unes s'aprofitin de la formació que imparteixen les altres.

EN RESUM...

Més enllà del seu valor econòmic, les competències que una societat es proporciona a si mateixa tenen un valor social i polític. Contribueixen al benestar dels ciutadans i a una millora del seu estatus com a tals. De totes les propostes fetes en aquest comentari a l'informe de l'OCDE *Millors competències, millors feines, millors vides (Better Skills, Better Jobs, Better Lives)* en ressaltaré aquí algunes que em semblen especialment interessants, ja sigui perquè atenen més d'una de les línies d'acció que aquí s'han comentat, o perquè tenen un efecte més enllà de l'àmbit de la mera rendibilització econòmica de la inversió en capital humà.

En primer lloc, un euro invertit en serveis públics d'escolarització dels més joves (de zero a tres anys) afavoreix al mateix temps la millora de la qualificació de les futures generacions de joves, la igualtat d'oportunitats educatives per origen social i la rendibilització de la formació adquirida per part de les mares amb menys recursos econòmics. De totes les mesures comentades en aquest informe, aquesta és, doncs, la més atractiva; aquella en la qual la rendibilitat d'un euro invertit sembla a simple vista més gran.

En segon lloc, l'existència d'un marc català de relacions laborals, amb agents socials forts a nivell sectorial, podria contribuir a la modificació de la generació de competències professionals, facilitant l'eventual introducció d'un sistema dual de formació professional. Contribuiria també a la discussió i actualització permanent de les competències necessàries a nivell sectorial. Finalment, hauria de ser una via perquè les empreses desenvolupin polítiques de recursos humans que, facilitant la conciliació de la vida familiar i laboral, facilitessin també l'activitat laboral femenina i l'accés a la formació contínua. Això últim és clau perquè les plantilles no quedin obsoletes massa aviat.

En tercer lloc, és necessari corregir una dualitat (segmentació) del mercat de treball que ha suposat fins ara una rendibilització molt baixa del gran esforç educatiu que ha fet la nostra societat en les últimes dècades. Ha produït sobrequalificació,

pèrdua d'oportunitats que els treballadors i les empreses inverteixin en la seva pròpia educació i, atès el risc de caiguda en la inactivitat de les dones, aquestes han perdut part de la gran inversió que ha fet en capital humà.

En quart lloc, el foment de la cooperació entre petites i mitjanes empreses pot facilitar la generació de competències que no seria eficient que es proporcionessin a si mateixes de manera individual. La cooperació entre empreses d'un mateix sector ha d'impedir també que es vegin a si mateixes com a competidores per la formació generada en cada una d'elles, cosa que deprimiria la seva inversió en formació. En última instància, això ha de redundar en la competitivitat de les empreses i els treballadors catalans.

A més de tot això, aquest resum ha remarcat diverses polítiques que poden ser útils per a una millora de les competències de les futures generacions de treballadors catalans, per a la seva major i millor activació laboral, i per a una aplicació eficient d'aquestes competències als seus llocs de treball. Quant a la generació de competències, s'ha valorat: a) l'oportunitat d'instruments estadístics propis que permetin el permanent diagnòstic i prospectiva de formacions necessitades per la nostra economia; b) les reformes educatives que millorin la qualitat de la nostra educació, promovent l'estatus del professorat, l'autonomia i responsabilitat dels centres i el foment de les habilitats cognitives més necessàries mitjançant una educació basada més en projectes que en una sobrecàrrega de continguts, i c) trajectòries educatives flexibles, que millorin i facilitin l'accés a la formació professional, i evitin així el fracàs escolar i l'abandonament escolar prematur.

Referències

- ALLEN, J. i VAN DER VELDEN, R. (2001). "Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search". A: *Oxford Economic Papers*, vol. 53, núm. 3, p. 434-452.
- BREEN, R.; LUIJKX, R.; MÜLLER, W. i POLLACK, R. (2010). "Long-term Trends in Educational Inequality in Europe: Class Inequalities and Gender Differences". A: *European Sociological Review*, vol. 26, núm. 1, p. 31-48.
- ESTÉVEZ-ABE, M.; IVERSEN, T. i SOSKICE, D. (2001). "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State". A: PETER A. HALL i DAVID SOSKICE (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, p. 145-183.

FERNÁNDEZ ENGUIITA, M., MENA, L. i RIVIERE, J. (2010). *Fracaso y abandono escolar en España*. Barcelona: La Caixa, Colección Estudios Sociales, núm. 29.

HECKMAN, J.J. i MASTEROV, D.V. (2007). "The productivity argument for investing in young children". A: *Applied Economic Perspectives and Policy*, vol. 29, núm. 3, p. 446-493.

GANGL, M. (2004). "Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany". A: *The American Journal of Sociology*, vol. 109, núm. 6, p. 1319-1364.

LEWIS, J. i CAMPBELL, M. (2008). "Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy". A: *Journal of European Social Policy*, vol. 18, núm. 1, p. 21-37.

MALO DE MOLINA, M.A. i TOHARIA, L. (2000). "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the Flexibility at the Margin". A: G. ESPING-ANDERSEN i M. REGINI (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press, p. 307-335.

MANDEL, H. (2009). "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis". A: *Social Forces*, vol. 87, núm. 4, p. 1873-1911.

MARTÍNEZ GARCÍA, J.S. (2009) "Fracaso escolar, PISA y la difícil ESO". A: *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, vol. 2, núm. 1, p. 56-85.

MARTÍNEZ GARCÍA, J.S. (en premsa). "Formación profesional y desigualdad de oportunidades educativas por clase social y género". A: *Tempora*.

OECD (2009). *Tackling the Job Crisis*. París: OECD.

OECD (2011). *Strong Performers and Successful Reformers in Education. Lessons from PISA for the United States*. París: OECD.

OECD (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*. París: OECD.

ORTIZ, L. (2011). "Gestión de RRHH en el sector privado de servicios". A: M. GONZÁLEZ, R. GUTIÉRREZ i M. MARTÍNEZ LUCIO (eds.), *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*. Pamplona: Civitas / Thompson Reuters, p. 279-304.

PAUL, J.J. i TRONCIN, T. (2004). *Les apports de la recherche sur l'impact du redoublement comme moyen de traiter les difficultés scolaires au cours de la scolarité obligatoire*. Informe de l'Haut Conseil de l'Éducation, núm.14. París.

ROCA COBO, E. (2010). "El abandono temprano de la educación y la formación en España". A: *Revista de Educación*, número extraordinario 2010, p. 31-62.

VAN DER VELDEN, R. i WOLBERS, M. (2003). "The integration of young people into the labour market: the role of training systems and labour market regulation". A: W. MÜLLER i M. GANGL (eds.), *Transitions from Education to Work in Europe. The integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press, p. 107-128.

- 3 Propostes del seminari «Millor preparació. Millors feines. Millor futur: Com adaptar la *skills strategy* proposada per l'OCDE a Catalunya»

Tot i l'amplitud i la diversitat d'opinions i posicionaments dels participants al seminari, tots ells van estar d'acord en l'interès que va aportar la presentació de la publicació de l'OCDE, així com l'oportunitat i adequació de reunir-los al voltant d'una taula per discutir una temàtica tan complexa i transversal. Com adreçar les polítiques de competències que les persones desenvolupen dins i fora dels sistemes educatius i la seva vinculació amb el mercat de treball no és un tema fàcil per definició.

No cal dir que «competències» i «qualificacions» van ser les paraules estrella del seminari, les quals van aparèixer pràcticament a cada intervenció. Altres mots amb una connotació més negativa que un hauria esperat sentir en més ocasions —com ara atur i desocupació— van ser mencionats de forma més discreta. El debat va tenir en tot moment un to tant positiu com propositiu. Sorprèn la varietat de temàtiques i punts de vista a què les discussions van donar a llum, on els termes «formació professional», «diàleg social» «perspectiva local», «equitat i igualtat» i «sistema productiu» van tenir una presència destacada.

La conclusió principal a la qual va portar l'entusiasme de la discussió va ser que des de Catalunya hem treballat i avançat molt en les darreres dècades en matèria de competències. Tanmateix, encara queda molta feina per fer. La bona notícia, però, és que estem junts i que amb la participació de tots els actors implicats en el procés és possible —però també necessari— seguir avançant en el camp de les polítiques de competències.

Però per seguir avançant i emprendre els passos següents cal saber quin és el camí i quina la direcció oportuna. Una diagnosi dels reptes i problemàtiques de Catalunya en matèria de competències va concentrar la primera part del seminari. Els desafiaments principals detectats al llarg del seminari van ser:

1. **El fracàs escolar.** En relació amb la mitjana espanyola i la dels països de l'OCDE, Catalunya presenta una taxa d'èxit escolar menor. L'abandonament del sistema educatiu en edats en què encara no estan assegurades les competències considerades bàsiques per desenvolupar-se en el mercat de treball i en la societat és una qüestió que cal abordar amb determinació.
2. **El desenvolupament de la formació professional (FP).** Catalunya presenta un percentatge de persones amb formació professional que no es correspon amb la demanda d'aquest tipus de professionals en el mercat de treball. Tradicionalment, aquest tipus de formació orientada més cap al coneixement pràctic que el teòric ha quedat fora del focus d'atenció. A més, pot esdevenir una oportunitat per evitar l'abandonament escolar prematur i per motivar a seguir-se formant aquells alumnes que no se senten còmodes amb els ensenyaments teòrics.
3. **La formació al llarg de la vida.** Una cosa és participar en formació i l'altra és aprendre. Encara que a Catalunya s'han implementat algunes polítiques per fomentar i incentivar la formació més enllà de l'etapa educativa inicial, el repte resta en la qualitat i adequació dels cursos que s'ofereixen al col·lectiu adult.
4. **La sobrequalificació o subocupació.** A diferència d'economies com l'alemanya, la catalana es veu greument afectada pel fenomen de la sobrequalificació, el qual incideix de forma especial entre el col·lectiu de joves graduats universitaris. No obstant això, la sobrequalificació no implica simplement un excés d'oferta de qualificacions per part dels individus, sinó que alhora pot ser entesa com una subocupació i, per tant, una demanda i aprofitament baixos de les qualificacions disponibles per part dels que ofereixen treball. Per corregir aquesta inadequació entre les competències aportades i les demandades, el paper i la implicació dels empresaris i l'administració en les polítiques de competències esdevé clau.
5. **L'atur juvenil.** L'atur entre els més joves pot ser considerat com el problema que ha tingut més ressò entre la societat des de l'inici de la crisi econòmica. En contrast amb el repte anterior, l'atur juvenil ha afectat especialment aquells joves amb menys qualificacions i competències per aportar al mercat de treball.

De manera que la manca o baixa qualificació esdevé un tret de vulnerabilitat per als individus que participen en el mercat de treball.

La detecció dels problemes porta, naturalment, a la proposta de solucions per tal de fer-hi front i canviar la situació existent. La majoria de polítiques a les quals va conduir la discussió s'emmarquen dins de polítiques de prevenció, amb un impacte i visió a llarg termini.

Polítiques de prevenció

Al llarg del seminari es va fer palesa la idea que, desgraciadament en massa ocasions, a Catalunya es prenen mesures «amb pressa i sense evidència». Com que aquesta situació no és la més desitjada, es va posar l'enfocament en la proposta de polítiques «sense pressa i amb evidència». Les principals accions proposades en aquesta línia són:

- **Elaborar i proporcionar dades i evidència empírica.** Fan falta dades per tal d'estudiar la demanda de competències, l'evolució del mercat de treball, detectar les noves necessitats de la societat i així poder millorar els sistemes d'educació i formació. Fan falta dades no només per tenir evidència empírica i així pronosticar tendències, sinó també per corregir errors passats. La creació de sistemes de col·lecció de dades és un factor clau, així com el fet de compartir aquestes dades amb la resta d'actors socials.
- **Desenvolupar l'educació pre-primària.** L'evidència internacional mostra la rellevància de l'educació pre-primària, no només per a un primer desenvolupament de competències, sinó també per facilitar i incentivar la participació de les dones en el mercat de treball. Assegurant una educació de qualitat dels zero als sis anys que cobreixi el període pre-obligatori s'assegura un bon començament de formació de competències, alhora que es redueixen les diferències socials que solen aparèixer en aquesta primera etapa no obligatòria.
- **Millorar la formació al llarg de la vida.** Per tal que l'estratègia de formació per a adults sigui efectiva la clau és assegurar-ne la qualitat. Cal facilitar la formació que aporti competències rellevants per a la societat en general i per al mercat de treball en particular. Igualment, cal facilitar la conciliació de la vida laboral

amb la personal i la formativa. La flexibilitat horària és un element essencial per fomentar la participació en cursos de formació.

Però què podem fer mentrestant? Com podem passar a l'acció immediata? Com podem intentar redreçar la situació dels que es troben en situacions no desitjades i no poden treure profit de les polítiques de prevenció? Les preguntes plantejades van conduir a la proposta d'accions que calia emprendre per tenir un impacte més immediat sobre la població que es troba actualment en situacions no desitjades o de desavantatge econòmic i social.

Polítiques actives

Davant de la presa de protagonisme que van tenir les polítiques de prevenció, les polítiques actives van ser abordades en una segona ronda de discussions. Les accions que es van proposar i defensar amb més èmfasi van ser:

- **Orientació educativa i professional.** Les polítiques actives d'ocupació en general són una eina que cal desenvolupar i fer més efectiva dins del context català. Entre elles, l'experiència internacional en orientació educativa i professional (*career guidance*) fa evident la necessitat de reforçar aquesta via. Les decisions sobre l'oferta educativa i professional a escollir esdevenen especialment complicades per a aquells individus amb menys contacte i referents educatius i laborals. Un servei professionalitzat que permeti assessorar cada individu de forma personalitzada sobre les opcions més adequades a prendre és clau per reinserir aquells que han abandonat el sistema educatiu o que tenen dificultats per reactivar-se, sortir de l'atur o, simplement, millorar les seves perspectives professionals. Cal assegurar la qualitat i bona formació dels professionals que ofereixin aquest servei, ja que més enllà de l'àrea psicològica cal un bon coneixement de l'oferta educativa i la situació en el mercat de treball, tant a nivell nacional com local i internacional.
- **Fomentar i promoure el diàleg entre agents socials.** Actualment a Catalunya la major part dels agents ja es coneixen i hi ha voluntat de dialogar i cooperar. Tal i com es va fer palès al llarg del seminari, les competències són cosa de tots i tot-hom en surt beneficiat, de la cooperació. Però el que cal aconseguir és la creació

de canals i mecanismes estables per assegurar que el diàleg entre empresaris, sindicats, administracions —i altres agents rellevants— s'estableixi com a fet sistemàtic i no només com una pràctica esporàdica.

Finalitzant amb aquesta darrera proposta, el seminari va concloure amb la voluntat de no deixar aquí el debat i seguir treballant conjuntament en matèria de polítiques de competències a Catalunya.

④ Recomanacions de polítiques públiques

Abans del seminari i conferència celebrats a Barcelona el 6 de juny de 2012 sota el títol de «Millor preparació. Millors feines. Millor futur», la Fundació Jaume Bofill va elaborar un treball preliminar de discussió i reflexió sobre el seu posicionament respecte a la temàtica. Com a producte del seminari d'experts i de la conferència pública, la Fundació presenta una sèrie d'accions concretes que volen contribuir a la millora de competències en el pla català.

Seguint l'estructura de la publicació i el marc funcional proposat per l'estratègia sobre les competències de l'OCDE, la Fundació Jaume Bofill presenta les següents recomanacions de polítiques públiques per a Catalunya:

DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES
<ul style="list-style-type: none"> • Esforçar-se a obtenir, recollir i compartir dades i evidència empírica sobre les competències. Informar i comparar amb la resta d'administracions i centres de recol·lecció de dades per evitar el solapament i/o repetició de tasques.
<ul style="list-style-type: none"> • Implicar els actors socials en el disseny i implementació de programes d'educació i formació, creant vincles entre centres d'ensenyament i centres de treball, tant a nivell nacional com local.
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure i assegurar l'educació pre-primària dins del període pre-obligatori per a tots els infants.
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure la formació professional i de caire pràctic, especialment entre els estudiants en risc d'abandonament del sistema escolar.

- Assegurar la qualitat dels cursos de formació d'adults, fent èmfasi especial en la rellevància i adequació de l'aprenentatge per al mercat de treball.
- Mantenir la perspectiva a llarg termini en l'estratègia de competències, encara que el context econòmic sigui desfavorable.

ACTIVACIÓ DE COMPETÈNCIES

- Facilitar la participació de les dones en el mercat de treball, a través de l'oferta d'educació pre-primària i l'oferta de treball parcial.
- Oferir oportunitats i facilitats de treball a aquelles persones que tenen incentius per marxar del país, així com als estudiants estrangers que han cursat l'educació superior al país.
- Facilitar oportunitats per trobar feina a l'estranger a aquelles persones que no troben una feina en la qual poden utilitzar al màxim les seves competències, amb la intenció d'evitar-ne pèrdua.
- Donar incentius als treballadors que es troben en la darrera etapa de la vida laboral per continuar actius en el mercat de treball, a través de mecanismes de flexibilitat horària i potenciant el valor de la seva experiència.

ÚS ADEQUAT I EFICIENT DE COMPETÈNCIES

- Estimular la creació i reconversió de llocs de treball amb valor afegit, on es requereixin competències d'alt nivell. D'aquesta manera es podrien aprofitar al màxim les competències desenvolupades en centres universitaris i de recerca.
- Promoure l'emprenedoria, no només des del mercat de treball, sinó incorporant la matèria en el sistema educatiu i de formació perquè arribi a ser una opció vàlida per als que efectuen la seva transició al mercat de treball.
- Promoure i reforçar els serveis d'orientació educativa i professional en cada transició educativa i cap al mercat de treball. Focalitzar-se en els joves en situació d'atur per tal de redreçar la seva situació.
- Crear canals i mecanismes estables de diàleg entre els agents socials, per tal de prendre decisions en matèria de competències amb un enfocament estratègic i a llarg termini.

Annex. Participants al seminari «Millor preparació. Millors feines. Millor futur: com adaptar la *skills strategy* proposada per l'OCDE a Catalunya»

Maria Caprile, directora de l'Àrea de Treball i Polítiques Socials de la Fundació CIREM.
Queralt Capsada, consultora a la Direcció d'Educació de l'OCDE, becària de la Fundació Jaume Bofill a l'OCDE l'any 2012.

Miquel Carrión, cap de servei de l'Àrea de Desenvolupament Metodològic del Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Teresa Casanovas, presidenta del Consell Català de la Formació Professional.

Lorenzo Di Pietro, director de Capital Humà de Barcelona Activa.

Lourdes Esteban, directora de Formació i Ocupació de PIMEC.

Gerard Ferrer, investigador de la Fondazione Giovanni Agnelli i de l'Anuari d'Educació de la Fundació Jaume Bofill.

Àngels Font, cap del servei de Programes Internacionals de Formació Professional de la Generalitat de Catalunya.

Sandra Fachelli, investigadora del Grup de Recerca en Educació i Treball (GRET) de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Kathrin Hoeckel, analista de polítiques educatives a la Direcció d'Educació de l'OCDE.

Anna Jolonch, cap de recerca de la Fundació Jaume Bofill.

Màrius Martínez, professor de la Facultat de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Valtencir M. Mendes, coordinador de projectes internacionals a la Fundació Jaume Bofill.

Luis Ortíz, professor i investigador del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

Ismael Palacín, director de la Fundació Jaume Bofill.

Antònia Pascual, responsable de Formació Ocupacional i Contínua de CCOO de Catalunya.

Cristina Pardo, cap de Servei de Mercat de Treball, Diputació de Barcelona.

Jordi Plana, gerent dels Serveis d'Educació de la Diputació de Barcelona.

Cristina Píriz, coordinadora de Polítiques d'Ocupació d'UGT Catalunya.

Emili Pons, coordinador en matèria del sistema educatiu del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Anna Prades, gestora de projectes de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat d'AQU Catalunya.

Josep Maria Rañé, president del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).

Pau Serracant, Observatori Català de la Joventut.

Ferran Ruiz Tarragó, president del Consell Escolar de Catalunya.

Àngel Tarriño, Fundació Barcelona FP.

Joan Trullén, director de l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans.

Adrián Zancajo, investigador del Grup d'Anàlisi de Polítiques Educatives i de Formació (GAPEF), de la Universitat Autònoma de Barcelona.

INFORMES BREUS

- 1 **Les desigualtats educatives a Catalunya: PISA 2003**
Ferran Ferrer (dir.), Gerard Ferrer i José Luis Castel
- 2 **El paper crucial del professorat. Atraure, preparar i mantenir professors de qualitat**
OCDE. Polítiques d'Educació i de Formació
- 3 **El procés de normalització d'estrangers 2005. Balanç i perspectives**
Maria Helena Bedoya Muriel i Eduard Solé Alamarja
- 4 **Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya**
Rafael Merino i Maribel García
- 5 **Els imams de Catalunya: rols, expectatives i propostes de formació**
Jordi Moreras
- 6 **Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?**
Joaquín Garín, Isabel Sánchez i Jesús Viñas
- 7 **Joves i política**
Núria Valls i Andrea Borison
- 8 **Els sistemes educatius als països d'origen de l'alumnat immigrat. Una aproximació**
Miquel Àngel Alegre, Ricard Benito i Sheila González
- 9 **Els plans educatius d'entorn: debats, balanç i reptes**
Miquel Àngel Alegre i Jordi Collet
- 10 **Formació i professionalització del professorat de secundària a Catalunya**
Gemma Tribó
- 11 **La desafecció política a Catalunya. Una mirada qualitativa**
Ismael Blanco i Pau Mas
- 12 **Històries d'immigració: la comprensió dels patrons de rendiment escolar dels joves immigrants nous**
Carola Suárez-Orozco i Marcelo Suárez-Orozco
- 13 **L'educació catalana a la premsa**
Jaume Carbonell i Sebarroja i Antoni Tort i Barolet
- 14 **Simbologies en l'espai públic. Els debats sobre l'ús del *hijab* a Europa**
Jordi Moreras
- 15 **Actituds, comportament polític i xarxes organitzatives dels immigrants a la ciutat de Barcelona**
Laura Morales i Eva Anduiza (directores), Laia Jorba, Josep San Martín i Amparo González
- 16 **Les responsabilitats legals en les activitats educatives realitzades més enllà del temps lectiu**
Neus Soriano, Ramon Plandiura i Eva Izquierdo
- 17 **El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya**
Dídac Queralt Jiménez
- 18 **Models educatius familiars a Catalunya**
Javier Elzo Imaz (coordinador), María Teresa Laespada Martínez i Ana Martínez Pampliega
- 19 **L'escola del segle XXI. Una mirada des de la societat civil**
Mireia Civís i Zaragoza, Jordi Riera i Romaní, Annabel Fontanet i Caparrós i Elena S. Ojando i Pons
- 20 **Les persones en situació de sense llar de Barcelona: perfils, estat de salut i atenció sanitària**
Joan Uribe i Sara Alonso
- 21 **Crònica de la Llei d'Educació de Catalunya**
Ramon Farré Roure
- 22 **De l'acollida a la ciutadania: la formació de la població adulta immigrada**
Xavier Aranda, Miquel Casanovas, Alfons Formariz (coordinador) i Pep Vidal

- 23 **El reagrupament familiar a Catalunya, una aproximació qualitativa**
Rosalina Alcalde, Andreu Domingo, Diana López, Jordi Bayona i Amparo González
- 24 **Trajectòries sociolaborals de la població immigrada. Factors explicatius**
Saraí Samper, Raquel Moreno (D-CAS, Col·lectiu d'Analistes Socials)
- 25 **L'opinió dels catalans sobre la immigració**
Mónica Méndez Lago
- 26 **Continuar o abandonar. L'alumnat estranger a l'educació secundària**
Carles Serra i Josep Miquel Palaudàrias
- 27 **Impacte de la crisi econòmica en la immigració internacional a Catalunya l'any 2008**
Andreu Domingo i Albert Sabater
- 28 **De l'aula d'acollida a l'aula ordinària. Orientacions per a la transició**
Ricard Benito Pérez i Sheila González Motos
- 29 **Educació i ascens social a Catalunya**
Xavier Martínez Celorrio i Antoni Marín Saldo
- 30 **Mercat de treball i polítiques actives d'ocupació**
María Caprile Elola-Olaso i Jordi Potrony Hernando
- 31 **Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives**
IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar
Imma Marín (directora), Cris Molins, Maite Martínez, Esther Hierro i Xavier Aragay
- 32 **Canvis a curt termini en la identificació nacional a Catalunya**
María José Hierro Hernández
- 33 **Les llengües a Catalunya, 2001-2005**
Albert Fabà i Mireia Llaberia
- 34 **Conciliar per educar**
Esther Sánchez Torres. Amb les aportacions de Cristina Brullet, Dolors Comas d'Argemir, Miquel Martínez i Sara Pons
- 35 **Famílies, escola i èxit. Millorar els vincles per millorar els resultats**
Jordi Collet i Antoni Tort (coordinadors)
- 36 **Nous comportaments residencials a les llars catalanes**
Cristina López Villanueva
- 37 **Competències lectores i èxit escolar**
Aurora Rincón Bonet
- 38 **Les escoles *magnet*. Una aposta per l'excel·lència i l'equitat**
Aina Tarabini (coordinadora)
- 39 **Educació avui. Indicadors i propostes de l'Anuari 201**
Bernat Albaigés i Miquel Martínez
- 40 **A les tres a casa? L'impacte social i educatiu de la jornada escolar contínua**
Elena Sintes Pascual
- 41 **Crisi, desigualtats i benestar vulnerable. Anàlisi longitudinal del PaD (2003-2009)**
Xavier Martínez Celorrio i Antoni Marín Saldo
- 42 **Educació, competències i mercat de treball. Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE**
Queralta Capsada (coordinadora), Kathrin Hoeckel i Luis Ortiz

Millorar els sistemes d'educació i formació, i vincular-los al mercat de treball aprofitant adequadament les competències de les persones són els grans reptes de les societats en matèria d'educació, formació i mercat de treball. Aquest informe presenta l'estratègia de l'OCDE en matèria de competències educatives, un marc d'anàlisi que ha permès detectar necessitats i proposar accions adaptades al context català.

Informes breus #42

Educació, competències i mercat de treball

**Els reptes de Catalunya a partir
de l'estratègia de l'OCDE**

Queralt Capsada (coordinadora)
Kathrin Hoeckel
Luis Ortiz

ISBN: 978-84-941361-3-9

