UGT FP

11.00 A.M.

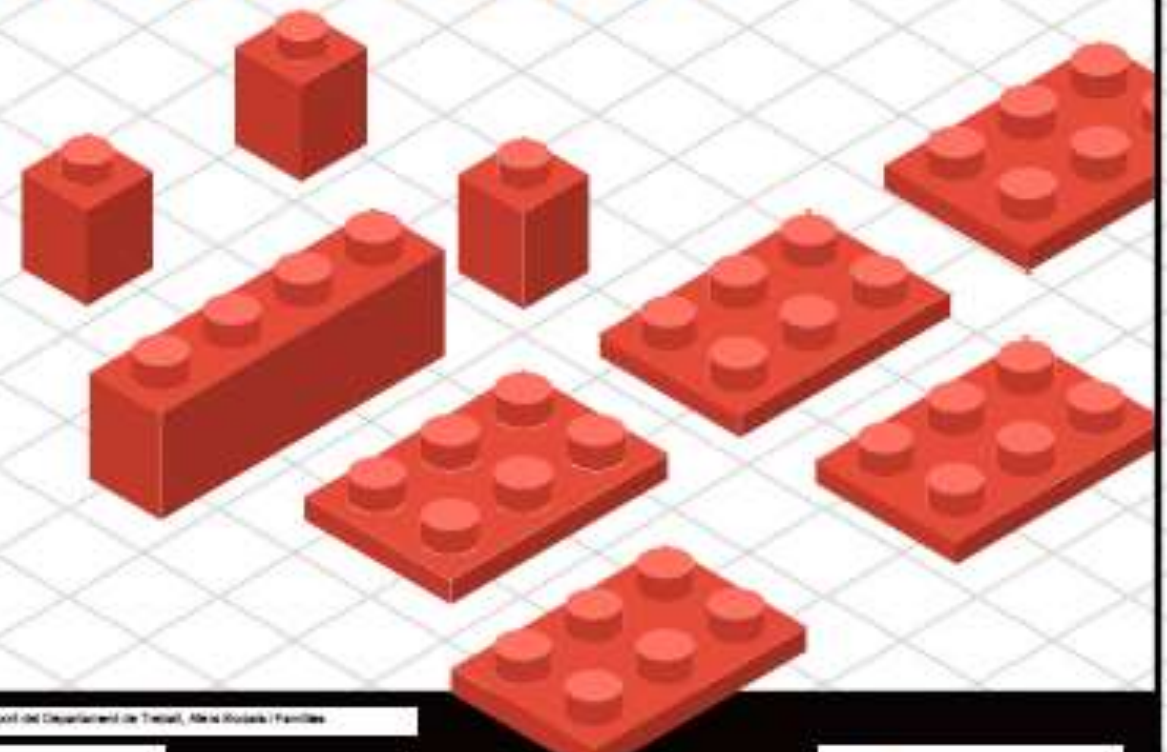
3 DIJOUS JUNY

JORNADA VIRTUAL:

INSCRIPCIONS:
https://form.jotform.com/210701424570040

L'FP AL LLARG DE LA VIDA:

L'OPCIÓ PROFESSIONAL AMB MÉS FUTUR



Amb el suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

www.ugtcatalunya.cat/FP/

UGT DE CATALUNYA

AVANCEM

INDEX

1. INTRODUCCIÓ 2
2. EL DESPLEGAMENT DE LA LLEI 10/2015 DE FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONALS 3
3. ELS REPTES DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL 9
   3.1. Els reptes de l'Estratègia Europa 2020 9
   3.2. Els reptes dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 2030 19
4. LA FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA EN DADES 24
   4.1. La Formació Professional Inicial 24
   4.2. El Programa de Formació i Inserció 28
   4.4. Formació Professional Contínua: programes transversals i sectorials 29
   4.5. La Formació Programada per les Empreses 30
   4.6. Formació d'adults 30
5. PERSPECTIVES D'OCUPACIÓ DE LES PERSONES TITULADES EN FP 32
   5.1. Inserció laboral de les persones titulades en FP 32
   5.2. L'atur de les persones amb nivell formatiu d'FP 32
   5.3. La contractació de les persones amb nivell formatiu d'FP 33
   5.4. Les ocupacions amb millor situació en el mercat de treball a Catalunya 34
6. EL MODEL DE L'FP PER LA UGT DE CATALUNYA 37

1. INTRODUCCIÓ

L'any 2015, després d'un ampli debat i grans expectatives al respecte, es va aprovar la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals. Aquesta llei defineix la **formació professional** com el conjunt d'accions formatives que capaciten per al desenvolupament qualificat de les diverses professions, l'accés a l'ocupació, la progressió professional i la participació activa en la vida social, cultural i econòmica; i inclou la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació.

Aquesta llei havia de donar resposta a moltes de les reivindicacions que fa anys que fem des de la UGT de Catalunya amb relació a la formació professional, però el text que finalment es va aprovar i publicar no va ser del tot satisfactori per a la nostra organització.

D'altra banda, la publicació al cap de poc temps de la Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, treballada de manera paral·lela a la Llei 10/2015, i que també regulava aspectes comuns amb el Sistema de Formació i Qualificacions Professionals, ens va fer observar que no es garantia un veritable canvi de model de formació professional que suposés la integració dels dos subsistemes: la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua). En aquest sentit, vam considerar que s'havia perdut l'oportunitat de crear una eina pròpia per regular la formació de les persones al llarg de la vida.

El desenvolupament efectiu de la Llei 10/2015 no es va iniciar fins a l'any 2018, i les principals fites assolides són:

- Posar en funcionament la **Comissió Rectora del Sistema de Formació I Qualificació Professionals** i concretar-ne la composició.
- Aprovar el **Reglament de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya**.

- Aprovar els Estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (FP CAT).

Amb tot i això, per a la nostra organització cal concretar una sèrie d'elements fonamentals, i en aquest sentit presentem aquest document sobre el **model de la formació professional per a la UGT de Catalunya**, on fem una anàlisi de la situació actual de la formació professional al nostre país, els reptes de futur que se'ns presenten i, finalment, un decàleg que defineix el nostre model de formació professional.

2. EL DESPLEGAMENT DE LA LLEI 10/2015 DE FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONALS

2015. Aprovació de la Llei de formació i qualificació professionals

Després d'un ampli debat i grans expectatives al respecte, es va aprovar la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals. Aquesta llei defineix la **formació professional** com el conjunt d'accions formatives que capaciten per al desenvolupament qualificat de les diverses professions, l'accés a l'ocupació, la progressió professional i la participació activa en la vida social, cultural i econòmica; i inclou la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació.

La Llei té per objecte establir i regular el Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya i crear l'Agència Pública de Formació i Qualificació de Catalunya, i defineix el Sistema de Formació i Qualificació Professionals com el marc integrat de la formació professional i dels serveis que li són inherents d'informació, d'orientació i d'acreditació de les competències professionals.

Entre altres aspectes recollits a la Llei, destaquen:

- ✓ La creació de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, com a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, adscrit al Departament de la Presidència, i de la Permanent de la Comissió Rectora per aprofundir en la governança del sistema.

- ✓ La creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, com a organisme autònom de direcció i coordinació dels serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i de gestió dels serveis que li són propis.

- ✓ La definició del Consell de Formació i Qualificació Professional de Catalunya com a òrgan de consulta i participació no vinculant del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

- ✓ La xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals.

- ✓ Els serveis del Sistema de Formació i Qualificació Professionals.

- ✓ La formació professional, com a instrument per a l'adquisició, el millorament i l'actualització de la competència i la qualificació professionals de les persones al llarg de la vida, que comprèn la formació professional del sistema educatiu i la formació professional per a l'ocupació.

- ✓ La inclusió en la llei dels conceptes de les pràctiques obligatòries i en alternança, la formació professional dual i l'aprenentatge a distància.

- ✓ El catàleg de qualificacions professionals del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

- ✓ L'acreditació de competències professionals i les correspondències.

- ✓ La qualitat del Sistema de Formació i Qualificació Professionals.

En el moment de la publicació de la Llei, des de la UGT de Catalunya vam ser molt crítics, fins al punt de no donar-hi suport, perquè vam considerar que s'havia perdut l'oportunitat de crear una eina pròpia per regular la formació de la persona al llarg de la vida i que, malgrat les bones intencions, la nova llei no garantia un veritable canvi de model que suposés la integració dels dos subsistemes: la formació professional inicial i la formació professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua). A més, trobàvem a faltar la concreció del model de formació professional dual, vam manifestar dubtes respecte a la governança, la gestió i el finançament del sistema i ens vam mostrar decebuts per la falta de consens amb les organitzacions sindicals i empresarials en el text definitiu aprovat.

2018. Inici dels treballs del desplegament de la Llei

Tres anys després de la seva publicació, a finals del 2018, el Govern de la Generalitat de Catalunya va iniciar els treballs per al desplegament de la Llei davant les pressions de les organitzacions sindicals i patronals més representatives de Catalunya.

Des de l'aprovació de la Llei, la UGT de Catalunya havíem reclamat la constitució de la Comissió Rectora i l'Agència Pública per garantir la governança del sistema i el desplegament de tots els òrgans, instruments i serveis previstos a la llei, la transformació del Consell de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya amb les funcions que estableix la llei, com a òrgan de consulta i participació, l'encaix dels instruments comuns entre l'àmbit educatiu i laboral, un calendari de

posada en marxa de la Llei, així com el pressupost i recursos necessaris per dur-ho a terme.

La Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals

Després de mesos intensos de treball, el 27 de desembre de 2018 es va publicar al DOGC l'Acord de Govern ACORD GOV/153/2018, de 20 de desembre, pel qual s'estableix la **composició de la Comissió Rectora** del Sistema de Formació i Qualificació Professionals. La constitució formal d'aquesta Comissió Rectora es va produir el 22 de febrer de 2019, com a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del sistema de formació i qualificacions professionals. En formen part la Generalitat de Catalunya i les organitzacions empresarials i sindicals amb la condició legal de més representatives, la UGT de Catalunya entre elles. La nostra aposta en tot moment va ser donar compliment al mandat legal de la nostra representativitat i vam proposar un òrgan de governança de caràcter tripartit, amb el govern i els agents econòmics i socials més representatius del país.

Aquesta Comissió Rectora, **adscrita al Departament de la Presidència**, ha de dirigir l'estratègia de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que és l'òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i de gestió dels serveis propis.

Entre altres **funcions**, la Comissió Rectora ha de determinar els objectius prioritaris del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, establir els criteris generals de planificació estratègica i desenvolupament del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, els criteris generals per al desplegament dels centres de formació i de la formació en alternança i dual, i aprovar l'informe d'avaluació del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el programa anual de gestió de l'Agència Pública de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya.

L'any 2020 es va constituir **la Permanent de la Comissió Rectora**, com a instrument diàleg social permanent i concertació dins de la mateixa Comissió, on hi són representats les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya.

L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals

De manera paral·lela, l'any 2018 també s'inicien els treballs per a l'elaboració dels **Estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals,** així

com el **procés de concertació per a la creació de l'Agència Pública de la Formació** i la Qualificació Professionals de Catalunya, iniciat l'any 2019.

Pel que fa als **Estatuts de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals (Agència FPCAT)**, es van aprovar mitjançant el Decret 3/2021, de 2 de febrer (DOGC 8/02/2021), després de dos anys de la constitució de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i de sis anys des de la publicació de la Llei de formació i qualificacions professionals. L'aprovació dels estatuts va ser el resultat d'un intens debat i procés de concertació entre l'administració i les organitzacions sindicals i empresarials que formem part de la Comissió Rectora, entre elles la UGT de Catalunya, com a pas previ necessari perquè **l'Agència FPCAT** entrés en funcionament com a òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i de gestió dels serveis que li són propis, tal com la llei de FiQP estableix.

L'Agència FPCAT es va concebre com un organisme autònom de caràcter administratiu amb personalitat jurídica pròpia, adscrit al Departament de la Presidència i amb la participació dels departaments d'Educació, Treball, Afers Socials i Famílies i Empresa i Coneixement, per part del Govern, i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives: **UGT de Catalunya**, CCOO, Foment del Treball i Pimec.

Els estatuts desenvolupen les funcions i l'estructura de l'agència i en determinen el funcionament. També estableixen que l'Agència assumeix les competències i funcions de l'Institut Català de Qualificacions Professionals, i que el Consell Català de la Formació Professional passa a denominar-se Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Pel que fa al **procés de concertació per a la creació de l'Agència Pública de la Formació i la Qualificació Professionals de Catalunya**, es van concretar els sis eixos que contempla la Llei per al seu desplegament:

- ✓ Eix 1 - Xarxa del Sistema
- ✓ Eix 2 - Centres Integrats
- ✓ Eix 3 - Informació, orientació i assessorament
- ✓ Eix 4 - Prospecció i planificació
- ✓ Eix 5 - Models d'aprenentatge i pràctiques
- ✓ Eix 6 - Reconeixement i acreditació de competències

Així, al llarg dels 6 primers mesos del 2019 es van dur a terme diverses reunions de cada eix a les quals la UGT de Catalunya va participar de manera activa. El resultat d'aquests treballs va ser l'aprovació, el 31 de juliol de 2019, a la reunió de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, del **Document de bases de l'Estratègia Catalana de Formació i la Qualificació Professionals de Catalunya (2020-2030)**

A partir d'aquest document de bases, s'estableix un Pla de transició i procés de concertació cap a l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que forma parta de la segona fase del procés de concertació que ha de tenir com a objectiu l'elaboració de l'Estratègia, i que s'inicia en el segon semestre de l'any 2019.

Fins a l'actualitat, aquest Pla de transició ha finalitzat els treballs d'elaboració dels següents documents que han estat aprovats per la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya:

- Document de Bases per al **model català de formació professional no presencial** (17 de juliol de 2020)
- Document de Bases per al **model català de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals** (17 de juliol de 2020)
- Document de Bases per al **model català de formació professional dual** (31 de juliol de 2019)

I es troben en procés d'elaboració:

- Document de Bases per al **model català d'avaluació i acreditació de competències professionals**
- Document de Bases per al **model català d'avaluació del sistema de formació i qualificació professionals**

Per una altra banda, encara resta pendent el debat sobre els centres integrats, els consells sectorials i territorials, la formació i acompanyament a professionals i la informació i l'orientació.

Així mateix, el mes de març de 2019 es van iniciar els treballs per a l'elaboració dels Estatuts del Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que s'han continuat treballant al llarg de l'any 2020.

Des de finals del 2020 i fins a l'actualitat s'està treballant en un pla de transició que ha de culminar en l'elaboració del **II Pla d'acreditació i qualificació professionals,** amb l'objectiu de donar impuls a les acreditacions de

competències assolides per la via de l'experiència laboral i/o vies no formals de formació.

Finalment, per l'any 2021 està previst l'elaboració del **IV Pla general de Formació Professional.**

Davant aquest escenari, tot i que anem en el bon camí, encara queda molta feina per fer abans d'assolir els objectius establerts per la Llei de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

3. ELS REPTES DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL

3.1. Els reptes de l'Estratègia Europa 2020

L'Estratègia Europa 2020, adoptada al Consell Europeu de 17 de juny de 2010, és el marc de referència per a la coordinació de les polítiques econòmiques i d'ocupació dels Estats membres de la Unió Europea en aquesta dècada, i fixa uns objectius específics en els àmbits formatius i laborals a assolir l'any 2020.

L'any 2020 ha finalitzat el període fixat per la Comissió Europea per l'assoliment d'aquests objectius i és el moment de valorar l'assoliment dels objectius fixats per Catalunya i l'Estat espanyol relacionats amb aspectes formatius:

- **Assolir una taxa d'abandonament prematur dels estudis inferior al 15% a Catalunya i Espanya i al 10% a la Unió Europea**

L'Estratègia Europa 2020 fa especial menció a la lluita contra l'abandonament prematur dels estudis com a mecanisme fonamental per millorar la formació de les persones joves que després cercaran feina al mercat laboral.

Les dades mostren una reducció de la taxa d'abandonament prematur dels estudis des de l'any 2009, quan se situava en un 31,9% a Catalunya, en un 30,9% a Espanya i en un 14% a la Unió Europea.

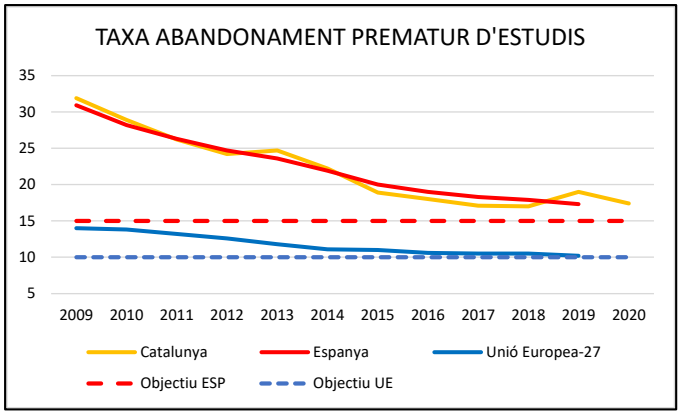
Fins a l'any 2020, a Catalunya s'ha produït una reducció de la taxa d'abandonament prematur dels estudis de 14,5 punts percentuals. A l'Estat espanyol el decrement ha estat de 13,6 punts percentuals, i a la UE només de 3,8 punts percentuals, però arribant gairebé a l'objectiu fixat per l'estratègia del 10% (2019 última dada disponible).

Tot i aquesta forta reducció de la taxa d'abandonament prematur dels estudis, a Catalunya i a Espanya encara estem a 2,4 i 2,3 punts percentuals respectivament de l'objectiu del 15% fixat per l'Estratègia 2020.

TOTAL

ANY	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**17,4**	..	..
2019	**19**	**17,3**	**10,2**
2018	17	17,9	10,5
2017	17,1	18,3	10,5
2016	18	19	10,6
2015	18,9	20	11
2014	22,2 (b)	21,9 (b)	11,1 (b)
2013	24,7	23,6	11,8
2012	24,2	24,7	12,6
2011	26,2	26,3	13,2
2010	28,9	28,2	13,8
2009	31,9	30,9	14

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

HOMES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**23,2**	..	..
2019	**24,7**	**21,4**	**11,9**
2018	21,5	21,7	12,1
2017	19,6	21,8	12,1
2016	21,6	22,7	12,1
2015	21,8	24	12,5
2014	26,7 (b)	25,6 (b)	12,7 (b)
2013	30,5	27,2	13,6
2012	28,5	28,9	14,5
2011	31,1	31	15,2
2010	34,8	33,6	15,9
2009	38,4	37,4	16

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible

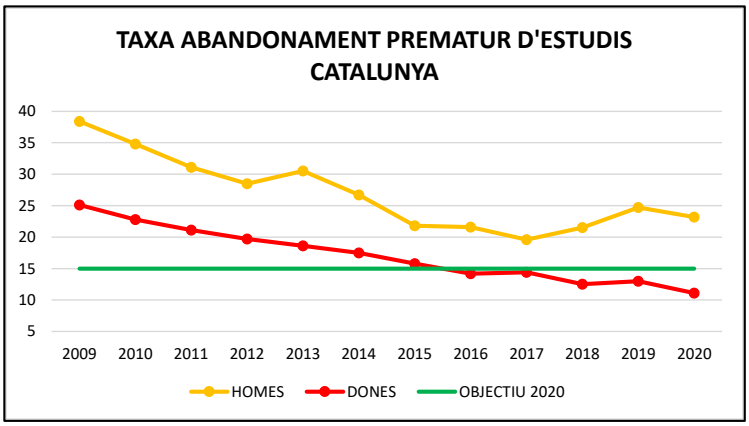
DONES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**11,1**	..	..
2019	**13**	**13**	**8,4**
2018	12,5	14	8,8
2017	14,4	14,5	8,9
2016	14,2	15,1	9,1
2015	15,8	15,8	9,4
2014	17,5 (b)	18,1 (b)	9,4 (b)
2013	18,6	19,8	10
2012	19,7	20,5	10,6
2011	21,1	21,5	11,1
2010	22,8	22,6	11,6
2009	25,1	24,1	12

Si s'analitzen els resultats obtinguts per sexe, les dones catalanes presenten una taxa d'abandonament inferior al 15% des de l'any 2016, es redueix any rere any i el 2020 arriba a l'11,1%, 3,9 punts percentuals menys que l'objectiu fixat.

Els homes catalans, espanyols i europeus no assoleixen l'objectiu establert per l'Estratègia Europa 2020.

A l'Estat espanyol i a Europa les dones també assoleixen l'objectiu de l'Estratègia 2020, amb una taxa d'abandonament prematur dels estudis del 13% i del 8,4% respectivament, inferiors al 15% i al 10% fixats per l'Estratègia.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

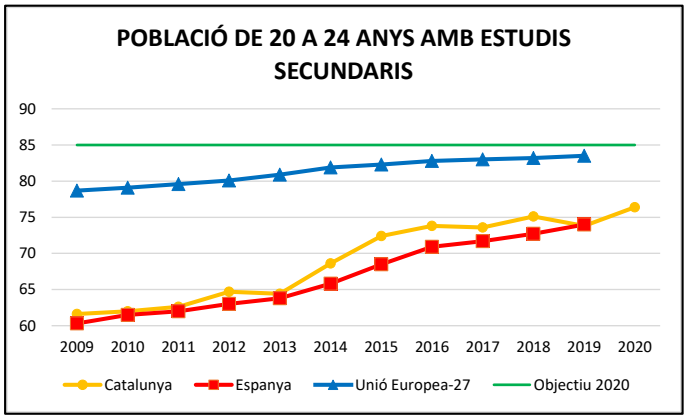
- **El 85% Població de 20 a 24 anys amb estudis secundaris**

En el període 2009-2020, la població de 20 a 24 anys amb estudis secundaris s'ha incrementat en 14,8 punts percentuals a Catalunya i, a l'Estat espanyol, fins al 2019, en 13,7 punts percentuals (darrera dada disponible), però encara estem molt lluny del 85% fixat per l'Estratègia: a Catalunya a 8,6 punts percentuals i a Espanya a 11 punts percentuals.

TOTAL

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**76,4**	..	..
2019	**73,8**	**74**	**83,5**
2018	75,1	72,7	83,2
2017	73,6	71,7	83
2016	73,8	70,9	82,8
2015	72,4	68,5	82,3
2014	68,6 (b)	65,8 (b)	81,9 (b)
2013	64,4	63,8	80,9
2012	64,7	63	80,1
2011	62,6	62	79,6
2010	62	61,5	79,1
2009	61,6	60,3	78,7

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible



Les dones, però, estan només a 1,9 punts percentuals, mentre que els homes estan més lluny de l'objectiu, a 14,8 punts percentuals. Només la mitjana de les dones de la UE-27 assolirien aquest objectiu des de l'any 2016.

HOMES

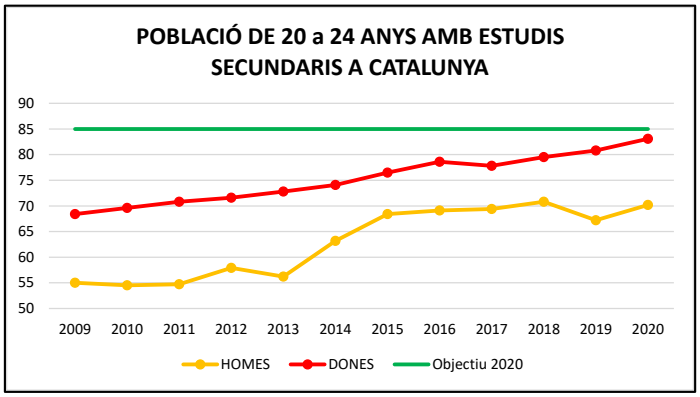
	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**70,2**	..	..
2019	**67,2**	**68,5**	**81**
2018	70,8	67,7	80,7
2017	69,4	66,4	80,5
2016	69,1	65,3	80,5
2015	68,4	62,4	79,8
2014	63,2 (b)	60,4 (b)	79,4 (b)
2013	56,2	58,4	78,1
2012	57,9	56,6	77,2
2011	54,7	54,4	76,7
2010	54,5	54,6	76,2
2009	55	53	75,9

DONES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**83,1**	..	..
2019	**80,8**	**79,7**	**86,2**
2018	79,5	77,9	85,8
2017	77,8	77,2	85,6
2016	78,6	76,6	85,2
2015	76,5	74,6	84,8
2014	74,1 (b)	71,4 (b)	84,6 (b)
2013	72,8	69,4	83,7
2012	71,6	69,5	83
2011	70,8	69,7	82,6
2010	69,6	68,5	82,1
2009	68,4	67,8	81,7

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible

L'any 2020 s'observa una millora significativa en aquest indicador, amb un increment de 3 punts percentuals en el cas dels joves catalans i de 2,3 punts percentuals en el cas de les joves catalanes.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

- **El 44% de la població de 30 a 34 anys a Catalunya i Espanya amb estudis terciaris, el 40% a la Unió Europea**

L'Estratègia Europa 2020 proposava com a objectiu que el 40% de persones entre 30 i 34 anys tinguessin estudis de nivell terciari. Espanya i Catalunya, però, assolien sobradament aquest objectiu i el percentatge es va incrementar fins al 44%.

En aquest sentit, tenint en compte la població en general, tant a Catalunya com a Espanya i a la UE, s'assoleix l'objectiu fixat per l'Estratègia 2020: en el cas de

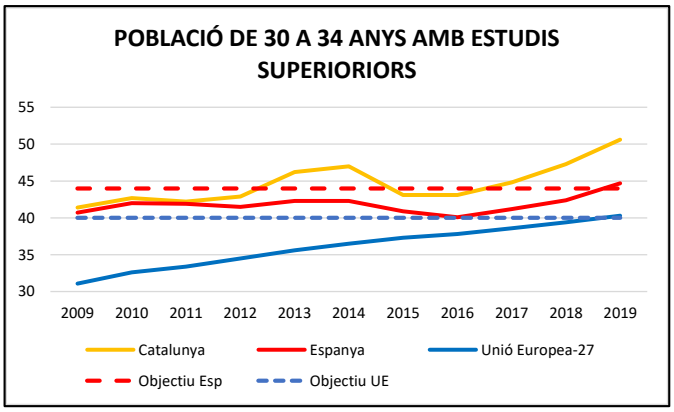
Catalunya, des de l'any 2017 (44,8%) i l'any 2020 arriba al 50%; a Espanya, des de l'any 2019 (44,7%, darrera dada disponible); i a la Unió Europea, des del 2019 (40,3%, darrera dada disponible).

TOTAL

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**50**	..	..
2019	**50,6**	**44,7**	**40,3**
2018	47,3	42,4	39,4
2017	44,8	41,2	38,6
2016	43,1	40,1	37,8
2015	43,1	40,9	37,3
2014	47,0 (b)	42,3 (b)	36,5 (b)
2013	46,2	42,3	35,6
2012	42,9	41,5	34,5
2011	42,2	41,9	33,4
2010	42,7	42	32,6
2009	41,4	40,7	31,1

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal

(...) Dada no disponible



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

Però si analitzem aquesta dada desagregada per sexe, s'observa que en el cas dels homes han assolit l'objectiu aquest 2020, mentre que les dones sobrepassen l'objectiu des d'abans de l'any 2009, en el cas de Catalunya i Espanya, i des del 2013 en el cas de la Unió Europea.

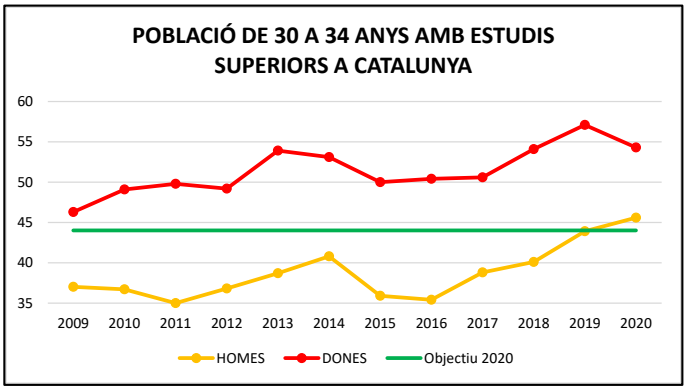
HOMES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**45,6**	..	..
2019	**43,9**	**38,5**	**35,1**
2018	40,1	36,1	34,1
2017	38,8	34,8	33,2
2016	35,4	33,5	32,7
2015	35,9	34,8	32,5
2014	40,8 (b)	36,8 (b)	32,0 (b)
2013	38,7	37,1	31,2
2012	36,8	36	30,2
2011	35	37,2	29,4
2010	36,7	36,7	28,9
2009	37	35,3	27,5

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible

DONES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**54,3**	..	..
2019	**57,1**	**50,8**	**45,6**
2018	54,1	48,6	44,8
2017	50,6	47,5	43,9
2016	50,4	46,6	42,9
2015	50	47,1	42,2
2014	53,1 (b)	47,8 (b)	41,0 (b)
2013	53,9	47,5	40,1
2012	49,2	47,1	38,8
2011	49,8	46,7	37,3
2010	49,1	47,5	36,3
2009	46,3	46,5	34,8



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

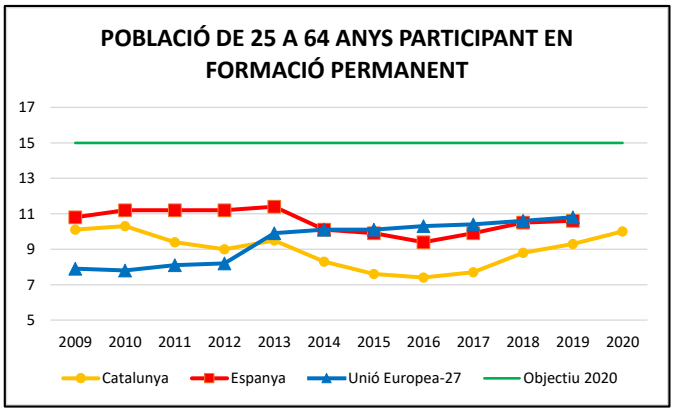
El resultat de l'any 2020 mereix un comentari particular, en el cas de Catalunya, perquè el percentatge d'homes de 30 a 40 anys amb estudis superiors complets s'ha incrementat en 1,7 punts percentuals, mentre que entre les dones s'ha reduït en 2,8 punts percentuals, trencant la dinàmica de creixement dels darrers anys.

- **El 15% de la població de 25 a 64 anys participant en formació permanent (formació al llarg de la vida)**

TOTAL

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	10	..	..
2019	9,3	10,6	10,8
2018	8,8	10,5	10,6
2017	7,7	9,9	10,4
2016	7,4	9,4	10,3
2015	7,6	9,9	10,1
2014	8,3	10,1 (b)	10,1
2013	9,5	11,4	9,9 (b)
2012	9	11,2	8,2
2011	9,4	11,2	8,1
2010	10,3	11,2	7,8
2009	10,1	10,8	7,9

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

A Catalunya, la participació de la població de 25 a 64 anys en formació permanent és pràcticament la mateixa que l'any 2009 (-0,1 punts percentuals). En l'actualitat se situa a 5 punts percentuals de l'objectiu fixat per l'Estratègia 2020 (15%).

Tot i que al llarg de tots aquests anys ha experimentat una variació considerable, fins a arribar al 7,4% l'any 2016, en els darrers quatre anys s'ha anat incrementant

fins al 10% l'any 2020. Tant a Espanya com a Europa la participació de la població de 25 a 64 anys en la formació permanent és lleugerament superior, però també estan molt lluny del 15% que estableix l'Estratègia Europa 2020.

HOMES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**9,2**	..	..
2019	**7,8**	**9,5**	**9,8**
2018	8	9,5	9,7
2017	7	9,2	9,6
2016	6,4	8,6	9,4
2015	6,4	9,2	9,2
2014	7,5	9,4 (b)	9,3
2013	8,4	10,5	9,0 (b)
2012	7,7	10,2	7,6
2011	8,3	10,3	7,5
2010	9,3	10,3	7,3
2009	8,9	9,8	7,4

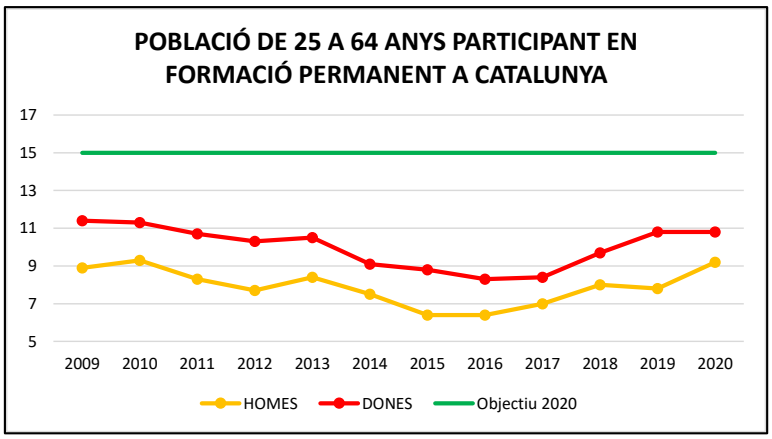
DONES

	Catalunya	Espanya	Unió Europea-27
2020	**10,8**	..	..
2019	**10,8**	**11,7**	**11,9**
2018	9,7	11,5	11,6
2017	8,4	10,6	11,3
2016	8,3	10,2	11,1
2015	8,8	10,7	10,9
2014	9,1	10,8 (b)	10,9
2013	10,5	12,2	10,7 (b)
2012	10,3	12,1	8,8
2011	10,7	12,1	8,6
2010	11,3	12,1	8,4
2009	11,4	11,8	8,5

Unitats:%
Font: Idescat
(b) Ruptura en la sèrie temporal
(...) Dada no disponible

Les dones participen més en formació permanent que els homes. A Catalunya, la participació femenina és 1,6 punts percentuals superior a la masculina, mentre que a l'Estat espanyol, la diferència és de 2,2 punts percentuals.

Però en el darrer any, mentre que els homes han incrementat la participació en 1,4 punts percentuals, les dones han mantingut el mateix percentatge.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

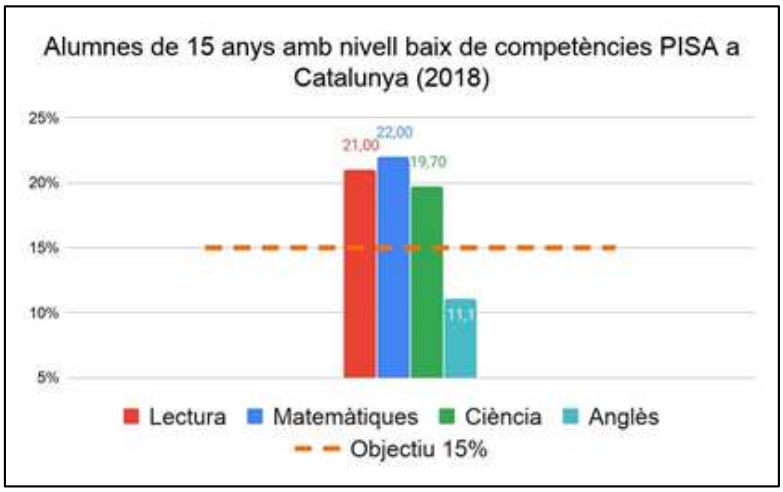
- **El percentatge d'alumnat amb un nivell baix de competència en comprensió lectora, matemàtiques i ciències ha de ser igual o inferior al 15% del total de la població escolar que acaba l'educació secundària obligatòria**

Segons **l'informe PISA 2018** (darreres dades disponibles) Catalunya encara està lluny d'assolir l'objectiu del 15% d'alumnes amb nivell baix de competències.

Percentatge d'alumnes de 15 anys amb baix nivell de competències PISA 1018

	Competència lectora	Competència matemàtica	Competència científica
Catalunya	21%	22%	19,70%
Espanya	23%	24,70%	21,30%
UE	21%	22,10%	21,40%
OCDE	22%	24%	21,90%

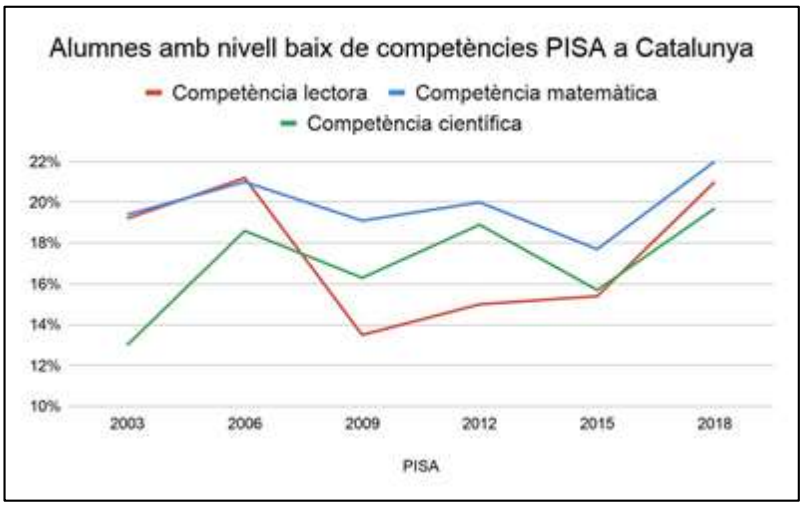
Font. elaboració pròpia a partir dels Quaderns d'Avaluació nº 42 i nº45.



Font: elaboració pròpia a partir dels Quaderns d'Avaluació nº 42. Els objectius educatius europeus ET2020 a Catalunya; Quaderns d'avaluació nº 45. PISA 2018. Síntesi de Resultats.

Tot i això, si comparem els resultats catalans amb els de la resta d'Espanya, la UE i l'OCDE, constatem que el no assoliment del 15% és general i que Catalunya, fins i tot, se situa en millors posicions respecte al conjunt d'Espanya, la UE i l'OCDE.

L'evolució del percentatge d'alumnes amb nivell baix de competències a Catalunya reflecteix un creixement respecte a les proves PISA de 2015 de les tres competències, i especialment del baix nivell en competència lectora, que ha augmentat en les darreres tres proves PISA.



Font: elaboració pròpia a partir dels Quaderns d'Avaluació nº 42 i 45.

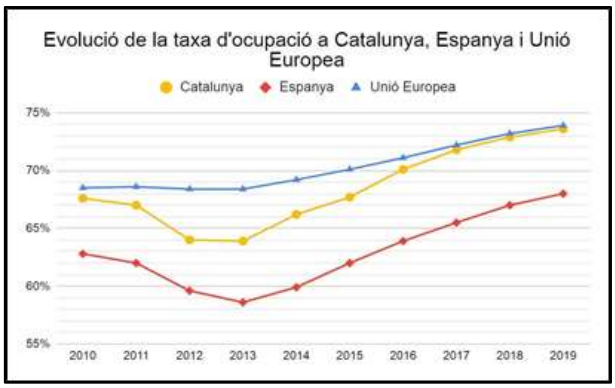
- **Assolir una taxa d'ocupació de la població de 20 a 64 anys del 74% (68,5% dones) a Catalunya i Espanya, i del 75% a la Unió Europea**

Taxa d'Ocupació

TOTAL

	Catalunya	Espanya	Zona euro	Unió Europea-27
2020	**71,2**	..	..	..
2019	**73,6**	**68**	**72,7**	**73,1**
2018	72,9	67	72	72,4
2017	71,8	65,5	71	71,3
2016	70,1	63,9	70	70,1
2015	67,7	62	69	69,1
2014	66,2	59,9	68,2	68,2
2013	63,9	58,6	67,7	67,5
2012	64	59,6	68	67,6
2011	67	62	68,4	67,9
2010	67,6	62,8	68,3	67,8
2009	68,2	64	68,7	68,2

(...): dada no disponible
Font: Idescat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

La **taxa d'ocupació a Catalunya** de persones d'entre 20 i 64 anys arriba l'any **2020** al **71,2%**, 2,8 punts percentuals per sota de la fixada per l'Estratègia Europa 2020. No podem comparar aquesta taxa amb Espanya i la UE per no disposar de dades.

Aquest indicador s'ha vist molt afectat per la crisi laboral provocada per la pandèmia de la covid-19, ja que la taxa d'ocupació de **l'any 2019** per a aquest grup d'edat se situava en el **73,6%**, a 4 dècimes del que fixa l'Estratègia. Veient la progressió dels darrers anys, és probable que l'Objectiu 2020 s'hagués pogut assolir sense l'efecte de la pandèmia sobre el mercat de treball.

Analitzant la dada de l'any 2019, aquesta taxa d'ocupació del 73,6% de Catalunya està per sobre del 68% d'Espanya i del 73,1% de la mitjana europea.

Veiem, per tant, que el 2019 **ni la UE, ni Espanya, ni Catalunya han assolit els objectius establerts del 75% en el cas europeu i del 74% a Espanya** (tot i que Catalunya s'hi troba més a prop).

Taxa d'ocupació per sexes

HOMES

	Catalunya	Espanya	Zona euro	Unió Europea-27
2020	75,3	..	..	..
2019	77,8	74	78,2	79
2018	77,6	73,1	77,6	78,3
2017	76,4	71,5	76,6	77,2
2016	74,8	69,6	75,6	76
2015	72,4	67,6	74,6	74,9
2014	69,6	65	73,8	74
2013	67,4	63,4	73,4	73,4
2012	67,7	64,6	74,1	73,8
2011	71,4	67,7	74,9	74,3
2010	72,6	69,2	75	74,5
2009	73,5	71	75,7	75,1

(...): dada no disponible
Font: Idescat

DONES

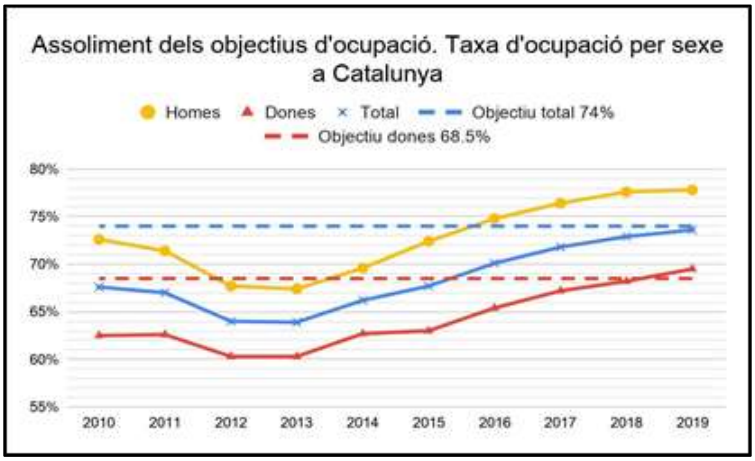
	Catalunya	Espanya	Zona euro	Unió Europea-27
2020	67,1	..	..	..
2019	69,5	62,1	67,2	67,3
2018	68,2	61	66,3	66,5
2017	67,2	59,6	65,4	65,5
2016	65,4	58,1	64,4	64,3
2015	63	56,4	63,4	63,3
2014	62,7	54,8	62,7	62,4
2013	60,3	53,8	62	61,6
2012	60,3	54,6	62	61,5
2011	62,6	56,1	62	61,4
2010	62,5	56,3	61,8	61,2
2009	62,7	56,8	61,8	61,4

(...): dada no disponible
Font: Idescat

Desagregant la **taxa d'ocupació segons el sexe**, observem que els **homes** sí que han sobrepassat l'objectiu marcat per l'Estratègia, des del 2016, i arriben a un **75,3%** l'any **2020**.

L'any 2019, del qual disposem de més dades, tant a Catalunya (77,8%), com a Espanya (74%) i a la Unió Europea (79%), els homes assoleixen l'objectiu de l'Estratègia 2020.

En el cas de les **dones**, la seva **taxa d'ocupació per a l'any 2020** se situa en el **67,1%**, per sota de l'objectiu marcat, tot i que l'any **2019** el sobrepassava **(69,5%).** Podem sospitar que aquest fet es deu també a l'efecte de la pandèmia sobre el mercat de treball.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

Analitzant l'any 2019, observem com la taxa d'ocupació femenina a Espanya (62,1%) no arriba a l'objectiu fixat per al 2020.

I també constatem la gran distància, mantinguda al llarg d'aquests darrers anys, entre la taxa d'ocupació masculina i la femenina. L'any 2009 la diferència era de 10,8 punts percentuals, i l'any 2020 de 8,2 punts percentuals. A Espanya, el 2019 aquesta distància se situa en 11,9 punts percentuals i a la UE en 11,7 punts percentuals.

3.2. Els reptes dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 2030

L'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar el 2015 la declaració *Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible,* que s'articula en 17 ODS, 169 fites i una sèrie d'indicadors i mecanismes de seguiment d'avaluació.

El Govern de Catalunya va elaborar l'informe *L'Agenda 2030: transformar Catalunya, millorar el món,* amb l'objectiu d'identificar els reptes estratègics que Catalunya té plantejats en cadascun dels ODS.

Però més enllà que l'Agenda interpel·li els estats membres perquè impulsin plans específics d'implementació, també insta les organitzacions i empreses perquè emprenguin accions des del sector privat.

En aquest sentit, els tres ODS que tenen incidència directa sobre la formació professional:

- **ODS 4. Educació de qualitat**. Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom.
- **ODS 5**. **Igualtat de gènere**. Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes.
- **ODS 8**. **Treball digne i creixement econòmic**. Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i el treball digne per a tothom.

Dins de **l'ODS 4**, **Educació de qualitat**, s'enumeren una sèrie de fites de les quals les següents toquen directament l'ensenyament de l'FP:

- Assegurar l'accés en condicions d'igualtat per a tots els homes i dones a una formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari. Els grans reptes que es plantegen en relació amb aquesta fita de l'Agenda 2030 són:
  - Universalitzar l'assoliment dels estudis secundaris superiors.
  - Oferir un suport i acompanyament integral als joves per tal d'evitar l'abandonament prematur dels estudis.
- Augmentar substancialment el nombre de joves i persones adultes que tenen les competències necessàries, en particular tècniques i professionals, per accedir a l'ocupació, el treball digne i l'emprenedoria. Els grans reptes que es plantegen en relació amb aquesta fita de l'Agenda 2030 són:
  - Fomentar l'aprenentatge de competències per a un entorn canviant, que requereix adaptabilitat i rapidesa, treball en equip, gestió de la informació, pensament crític, capacitat de comunicació i resolució de problemes.
  - Promoure la millora de competències de la població de més edat.
  - Garantir i promoure l'accés a la formació per a l'ocupació dels col·lectius que més ho necessiten.
  - Incentivar l'aprenentatge i la formació al llarg de la vida.
  - Fomentar la creació de llocs de treball qualificats per aprofitar el talent de la societat catalana.

I per acabar, els **reptes** que s'han marcat per l'ODS 4 que estan directament relacionats amb el tema que ens ocupa són:

- Fomentar l'aprenentatge de competències per a un entorn canviant, que requereix adaptabilitat i rapidesa, treball en equip, gestió de la informació, pensament crític, capacitat de comunicació i resolució de problemes.

- Promoure la millora de competències i l'accés a la formació per a l'ocupació dels col·lectius que més ho necessiten.
- Incentivar l'aprenentatge i la formació al llarg de la vida.

Per assolir tots aquests reptes, es plantegen una sèrie d'indicadors relacionats amb la formació professional que haurem d'avaluar l'any 2030 de cara a la consecució de l'ODS 4:

- Abandonament prematur dels estudis
- Abandonament prematur dels estudis. Per ciutadania
- Població amb estudis de nivell terciari
- Participació en educació infantil
- Baix rendiment en lectura, matemàtiques i ciències
- Taxa d'ocupació dels graduats recents
- Formació permanent de la població

Alguns d'aquests indicadors ja els contemplava l'Estratègia Europa 2020: l'abandonament prematur dels estudis, la població amb estudis de nivell terciari, el baix rendiment en comprensió lectora, matemàtiques i ciències i la formació permanent de la població. Recordem també que d'aquests indicadors, només s'ha assolit el que fa referència a la població amb estudis de nivell terciari.

S'introdueixen també indicadors nous per assolir l'educació de qualitat dins d'aquest objectiu 4 dels ODS: la participació en educació infantil i la taxa d'ocupació dels graduats recents.

Haurem d'estar molt pendents en l'assoliment d'aquests reptes dels quals ja arrosseguem mancances des de fa molts anys.

Respecte a **l'ODS 5**, **Igualtat de gènere**, totes les fites que es proposen són transversals i, per tant, d'una manera o altra tenen relació amb els processos professionalitzadors, però més directament aquella que té més relació amb la formació professional és:

- Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública. En aquesta fita es plantegen uns reptes que no podem deixar de banda:
    - Fomentar la presència de les dones en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública i així trencar l'anomenat «sostre de vidre»

- Impulsar un gran acord entre les institucions, la societat i el món empresarial per aprofitar i posar en valor el talent femení
- Promoure la visibilitat de les aportacions històriques de les dones i la consecució dels seus drets

Aquest ODS també contempla uns reptes a tenir en compte:

- Fomentar la coeducació a tots nivells educatius
- Reduir la bretxa salarial entre homes i dones abordant totes les seves múltiples causes
- Trencar la segregació horitzontal i vertical de les dones
- Promoure el reconeixement social i la valoració econòmica del treball de cura i domèstic no remunerat
- Fomentar la presència de les dones en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública, i així trencar l'anomenat «sostre de vidre»

I els indicadors proposats per mesurar l'assoliment d'aquests reptes de l'ODS 5 relacionats amb la formació professional trobem:

- Bretxa salarial entre homes i dones
- Bretxa ocupacional de gènere
- Població inactiva per cura de terceres persones
- Càrrecs ocupats per dones al Parlament i Govern
- Càrrecs ocupats per dones en l'alta direcció
- Abandonament prematur dels estudis
- Població amb estudis de nivell terciari
- Taxa d'ocupació dels graduats recents

Novament, alguns d'aquests indicadors provenen de l'Estratègia Europa 2020: l'abandonament prematur dels estudis i la població amb estudis de nivell terciari. Val a dir que les dones catalanes assoleixen els objectius que es van fixar per a l'any 2020 en ambdós indicadors. Però novament haurem d'estar vigilants davant l'evolució dels nous indicadors proposats.

Pel que fa a **l'ODS 8**, **Treball digne i creixement econòmic,** s'enumeren les següents fites relacionades directament amb l'FP:

- Aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball digne per a tots els homes i dones, inclosos el jovent i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor. Els grans reptes que es plantegen a Catalunya amb relació a aquesta fita de l'Agenda 2030 són:

- Prioritzar la lluita contra l'atur juvenil i els aturats de llarga durada
- Fomentar la capacitació dels desocupats
- Fomentar la formació continuada dels treballadors i treballadores
- Promoure l'ocupació i la millora de l'ocupabilitat per a persones amb discapacitat i/o trastorn mental
- Reduir la precarietat laboral
- Reduir la taxa de risc de pobresa en el treball

- Reduir substancialment la proporció de joves sense ocupació i que no cursen estudis ni reben formació. En aquest cas, els reptes que es plantegen són:
    - Reduir la taxa de ni-ni
    - Reduir la taxa de l'abandonament prematur dels estudis

I per acabar, els **reptes** que s'han marcat per a l'ODS 8 que estan directament relacionats amb el tema que ens ocupa són:

- Incrementar la productivitat del treball
- Prioritzar la lluita contra l'atur juvenil i de llarga durada
- Reduir la taxa de risc de pobresa en el treball i la precarietat laboral
- Reduir la taxa d'abandonament prematur dels estudis i dels joves que ni estudien ni treballen ni es formen.

Així, els indicadors establerts per assolir els reptes relacionats amb la formació professional d'aquest ODS 8 són:

- Població jove que no està ocupada ni cursa estudis ni té formació
- Població jove que no està ocupada ni cursa estudis ni té formació. Per ciutadania
- Taxa d'ocupació
- Taxa d'ocupació. Per ciutadania
- Taxa d'atur de llarga durada
- Població inactiva per cura de terceres persones

Quant a aquests indicadors, el que fa referència a la taxa d'ocupació ja es contemplava en l'Estratègia Europa 2020, i recordem que només en el cas dels homes s'assolia l'objectiu fixat.

La resta són indicadors de nova incorporació l'evolució dels quals haurem d'observar d'aquí a l'any 2030.

4. LA FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA EN DADES

Segons càlculs de la UGT de Catalunya, el curs 2019-2020 **només un 20,84%** del total de la població de 16 a 64 anys cursava alguna tipologia de formació vinculada amb la formació professional en algun dels seus subsistemes:

Any 2019-2020	**Alumnes**
Formació Professional Inicial	162.232
FP Arts Plàstiques i Disseny	5.103
FP Ensenyaments Esportius	2.881
Programa de Formació i Inserció	7.189
FP per a l'Ocupació (FOAP)	21.563
FP per a l'Ocupació (altres programes)	20.186
FP per a l'Ocupació (contínua)	128.859
Formació Programada Empreses	589.754
Permisos Individuals de Formació	1.938
Formació d'oferta estatal	8.296
Formació d'adults	69.671
Total	**1.017.672**

4.1. La Formació Professional Inicial

Dels 162.232 alumnes matriculats el curs 2019-2020 en formació professional inicial, el 13,85% cursava un cicle formatiu de grau mitjà (71.146 alumnes) i el 56,13% un cicle formatiu de grau superior (91.086 alumnes).

Del total de matriculacions en cicle formatiu de grau mitjà, el 43,01% són dones (30.598 alumnes) i el 56,99% homes (38.028 alumnes).

Del total de matriculacions en un cicle formatiu de grau superior, el 50,5% són dones (46.002 alumnes) i el 49,5% homes (45.084 alumnes).

Cicles formatius de grau mitjà (CFGM)

L'oferta formativa dels cicles formatius de grau mitjà està formada per 25 famílies professionals. D'aquestes, les que presenten més matriculacions són tres: sanitat (22,56%), informàtica i comunicacions (13,27%), administració i gestió (12,39%).

Dels 72 CFGM que s'imparteixen a Catalunya, 17 d'ells concentren el 86,61% de la matriculació, amb més de 1.000 alumnes matriculats a cada cicle:

ALUMNES MATRICULATS						
CICLES FORMATIUS DE GRAU MITJÀ	TOTAL	DONA	HOME	Sobre Total	DONA	HOME
CURES AUXILIARS D'INFERMERIA	11.702	9.589	2.113	**16,45%**	**81,94%**	**18,06%**
SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	9.441	590	8.851	**13,27%**	**6,25%**	**93,75%**
GESTIÓ ADMINISTRATIVA	8.123	4.649	3.474	**11,42%**	**57,23%**	**42,77%**
ATENCIÓ A PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA	4.996	4.201	795	**7,02%**	**84,09%**	**15,91%**
ELECTROMECÀNICA DE VEHICLES	3.753	130	3.623	**5,28%**	**3,46%**	**96,54%**
ACTIVITATS COMERCIALS	3.358	1.426	1.932	**4,72%**	**42,47%**	**57,53%**
INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	2.691	71	2.620	**3,78%**	**2,64%**	**97,36%**
CONDUCCIÓ D'ACTIVITATS FISICOESPORTIVES EN EL MEDI NAT	2.656	483	2.173	**3,73%**	**18,19%**	**81,81%**
FARMÀCIA I PARAFARMÀCIA	2.479	1.943	536	**3,48%**	**78,38%**	**21,62%**
CUINA I GASTRONOMIA	2.084	639	1.445	**2,93%**	**30,66%**	**69,34%**
EMERGÈNCIES SANITÀRIES	1.866	678	1.188	**2,62%**	**36,33%**	**63,67%**
ESTÈTICA I BELLESA	1.802	1.749	53	**2,53%**	**97,06%**	**2,94%**
MANTENIMENT ELECTROMECÀNIC	1.639	36	1.603	**2,30%**	**2,20%**	**97,80%**
PERRUQUERIA I COSMÈTICA CAPIL·LAR	1.440	1.145	295	**2,02%**	**79,51%**	**20,49%**
SERVEIS EN RESTAURACIÓ	1.324	421	903	**1,86%**	**31,80%**	**68,20%**
MECANITZACIÓ	1.250	51	1.199	**1,76%**	**4,08%**	**95,92%**
CARROSSERIA	1.017	37	980	**1,43%**	**3,64%**	**96,36%**

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació

Si analitzem les matriculacions per sexe, observem CFGM molt masculinitzats i CFGS molt feminitzats. En cap cicle formatiu el percentatge home/dona s'apropa al 50%.

Cicles formatius de grau superior (CFGS)

Els cicles formatius de grau superior es distribueixen en 23 famílies professionals i 104 cicles. Les famílies professionals dels CFGS amb més matriculacions són quatre: sanitat (17,40%), serveis socioculturals i a la comunitat (17,28%), informàtica i comunicacions (13,43%), i administració i gestió (12,26%).

Del total de CFGS que s'imparteixen a Catalunya, 23 són els que concentren el 78,98% del total de l'alumnat, amb més de 1.000 alumnes matriculats a cada cicle:

ALUMNES MATRICULATS						
Ensenyament	TOTAL	DONA	HOME	Sobre Total	DONA	HOME
ADMINISTRACIÓ I FINANCES	9.892	6.260	3.632	**10,86%**	**63,28%**	**36,72%**
EDUCACIÓ INFANTIL	7.665	6.993	672	**8,42%**	**91,23%**	**8,77%**
INTEGRACIÓ SOCIAL	7.326	5.809	1.517	**8,04%**	**79,29%**	**20,71%**
HIGIENE BUCODENTAL	5.489	4.785	704	**6,03%**	**87,17%**	**12,83%**
DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	4.441	517	3.924	**4,88%**	**11,64%**	**88,36%**
ENSENYAMENT I ANIMACIÓ SOCIOESPORTIVA	3.577	721	2.856	**3,93%**	**20,16%**	**79,84%**
MÀRQUETING I PUBLICITAT	3.442	1.772	1.670	**3,78%**	**51,48%**	**48,52%**
DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	3.442	536	2.906	**3,78%**	**15,57%**	**84,43%**
ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	3.325	247	3.078	**3,65%**	**7,43%**	**92,57%**
IMATGE PER AL DIAGNÒSTIC I MEDICINA NUCLEAR	2.998	2.140	858	**3,29%**	**71,38%**	**28,62%**
DIETÈTICA	2.401	1.657	744	**2,64%**	**69,01%**	**30,99%**
COMERÇ INTERNACIONAL	2.306	991	1.315	**2,53%**	**42,97%**	**57,03%**
AUTOMOCIÓ	2.197	64	2.133	**2,41%**	**2,91%**	**97,09%**
AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	1.895	85	1.810	**2,08%**	**4,49%**	**95,51%**
DOCUMENTACIÓ I ADMINISTRACIÓ SANITÀRIA	1.830	1.485	345	**2,01%**	**81,15%**	**18,85%**
LABORATORI CLÍNIC I BIOMÈDIC	1.644	1.212	432	**1,80%**	**73,72%**	**26,28%**
ANIMACIONS EN 3D, JOCS I ENTORNS INTERACTIUS	1.343	288	1.055	**1,47%**	**21,44%**	**78,56%**
ASSISTÈNCIA A LA DIRECCIÓ	1.183	911	272	**1,30%**	**77,01%**	**22,99%**
MECATRÒNICA INDUSTRIAL	1.161	28	1.133	**1,27%**	**2,41%**	**97,59%**
CONDICIONAMENT FÍSIC	1.146	259	887	**1,26%**	**22,60%**	**77,40%**
GESTIÓ DE VENDES I ESPAIS COMERCIALS	1.124	536	588	**1,23%**	**47,69%**	**52,31%**
LABORATORI D'ANÀLISI I CONTROL DE QUALITAT	1.097	582	515	**1,20%**	**53,05%**	**46,95%**
TRANSPORT I LOGÍSTICA	1.016	315	701	**1,12%**	**31,00%**	**69,00%**

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació

Si analitzem les matriculacions per sexe, observem CFGS molt masculinitzats i CFGS molt feminitzats, però també en cicles on el percentatge home/dona és bastant similar: màrqueting i publicitat, gestió de vendes i espais comercials, laboratori d'anàlisi i control de qualitat.

Formació professional dual

El curs 2017-2018 es van formalitzar un total de 6.963 matrícules en règim dual per a cicles formatius, el 36,61% de les quals corresponents a dones (2.549 dones) i el 63,39% a homes (4.414 homes). En el cas dels CFGM, el percentatge d'homes matriculats és lleugerament superior (66,31%).

L'**FP dual només representa el 4,29%** del total de la matriculació de la formació professional inicial.

	TOTAL	DONA	HOME	DONA	HOME
CFGM DUAL	2.256	760	1.496	33,69%	66,31%
CFGS DUAL	4.707	1789	2.918	38,01%	61,99%
TOTAL DUAL	**6.963**	**2549**	**4.414**	**36,61%**	**63,39%**

Els CFGM-Dual amb més matriculació (més de 100 alumnes) van ser 8:

ALUMNES MATRICULATS						
CFGM-DUAL	TOTAL	DONA	HOME	Sobre Total	DONA	HOME
CFPM - GESTIÓ ADMINISTRATIVA	318	192	126	14,10%	60,38%	39,62%
CFPM - ACTIVITATS COMERCIALS	260	128	132	11,52%	49,23%	50,77%
CFPM - MANTENIMENT ELECTROMECÀNIC	213	6	207	9,44%	2,82%	97,18%
CFPM - INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES I AUTOMÀTIQUES	167	3	164	7,40%	1,80%	98,20%
CFPM - FARMÀCIA I PARAFARMÀCIA	149	123	26	6,60%	82,55%	17,45%
CFPM - ELECTROMECÀNICA DE VEHICLES	124	5	119	5,50%	4,03%	95,97%
CFPM - ATENCIÓ A PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÊNCIA	119	104	15	5,27%	87,39%	12,61%
CFPM - SISTEMES MICROINFORMÀTICS I XARXES	109	4	105	4,83%	3,67%	96,33%

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació

Els CFGS-Dual amb més matriculació (més de 100 alumnes) van ser 16:

ALUMNES MATRICULATS						
CFGS-DUAL	TOTAL	DONA	HOME	Sobre Total	DONA	HOME
CFPS - ADMINISTRACIÓ I FINANCES	764	450	314	16,23%	58,90%	41,10%
CFPS - EDUCACIÓ INFANTIL	453	419	34	9,62%	92,49%	7,51%
CFPS - AUTOMATITZACIÓ I ROBÒTICA INDUSTRIAL	292	8	284	6,20%	2,74%	97,26%
CFPS - MECATRÒNICA INDUSTRIAL	239	5	234	5,08%	2,09%	97,91%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS MULTIPLATAFORMA	222	11	211	4,72%	4,95%	95,05%
CFPS - AUTOMOCIÓ	218	5	213	4,63%	2,29%	97,71%
CFPS - DESENVOLUPAMENT D'APLICACIONS WEB	193	12	181	4,10%	6,22%	93,78%
CFPS - ADMINISTRACIÓ DE SISTEMES INFORMÀTICS EN XARXA	179	6	173	3,80%	3,35%	96,65%
CFPS - LABORATORI D'ANÀLISI I CONTROL DE QUALITAT	165	94	71	3,51%	56,97%	43,03%
CFPS - QUÍMICA INDUSTRIAL	135	23	112	2,87%	17,04%	82,96%
CFPS - GESTIÓ DE VENDES I ESPAIS COMERCIALS	132	67	65	2,80%	50,76%	49,24%
CFPS - TRANSPORT I LOGÍSTICA	125	31	94	2,66%	24,80%	75,20%
CFPS - PROGRAMACIÓ DE PRODUCCIÓ EN FABRICACIÓ MECANICA	124	5	119	2,63%	4,03%	95,97%
CFPS - COMERÇ INTERNACIONAL	112	63	49	2,38%	56,25%	43,75%
CFPS - ENSENYAMENT I ANIMACIÓ SOCIOESPORTIVA	109	39	70	2,32%	35,78%	64,22%
CFPS - MÀRQUETING I PUBLICITAT	108	62	46	2,29%	57,41%	42,59%

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació

4.2. Arts Plàstiques i Disseny i Ensenyaments Esportius

Considerades ensenyaments de règim especial, el curs 2019-2020 es van matricular **5.103 alumnes a cicles formatius d'Arts Plàstiques i Disseny** i **2.881 alumnes a cicles formatius d'Ensenyaments Esportius.**

En relació amb les **Arts Plàstiques i Disseny**, 1.417 alumnes van cursar algun dels diferents graus mitjans (753 dones i 664 homes) i 3.683 alumnes van seguir les diverses formacions de grau superior (2.374 dones i 1.312 homes).

Pel que fa als **Ensenyaments Esportius**, 2.630 alumnes van realitzar el grau mitjà (522 dones i 2.108 homes) i 251 alumnes el grau superior (29 dones i 222 homes) en les diferents especialitats.

De les diferents especialitats del grau mitjà destaquen el Tècnic d'esport en futbol, amb 846 alumnes (el 95,5% homes), seguit pel Tècnic esportiu en salvament i socorrisme, amb 466 alumnes (el 21% dones). I de les especialitats del grau superior, el Tècnic superior en futbol, amb 141 alumnes (només 1 dona), que representa més del 56% de l'alumnat matriculat de totes les especialitats d'aquest nivell.

4.3. El Programa de Formació i Inserció

El curs 2019-2020 es van matricular 7.189 alumnes als programes de formació i inserció, el 71,29% homes (5.125 alumnes) i el 28,71% dones (2.064 alumnes).

De les quinze famílies professionals ofertes a Catalunya, la de comerç i màrqueting concentra el 19,67% de l'alumnat (1.414 alumnes), l'hoteleria i turisme el 17,82% (1.281 alumnes), electricitat i electrònica el 8,79% (632 alumnes), agrària el 8,65% (622 alumnes) i administració i gestió el 8,01% (576 alumnes).

ALUMNES MATRICULATS						
PFI - FAMÍLIES PROFESSIONALS	TOTAL	DONA	HOME	Sobre Total	DONA	HOME
COMERÇ I MÀRQUETING	1.414	680	734	19,67%	48,09%	51,91%
HOTELERIA I TURISME	1.281	414	867	17,82%	32,32%	67,68%
ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	632	10	622	8,79%	1,58%	98,42%
AGRÀRIA	622	84	538	8,65%	13,50%	86,50%
ADMINISTRACIÓ I GESTIÓ	576	257	319	8,01%	44,62%	55,38%
IMATGE PERSONAL	568	476	92	7,90%	83,80%	16,20%
INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	491	27	464	6,83%	5,50%	94,50%
FABRICACIÓ MECÀNICA	415	4	411	5,77%	0,96%	99,04%
TRANSPORT I MANTENIMENT DE VEHICLES	381	10	371	5,30%	2,62%	97,38%
FUSTA, MOBLE I SURO	267	8	259	3,71%	3,00%	97,00%
EDIFICACIÓ I OBRA CIVIL	221	20	201	3,07%	9,05%	90,95%
ARTS GRÀFIQUES	122	42	80	1,70%	34,43%	65,57%
INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	105	3	102	1,46%	2,86%	97,14%
TÈXTIL, CONFECCIÓ I PELL	48	23	25	0,67%	47,92%	52,08%
INDÚSTRIES ALIMENTÀRIES	46	6	40	0,64%	13,04%	86,96%

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació

Novament s'observen famílies professionals molt masculinitzades, i únicament una família està molt feminitzada: imatge personal.

4.4. Formació professional per a persones en situació d'atur (FOAP)

L'any 2019 van participar un total de 19.761 persones en cursos de formació d'oferta en àrees prioritàries de 24 famílies professionals, adreçats fonamentalment a persones en situació d'atur.

FOAP 2019. ALUMNES			
Nom Família Professional	Dones	Homes	Total
Administració i gestió	4.632	952	**5.584**
Serveis socioculturals i a la comunitat	2.927	1.296	**4.223**
Comerc i màrqueting	1.873	2.093	**3.966**
Formació complementària	961	684	**1.645**
Informàtica i comunicacions	403	729	**1.132**
Electricitat i electrònica	33	586	**619**
Fabricació mecànica	45	540	**585**
Transport i manteniment de vehicles	53	517	**570**
Agrària	147	348	**495**
Indústria alimentària	233	173	**406**
Instal·lació i manteniment	7	363	**370**
Arts gràfiques	176	171	**347**
Energia i aigua	25	265	**290**
Seguretat i medi ambient	112	172	**284**
Activitats físiques i esportives	192	60	**252**
Química	126	80	**206**
Hostaleria i turisme	101	54	**155**
Tèxtil, confeccio i pell	101	13	**114**
Imatge personal	96	17	**113**
Imatge i so	34	27	**61**
Edificació i obra civil	19	39	**58**
Arts i artesania	42	14	**56**
Fusta, moble i suro		16	**16**
Sanitat	15	1	**16**
Total	**12.353**	**9.210**	**21.563**

Font: elaboració pròpia a partir de dades del SOC

Gairebé el 77% de l'alumnat es va formar en algun curs vinculat amb les 5 primeres famílies professionals de la llista. Així, el 25,90% va cursar formació de la família de l'administració i la gestió, el 19,58% dels serveis socioculturals i la comunitat, 18,39% va fer formació vinculada al comerç i el màrqueting, el 7,63% formació complementària, i el 5,25% amb la informàtica i comunicacions.

Com succeeix a la formació professional inicial també es troben famílies professionals molt feminitzades (administració i gestió, serveis socioculturals) i altres molt masculinitzades (electricitat i electrònica, fabricació mecànica.

4.5. Formació Professional Contínua: programes transversals i sectorials

L'any 2019, segons dades del mateix Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 128.859 persones van participar en cursos de formació transversal o sectorial.

En el cas dels **programes transversals** (64.890 alumnes), el 34,48% de l'alumnat va formar-se en cursos relacionats amb l'administració i la gestió, el 27,80% amb els serveis socioculturals i a la comunitat, el 12,71% amb el comerç i el màrqueting i el 12,38% amb la informàtica i les comunicacions.

Pel que fa als **programes sectorials** (59.969 alumnes), el 18,22% de l'alumnat va fer cursos de la família professional del comerç i el màrqueting, el 16,13% cursos vinculats als serveis socioculturals i a la comunitat, el 12,64% cursos d'administració i gestió, i el 9% d'hostaleria i turisme.

4.6. La Formació Programada per les Empreses

La formació programada per les empreses o formació bonificada és la que desenvolupen les mateixes empreses per als seus treballadors i treballadores en el Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació, i que és comunicada a la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (Fundae). Consisteix en la bonificació del cost de la formació en les quotes de la Seguretat Social i engloba també els permisos individuals de formació.

L'any 2019, a Catalunya, les empreses van programar formació per a 589.724 treballadors i treballadores, un 47,5% dels quals van ser dones. De les persones formades, el 55,4% treballen en empreses d'altres serveis, el 20,3% a la indústria, el 14,2% al comerç i el 5,9% a l'hostaleria.

4.7. Els Permisos Individuals de Formació (PIF)

L'any 2019 es van concedir a Catalunya 1.938 PIF. El 56,45% dels PIF els van sol·licitar dones (1.094 PIF) i el 43,55% homes (844 PIF). El 80% de les persones que van demanar aquests PIF tenien un nivell de formació terciària (1.551 persones) i el 17% estudis secundaris (334). El 40% de les persones sol·licitants tenien entre 36 i 45 anys i el 35% entre 26 i 35 anys. Del total de PIF, el 87% són

per cursar estudis universitaris (1.674), mentre que el 6% realitzen formació professional (17 CFGM i 99 CFGS).

4.8. Formació d'Oferta Estatal (Fundae)

L'any 2019 la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) va gestionar formació d'oferta d'àmbit estatal dirigida prioritàriament a persones ocupades. En total van ser 162 cursos amb 8.296 participants a Catalunya. També va gestionar els plans de formació dirigits a la capacitació per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el diàleg social i la negociació col·lectiva:163 plans amb 1.787 participants.

4.6. Formació d'adults

El curs 2019-2020 hi havia 69.671 persones matriculades en centres de formació d'adults. El 50,75% cursant formació en llengües, el 24,04% formació bàsica (instrumental i ESO per a persones adultes), el 14,86% en competències de la societat de la informació, i el 10,35% formació per a proves i cursos d'accés a diferents nivells educatius, dels quals destaquen 3.876 persones fent formació d'accés als CFGS.

El 56,29% de les persones matriculades en centres de formació d'adults eren dones (39.221 dones) i el 43,71% homes (30.450 homes).

5. PERSPECTIVES D'OCUPACIÓ DE LES PERSONES TITULADES EN FP

5.1. Inserció laboral de les persones titulades en FP

Segons l'informe sobre la inserció laboral dels ensenyaments professionals el 2019, del Departament d'Educació i el Consell General de les Cambres de Catalunya, pel que fa als cicles formatius, les famílies professionals que presenten un millor nivell d'inserció laboral són: indústries extractives (95,24%), fabricació mecànica (69,69%), energia i aigua (68,82%), química (68,70%), instal·lació i manteniment (67,91%) i sanitat (64,61%).

Amb relació a l'alumnat graduat en els programes de formació i inserció (PFI), la inserció és molt baixa, degut al fet que la majoria de l'alumnat opta per seguir estudiant.

Quant als CFGM, l'informe conclou que hi ha cinc famílies professionals que superen el 50% d'inserció laboral: indústries extractives (95,24%), sanitat (62,24%), fabricació mecànica (61,90%), instal·lació i manteniment (55,37%) i hoteleria i turisme (52,05%).

Pel que fa als CFGS, l'estudi observa set famílies professionals amb una inserció laboral superior al 70%: instal·lació i manteniment (82,06%), fabricació mecànica (76,36%), electricitat i electrònica (76,03%), química (74,48%), transport i manteniment de vehicles (74,44%), agrària (70,30%) i energia i aigua (70,24%). D'altra banda, hi ha vuit famílies que tenen una inserció laboral entre el 60% i el 70%: administració i gestió (68,98%), informàtica i comunicacions (68,92%), hoteleria i turisme (68,84%), sanitat (68,39%), imatge personal (61,56%), comerç i màrqueting (61,45%), fusta, moble i suro (61,11%), i activitats físiques i esportives (60,09%).
5%), fusta, moble i suro (61,11%), i activitats físiques i esportives (60,09%).

5.2. L'atur de les persones amb nivell formatiu d'FP

Amb dades del mes de desembre de 2020, el 9,13% del total de l'atur de Catalunya presentava un nivell d'estudis de programes de formació professional–estudis secundaris (45.444 persones), i el 6,76% formació tècnico-professional superior–estudis postsecundaris (33.639 persones).

Per sexes, del total de persones en situació d'atur amb formació professional, el 58,80% són dones i el 41,19% homes. De les persones en recerca de feina amb un nivell d'estudis de programes de formació professional–estudis secundaris, el 59,39% són dones, davant el 40,60% d'homes. En el cas de les persones amb formació tècnico-professional superior–estudis postsecundaris, l'atur femení representa el 58,01% i el masculí el 41,98%.

Pel que fa a l'edat de les persones en situació d'atur amb formació professional, el 46,17% tenen més de 45 anys, el 45,89% de 25 a 44 anys i el 0,70% són persones de menys de 24 anys.

De les persones en situació d'atur amb un nivell d'estudis de programes de formació professional–estudis secundaris, el 49,29% tenen més de 45 anys, el 41,66% de 25 a 44 anys i el 9,04% tenen menys de 24 anys. De les persones amb formació tècnico-professional superior-estudis postsecundaris, el 5,16% tenen de 25 a 44 anys, el 41,93% més de 45 anys i el 6,46% tenen menys de 24 anys.

Si analitzem el **gran grup d'ocupació**, observem que de les persones en situació d'atur que presenten un nivell d'estudis de programes de formació professional–estudis secundaris, el 32,32% han estat treballadores de la restauració, personal i venedores, el 20,94% empleades comptables i administratives, el 16,13% amb ocupacions elementals i el 12,26% personal tècnic i de suport.

Pel que fa a les persones amb formació tècnico-professional superior–estudis postsecundaris, el 26,57% de les que es troben en situació de desocupació havien estat oficinistes, comptables i administratives, el 26,48%, com a personal tècnic i de suport, el 18,56% treballaven al sector de la restauració, i comerç i el 10,78% són professionals científics i intel·lectuals.

5.3. La contractació de les persones amb nivell formatiu d'FP

L'any 2020, a Catalunya, es van signar un total de 2.239.613 contractes de treball, dels quals el 8,40% van ser signats per persones amb estudis secundaris de programes de formació professional (188.285 contractes). D'aquests contractes el 45,09% corresponen a homes i el 54,90% a dones. Pel que fa a la durada dels contractes, el 9,22% van ser indefinits (17.377 contractes).

Així mateix, el 4,43% de la contractació anual va correspondre a persones amb estudis tècnics professionals superiors-estudis postsecundaris (99.215 contractes). D'aquests contractes, el 46,08% corresponen a homes i el 53,91% a

dones. En aquest tram d'estudis professionals, el 14,52% van ser indefinits (14.408 contractes).

Recordem que el 13,90% del total de la contractació de l'any 2020 va ser indefinida.

5.4. Les ocupacions amb millor situació en el mercat de treball a Catalunya

L'Observatori del Treball i del Model Productiu ha elaborat l'eina **Treball per ocupacions**, que ofereix informació sobre contractació, la seva qualitat i les persones que busquen feina a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) de les ocupacions incloses en la Classificació nacional d'ocupacions a 4 dígits (CNO-2011).

Aquesta eina possibilita consultar la situació de cada ocupació en el mercat de treball en l'àmbit de Catalunya o per comarques. La posició de cada ocupació està determinada per un índex sintètic, calculat mitjançant uns indicadors relatius a la contractació laboral, la qualitat d'aquesta i les persones demandants d'ocupació.

L'aplicació **Treball per ocupacions** presenta resultats fonamentats en quinze indicadors elementals diferents que caracteritzen cadascuna de les ocupacions. Catorze d'aquests indicadors elementals integren l'índex sintètic global. El quinzè indicador, el nombre de demandants de feina, es publica per tal de contextualitzar la demanda vinculada a aquestes ocupacions.

La informació de base utilitzada en aquesta eina prové del registre de contractació laboral (nombre de contractes, persones contractades, índex de rotació laboral, percentatge de contractes indefinits sobre el total de contractes, percentatge de contractes a temps parcial sobre el total de contractes, percentatge de contractes fins a set dies sobre el total de contractes temporals, durada mitjana dels contractes temporals de durada determinada) i del fitxer de demandants inscrits al Servei Públic d'Ocupació (demandants no ocupats, percentatge de demandants no ocupats de molt llarga durada, durada mitjana de la demanda dels demandants no ocupats, persones demandants no ocupades, percentatge de persones demandants no ocupades de molt llarga durada, demandants d'ocupació).

En aquest sentit, analitzant les 100 ocupacions més ben posicionades en el mercat de treball a Catalunya, el març de 2021, i observem que **47 d'elles poden**

relacionar-se amb titulacions de cicles formatius de grau mitjà i grau superior:

	GRUP PRIMARI OCUPACIÓ	CFGM	CFGS
3	Especialistes bases dades i xarxes informàtiques ncaa	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
4	Analistes de sistemes	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
5	Programadors informàtics	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
7	Tècnics operacions sistemes informàtics	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
8	Analistes i dissenyadors programari ncaa		Desenvolupament d'aplicacions web
9	Peons agropecuaris	Producció agropecuària	
10	Analistes i dissenyadors programari	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
11	Analistes, programadors i dissenyadors pàgines web		Desenvolupament d'aplicacions web
13	Professionals vendes TIC	Activitats comercials	
15	Altres treballadors obres estructurals construcció ncaa	Construcció	
16	Conductors assalariats de camions	Conducció de vehicles de transport per carretera	
18	Pescadors fluvials i de litoral	Navegació i pesca litoral	
23	Tècnics electrònica, electromedicina		Electromedicina clínica
24	Analistes xarxes informàtiques	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
33	Instal·ladors i reparadors línies elèctriques	Instal·lacions elèctriques i automàtiques / Intal·lacions de telecomunicacions	Sistemes electrotècnics i automatitzats / sistemes de telecomunicacions i informàtics
38	Especialistes comptabilitat		Administració i finances
39	Tècnics xarxes informàtiques	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
40	Tècnics mecànics	Manteniment electromecànic Electromecànica de maquinària Mecanització	Programació de producció en fabricació mecànica (motlles i matrius)
41	Altres operadors instal·lacions i màquines fixes ncaa	Manteniment electromecànic Electromecànica de maquinària Mecanització	Automatització i robòtica industrial mecatrònica industrial
44	Preparadors menjars ràpids	Elaboració de productes alimentaris	Processos i qualitat en la indústria alimentària
46	Peons agrícoles (exc. hortes, jardins)	Producció agroecològica	
47	Operadors maquinària agrícola mòbil	Producció agropecuària	
48	Muntadors estructures metàl·liques	Mecanització	Construccions metàl·liques
50	Mecànics ajustadors maquinària naval i ferroviària	Manteniment electromecànic (vaixells d'esbarjo i serveis portuaris) Manteniment i control de la maquinària de vaixells i embarcacions Manteniment de material rodant ferroviari	Organització del manteniment de la maquinària de vaixells i embarcacions
59	Tècnics web		Desenvolupament d'aplicacions web

61	Supervisors indústries química i farmacèutica		
67	Prof. suport administracions públiques, inspecció	Gestió administrativa	Administració i finances
70	Directors departaments administratius ncaa		Administració i finances
72	Caps i oficials maquinistes		Organització del manteniment de la maquinària de vaixells i embarcacions
73	Instal·ladors façanes tècniques	Construcció	
76	Electricistes de la construcció i similars	Instal·lacions elèctriques i automàtiques Instal·lacions de telecomunicacions	
79	Professionals de suport serveis jurídics	Gestió administrativa (àmbit jurídic)	
81	Professionals publicitat i comercialització	Activitats comercials	Comerç internacional Gestió de vendes i espais comercials Màrqueting i publicitat
82	Operadors plantes industrials químiques	Planta química	Fabricació de productes farmacèutics, biotecnològics i afins Química industrial
83	Assistents jurídics	Gestió administrativa (àmbit jurídic)	
84	Fumigadors i controladors plagues i males herbes		Química ambiental
85	Prof. suport administracions públiques, serv. socials	Gestió administrativa	Administració i finances
86	Mecànics ajustadors vehicles motor	Carrosseria Electromecànica de vehicles	Automoció
87	Administratius amb atenció al públic ncaa	Gestió administrativa Activitats comercials	Administració i finances Gestió de vendes i espais comercials Serveis al consumidor
88	Administradors sistemes i xarxes informàtiques	Sistemes microinformàtics i xarxes	Administració de sistemes informàtics en xarxa
90	Directors comercials i vendes	Activitats comercials	Comerç internacional Màrqueting i publicitat
91	Mecànics instal·ladors refrigeració, climatització	Instal·lacions de producció de calor Instal·lacions frigorífiques i de climatització	Manteniment d'instal·lacions tèrmiques i de fluids Desenvolupament de projectes d'instal·lacions tèrmiques i de fluids
92	Mecànics ajustadors maquinària agrícola i industrial	Electromecànica de maquinària	Manteniment electrònic Mecatrònica industrial
96	Treballadors tractament fusta	Fusteria i moble	
97	Tècnics emergències sanitàries	Emergències sanitàries Emergències i protecció civil	
99	Tècnics i analistes laboratori química industrial	Operacions de laboratori	Química industrial Laboratori d'anàlisi i control de qualitat
100	Tècnics auxiliars farmàcia	Farmàcia i parafarmàcia	

La resta de les 100 ocupacions ben posicionades que no apareixen en aquest llistat requereixen una titulació universitària, formació que no contempla la formació professional inicial, o són ocupacions que necessiten una baixa qualificació.

6. EL MODEL DE L'FP PER LA UGT DE CATALUNYA

Davant aquest escenari, des de la UGT de Catalunya arribem a les conclusions següents:

- No hem assolit gaires dels objectius relacionats amb aspectes formatius establerts a l'Estratègia 2020: continuem amb una alta taxa d'abandonament prematur dels estudis, no assolim el percentatge de població de 20 a 24 anys amb estudis secundaris, tenim una baixa participació de la població de 25 a 64 anys en formació permanent al llarg de la vida.

- Els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 2030 estableixen nous reptes al voltant de l'FP que poden esdevenir una oportunitat per situar-la en el lloc que li correspon, fomentant, entre altres, la formació permanent al llarg de la vida, l'aprenentatge de competències, l'accés a la formació per a l'ocupació i la formació contínua de les persones treballadores. Així mateix, aquests objectius poden inspirar el full de ruta de la futura Estratègia per la formació professional, tot i que encara s'han de formular els indicadors per avaluar l'assoliment d'aquests ODS.

- L'existència de dues lleis diferenciades, la Llei del SOC, **Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya,** i la **Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals,** ens indica la necessitat d'aprofundir en la integració dels sistemes de formació professional. En l'actualitat, encara s'està treballant en el desenvolupament de la Llei de formació i qualificació professionals.

- Continua havent-hi FP de primera i FP de segona: la formació professional inicial, amb reconeixement acadèmic, i la formació professional per a l'ocupació, poc valorada i de difícil acreditació i reconeixement. La formació professional va més enllà de la formació professional inicial, de la qual fa molts anys que parlem. És hora de fer una aposta ferma per la formació professional en el seu conjunt, aprofitant tots els recursos disponibles i exigint aquells que siguin necessaris, tant en la formació professional inicial com en la formació per a l'ocupació, adreçada a persones en situació d'atur i ocupades.

- La formació professional té unes bones perspectives d'ocupació i en sectors innovadors, vinculats amb les noves tecnologies, amb la indústria 4.0, però també amb altres activitats més tradicionals i amb la cura de les persones. En

aquest sentit, és necessari adaptar l'FP a les necessitats de les persones, els sectors productius i els territoris per tal d'ajustar l'oferta a la demanda real.

- La formació professional del nostre país necessita un pressupost propi, amb una partida econòmica específica, per tal d'assolir els objectius que ens proposem en aquest àmbit.

I per tot això, des de la nostra organització proposem el decàleg següent, que defineix el model de formació professional de la UGT de Catalunya.

DECÀLEG MODEL FP UGT DE CATALUNYA

1. FORMACIÓ PROFESSIONAL AL LLARG DE LA VIDA: DRET SUBJECTIU DE LES PERSONES

La UGT de Catalunya defensa i reclama el dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida, de manera que puguin formar-se en qualsevol moment de la seva trajectòria vital i professional.

En aquest sentit, la formació i l'aprenentatge permanent esdevenen imprescindibles per mantenir les trajectòries professionals i formatives per a tota la vida, mitjançant la connexió i combinació de les diferents formes d'aprenentatge, donant prioritat al desenvolupament de les competències i les habilitats per afrontar els canvis i amb la necessitat d'actualització i reciclatge constant.

Així, el foment de la formació permanent, amb itineraris formatius al llarg de la vida de les persones, ha d'esdevenir el millor instrument per prevenir la manca de qualificació, assegurar la competència i la qualificació professional de les persones treballadores actives (ocupades o en situació d'atur) i, a la vegada, ens ha de permetre afrontar futures situacions de crisi des d'una posició menys vulnerable pel que fa a la formació i la qualificació de les treballadores i treballadors, que permeti una ràpida adaptació i actitud proactiva al canvi.

2. LA INTEGRACIÓ DELS DIFERENTS SISTEMES DE FORMACIÓ PROFESSIONAL. ELS CENTRES INTEGRATS D'FP

La UGT de Catalunya reclama una formació professional basada en la integració dels subsistemes: la formació inicial i la formació per a l'ocupació (l'ocupacional i la contínua), amb una oferta de qualitat i suficient d'accions de formació i qualificació, amb un sistema d'informació i orientació de qualitat, amb el

pressupost necessari per proveir els centres dels recursos humans i tècnics, amb unes pràctiques formatives de qualitat en els centres de treball i amb una oferta suficient de procediments d'acreditació de les competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral i/o vies no formals de formació.

Aquest és el camí per donar una resposta integrada a les necessitats de formació i qualificació de les persones i de les empreses, i garantir, de forma efectiva, el dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida.

I la integració s'ha de fer efectiva en tots els àmbits que comparteixen el Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el Sistema d'Ocupació de Catalunya: la informació, l'orientació i l'assessorament; la coordinació de l'oferta dels subsistemes; l'avaluació i acreditació de les competències professionals assolides; la integració de serveis en els centres de formació professional integrada, i l'avaluació, la innovació i la qualitat dels serveis.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya aposta pels **centres integrats de formació professional** com a referents de la qualificació i requalificació de les persones, amb capacitat d'oferir i desenvolupar els serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals: informació i orientació per a la trajectòria formativa i professional i assessorament a persones, empreses i institucions, formació professional inicial, formació professional per a l'ocupació, unitats de competència i certificats de professionalitat, així com avaluació i acreditació de competències professionals.

Aquests centres d'FP integrada han de disposar d'una dotació pressupostària suficient, els recursos materials i el personal adequat per poder desenvolupar-se.

També han de ser capaços d'establir vincles amb el sistema productiu del seu entorn, col·laborant amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en la detecció de necessitats de formació dels treballadors i treballadores ocupades, en l'organització i gestió de plans de formació en empreses i en l'organització i gestió de serveis tècnics de suport a les empreses.

Així mateix, els centres d'FP integrada han d'incorporar, per llei, un consell social, format per persones representants de l'administració, del centre i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. Entre altres funcions, el Consell Social ha de col·laborar amb el centre en la definició dels criteris i de les prioritats de la seva planificació estratègica establint les directrius del pla de centre, i en altres àmbits com podrien ser la planificació i seguiment de la programació i les activitats i la gestió del centre, informar sobre la gestió

econòmica, pressupostària i patrimonial, informar sobre la proposta de direcció del centre i avaluar periòdicament els resultats del centre, per posar exemples.

3. LA XARXA DEL SISTEMA DE FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONALS

La UGT de Catalunya aposta per una xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals també integral que inclogui els centres, les entitats autoritzades o acreditades per desenvolupar algun dels serveis bàsics del sistema: informació i orientació professional, formació professional inicial i de la formació professional per a l'ocupació, en qualsevol de llurs modalitats, les qualificacions professionals i l'avaluació i acreditació de les competències professionals.

L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals ha de ser l'encarregada de coordinar aquesta xarxa, que ha d'incloure els punts i serveis d'informació, orientació i assessorament, els centres de formació professional inicial en totes les seves modalitats (FP tradicional, alternança simple, FP dual), els centres de formació per a l'ocupació (ocupacional i contínua) i els centres integrats de formació professional.

En aquest sentit, és imprescindible tenir en compte els elements comuns de la Xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, de la Xarxa del Sistema d'Ocupació de Catalunya i de la formació continua a l'empresa a l'hora d'establir un sistema d'informació comú, amb indicadors homogenis, comparables i transferibles, per tal d'establir i coordinar l'oferta formativa, així com en els processos d'avaluació, innovació i qualitat dels sistemes.

4. LA INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ PROFESSIONAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La UGT de Catalunya defensa un model d'informació, orientació i assessorament de país: comú i únic, públic, universal, de qualitat, transparent, accessible a qualsevol persona al llarg de la seva vida, i adaptat a les seves necessitats en cada moment (educatives, acadèmiques, formatives, vocacional, professional, ocupacionals, etc.).

Aquest model d'informació, orientació i assessorament ha de ser capaç de fomentar la participació femenina en aquelles famílies professionals

tradicionalment més masculinitzades, amb l'objectiu de posar fi a la perpetuació dels estereotips dels rols femenins i masculins que hi ha a la societat.

S'ha de dissenyar un protocol d'informació, orientació i assessorament comú a tots els serveis d'orientació (educatius, professionals, ocupacionals) i adaptat segons les necessitats de les persones usuàries, amb uns itineraris individualitzats i personalitzats. Aquests itineraris serien el fil conductor per planificar les estratègies adequades que la persona usuària hauria de seguir per qualificar-se, millorar la seva ocupabilitat, trobar una ocupació o progressar en el seu lloc de treball.

S'ha d'impulsar la figura del tutor/a d'orientació, com a persona de referència en el servei d'orientació que informarà, orientarà i assessorarà la persona usuària en funció de les seves necessitats, de manera similar que ho fa un metge de família. En aquest sentit, l'assignació d'un tutor o tutora de referència esdevé fonamental en el moment d'analitzar les debilitats i fortaleses de les persones usuàries per elaborar de manera conjunta la seva pròpia història formativa i ocupacional, que seria l'instrument per fer el seguiment de tot el seu itinerari professional al llarg de la seva vida, a mode d'«historial».

I tot això sense perdre de vista que la persona és la «protagonista» de la construcció del seu propi itinerari formatiu i d'inserció laboral, d'acord amb el treball conjunt amb el tutor o tutora.

Per garantir la viabilitat d'aquest model, és necessària una xarxa integrada d'informació, orientació i assessorament, que hauria d'incloure punts d'informació i orientació, serveis d'orientació, però també les oficines de treball del SOC, entitats col·laboradores especialitzades en orientació, etc., amb diferents nivells d'actuació, en funció de les persones usuàries.

Finalment, no podem deixar de banda la necessària formació permanent de professionals de l'orientació per desenvolupar la seva tasca amb eficàcia, eficiència i qualitat. La figura del tutor/a ha de tenir una formació específica en perspectiva de gènere per tal d'evitar perpetuar rols de gènere que puguin desafavorir el paper de la dona en el mercat de treball.

D'altra banda, els serveis d'orientació han de ser capaços de coordinar la seva activitat amb el teixit productiu del territori així com entre les entitats locals i els agents econòmics i socials que intervenen a la xarxa del Sistema de Formació i Qualificació i Ocupacional de Catalunya.

5. PROSPECCIÓ I NECESSITATS DE FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ

La UGT de Catalunya considera la prospecció de necessitats de formació i qualificació un element necessari a l'hora de poder planificar la formació professional en el seu conjunt i poder donar una resposta adequada a les necessitats de les persones i del teixit productiu des del punt de vista nivell territorial i/o sectorial.

Un mercat de treball com l'actual, en constant canvi, on es preveu l'aparició de milions de noves ocupacions, requereix noves competències que no sempre es reflecteixen en les titulacions que s'ofereixen. En aquest sentit, l'elaboració de noves programacions, l'adaptació i la renovació de titulacions de formació professional existents és un objectiu prioritari. I la prospecció de necessitats de formació i qualificació pot ser una eina de diagnosi del mercat laboral que permetrà analitzar els desajustos entre oferta i demanda i oferir una formació d'acord amb les necessitats reals, actualitzar titulacions i adaptar continguts plantejats a partir de les propostes que efectuïn les organitzacions empresarials i sindicals en els diferents àmbits sectorials.

Entenem que l'Observatori del Treball i Model Productiu esdevé una eina fonamental per portar a terme aquesta prospecció i proposem la **creació d'un òrgan tècnic**, amb la participació de l'Agència Pública de FiQPC, el SOC, l'Observatori del Treball i Mercat Productiu, les organitzacions sindicals i patronals més representatives i les entitats municipalistes que tingui com a objectiu l'elaboració d'un **informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals únic, compartit i periòdic.**

La informació que ha de contenir l'Informe ha de servir per planificar i programar no només la formació professional inicial i l'acreditació de competències professionals, sinó també la formació professional per l'ocupació, adreçada tant a treballadors i treballadores en situació d'atur com a persones ocupades. Per una altra banda, la formació al llarg de la vida també hauria de fonamentar-se en aquestes prospeccions.

6. FORMACIÓ PROFESSIONAL DUAL

La UGT de Catalunya reclama un model d'FP dual català integrador i sostenible, a l'alçada de les demandes, necessitats i exigències de la societat catalana, i capaç

de fer front als importants reptes que enfrontem, com són la globalització i els canvis tecnològics constants. I per construir aquest model són imprescindibles el diàleg, el consens i la concertació entre el govern de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives per tal de dissenyar un model d'FP dual que, per una banda, doni resposta a les expectatives del jovent i, per una altra, a les demandes dels sectors productius.

En aquest sentit, proposem la creació d'un **òrgan tripartit específic**, format per l'administració, les organitzacions sindicals amb la condició legal de més representatives i les organitzacions empresarials també més representatives, que es dediqui exclusivament a la gestió integrada de la formació professional dual, més enllà de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

La UGT de Catalunya comparteix la definició de la formació professional dual del CEDEFOP com un programa formatiu sistemàtic de durada perllongada que alterna períodes en un lloc de treball amb altres en un centre educatiu o formatiu. L'alumnat aprenent està vinculat contractualment amb el centre de treball i percep un salari. I el centre de treball o l'ocupador assumeixen la responsabilitat d'impartir una formació conduent a una professió específica.

En aquest sentit, l'FP dual ha de tenir una consideració més enllà de la realització d'un conjunt de pràctiques a l'empresa. Es tracta d'aprendre en el centre de treball, no de treballar per aprendre. Per aquest motiu, les empreses han de mostrar una clara implicació i corresponsabilitat, i això suposa necessàriament la «capacitat de formar» d'aquestes i l'assumpció de «responsabilitat» sobre l'alumnat aprenent. Aquesta responsabilitat ha de formar part de la cultura empresarial formativa.

És per aquest motiu que les empreses han de comptar amb els recursos suficients, els mitjans necessaris i tutors/ores en les seves plantilles amb les competències pedagògiques i capacitats necessàries, compromeses amb el projecte i amb la dedicació horària suficient per dedicar a l'alumnat treballador.

Així mateix, són necessaris mecanismes de coordinació suficients entre el centre de formació i l'empresa per assegurar una bona pràctica de l'FP dual. Cal fomentar la relació entre el centre de formació i l'empresa de manera que es millori la coordinació, tutorització, seguiment i avaluació de l'alumnat que participa en l'FP dual.

I per això, els centres educatius també han de comptar amb els recursos i mitjans suficients: professorat amb la disponibilitat de temps per poder supervisar l'exercici que es fa de l'activitat formativa en el centre de treball, i acordar aquesta formació amb els tutors/ores d'empresa amb què compartiran la impartició dels diferents mòduls professionals.

La UGT de Catalunya considerem que cal treballar per regularitzar la relació laboral de l'alumnat aprenent en l'FP dual, de manera que s'estableixi el contracte laboral com a element comú a tot l'alumnat, en contraposició a la beca o el voluntariat. El contracte laboral és l'únic garant dels drets dels treballadors i treballadores, així com les cotitzacions a la seguretat social per a futures prestacions.

En aquest sentit, el paper de la representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) ha de tenir un paper importat en el seguiment i l'acompanyament de l'alumnat a l'empresa. I per l'assoliment d'aquest objectiu, cal que tingui accés a la informació de l'alumnat que fa la formació pràctica a l'empresa: contracte, horaris de formació, pla d'activitats a seguir a l'empresa, itinerari formatiu que seguiran per les diferents seccions del centre de treball, qui serà el tutor/a d'empresa i si tenen la formació requerida en prevenció de riscos laborals.

La UGT de Catalunya considera que l'FP dual és un element clau per a l'adquisició de competències professionals en l'entorn real de treball. En aquest sentit, apostem per la incorporació del desenvolupament de l'FP dual en els processos d'acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència professional o de vies no formals de formació: avaluació de les competències professionals, increment de la qualificació professional, acreditació parcial acumulable, finalització de la formació conduent a l'obtenció del corresponent títol o certificat de professionalitat.

Per una altra banda, el finançament és un requisit imprescindible per garantir el compliment dels objectius de l'FP dual. L'actual model de finançament d'FP dual és del tot insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per a situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació específica de l'FP dual. Sense una dotació econòmica reflectida en un pressupost específic serà inviable assolir els resultats proposats.

Amb tot això, la UGT de Catalunya reclamem l'impuls d'un Acord Social Marc per la Formació Professional Dual a Catalunya de concertació bipartida entre

patronals i sindicats, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de Catalunya, i que es traslladi a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa. I també apostem per la incorporació dels agents econòmics i socials més representatius (patronals i sindicats) en la governança del model d'FP dual i en la seva execució.

7. ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

En l'actualitat existeix una escassa cultura de la necessitat de tenir acreditada o reconeguda les competències professionals per al desenvolupament d'una ocupació, ja que únicament en ocupacions d'alta titulació o treballs amb requisits específics és obligatori presentar aquesta acreditació abans de formalitzar la contractació.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya considerem necessari fer una aposta ferma de país per a l'acreditació competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral i/o vies no formals de formació, de manera que aquest procediment es vagi incorporant a tots els nivells ocupacionals amb l'objectiu també de donar més valor afegit als llocs de treball.

El fet de relacionar competències professionals acreditades amb llocs de treball tindrà també un efecte positiu en la valoració dels llocs de treball, en la selecció de personal i en les condicions laborals de les persones treballadores.

És per aquest motiu que la UGT de Catalunya aposta per un procediment d'acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per vies no formals de formació únic i comú entre el Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el sistema d'ocupació de Catalunya.

Perquè aquest procediment sigui eficaç i eficient és necessari dotar-lo de recursos econòmics i de personal suficient que pugui desenvolupar-lo amb garanties de qualitat.

Així mateix, és necessària l'existència d'una oferta suficient de procediments de reconeixement i acreditació de competències professionals que les persones treballadores adquireixen a través de l'experiència laboral i/o vies no formals de formació, àgil accessible i oberta permanentment.

En aquest sentit, els punts d'informació i orientació tenen una funció clau en aquest procediment per tal de donar cobertura a tot el territori català, per tal d'arribar a tota la població que hi pugui estar interessada.

Per una altra banda, des de la UGT de Catalunya considerem que les organitzacions sindicals i empresarials més representatives han de tenir una participació més activa en les diferents etapes del procediment, com a coneixedors del territori i els sectors productius.

8. FORMACIÓ PERMANENT DEL PROFESSORAT

La UGT de Catalunya aposta per garantir la formació permanent del professorat de totes les ofertes de formació professional. Per tal que el professorat pugui oferir una formació pràctica i teòrica de qualitat a l'alumnat és necessari la seva actualització professional constant i adequada a l'exercici de les seves responsabilitats i tasques. I en aquest sentit, des de la UGT de Catalunya defensem la figura del professorat tècnic de la formació professional.

El professorat s'ha de formar de manera permanent en àmbits relacionats amb l'orientació professional, igualtat d'oportunitats, estades en centres de treball i altres àrees que possibilitin l'adquisició de les competències pedagògiques necessàries per planificar el procés d'ensenyament-aprenentatge, seleccionar i preparar continguts disciplinaris, utilitzar els mètodes i tècniques didàctiques pertinents, la interacció didàctica i la participació en el procés d'avaluació de l'aprenentatge.

9. FINANÇAMENT I RECURSOS

La UGT de Catalunya exigeix una formació professional amb el finançament adequat per a fer viable el desenvolupament del model de Formació Professional a Catalunya.

El finançament és un requisit imprescindible per garantir el compliment dels objectius de la formació professional. L'actual model de finançament és del tot insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per a situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació del nou model de Formació Professional a Catalunya. Sense una dotació econòmica reflectida en un pressupost específic no serà possible assolir els resultats proposats.

Aquest finançament ha de garantir:

- L'oferta suficient de formació professional de tots els sistemes, a escala sectorial i territorial, i al llarg de tot l'any i en tots els horaris, amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats de l'alumnat però també de les empreses, els sectors i els territoris.

- El nombre adequat i suficient de professorat i personal de suport: professorat teòric, professorat pràctic, tutor/a de centre, tutor/a d'empresa, personal administratiu, coordinació pedagògica, entre altres.

- El perfeccionament, l'actualització i la formació contínua del professorat.

- L'excel·lència de les condicions materials en què s'imparteixen les ofertes d'FP: en les instal·lacions i en la renovació periòdica dels recursos tecnològics.

- L'establiment d'un sistema de beques i ajuts que garanteixi la igualtat d'oportunitats i l'accés de les persones a qualsevol dels subsistemes de formació professional, amb ajuts a la mobilitat formativa en transport, residència, manutenció, entre altres, quan sigui necessari.

10. LA GOVERNANÇA DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA I LA NECESSÀRIA PARTICIPACIÓ DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS I PATRONALS MÉS REPRESENTATIVES

La UGT de Catalunya, com a organització sindical majoritària a Catalunya i agent social, té entre els seus objectius la defensa dels treballadors i treballadores, i som representants del seu conjunt, actuant des de l'empresa, en la millora de les relacions laborals mitjançant la negociació col·lectiva, i des de la societat, en la reivindicació dels drets socials, de l'estat del benestar i els serveis públics, mitjançant la concertació, el diàleg social i la participació institucional.

Aquesta major representativitat sindical reconeguda ens atorga una singular posició jurídica a efectes de participació institucional i d'acció sindical, i ens dona la capacitat a tots els nivells territorials d'exercir la representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista, la funció dels quals afecti directament la qualitat de vida o el benestar general de la societat.

I per tot això, la UGT de Catalunya, com a organització sindical majoritària, representa els interessos de les treballadores i treballadors en la política social,

sanitària, l'ensenyament, la formació professional, en matèria d'ocupació, seguretat social, polítiques de mercat de treball i salut laboral, entre altres.

Per tots aquests motius, la UGT de Catalunya, com a organització sindical més representativa, ha de tenir una **participació activa en la governança de la formació professional a Catalunya**, és a dir, en els òrgans de govern del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, així com en la construcció d'aquest sistema, així com en algun àmbit de gestió.

En aquest sentit, **la UGT de Catalunya ha de participar en:**

La **Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals**, com a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del sistema, i en **la Permanent de la Comissió Rectora del Sistema,** com a òrgan de diàleg social permanent i concertació.

L'Agència Pública de Formació i Qualificació Professional, com a òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i de gestió dels serveis propis; i en el seu **Consell Rector**, com a òrgan col·legiat de l'Agència.

El **Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya**, com a òrgan de consulta i participació del sistema de FiQP de Catalunya; i en els **Consells Sectorials,** dependents del mateix Consell, com a òrgans de participació dels principals sectors productius.

Els **consells de formació i empresa dels centres integrats, o altres centres d'FP** que ho determinin, com a òrgans de participació, col·laboració i suport dels sectors productius, per afavorir la qualitat, l'ajustament de l'oferta formativa i l'impuls de la participació de les empreses en pràctiques i l'aprenentatge.

Els **consells socials dels centres d'FP integrada**, formats per presones representants de l'administració, del centre i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, amb l'objectiu de col·laborar amb el centre en la definició dels criteris i de les prioritats de la seva planificació estratègica establint les directrius del pla de centre, i en altres àmbits com podrien ser la planificació i seguiment de la programació i les activitats i la gestió del centre, informar sobre la gestió econòmica, pressupostària i patrimonial, informar sobre la proposta de direcció del centre i avaluar periòdicament els resultats del centre, per posar exemples.

Per una altra banda, és necessari incorporar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en la **governança del model de formació professional dual i en la seva execució.**

I també cal garantir la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en **l'elaboració i contrastació de les qualificacions professionals** i en els diferents processos de **l'acreditació de competències professionals.**