

Màster universitari d'ocupació i mercat de treball: intervenció i coaching en l'àmbit laboral- Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

**EL ROL DE L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL EN LA SITUACIÓ
ACTUAL DE PANDÈMIA A CATALUNYA**

Nom alumna: Elena Martí Vidal

Director: Francesc Gibert Badia

14 de juny de 2021, Barcelona

DADES PERSONALS DE L'ALUMNA:

Adreça electrònica: elenamv75@gmail.com

Linkedin: [linkedin.com/in/elena-marti-vidal](https://www.linkedin.com/in/elena-marti-vidal)

AGRAÏMENTS

Al Pep per haver-me animat a realitzar aquest màster i recolzar-me sempre.

Als meus fills, la Gisela, el Gerard i la Júlia per la paciència que han tingut durant aquest temps que no he pogut estar tan per ells.

Als meus pares que em van ensenyar a gaudir de l'aprenentatge.

Al director del meu treball de final de màster, el Francesc, per orientar-me i acompanyar-me en aquests mesos de feina tan intensa.

A la Universitat Oberta de Catalunya i tots els professors que he tingut la sort de tenir durant el màster, de tots ells he après molt i m'han despertat més curiositat per aprendre.

A totes les amistats que m'han ajudat a buscar persones que volguessin col·laborar en la meva recerca, així com les que van acceptar participar-hi.

A totes elles, moltes gràcies pel temps que m'han dedicat de forma altruista. Ha sigut una experiència molt gratificant i enriquidora per a mi.

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	PREGUNTES DE RECERCA	13
3.	MARC TEÒRIC: ANTECEDENTS I ESTAT ACTUAL DEL TEMA	13
3.1.	Orientació professional	13
3.1.1.	Concepte d'orientació professional	13
3.1.2.	Orientació professional i mercats de treball en constant transició	16
3.1.3.	Transicions en societats amb riscos	19
3.2.	Polítiques públiques d'ocupació, polítiques actives, recol·locació professional i orientació professional.....	22
3.2.1.	Les polítiques públiques d'ocupació	22
3.2.2.	Les polítiques actives d'ocupació	24
3.2.3.	Recol·locació professional.....	32
3.3.	Polítiques públiques d'ocupació, polítiques actives, recol·locació professional i orientació professional en temps de pandèmia: accions institucionals i civils/privades més significatives a Catalunya	34
3.3.1.	Polítiques i mandats públics internacionals, estatals i autonòmics de referència	34
3.3.2.	Polítiques actives d'ocupació: programes del SOC	41
3.3.3.	ERTO i ERO amb plans socials.....	44
4.	MÈTODES I TÈCNiques D'INVESTIGACIÓ.....	52
4.1.	Metodologia	52
4.2.	Tècniques	53
4.3.	Hipòtesis.....	57
4.4.	Indicadors i mostra.....	58
4.5.	Disseny d'un guió d'anàlisi d'informació documental	61
4.6.	Disseny d'un guió d'entrevista	62
5.	PRESENTACIÓ DE RESULTATS.....	64
5.1.	Hipòtesi 1	65
5.2.	Hipòtesi 2	71
5.3.	Hipòtesi 3	77
5.4.	Conclusions del treball de camp	80
6.	CONCLUSIONS I RECOMANACIONS FINALS.....	82
7.	BIBLIOGRAFIA.....	87
7.1.	Referències bibliogràfiques.....	87
7.2.	Referències legislatives	93

RESUM DEL TREBALL

La situació actual, plena de canvis i d'incertesa, està transformant el mercat de treball. Algunes ocupacions estan desapareixent, d'altres pateixen canvis importants i algunes es crearan ben aviat. Davant aquesta nova realitat moltes persones s'hauran de replantejar el seu objectiu professional i això els suposarà fer un procés de reciclatge (*upskilling* i *reskilling*) per tal de recol·locar-se en el nou mercat laboral.

L'objectiu d'aquest treball ha sigut analitzar quin rol s'està donant a l'orientació professional a Catalunya, en aquest context de pandèmia i en els futurs escenaris que vindran, per poder ajudar a les persones a reinventar-se adquirint noves competències pel mercat laboral del 2030. També s'ha estudiat el rol de l'orientació en les accions públiques que semblen més innovadores, com les polítiques actives, les polítiques de recuperació econòmica i la recol·locació, tant pública com privada. Per dur-ho a terme s'ha seguit una metodologia qualitativa, utilitzant l'anàlisi d'informació documental i entrevistes semiestructurades a diferents agents significatius que estan en contacte amb l'orientació professional.

Els resultats confirmen que cada vegada més hi ha més presència en els documents pragmàtics institucionals més importants a Catalunya, però també mostren que encara existeixen mancances a l'hora de definir perspectives d'inserció i ocupabilitat a mitjà i llarg termini. Finalment s'ha comprovat que l'orientació professional té dificultats per accedir a les Pimes, a les persones treballadores amb menys formació i als sectors més afectats per la pandèmia.

Com a conclusió podem dir que cal que l'orientació professional s'adapti a la realitat actual perquè és molt necessària per evitar que es generin més diferències socials. D'altra banda, ha de ser un servei que es doni a llarg de la vida de les persones i que sigui accessible a tota la població, independentment de quina sigui la seva situació laboral.

Paraules clau

Orientació professional, reciclatge professional, transició laboral, competències, orientació laboral

ABSTRACT

The current situation full of changes and uncertainty is transforming the labour market. Some jobs are disappearing, some others are suffering important changes and some will be created soon. Many people will have to rethink their professional goal due to this new reality, and this will mean a recycling process (upskilling and reskilling) in order to relocate in the new labour market.

The aim of this thesis has been to analyse the role that career guidance is being given, in Catalonia's pandemic context, and in future scenarios, in order to help people reinvent themselves acquiring new skills for the 2030 labour market. It has also been studied the role of guidance in the more innovative public actions such as active policies, economic recovery policies, and relocation, both public and private. A qualitative methodology has been followed in order to accomplish it, using the analysis of documentary information and semi-structured interviews, with different significant agents who are in contact with career guidance.

The results confirm that there is an increasing presence in the most important pragmatic institutional documents in Catalonia, but they also show that there are still shortcomings when it comes to defining perspectives for insertion and employability in the medium and long term. Finally, it has been found that career guidance has difficulties in accessing SMEs, less educated workers and the sectors most affected by the pandemic.

In conclusion, we must say that career guidance must be adapted to the current reality because it's very necessary to avoid generating more social differences. On the other hand, it must be a service that is given throughout the life of people and that it is accessible to the entire population, regardless of their employment situation.

Keywords

Career guidance, reskilling, job transition, skills, job guidance.

1. INTRODUCCIÓ

Ja fa uns anys que els experts preveïen canvis importants en el mercat de treball, mentre la transformació digital, internet i els avenços tecnològics anaven guanyant terreny.

Va ser el 2016, quan l'economista i fundador del Fòrum Econòmic Mundial (WEF), Karl Schwab, va començar a parlar de la Quarta Revolució Industrial. La impressió 3D, la robòtica i la intel·ligència artificial, són alguns dels exemples d'avenços tecnològics que estaven a punt de canviar la nostra societat.

El WEF, en el seu informe del 2018¹ ja advertia que, a causa dels canvis que patiria el mercat laboral, moltes persones haurien d'adquirir noves capacitats. En aquell moment, es parlava de reinventar-se i de *reskilling*, referint-se a l'adquisició de noves competències que permetrien adaptar-se als nous canvis.

Un any després, el *European Centre for the development of Vocational Training* (CEDEFOP), va publicar un document on es destacava el paper rellevant que tenia l'orientació professional, tant en l'aprenentatge com en la integració al mercat laboral.² Aquesta funció estratègica que es donava a l'orientació professional, no només anava destinada al col·lectiu dels joves, en el moment que han de prendre decisions respecte al seu futur laboral, sinó que també es dirigia cap als adults. Davant la desaparició de llocs de treballs, s'avisava que seria necessari tenir una predisposició cap a l'aprenentatge permanent per poder reciclar-se professionalment (*reskilling*) i millorar la qualificació personal adquirint noves competències (*upskilling*).

En aquest context volàtil, de canvis ràpids i constants, el Fòrum Econòmic Mundial en el seu informe del 2020³, va manifestar la necessitat urgent d'actualitzar les capacitats de més de 1.000 milions de persones per l'any 2030, davant la previsió de la desaparició de 85 milions de llocs de treball, tot i que se'n crearien 97 milions que serien nous. Però ja s'avisava que per poder cobrir aquests nous llocs de treball caldrien noves habilitats i per tant, seria necessari fer una reconversió professional.

¹ El nom de l'informe és *The Future of jobs report 2018*

² El nom de la publicació és *Investing in Career Guidance*

³ Al seu informe *The future of jobs 2020*, van recollir les seves prediccions sobre l'evolució del mercat laboral pel 2025.

Pel que fa als treballadors que mantinguin el seu lloc de treball en els cinc anys vinents, quasi el 50% necessitarà formació per millorar les seves competències.

Just abans de patir la pandèmia provocada per la COVID-19, el WEF anticipava un agreujament de les desigualtats laborals, ja que preveien que les persones que es veurien més afectades per les transformacions del mercat laboral, serien aquelles menys qualificades. Avui en dia, ja hem comprovat la vulnerabilitat d'alguns perfils professionals, que fa un parell d'anys no semblaven estar en risc.

Al llarg del s. XX es van patir diverses transformacions laborals, les crisis dels models taylorista, el fordista i el keynesià va fer evolucionés el concepte de treball. L'estabilitat que caracteritzava el model fordista, aparegut després de la Segona Guerra Mundial, garantia una seguretat en el treball. L'Estat proveïa de dispositius de protecció social i va donar lloc a la "ciutadania laboral" (Alonso, 2007, p.217-223).

Mentre va durar el model keynesià fordista la trajectòria professional, sobretot dels homes perquè moltes dones estaven excloses del mercat laboral, era lineal i les transicions laborals eren molt esporàdiques.

El desenvolupament d'un model laboral basat en la informació i el coneixement, ens va portar cap a un model capitalista que potenciava la flexiseguretat, amb menys regulació laboral i més precarietat. Com diu Santamaria (2016), les seves conseqüències van ser l'aparició de tres nous espais d'exclusió i vulnerabilitat social: la crisi de l'ocupació, l'erosió de la ciutadania laboral i la pèrdua de centralitat de l'ocupació.

L'aposta de l'Estat per la flexibilització aprovant les diferents reformes laborals, la primera d'elles l'any 1984, va acabar repercutint en les condicions de treball, generant més subocupació, sobrecàrrega de treball, inestabilitat i inseguretat en l'àmbit laboral i personal. La temporalitat i la precarietat van potenciar les transicions intralaborals i els períodes de desocupació i ocupació.

Sennet (1999) considerava que el treball contemporani tendia a ser de curt termini perquè observava la tendència creixent cap als contractes temporals i a temps parcial, que acabaven amb les carreres professionals que es desenvolupaven en una única empresa.

Tenir una ocupació, tal com diu Santamaría (2016), no només suposa tenir una font d'ingressos i una manera d'aconseguir protecció i garanties socials, sinó que també és “un mecanisme d'articulació de relacions socials” (p.36). Això fa que les persones desocupades tinguin més risc de patir exclusió social i més dificultats per construir un projecte de vida.

De fet, l'economista Schumacher (1980), també relacionava l'ocupació amb la socialització quan diferenciava tres dimensions en el concepte treball: la productiva, la d'autorealització i la de socialització.

Aquests canvis, per Sennet (2012), qüestionaven la pertinença de les categories col·lectives, potenciant l'individualisme (també en el marc empresarial) i valorant a les persones per allò que les diferencia de la resta. Aquest aïllament feia que el sindicalisme anés perdent protagonisme.

Amb l'arribada de la COVID-19, la digitalització i robotització del mercat laboral es va accelerar, i les mesures que es van aplicar per contenir la pandèmia, van repercutir en l'activitat econòmica de tot el món.

A l'Estat Espanyol, tot i les polítiques aplicades per atenuar l'impacte de les mesures restrictives, com són els Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO), hi ha hagut col·lectius i sectors que s'han vist especialment afectats, sobretot aquells relacionats amb el sector del turisme i les activitats econòmiques amb protagonisme de la interacció social (hostaleria, oci, activitats artístiques i culturals i comerç d'establiments físics).⁴

A principis d'aquest any eren quasi 420.000 treballadors els que estaven en un ERTO. En aquest context d'incertesa caldrà esperar per veure quants d'aquests finalment acaben esdevenint ERO.

Segons les dades facilitades per l'Enquesta de la Població Activa (EPA) del primer trimestre 2021, es van destruir 137.500 llocs de treball (una disminució del número d'ocupats del 0,71% respecte al trimestre anterior), i analitzant els últims 12 mesos són 474.500 persones les que han deixat d'estar ocupades (un -2,41%). També

⁴ Segons Brindusa, A. et al. (2020), el conjunt d'aquests sectors relacionats amb el turisme, al 2018 representaven el 19,6% del total de l'ocupació a Espanya.

s'evidencia que els col·lectius més perjudicats per la pandèmia són: els menors de 25 anys, les dones i els majors de 55 anys.⁵

La taxa d'atur s'ha reduït en el primer trimestre, situant-se al 15,98%, i són 65.800 persones menys les que busquen treball, la qual cosa no implica que hagin trobat feina. De totes maneres la xifra de 3.653.900 persones que estan a l'atur segueix sent molt alta.

Pel que fa a l'ocupació, veiem que la taxa d'ocupació ha baixat al 48,47% (34 centèsimes menys que al trimestre anterior). També s'observa que al sector públic s'ha creat ocupació (18.300 persones aquest primer trimestre i 149.000 en els últims 12 mesos) mentre que al sector privat n'ha disminuït (155.800 en el primer trimestre i 623.900 en els últims 12 mesos). Per tant, durant el primer trimestre de 2021 s'han destruït 137.000 llocs de treball, tots ells del sector privat.

També es veu com l'ocupació no està afectant a tots els sectors per igual, sent el sector serveis el més afectat (83.400 ocupats menys). Altres sectors que es veuen més afectats és el sector de la indústria i la construcció (51.000 i 16.000 ocupats menys respectivament).

Si ens fixem en les comunitats autònomes, on s'han reduït més els llocs de treball veiem que coincideixen amb el turisme, ja que en aquest any de pandèmia on s'han perdut més llocs de treball és a Canàries, concretament ha afectat 130.200 persones.

Una altra dada important a tenir en compte és el fet que, des de principis del 2021, varies han sigut les empreses que han iniciat tràmits d'ERO per fer una reducció de plantilla. Algunes d'aquestes empreses són del sector del comerç El Corte Inglés, H&M, Adolfo Domínguez), de la banca (CaixaBank, BBVA), grups hotelers (NH), agències de viatge i automobilístics (Nissan Renault, Ford).

Amb totes aquestes dades damunt la taula, és prioritari seguir prenent mesures per reparar les conseqüències generades per la COVID-19, entre les quals hi ha l'aplicació de noves polítiques actives d'ocupació (PAO) i l'impuls de les accions

⁵ Segons la nota de premsa de La Moncloa del 29 abril de 2021: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2021/290421-epa.aspx>

d'aquestes polítiques dissenyades i/o implementades per agents privats o de la societat civil, en especial les accions de recol·locació professional.

Segons García i Cortés (2020), la presència de l'orientació professional en aquestes polítiques és molt important i té el repte de millorar i aportar millores a les dinàmiques de les polítiques actives d'ocupació. La seva presència és molt necessària perquè, a part de tota la problemàtica ja existent al mercat laboral espanyol des de fa anys, ara també s'haurà de recol·locar a les persones afectades per aquesta crisi, cap a altres sectors o llocs de treball.

Davant el protagonisme que està agafant l'orientació professional, entitats internacionals i nacionals la veuen com un àmbit d'actuació que pot contribuir a la recuperació de la crisi actual i a la transformació que necessita el mercat laboral.

Analitzar quin paper tindrà l'orientació professional a partir d'ara, per fer front a la situació de pandèmia i donar resposta al nou escenari laboral en el qual predominaran les transicions laborals i les vides laborals discontinues, és l'àmbit de recerca que s'ha triat per aquest treball de final de màster.

Per fer-ho ens centrarem en les millores que s'aplicaran, concretament a les Polítiques Públiques Actives d'Ocupació i als processos de recol·locació, per aconseguir reactivar i transformar el mercat laboral.

Aquí també cal destacar que les accions d'orientació més innovadores se centraran en el reciclatge professional i l'orientació de col·lectius, que han estat acomiadats, cap a nous sectors d'activitat.

Atesa la situació de pandèmia, estem veient accions que combinen inversió en sectors i empreses en pro de la sostenibilitat social i mediambiental i la intervenció en orientació i formació professional.

A part de recuperar l'activitat productiva i millorar els principals indicadors laborals, també es vol invertir en sectors i empreses sostenibles en l'àmbit social i mediambiental. De fet, els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 2020 estan presents al Programa de Treball Decent de l'OIT i al Pla de Recuperació de la Unió Europea. El desafiament plantejat és aconseguir un desenvolupament

econòmic sostenible i inclusiu, que ofereixi un treball decent i de qualitat per a tothom.⁶

El tema és de màxima actualitat i interès per a moltes persones, mostra d'això és el fet que, des de les institucions europees (la Comissió Europea, l'OCDE, l'Organització Internacional del Treball i la UNESCO) ja han publicat, a través del CEDEFOP, diferents informes on el servei d'Orientació Professional es considera indispensable per respondre als desafiaments plantejats per la COVID-19.⁷ Alguns dels reptes que es plantegen és el d'establir serveis d'orientació professional en línia per aconseguir arribar al màxim de persones.

Les iniciatives impulsades des d'Europa, per reparar els danys generats per la pandèmia, com el projecte dels Fons de Recuperació *Next Generation*, impliquen prendre mesures per part del Govern Espanyol, fent participar a les comunitats autònomes i als diferents agents socials. Dins d'aquest pla de recuperació es vol incloure reformes per aconseguir un mercat laboral dinàmic, resiliència i inclusiu, i tot sembla indicar que part d'aquestes inversions es destinaran a la reformulació de noves polítiques actives d'ocupació.

Immersos en aquest context de canvis, l'objecte d'estudi plantejat en aquest treball, és la identificació de les noves polítiques actives d'ocupació i analitzar quins canvis suposaran, pel que fa a l'orientació professional. Així podrem conèixer l'ús que se'n farà i saber quins són els objectius proposats.

D'altra banda, també es vol veure quines accions i millores s'aplicaran, a Espanya i concretament a Catalunya, per poder recol·locar als col·lectius que han esdevingut més vulnerables durant de la pandèmia. La idea és fer-ho des del punt de vista tant de les administracions públiques, com de les empreses privades i els agents de la societat civil.

Finalment, basant-nos en les respostes que es recullin en aquest estudi, es valorarà si realment el nou rol que es vol donar a l'orientació professional pot contribuir en

⁶ Per ampliar la informació consultar: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

⁷ CEDEFOP (2020a): *Career Guidance Policy and Practice in the Pandemic* i CEDEFOP (2020b): *Capacitar a las personas para gestionar el cambio*

l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), plantejats l'any 2015 per l'Organització de Nacions Unides (ONU), els quals pretenen aconseguir un món més just de cara al 2030.

La situació que estem vivint, del tot inesperada, genera incertesa sobre el futur, però també obliga a actuar, seguint una nova estratègia que faciliti la reorientació de la carrera professional de les persones, perquè es puguin reubicar laboralment en nous llocs de treball que aniran apareixent. Per tant, el tema és totalment innovador perquè fins ara no s'havia viscut una situació semblant.

El fet que sigui tot tan recent, fa difícil trobar estudis sobre el nou rol de l'orientació o sobre com seran les noves PAO i, per aquest motiu, s'està realitzant un seguiment exhaustiu de les publicacions i informacions que van fent les administracions i les entitats vinculades.

El Ministeri de Treball i Economia⁸, el 28 d'abril a la Conferència Sectorial de l'Ocupació, va aprovar la distribució territorial dels 2.111 milions d'euros destinats a les noves polítiques actives d'ocupació. Tanmateix, pocs dies després en una entrevista, la ministra de treball (Yolanda Díaz) va informar que posposava la publicació al BOE la nova llei de polítiques actives pel 2022.⁹ Ara encara s'està definint l'estratègia d'aquestes polítiques.

També s'està a l'espera de la confirmació de quins projectes, dels presentats a Europa, podran beneficiar-se dels Fons Europeus destinats a reparar els danys patits per la COVID-19, i com reforçaran el paper de l'orientació.

En resum, aquesta absència de literatura i la rellevància del rol que pot tenir l'orientació professional en el moment actual, és la que m'ha creat la inquietud per treballar sobre aquest tema. Sobre el QUÈ, els experts estan d'acord en el paper clau que l'orientació professional pot tenir per recuperar l'activitat econòmica del país (CEDEFOP, 2019; Sanz, 2021), allò que falta saber és COM es portarà a terme.

⁸ Es pot consultar la nota de premsa a : <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/280421-sectorial-empelo.aspx>

⁹ Es pot consultar tota l'entrevista a: <https://www.lavanguardia.com/economia/20210502/7422615/yolanda-diaz-reformas-laborales-estaran-publicadas-boe-ano.html>

La urgència de donar resposta al COM, fa pensar que algunes respostes aniran sortint ben aviat i que es podran recollir en aquest treball. Si més no, veure quines iniciatives es comencen a dur a terme per fer front a aquesta situació i analitzar quina estratègia es voldrà seguir a partir d'ara.

Entenem que aquesta informació serà d'interès per tots els professionals i entitats vinculades a l'orientació professional. També pot ser d'utilitat per aquelles persones que vulguin dissenyar i posar en marxa projectes que integrin l'orientació professional i la recol·locació de persones al mercat laboral, per resoldre l'actual problemàtica econòmica i social.

És recent la iniciativa, per part del Ministeri d'Educació i Formació Professional (MEFP) de crear un portal web dedicat a l'orientació professional¹⁰, on es vol recollir i compartir entre els professionals informació rellevant sobre l'orientació com recursos i programes de les diferents comunitats autònomes. Segurament és un exemple que confirma la importància que va adquirint l'orientació professional i la introducció de les noves tecnologies en l'àmbit de l'orientació.

Un altre exemple de com la digitalització està entrant en el món de l'orientació professional, és la recent l'eina digital SEND@¹¹ que es vol introduir als Serveis Públics Ocupació. Es tracta d'una eina de suport a l'orientació professional que ha estat desenvolupada pel SEPE, amb la col·laboració de les diferents comunitats autònomes. Es basa en l'ús massiu de dades per ajudar a trobar una ocupació.

Federico Muñiz (Subdirector General d'Estadística i Informació del SEPE), al IV edició de JOBMadrid'20, va explicar que durant aquest primer trimestre del 2021 es farien proves pilot i accions formatives de SEND@, als professionals que ofereixen orientació en els serveis públics d'ocupació. La idea és que acabi sent una eina que estigui oberta a tothom de cara al 2022.

Pel que fa al tema de l'accessibilitat, resulta interessant l'estudi que l'OCDE¹² ha fet recentment relacionats amb l'orientació professional pels adults, en el món laboral,

¹⁰ Pàgina web: <https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/orientacion-profesional-espana.html>

¹¹ Per ampliar informació, es pot consultar la webinar que va fer el Sr. Federico Muñiz del SEPE a la IV edició JOBMadrid'20.

¹² OCDE (2021): *Career Guidance for Adults in a Changing World ok Work. Getting Skills Right.*

per analitzar la seva experiència amb l'orientació professional, en concret a sis països diferents (Nova Zelanda, EEUU, Xile, Alemanya, França i Itàlia).

Aquest informe evidencia la falta d'accés a l'orientació professional que tenen els adults, especialment els majors de 55 anys, les persones que viuen en zones rurals i aquelles que tenen un nivell educatiu baix. Així doncs l'edat, la ubicació geogràfica i el nivell d'estudis de les persones, poden influir en l'accessibilitat a l'orientació professional; ara caldrà veure si això s'ha tingut en compte en les noves PAO.

Un altre punt de millora que apareix a aquest informe és que l'orientació professional no sempre es percep com eficaç, ja que només un 22% dels adults la van valorar com a útil per aconseguir els resultats esperats pels usuaris.

Com ara s'estan plantejant temes com l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació i la millora de la seva qualitat, crec que plantejar aquest objecte d'estudi pot ser interessant. De tot canvi es pot aprendre, la realitat ha canviat i segurament la manera d'oferir l'orientació professional s'haurà d'adaptar per aconseguir millors resultats i poder arribar a més col·lectius.

L'ús correcte dels Fons *Next Generation* pot ser una bona oportunitat per invertir en la reactivació de l'economia i en la resolució de problemes, que fa anys que tenim, com l'alt atur juvenil, les desigualtats socials i la precarietat laboral.

Segons l'OCDE el 85% dels treballs de l'any 2030 no existeixen i tot sembla indicar que estaran relacionats amb el món de la tecnologia, la salut i el medi ambient, per tant les competències digitals seran molt importants. És evident que per adquirir-les s'haurà de passar per un procés de reciclatge, així que a partir d'ara, la capacitat d'aprendre a aprendre serà imprescindible.

En l'àmbit espanyol, des de diferents entitats públiques i privades, ja s'estan impulsant iniciatives que ofereixen formació gratuïta als ciutadans, amb l'objectiu ajudar-los a adquirir noves habilitats, entre elles de tipus tecnològic, per poder optar als nou llocs de treball. En algunes d'aquestes iniciatives també s'ofereix un acompanyament i un servei d'orientació en la recerca de feina.

Un exemple d'aquestes iniciatives és la de Telefònica Fundació¹³, que de manera gratuïta ofereix el servei d'un orientador professional virtual. En ella s'ofereix orientació laboral, informació sobre els llocs de treball i es dona a conèixer les habilitats digitals més demandades. També fa recomanacions de formació digital per formar-se en aquestes habilitats, a través de diferents plataformes.

Oferir una orientació laboral, incloent-hi les noves tecnologies, pot ser que sigui una nova manera d'oferir el servei d'orientació professional?

Essencialment allò que es vol estudiar és el rol de l'orientació professional per fer front a les necessitats peremptòries de reciclatge professional en el context actual de crisi, centrant-nos en el cas Catalunya. Analtzarem el rol de l'orientació en aquells processos que semblen ser més innovadors i amb un major impacte estructural: les noves aproximacions de les polítiques actives, les grans polítiques de recuperació socioeconòmica i els projectes que d'elles en depenen i la recol·locació pública, privada o civil associades a les accions de salvaguarda de l'ocupació i de l'ocupabilitat.

La metodologia de treball serà a través d'entrevistes semiestructurades amb persones que hagin participat en el disseny d'algun projecte de *Next Generation*, o bé que estiguin treballant en alguna entitat (pública, social o empresa privada) que realitzi programes que, a través de l'orientació professional, tinguin per objectiu la recol·locació professional.

L'anàlisi documental també serà una metodologia de treball que s'utilitzarà, ja que com s'ha comentat, encara hi ha molta informació que en principi s'ha d'anar concretant durant les setmanes vinents.

Finalment volem informar que en la redacció d'aquest document, com no sempre hi ha definicions neutres de gènere i per una qüestió d'economia del llenguatge, s'ha utilitzat el masculí per fer referència al col·lectiu masculí i femení.

¹³Es pot accedir a l'orientador virtual de Telefònica Fundació a través de: <https://www.fundaciontelefonica.com/noticias/novedades-orientador-virtual-chatbot-conecta-empleo/>

2. PREGUNTES DE RECERCA

A continuació, es concreten quines són les preguntes de recerca que s'han plantejat per aquest treball:

- Quin rol té l'orientació professional en l'actual context de pandèmia i en els futuribles escenaris postpandèmia a Catalunya?
- Quin rol té l'orientació professional, per aconseguir recol·locar a les persones més afectades per la pandèmia, en aquelles accions públiques que semblen més innovadores: en el marc de les polítiques actives, les polítiques de recuperació econòmica i la recol·locació privada?
- Quin rol té l'orientació professional per aconseguir recol·locar a les persones més afectades per la pandèmia en aquelles accions públiques que semblen més innovadores: en el marc dels ERTO i dels ERO. És a dir, quin rol tindran les accions de salvaguarda d'ocupació i ocupabilitat i els plans socials d'ocupació en el marc dels ERO?

3. MARC TEÒRIC: ANTECEDENTS I ESTAT ACTUAL DEL TEMA

3.1. Orientació professional

3.1.1. Concepte d'orientació professional

La creació del concepte d'orientació professional va ser a principis del segle XX i se li atribueix a Frank Parsons, però amb el pas del temps ha anat evolucionant, com ho ha anat fent les societats i economies on està immersa.

La idea parsoniana, basada en la teoria de trets i factors, que només té en compte les característiques dels joves i les qualificacions que es necessiten per cada professió, per trobar aquella més idònia per a cada persona, ja ha quedat obsoleta.

Inicialment l'orientació professional es va centrar molt en la transició dels joves al mercat laboral, deixant de banda les transicions que es donaven durant la vida laboral. Però en desaparèixer aquella estabilitat que donava

“la feina que era per tota la vida”, el concepte ha anat adaptant-se a la nova realitat.

Com deia Coromines (2006), calia modificar la perspectiva tradicional, ja que avui en dia, tant les habilitats i interessos dels individus com les ocupacions i exigències del mercat laboral canvien constantment. Per aquest motiu, amb el pas del temps, a l'orientació professional se li han anat assignant noves funcions.

A continuació entrarem a analitzar algunes de les definicions més representatives. Començarem per una definició, des del punt de vista europeu, fent referència a la que fa el CEDEFOP (2019):

“un conjunt de serveis que ajuden a persones de qualsevol edat a administrar les seves carreres i a prendre les decisions adequades a nivell educatiu, de formació professional i laboral. Ajuda a les persones a conèixer les seves ambicions, interessos, qualificacions, competències i talents - i a relacionar aquest coneixement sobre qui són amb com podran arribar a ser dins del mercat laboral”. (p.2)

En aquest document, el CEDEFOP defineix l'orientació professional com una eina clau per adequar la qualificació professional a les demandes laborals que estan canviant constantment. Algunes de les funcions assignades són: ajudar a les persones a treure el seu potencial i fer que les economies siguin més eficients i les societats més justes.

Des de principis del s. XXI l'orientació professional es veu com un procés que ha d'estar present al llarg de la vida. El motiu és que les persones patiran més transicions, no sempre previsibles, que les obligaran a canviar i adaptar-se a les noves realitats.

Aquest fet va generar que també es parlés de l'orientació per a la transició, definint-la com “un àmbit de la intervenció orientadora professional, que es desenvolupa tant en el col·lectiu de joves com dels adults, ja que té en compte el projecte de vida i els determinants personals i socials, per a la presa de decisions i culminar amb l'autorealització” (Martínez, 2008, p.255)

La tendència europea ha influït en com es veu l'orientació professional en el nostre país. De fet, l'actual definició que fa el Ministeri d'Educació i Formació Professional¹⁴ és la d'un:

“procés continu que permet a les persones, al llarg de la vida:

- determinar les seves capacitats, les seves competències i els seus interessos
- prendre decisions en matèria d'educació, formació i ocupació
- gestionar el recorregut de la seva vida personal pel que fa a l'educació i la formació, al treball i altres marcs en els quals és possible adquirir i utilitzar aquestes capacitats i competències”.

Una altra definició d'orientació professional, que va en la línia d'aconseguir inserir-se al mercat laboral i la millora de l'ocupabilitat, és la que fan Blancas i Jurado (2011). Aquests autors la defineixen com “un procés continu d'intervenció al llarg de la vida, on s'ofereix un servei de guia, assessorament, informació sobre recursos actuals en matèria formativa i sobre el mercat laboral” (p.286).

Actualment, l'orientació professional té assignada una funció social important i entre els objectius proposats hi ha, la inserció sociolaboral dels col·lectius que tenen dificultats per accedir a mercat laboral i millorar la seva ocupabilitat, ajudant-les a adquirir aquelles habilitats que li seran útils per la seva vida .

Des del punt de vista de Climent i Navarro (2018), l'orientació té una funció doble a l'hora de donar suport a qui busca feina:

“d'una banda, actua com un assessorament en línia que permet conèixer i fer accessibles els elements clau del mercat de treball pels que hauran de “transitar” aquestes persones; i per l'altre, intervé com “entrenament personal” en la millora de les competències per fer servir en el mercat laboral aconseguint un posicionament motivador i marcat per una actitud positiva i proactiva” (p.157).

De totes les definicions citades, podem concloure que l'orientació és un procés, que es dóna al llarg de la vida, que ens permet assolir un autoconeixement i adquirir uns coneixements i competències, que ens

¹⁴ Definició que apareix al nou portal d'Orientació Professional que ha creat aquest any 2021, <https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/inicio.html>

ajudaran a prendre decisions adequades per poder gestionar la nostra trajectòria personal i professional.

3.1.2. Orientació professional i mercats de treball en constant transició

En aquests moments de tanta incertesa, on sabem que hi ha llocs de treball que estan condemnats a desaparèixer, uns altres estan canviant i d'altres que encara no sabem exactament com seran, l'orientació professional assumeix una funció social.

Martínez Roca, Martínez i Pineda (2014), des d'una visió holística de l'orientació professional, proposaven que al s. XXI un dels pilars d'aquest tipus d'orientació hauria de ser la justícia social. Tot sembla indicar que les circumstàncies que estem vivint aquest últim any, ho estan fent més evident.

En un dels àmbits on l'orientació podria desenvolupar aquest rol de justícia social és en els processos de recol·locació que afecten treballadors que pateixen un acomiadament.

Malauradament a Espanya, només en els casos que es fan acomiadaments col·lectius, que afecten a més de 50 treballadors, hi ha l'obligació de presentar un Pla Social per minimitzar els danys que poden ocasionar als treballadors¹⁵. En aquests casos, les empreses de recol·locació s'han d'assegurar que en aquests plans hi hagi mesures d'intermediació, d'orientació professional, de formació professional i d'atenció personalitzada per la recerca activa d'ocupació.

Tal com especifica el Reial decret 1483/2012 del 29 d'octubre, el pla de recol·locació ha de permetre transicions ràpides i adequades entre ocupacions, per tal que els treballadors es mantinguin en el mercat de treball el màxim temps possible.

L'activitat de recol·locació, segons Sáez (2010), ofereix uns serveis de recolzament, informació i assessorament per poder fer la recerca d'una nova

¹⁵ Segons l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors RD 1483/2012, del 29 octubre. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

ocupació, amb l'objectiu que sigui el mateix treballador qui gestioni amb èxit aquest procés. Garantir que totes les persones acomiadades puguin rebre aquests serveis d'orientació professional seria just i implicaria una igualtat d'oportunitats per a tothom.

Segons l'informe McKinsey¹⁶, la pandèmia ha accelerat tendències com el treball remot, el comerç electrònic i l'automatització, i això incrementarà el volum de persones que necessitarà canviar d'ocupació (serà un de cada quatre treballadors).

Pel que fa a Espanya, l'informe calcula 5 milions de llocs de treball corren perill de ser desplaçats, la qual cosa farà que augmenti en un 7% les transicions d'ocupació que s'hauran de fer. Entre les professions que requeriran un major nombre de transicions apareixen la de cambrer de bar, dependents i treballadors d'oficines que fan suport administratiu.

També es preveu que no afecti a tothom per igual, ja que les persones amb menys d'un títol universitari, membres de grup ètnics i les dones, són els col·lectius que tenen més probabilitats d'haver de canviar d'ocupació.

Aquest informe confirma que les persones més vulnerables són les més afectades per aquesta situació, per tant si volem que les diferències socials no es facin més grans, cal posar en pràctica estratègies que incorporin l'orientació professional. Així es podrà ajudar a aquestes persones a fer un reciclatge professional.

Avui en dia, ningú nega que cal actualitzar les competències, tenint present aquelles que seran les més sol·licitades per accedir al mercat laboral del 2030 i desenvolupar les competències transversals (*soft skills*).¹⁷ També és important tenir en compte les característiques de cada entorn, per conèixer quins sectors són els que generaran més llocs de treball en cada territori.

Els autors citats anteriorment (Martínez et al.) confirmen la relació que hi ha entre les competències amb l'ocupabilitat i l'ocupació professional, ja que

¹⁶ L'informe s'anomena *The future of work after COVID-19*, analitza el mercat laboral dels 27 països membres de la UE més Regne Unit i Suïssa. Es va publicar el 8 de febrer 2021. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

¹⁷ A aquesta guia il·lustrada de la Fundació Adecco es detallen les 20 competències contra l'exclusió social. <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2020/04/guia-2020.pdf>

aquestes donen resposta a l'assoliment d'ocupacions satisfactòries, sostenibles i socialment justes.

Per poder gestionar millor els canvis que aniran sorgint, cal que l'orientació es doni al llarg de tota la vida laboral. Avui en dia, "triar una professió, per exemple, ja no és només una decisió que prenem quan som adolescents. Avui s'ha convertit en un dilema al que hem d'enfrontar-nos repetidament al llarg de la nostra vida professional" (Orteu, 2017, p.41) .

Rebre un acompanyament en aquestes transicions laborals, sobretot en els períodes d'atur, és molt important per seguir un projecte professional que tingui un objectiu laboral i que permeti millorar la pròpia ocupabilitat. A més, aprofitar l'estada a l'atur per adquirir les competències necessàries per respondre a les noves demandes del mercat laboral, facilitarà la seva reinserció.

Així doncs, caldrà donar resposta a la demanda que sorgeix, especialment la d'aquells col·lectius més afectats per aquesta crisi que ja pateixen l'obsolescència dels seus coneixements.

Tal com diu Sanz (2021), en aquesta societat on l'única certesa és el canvi permanent, "l'orientació professional és un dels grans reptes pendents que té el nostre país".

Per millorar l'acció orientadora que es plantegi a partir d'ara, és important que no només tingui present la realitat actual, sinó que també ha de mirar més enllà i conèixer el futur mercat laboral. Segons Pelfort i Rodríguez (2016):

"les accions orientadores s'han de preveure com a mínim amb quinze anys d'antelació. La previsió haurà de comptar amb els canvis en les tendències polítiques, socials, familiars i econòmiques. Tota orientació que no prevegi aquests canvis serà poc eficaç. Els centres de recursos, els programes d'orientació i les polítiques d'inserció han de caminar al mateix ritme que els canvis tecnològics i de la societat del coneixement" (p.22).

3.1.3. Transicions en societats amb riscs

El mercat laboral ha anat patint canvis importants i, en el cas d'Espanya, moltes de les transformacions patides durant els anys 80 i 90, van ser conseqüència de la intervenció de l'Estat, a través de les diferents reformes laborals que va aprovar. La majoria d'aquestes reformes van tirar endavant sense aconseguir el consens dels agents socials.

La primera reforma laboral que es va aprovar a Espanya va ser l'any 1984 (Llei 32/1984¹⁸) i l'objectiu que es perseguia era crear ocupació, sobretot pels joves. Amb aquesta reforma es van eliminar les restriccions que hi havia en aquell moment sobre l'ús del treball temporal i van crear-se noves modalitats de contractació temporal. Concretament es tractava "d'eliminar rigideses en la regulació de contractació per facilitar l'accés dels aturats a nous llocs de treball, propiciant al mateix temps l'ús de mesures per al foment de l'ocupació de col·lectius específics que es troben en dificultats particulars per a accedir als llocs de treball" (Palacio, 1991, p.316).

L'any 1994, davant la greu situació econòmica que afectava el país i amb una alta taxa d'atur es va aprovar una nova reforma laboral, que va ser de les més importants que s'han portat a terme, la Llei 10/1994¹⁹. Entre les novetats més destacades hi havia noves mesures que van afavorir una flexibilització de la normativa de contractació i la negociació col·lectiva. Per primera vegada es regulava les empreses de treball temporal (ETT) i se'ls permetia que executessin legalment la seva activitat. També es van admetre en l'ordenament de l'ocupació les agències de col·locació privades.

Aquesta manca de rigidesa, en les estratègies empresarials facilitaven que les empreses poguessin ajustar la seva producció a la demanda del moment. També s'introduïa la flexibilitat en l'àmbit dels recursos humans i així podien utilitzar la contractació temporal, a temps parcial i la subcontractació interna o externa.

¹⁸ <https://www.boe.es/boe/dias/1984/08/04/pdfs/A22731-22736.pdf>

¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-12554-consolidado.pdf>

Gràcies a aquesta flexibilitat productiva, tal com diu Banyuls (2005), les empreses busquen, en un nou context de demanda i competència, garantir la rendibilitat del capital “pressionant sobre el marc regulador per a adoptar la gestió de mà d’obra a una demanda inestable i per a descarregar el cost de la incertesa sobre els treballadors en forma de precarietat laboral” (p.136).

En aquest context del mercat laboral, la protecció dels treballadors només es pot garantir on sigui possible organitzar sindicats forts “la qual cosa es troba fora de les possibilitats reals de molts sectors de petites empreses” (Recio,1996, p.121).

Amb les dues reformes posteriors, la del 1997 (Llei 63/1997²⁰) i la del 2001 (Llei 12/2001²¹), l’Estat va voler fomentar la contractació indefinida i limitar la contractació temporal. A més es van incloure algunes bonificacions que pretenien estimular la contractació de dones i majors de 55 anys.

Davant una crisi, com la del 2008 o la generada per la COVID-19, s’ha demostrat que l’ocupació temporal és la primera que es veu afectada, ja que aquelles persones que tenien treballs temporals són les que han patit més els acomiadaments. Per tant es confirma que la temporalitat és senyal de precarietat.

La reforma que va aconseguir més acord amb els agents socials va ser la del 2006 (Llei 43/2006²²), en la qual es va potenciar l’eficàcia de les polítiques actives d’ocupació (PAO) i la capacitat d’actuació del sistema nacional d’ocupació.

En un context d’una crisi financera mundial, es va aprovar una nova reforma l’any 2010 (RD Llei 35/2010²³) que a part de fomentar l’ocupació, es van aplicar mesures noves relacionades amb la intermediació laboral, bàsicament a través de les agències de col·locació.

²⁰ <https://www.boe.es/boe/dias/1997/12/30/pdfs/A38245-38251.pdf>

²¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24890-24902.pdf>

²² <https://www.boe.es/boe/dias/2006/06/14/pdfs/A22670-22682.pdf>

²³ <https://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>

L'última reforma laboral de l'any 2012 (RD Llei 3/2012²⁴), no va tenir un clar consens polític, sindical ni social perquè, entre altres temes, introduïa una nova modalitat de contracte indefinit que facilitava l'acomiadament del treballador durant els dotze primers mesos, fent-lo més econòmic, i es permetia els acomiadaments col·lectius en les administracions i empreses públiques. Aquesta reforma va eliminar l'autorització laboral d'acomiadament col·lectiu, fent que els ERO només necessitessin tenir una autorització judicial.

Posteriorment hi ha hagut diferents mesures complementàries i, segons l'entrevista que li van fer a la ministra de treball a la qual s'ha fet referència anteriorment, abans de finalitzar aquest any es vol publicar noves reformes laborals al BOE.

Avui en dia, ningú nega que s'ha d'aprendre a conviure amb aquesta societat VUCA (volàtil, incert, complex i ambigu), on el canvi és constant i ràpid, i les transicions cada vegada seran més habituals. Bisquerra (1992) es referia a les transicions, com un procés de canvi que es donen en la vida de la persona i que la condueixen cap a una situació nova o diferent.

Aquesta incertesa que canvia el concepte que es tenia del treball, el mercat laboral i les professions, recorda a les societats de riscos de les que parlaven Beck (1998) i Bauman (2003).

La societat de risc de Beck (1998), presenta similituds amb la societat actual, perquè és vigent la idea que per culpa del desenvolupament científic i tecnològic han aparegut uns riscos polítics, ecològics i individuals produïts per decisions socials. Davant aquesta situació de risc, avui en dia part de la ciutadania segueix mostrant una preocupació i desconfiança per les institucions.

Respecte a Bauman, l'any 2003, deia que la societat està en canvi constant com una societat líquida i les seves estructures socials ja no són permanents. Aquesta incertesa de no saber què passarà demà present també avui en dia, li genera al ser humà una angoixa existencial. Segons Bauman un dels

²⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

àmbits més afectats per la “modernitat líquida” és el laboral, certament es pot aplicar a la situació actual.

La idea de tenir una feina estable per tota la vida, ha desaparegut, ara el ser humà s’ha d’acostumar a tenir una mobilitat horitzontal, ha d’estar en constant aprenentatge per poder-se adaptar als canvis que aniran arribant, i ha de ser capaç d’anar prenent les seves decisions. Aquest virus ens ha demostrat que no hi ha res permanent i que tot pot canviar en qualsevol moment.

De fet les transformacions laborals acaben repercutint en les trajectòries personals i professionals de les persones, la manca d’estabilitat laboral obliga a recórrer més itineraris laborals i passar per diversos processos de recol·locació.

En aquesta societat VUCA, on s’ha d’aprendre i desaprendre, és “imprescindible la intervenció orientadora que afavoreixi l’aclariment de possibilitats personals amb sentit, perquè tot ser humà arribi a ser el que és, sense quedar-se atrapat en patrons cognitius procedimentals i actitudinals del passat” (Echeverría i Martínez Clares, 2018, p.1).

3.2. Polítiques públiques d’ocupació, polítiques actives, recol·locació professional i orientació professional

3.2.1. Les polítiques públiques d’ocupació

A través de les polítiques d’ocupació l’Estat pot intervenir i regular la situació del mercat de treball que es dona en un context determinat. Podem diferenciar-ne dos tipus: les passives i les actives (Banyuls et al., 2005).

A principis del s. XX, quan van sorgir les polítiques d’ocupació, bàsicament eren de tipus passiu, ja que tenien per objectiu compensar els desequilibris del mercat laboral i garantir unes prestacions econòmiques per a les persones que es trobaven en situació d’atur. És a dir, estaven enfocades a assegurar un cert nivell de renda als aturats.

Les polítiques actives es van aplicar més endavant i són aquelles que busquen millorar la inserció laboral dels treballadors i la seva qualificació professional. Sobre aquestes entrarem en detall més endavant.

Aquest tipus de mesures destinades a les persones desocupades o a millorar la seva situació en el mercat laboral, són una despesa pública que normalment assumeixen els ministeris de Treball.

Banyuls et al. (2005) proposen el concepte de “política econòmica d’ocupació” per referir-se a la necessitat d’orientar i coordinar cap als objectius públics, de tipus laboral, totes aquelles polítiques que a través de decisions i actuacions poden incidir-hi de manera estratègica.

Bàsicament els objectius de la política econòmica per a l’ocupació són dos. El primer, de dimensió quantitativa, és augmentar els nivells d’ocupació i reduir l’atur. La seva finalitat és crear condicions de benestar personal i millorar la integració social de les persones, ja que l’ocupació també facilita l’accés a una determinada posició en la societat i establir xarxes de relació social.

L’altre objectiu és la millora de la qualitat de l’ocupació. Aquesta dimensió de tipus qualitatiu busca facilitar l’estabilitat i reduir la precarietat laboral.

Des d’una perspectiva macroeconòmica, segons Banyuls et al. (2005), destaca dues grans opcions d’intervenció. D’una banda utilitzar les polítiques keynesianes d’expansió de la demanda agregada, és a dir, quan el sector privat no és capaç d’assegurar la plena ocupació ha de ser l’Estat qui ha d’intervenir per reactivar-la.

D’altra banda, també es pot optar per les polítiques d’estabilitat macroeconòmica, en aquests casos l’Estat ha de fomentar i garantir un entorn d’estabilitat que pugui afavorir el creixement econòmic.

Normalment l’orientació s’ha anat desvinculant de les grans polítiques socioeconòmiques i s’ha acabat situant exclusivament dins de les polítiques actives d’ocupació.

Actualment, davant els projectes presentats pel *Next Generation*, el Pla de Recuperació d’Espanya i el Pla de Recuperació Econòmica de Catalunya,

d'una manera més o menys directa, s'observa un canvi rellevant pel que fa a l'orientació professional, ja que es veu com una estratègia bàsica per afrontar la crisi i definir el futur postpandèmia.

Centrant-nos en la situació Espanya, cal dir que bona part de les polítiques implementades pel Govern per combatre els efectes de la crisi, com els ERTO, la prestació extraordinària per autònoms i els crèdits ICO, han intentat mantenir viu el teixit productiu i els llocs de treball.

Arellano et al. (2019) consideren que davant aquest context d'incertesa provocat per la transformació tecnològica, és necessari establir:

“polítiques centrades en aquells col·lectius específics que puguin ser especialment vulnerables durant la transició, per evitar que la transformació tecnològica sigui vista com un joc de suma zero amb perdedors i guanyadors, en lloc d'una oportunitat de millora del benestar de tots els integrants de la societat sense excepció”. (p.91)

3.2.2. Les polítiques actives d'ocupació

A Espanya la implantació de les primeres polítiques actives d'ocupació (PAO) va ser a la dècada de 1980, era un moment en què es responsabilitzava a la persona que es trobava en situació d'atur de la seva situació. Bàsicament s'utilitzava com a arguments la seva manca de formació i la seva actitud, deixant de banda altres factors com el context cultural o els problemes socials.

Per aquest motiu les primeres PAO se centraven a oferir cursos de formació ocupacional i tècniques de recerca de feina, tenint com a únic objectiu la inserció laboral. Va ser llavors quan es va introduir el concepte d'un itinerari personalitzat, per referir-se al camí que es dissenyava perquè la persona el seguís i així pogués sortir de la situació de desocupació en què es trobava.

No va ser fins als anys noranta que es van començar a considerar altres causes de la desocupació, com la necessitat de desenvolupar certes habilitats i actituds. S'iniciava llavors la vinculació de les polítiques d'ocupació amb les polítiques socials i van aparèixer serveis i programes que havien d'aconseguir millorar la seva eficàcia i eficiència.

A poc a poc s'ha anat cap a un model més descentralitzat, fent que en els serveis i programes participessin tant les administracions públiques com els diferents agents socioeconòmics que hi havia arreu del territori. Així és com cada comunitat autònoma pot planificar les seves polítiques, tenint en compte el seu context socioeconòmic.

A finals dels noranta, la Unió Europea va començar a preocupar-se per les polítiques socials espanyoles. En aquell moment el marge que tenien els països en les polítiques nacionals i de protecció social, es va limitar i van guanyar protagonisme les directrius provinents de les institucions europees. Des de l'any 1997, les dues prioritats que marquen l'estratègia europea d'ocupació són l'activació i l'ocupabilitat, per combatre la desocupació, i la flexiseguretat per fer front a la precarietat laboral.

A partir de l'any 2000 en aquest tipus de polítiques es van introduir canvis de metodologia i van començar a utilitzar, a part dels itineraris personalitzats, les actuacions d'intermediació i de prospectiva laboral, valorant també la qualitat de la inserció. L'objectiu de les polítiques actives va passar a ser "doble: fomentar la inserció laboral i l'ocupabilitat" (Pelfort i Rodríguez, 2016, p.24)

Les polítiques actives, segons "El llibre blanc del futur dels treballs"²⁵, treballen quatre àmbits: la formació (professional i ocupacional) i l'acreditació de competències professionals, l'acompanyament de les persones aturades en recerca activa de feina, l'adquisició d'experiència professional lligada al foment de l'ocupació i les polítiques de desenvolupament local per estimular la demanda.

Després de parlar sobre l'evolució d'aquest tipus de polítiques, a continuació ens centrarem en el seu concepte fixant-nos en algunes definicions que se n'han fet.

Segons Rossetti (2007) les polítiques actives d'ocupació són uns instruments fonamentals per la lluita contra l'exclusió social, ja que les veu com

²⁵ Publicat per l'Ajuntament de Barcelona i Barcelona Activa. Es pot consultar a: https://dixit.gencat.cat/es/detalls/Article/lilibre_blanc_futur_treball

intervencions directes que busquen incrementar la població ocupada i capacitar a les persones perquè puguin trobar una ocupació.

Si consultem el Reial decret legislatiu 3/2015 de la Llei d'ocupació²⁶, del 23 d'octubre, al seu article 36 defineix les polítiques actives d'ocupació com:

“el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral adreçades a millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, per compte d'altri o propi, de les persones desocupades, al manteniment de l'ocupació i a la promoció professional de les persones ocupades i al foment de l'esperit empresarial i de l'economia social”.

Segons aquesta Llei d'Ocupació, entre els principis generals de les PAO apareixen, el tractament individualitzat, donar resposta a les necessitats que tenen les empreses (en aspectes de capital humà, ocupació i formació), la igualtat d'oportunitats i no-discriminació en l'accés a l'ocupació i l'adequació a les característiques pròpies de cada territori (locals i sectorials).

L'Organització per la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic, considera que les polítiques actives del mercat de treball “contribueixen a garantir que els aturats tornin al mercat de treball com més aviat millor i en el lloc de treball més idoni possible, oferint-los el suport que necessiten per reincorporar-se amb èxit al mercat de treball” (OCDE, 2017, p.1)

La importància d'aquestes polítiques es basa en el fet que, tal com diu Saéz (2014), ajuden a millorar l'ocupabilitat de les persones perquè ajuden a adquirir i/o desenvolupar més les capacitats/competències personals i laborals que seran necessàries per aconseguir o mantenir un lloc de treball.

Bàsicament són tres els seus àmbits d'actuació que estan interconnectats entre si: la formació, les polítiques d'intermediació en el mercat laboral i la inserció laboral. En tots ells està present, de forma transversal, l'orientació laboral.

Com diu Rosetti (2007) aquest tipus de polítiques també “poden tenir un caràcter anticipant i combatiu dels canvis tecnològics i econòmics que afecten el mercat laboral, tenen com a objectiu aturar la destrucció de llocs

²⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11431.pdf>

de treball, fomentar-ne nous i lluitar contra la desocupació” (p.67). Aquesta idea és important tenir-la en compte, ja que és aplicable a la situació actual.

De fet, l'OCDE (2017) explicava que les PAO, gràcies a la millora i reciclatge de les competències de les persones, poden ajudar a redirigir-les cap a sectors on hi hagi una manca de mà d'obra qualificada.

El Consell Econòmic i Social (CES), a la seva memòria 2019²⁷, insistia en “la necessitat d'un sistema d'avaluació planificat, sistemàtic i continuat de les actuacions desenvolupades en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació per tal de determinar el seu impacte en la inserció laboral i la millora de l'ocupabilitat”, destacant la importància de tenir una base de dades completa de tot el territori.

En aquesta memòria 2019, també hi apareix una certa crítica al fet que durant la situació d'excepcionalitat causada per la COVID-19, es van prioritzar els esforços en protegir les rendes i la flexibilitat laboral, deixant en segon pla les polítiques actives d'ocupació.

Tenint en compte que Espanya, l'any 2020 es va tancar amb 3.719.800²⁸ persones aturades, el que suposa una taxa d'atur del 16,13%, sense incloure les 755.613 persones, que a 31 de desembre, estaven en situació d'ERTO, fa pensar en la urgència d'aplicar una nova estratègia en aquest tipus de polítiques. És prioritari orientar a les persones, sobretot les més afectades per la pandèmia, cap a sectors on es preveu que hi hagi un increment d'ofertes de llocs de treball.

Tot sembla indicar que alguns dels nous llocs de treball que es crearan el 2025 estaran relacionats amb el Big Data, la intel·ligència artificial, el comerç electrònic..., per tant les persones han d'iniciar, ja ara, un projecte professional que els permeti adquirir les noves competències, que se'ls demanarà per poder-los ocupar.

²⁷ Es pot consultar la Memòria 2019 completa a: http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria-CES-2019_resumen.pdf/5929159f-5a09-60c2-c97d-0b6c2116a3ea

²⁸ Dades del 4T Trimestre. Font: Institut Nacional d'Estadística (INE)

Així doncs, aquest tipus de polítiques tenen dues funcions, imprescindibles actualment: han de contribuir a eliminar els desajustos entre oferta i demanda, i millorar l'ocupabilitat d'aquells col·lectius que tenen dificultats per recol·locar-se en el mercat laboral.

La xarxa dels Serveis Públics d'Ocupació de les comunitats autònomes és l'encarregada de gestionar les polítiques actives d'ocupació, i es responsabilitza d'aplicar la Cartera Comú de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació²⁹, que recull els serveis que s'han de garantir en tot el territori nacional, per part dels serveis públics. Els protocols establerts inclouen el servei d'orientació professional, el servei de col·locació i d'assessorament a empreses, el servei de formació i qualificació per a l'ocupació, i el servei d'assessorament per l'autoocupació i empenedoria.

Segons el Reial decret 1032/2017³⁰, s'especifica que en l'elaboració de l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació (EEAO) han de participar interlocutors socials. Quan parla del procés d'elaboració de les EEAO diu que:

“s'elaborarà en col·laboració amb les comunitats autònomes i amb la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, s'informarà per la Conferència Sectorial de l'Ocupació i Assumptes Laborals, i se sotmetrà a consulta i informe de Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació” (p.1).

Tot i que Espanya és un dels països amb una taxa d'atur més alta, duplica la de la Unió Europea, la inversió en polítiques actives d'ocupació són baixes comparades amb la resta d'Europa. A més a més, des de l'any 2010 l'evolució dels pressupostos destinats a les polítiques actives es van anar reduint, passant dels quasi 31 milions d'euros del 2010 als 17,7 milions dels 2020. Aquest 2021 s'ha incrementat la inversió en les PAO un 29,5% respecte a l'any anterior, situant-se en 25 milions³¹.

²⁹ Al RD 7/2015, de 16 de gener, s'aprova la Cartera Comú de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació.

³⁰ <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>

³¹ Font: Diari el País. <https://elpais.com/economia/2020-10-28/la-partida-para-politicas-activas-de-empleo-crece-un-295.html>

Segons la nota de polítiques que va fer l'OIT (2020)³², referint-se a les fases de reactivació i de recuperació de les PAO, s'especificava que calien mesures concretes orientades als sectors i grups més afectats (dones i joves), i en particular a aquelles persones que estan ocupades en l'economia informal. També proposa identificar quins seran els nous sectors que generaran més llocs de treball, per tal que aquests col·lectius se'n puguin beneficiar.

En conclusió tal com apunta l'OIT, actualment les polítiques actives d'ocupació també han de mirar cap al futur immediat. Han d'ajudar a millorar l'ocupabilitat de les persones, sobretot la d'aquelles que s'han vist més afectades pels canvis que ha patit el mercat laboral, per reduir els desajustos entre oferta i demanda que hi haurà en els anys vinents i així puguin aconseguir una ocupació sense patir precarietat laboral.

El reciclatge professional és una necessitat cada vegada més urgent, i les noves polítiques actives han de tenir una estratègia proactiva i d'anticipació per treballar en aquesta línia.

Segons l'informe 2019³³ que va fer l'Autoritat Independent de Responsabilitat Fiscal (AIReF) - encarregada de vetllar per la sostenibilitat de les finances públiques per assegurar el creixement econòmic i el benestar social- sobre les Polítiques Actives d'Ocupació, es posa de manifest que cal millorar-ne el disseny per aconseguir que siguin més eficients i eficaces.

Entre els aspectes de millora hi ha reduir la despesa destinada als incentius a la contractació, que suposen un 40% del total destinat a les PAO, i incrementar altres partides com la part destinada a l'orientació, a la qual només es destina el 15%, o la formació, que representa el 20%.

Entrant en el marc institucional de decisió i implementació de les polítiques actives, veiem que l'actual Reial decret legislatiu 3/2015, al que s'ha fet referència anteriorment, estableix tres instruments per coordinar el Sistema

³² Nota que fa referència a les polítiques nacionals d'ocupació per a una recuperació inclusiva i intensiva en ocupació de la crisi de la COVID-19.

³³ Informe sobre l'eficiència de les polítiques actives. https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf

Nacional d'Ocupació: l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació (EEAO), el Pla Anual de Política d'Ocupació (PAPI) i el Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació.

L'EEAO és la que marca les prioritats que tindran les polítiques actives, durant el període indicat. L'última que s'ha publicat³⁴ era pel període 2017-2020, però que encara està vigent, ja que no s'ha publicat la següent. Els sis eixos sobre els quals giraven aquesta EEAO eren: l'orientació, la formació, les oportunitats d'ocupació, la igualtat d'oportunitats, l'emprenedoria i la millora del marc institucional.

Cada any es fa una avaluació i el Govern presenta una memòria on apareixen els resultats que s'han obtingut. Així es vol donar transparència i garantir l'eficàcia i eficiència de les PAO.

Cada comunitat autònoma proposa els serveis (accions) i els programes (mesures) de les polítiques actives d'ocupació, i aquests queden recollits en el Pla Anual de Política d'Ocupació (PAPI).

A l'últim Pla Anual de Política d'Ocupació, es van dur a terme un total de 696 serveis i programes diferents, tots ells seguint els sis criteris que la Conferència Sectorial d'Ocupació va incloure a l'EEAO. Concretament a Catalunya, dels 71 serveis i programes que es van dur a terme, 33 eren específics per la nostra comunitat autònoma i la resta eren comuns a l'Estat Espanyol.

Actualment s'està a l'espera que s'aprovi la propera Estratègia Espanyola d'Activació de l'Ocupació pel període 2021-2024. El que ja s'ha aprovat és la distribució dels 2.111 milions d'euros que es destinaran a les noves PAO³⁵. Segons la nota de premsa que va fer el Govern d'Espanya, aquest pressupost es repartirà entre quatre eixos: serveis i programes de Polítiques Actives i Formació (1.175 milions d'euros), gestió d'oportunitats d'ocupació

³⁴ Reial Decret 1032/2017, del 15 de desembre, en el que s'aprova la Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2017-2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>

³⁵ Per ampliar la informació sobre el pressupost destinat a les noves PAO, consultar: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/280421-sectorial-empleo.aspx>

(600 milions), gestió d'iniciatives del sistema de Formació Professional per l'ocupació (265 milions) i la modernització dels serveis públics d'ocupació (70 milions).

Ja s'ha definit un esborrany, en el qual han participat les comunitats autònomes i els agents socials, on s'indica que el nucli d'aquestes polítiques seran els joves, les dones i oferir formació als treballadors que es troben en situació d'ERTO. A part també es tindrà com a objectiu la modernització i digitalització del SEPE, introduint el Big Data i la intel·ligència artificial (IA)³⁶.

L'eina SEND@, citada anteriorment, és un exemple d'aquesta introducció de l'estadística i la IA per modernitzar el SEPE i els Serveis d'Ocupació, gràcies a ella es podrà personalitzar els casos i recórrer tota la vida laboral.

Un altre tema important que s'inclourà en les noves PAO és el seguiment i l'avaluació de la seva eficàcia, mesurant-la a partir d'una sèrie d'indicadors (que avui encara es desconeixen). De moment s'ha dit que els instruments que s'utilitzaran per avaluar l'assoliment dels objectius es fixaran al Pla Anual de Política d'Ocupació 2021 .

És interessant introduir canvis i eren necessaris fer-ho perquè el disseny d'aquestes polítiques actives ja havia quedat desfasat.

Finalment, el tercer instrument que s'utilitza per coordinar el Sistema Nacional d'Ocupació, és el Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació. En el cas de Catalunya està format pel Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) i el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). En concret es tracta d'una estructura informàtica integrada on es recull tota la informació relativa a les accions que realitzen els Serveis Públics d'Ocupació, relacionada amb la intermediació laboral, la gestió de les polítiques actives d'ocupació o la protecció de la desocupació.

Tota aquesta informació recollida, no només facilita dur a terme una intermediació laboral de forma coordinada i portar un registre de les persones demandants d'ocupació, sinó que també serveix per poder fer un seguiment,

³⁶ Segons nota de premsa del 16 d'abril del 2021. Es pot consultar a : <https://premsa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3977?s=09>

avaluació i control de l'ús que es fan dels Pressupostos Generals de l'Estat i de la Unió Europea.

El Govern Espanyol afegirà al pressupost de les Polítiques Actives d'Ocupació³⁷, 688 milions d'euros provinents del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. Els recursos que es destinaran a les PAO aquest 2021, suposarà un increment del 35,7% respecte a l'any anterior.

Aquest increment és degut al paper clau que tenen les PAO en aquests moments, on la Quarta Revolució Industrial i la pandèmia estan obligant a millorar l'ocupabilitat de les persones, a través d'un procés de *reskilling* o *upskilling*, especialment en aquelles més afectades per la pandèmia.

3.2.3. Recol·locació professional

Tot i les mesures aplicades per reduir els danys d'aquesta pandèmia en el mercat laboral, és cert que no s'ha pogut evitar la destrucció de llocs de treball. Alguns sectors ja estan molt afectats per aquestes mesures que es van allargant en el temps i no es pot descartar que hagin d'acabar fent reduccions de plantilla o tancar directament l'empresa. Està per veure si canviarà el rol que se li assignarà a l'orientació professional en les accions de recol·locació al món laboral.

No s'ha d'oblidar que hi ha grans empreses relacionades amb el turisme (hotels, restaurants, centres comercials...) de les quals en depenen molts treballadors i, si la situació no millora en els mesos vinents, pot suposar una reducció considerable de llocs de treball.

Segons les dades facilitades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), durant els sis primers mesos de pandèmia, van haver de tancar més de 207.000 empreses a causa de la crisi de la COVID-19, de les quals 222 empreses tenien més de 100 treballadors.³⁸

³⁷ Font: Ministeri de Treball i Economia Social
<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3973>

³⁸ Font: Diari Cinco Días (3 febrer del 2021). Es pot consultar a:
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/03/economia/1612367119_734627.html

Quan es donen situacions d'aquest tipus, té molta importància que amb el tancament de l'empresa, o la reducció de plantilla, s'acompanyi d'un Pla d'acompanyament Social (PS). Aquest pla, només obligatori en el cas d'acomiadaments de més de 50 persones, ha de recollir un conjunt de mesures per poder recol·locar als treballadors afectats.

Per concretar millor el concepte de recol·locació, utilitzarem la definició del CTEESC (2008) que la descriu com:

“el servei que, en els casos d'acomiadaments justificats per raons econòmiques, una empresa presta a un o més d'un treballador o treballadora, bé per mitjans propis, bé a través de consultors externs, i a través del qual s'ofereix l'assessorament, la formació i els mitjans necessaris per aconseguir una transició en la seva carrera professional i trobar una feina adequada al seu perfil en una altra empresa en el menor temps possible, reduint així els perjudicis econòmics i psicològics que genera tota situació d'acomiadament” (p.3).

Així doncs, l'objectiu principal de la recol·locació laboral, també coneguda com a *outplacement*, és ajudar a les persones acomiadades a trobar una nova ocupació. Per dur-lo a terme se segueix un procés, que pot ser individual o col·lectiu, que té similituds amb un itinerari personalitzat d'inserció (IPI), ja que comparteixen un mateix eix conductor: l'orientació.

A l'*outplacement* també s'utilitzen entrevistes per fer l'acompanyament, s'elabora un perfil professional, es pot utilitzar el balanç professional, es fa el disseny d'un pla d'acció, però malauradament no sempre s'acaba fent una avaluació. Per tant, actualment, és difícil tenir dades objectives que ens demostrin l'èxit d'aquest tipus de processos.

Segons l'article de Buxó (2013)³⁹, quan es vol reflexionar sobre com ha de ser un servei de recol·locació, en primer lloc s'hauria de parlar d'orientació, tant en l'àmbit personal com professional. També considera que oferir un procés de recol·locació de l'empresa, independentment de si és una obligació legal o no, suposa una responsabilitat social sobretot en moments de manca de treball.

³⁹ Enllaç per accedir a l'article: http://www.cecot.org/Home/Comunicacio/Cecot-opina/Articles/detallArticles/nKLM0gN92AQ9IUgVp_UWMDKuHHGrFFvviDdO80DLrB3LXDgunXtfdwwF7Yj_CxxJ6TYDji279aw

Davant la incertesa de què passarà després de la pandèmia, i amb els pronòstics que apunten que hi haurà empreses i llocs de treball que no es podran salvar, prioritzar la recol·locació professional és imprescindible.

Si s'aconsegueix fer una recol·locació ràpida i eficient, de totes aquelles persones que seran acomiadades, s'aconseguirà que el temps que estiguin a l'atur sigui el més curt possible, amb tots els beneficis que això suposarà, tant per les persones afectades com per la societat en general.

3.3. Polítiques públiques d'ocupació, polítiques actives, recol·locació professional i orientació professional en temps de pandèmia: accions institucionals i civils/privades més significatives a Catalunya

3.3.1. Polítiques i mandats públics internacionals, estatals i autonòmics de referència

A Catalunya, tal com diu a l'Observatori de Treball⁴⁰, basant-se en les estimacions de l'Enquesta de Població Activa del primer trimestre 2021 hi havia 3.373.900 persones ocupades i 499.700 que estaven aturades buscant feina de manera activa. La taxa d'atur a Catalunya era del 12,9% mentre que al conjunt d'Espanya era del 16%.

Actualment a Catalunya, després d'un estancament durant el primer trimestre del 2021, al mes d'abril es va començar a veure una lleugera millora. Segons les dades facilitades per l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT)⁴¹, l'atur a Catalunya durant el mes d'abril es va reduir en 8.715 persones, un -1,72% respecte al mes de març, situant el total de persones aturades en 497.185. Tot i aquesta millora, si es comparen les dades amb les del mes d'abril de 2020, suposa un increment de l'atur de 29.375 persones (un 6,28%).

⁴⁰ Publicació de l'Observatori de treball (29 abril 2021) : https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/epa/2021/arxius/nota_EPA_1t2021.pdf

⁴¹ <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=2&id=ic40>

Si analitzem les dades per sexe, seguim veient que l'atur segueix afectant més a les dones, 274.242 estaven aturades (un 55,1%), respecte als 222.943 d'homes (44,8%).

La baixada de l'atur es va veure en les quatre províncies catalanes, tot i que on més s'ha notat és a la província de Barcelona, amb 6.268 persones menys.

El sector serveis és el que ha contribuït més a baixar l'atur, ja que suposa 7.287 parats menys que el mes anterior, seguit de la indústria amb 1.068 menys.

Pel que fa a les contractacions, al mes d'abril es van fer 197.798 contractes nous (un 108,53%), però la incertesa segueix existint i prova d'això és el fet que la majoria d'aquests contractes (166.128) van ser temporals, i només 31.670 eren indefinits. Si ho comparem en percentatges és el 83,9% respecte al 16%.

Els sectors que més ocupació han creat aquests mesos són les activitats sanitàries i de serveis socials i les administracions públiques. Els sectors com l'hostaleria, el comerç i les activitats recreatives i d'entreteniment segueixen sent els més castigats per aquesta crisi.

En aquest context hi ha diverses accions, polítiques i legislatives públiques i privades que tenen una relació entre elles ja que totes busquen aconseguir una millora econòmica i social.

a) Agenda i ODS 2030

L'any 2015 es va aconseguir per primera vegada el compromís de tots els països de Nacions Unides, per transformar el món i fer-lo més sostenible amb **l'Agenda 2030**⁴². Concretament és un pla d'acció per treballar a favor de les persones, el planeta i la prosperitat, amb grans desafiaments com la pobresa, la desigualtat, l'emergència ambiental i la

⁴² Es pot consultar les directrius marcades pel Govern d'Espanya a: <https://www.agenda2030.gob.es/recursos/documentacion.htm>

manca de treball decent. L'objectiu és fer un ús sostenible dels recursos i tenir unes societats pacífiques i inclusives.

Cada govern es va marcar les directrius generals de l'Estratègia de Desenvolupament Sostenible 2030, i representa el full de ruta per ajudar a complir els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)⁴³ marcats per les Nacions Unides i les 169 fites específiques.

Aquest document recull un conjunt de polítiques prioritàries, anomenades polítiques palanca, que estan relacionades amb la igualtat, la lluita contra la pobresa i l'exclusió social, el canvi climàtic i la transició ecològica de l'economia.

Dins d'aquestes polítiques hi trobem una dedicada a l'Educació i coneixement, formació contínua i desenvolupament de capacitats, i una altra dedicada a les Noves polítiques de les cures i polítiques d'ocupació. Aquestes dues polítiques representen un nexa entre els ODS 2030 i el nou rol que se li està donant a l'orientació professional.

Catalunya també es va proposar uns reptes per aconseguir l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible, que queden recollits a l'informe del Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible (CADS) anomenat "L'Agenda 2030: transformar Catalunya, millorar el món"⁴⁴. El seu objectiu principal és estimular l'acció, en l'àmbit internacional, les cinc esferes prioritàries actualment per a la humanitat i el planeta: les persones, el planeta, la prosperitat, la pau i les aliances.

Les persones són la primera prioritat, es vol reduir la pobresa extrema, les grans desigualtats entre països i entre les persones que viuen en una mateixa societat. També es vol treballar per millorar la salut i l'educació de totes les persones.

⁴³Es pot consultar els 17 objectius de desenvolupament sostenible a: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁴⁴ Es pot consultar tot l'informe on es recullen tots els reptes relacionats amb cada objectiu a : http://cads.gencat.cat/web/.content/Documents/Informes/2016/Agenda_2030_CAT/20160923_InformeAgenda2030_lliurat_vf.pdf

Tots els reptes proposats busquen la implicació de tothom, des dels governs, administracions i multinacionals fins a la societat civil i el món científic.

b) Programa de Treball Decent de la OIT

Des de l'Organització Internacional del Treball (OIT) també es vol aconseguir un món millor, per això es va elaborar un Programa de Treball Decent⁴⁵ que, compartint els objectius ODS com el creixement econòmic sostenible i l'erradicació de la pobresa, busca aconseguir la creació d'ocupació, els drets en el treball, la protecció social i el diàleg social, marcant com a objectiu transversal la igualtat de gènere.

El setembre del 2015, durant l'Assemblea General de les Nacions Unides, el treball decent es va convertir en una prioritat perquè gràcies a ell es podien aconseguir tots els objectius ODS. Un treball decent implica dignitat, igualtat, remuneracions justes i condicions laborals segures, i ajuda a fomentar el desenvolupament sostenible i un món millor.

Segons el Govern Espanyol, en la seva roda de premsa del 16 d'abril, la intenció és que les noves PAO vagin en la línia d'aquest programa i dels objectius ODS, doncs volen que serveixin per reduir els índexs de precarietat i temporalitat de mercat laboral. D'aquesta manera es treballaria en la millora de dos dels objectius ODS plantejats: el treball decent i la reducció de les desigualtats.

c) Programa Europeu de Recuperació Econòmica (Next Generation)

Davant la situació de pandèmia del 2020, la Comissió Europea el 27 de maig del 2020 va anunciar que dedicaria un pressupost de 750.000 milions d'euros per reparar els danys per la COVID-19. Aquests fons anomenats

⁴⁵ Es pot consultar tot el document a : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf

Next Generation EU, dels quals 140.000 milions seran per Espanya, s'hauran d'invertir en el període 2021-2027 i es destinaran a:

- recolzar als estats membres en les seves inversions i reformes relacionades amb les transicions ecològica i digital, i a resiliència de les economies nacionals.
- reactivar l'economia i incitar la inversió privada.
- aplicar les lliçons de la crisi que reforci la seguretat sanitària i prepari per futures crisis.

Va ser el 2 de juliol del 2020 quan la Unió Europea va aprovar un Pla de Recuperació anomenat *Next Generation*, amb l'objectiu recuperar els danys econòmics i socials que ha generat la pandèmia.

Aquest Pla de Recuperació inclou un Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR), que inclou 672.000 milions d'euros (una part en préstecs i una altra en ajudes directes), i ha de servir per recolzar inversions i reformes que aconseguixin una recuperació sostenible i resilient, a part de promoure prioritats ecològiques i digitals. El MRR tindrà una durada limitada de sis anys (del 2021 al 2027).

També forma part del *Next Generation*, l'Ajuda a la Recuperació per a la Cohesió i els Territoris d'Europa (REACT-UE), que suposa una inversió de 47.500 milions d'euros i té per objectiu promoure la recuperació ecològica, digital i resilient de l'economia.

Next Generation Catalonia: els programes

El 21 de juliol del 2020 el Govern de la Generalitat va aprovar un Pla per a la reactivació econòmica i protecció social, que va ser elaborat per la CORECO, una comissió creada per articular una resposta efectiva a la crisi provocada per la COVID-19.

Entre els objectius d'aquest Pla de reactivació, hi ha reduir les desigualtats socials agreujades per la COVID-19 i accelerar la transició cap a un model econòmic més sostenible i resilient.

Concretament en el document **Next Generation Catalonia**⁴⁶ es presenten 27 projectes, que han estat seleccionats segons uns criteris de prioritització establerts. Tots ells estan dins dels 7 àmbits emblemàtics que ha marcat la Comissió Europea i en aquests projectes hi han participat tant promotors públics, com de col·laboració socioprivada o exclusivament privats.

Entre els projectes seleccionats n'hi ha un anomenat **Capacitació i Talent digital per al s. XXI**, que pretén fomentar la capacitació i el reciclatge professional de les persones, davant la transició digital, per reduir i minimitzar l'impacte de la bretxa digital.

Tant el Pla de Recuperació del Govern d'Espanya com el de la Generalitat de Catalunya, estan alineats amb els objectius ODS proposats per l'ONU. La reducció de les desigualtats, el treball decent i creixement econòmic, i la igualtat de gènere són alguns dels objectius de l'ODS que estan molt relacionats amb els propòsits, plantejats pels governs.

d) Pla de Recuperació Econòmica per Espanya

Com ha fet cada país, el Govern Espanyol va dissenyar el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència⁴⁷, amb un pressupost de 72.000 milions d'euros de fons europeus fins al 2023. La seva aprovació per a l'execució d'aquest Pla, elaborat tenint en compte l'agenda 2030 i els objectius ODS, es va fer a finals del 2020 amb el Reial decret llei 36/2020⁴⁸.

⁴⁶ Aquest informe publicat per la Generalitat de Catalunya es pot consultar a: http://economia.gencat.cat/web/.content/20_departament_gabinet_tecnic/arxius/pla-recuperacio-europa/next-generation-catalonia.pdf

⁴⁷ Es pot descarregar el Pla de Recuperació, transformació i resiliència a : <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2020/espana-puede.aspx>

⁴⁸ <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/31/pdfs/BOE-A-2020-17340.pdf>

En el disseny del Pla Nacional de Recuperació i Resiliència⁴⁹ van col·laborar les comunitats autònomes i es va entregar a finals d'abril. Aquest pla suposarà una important inversió pública i privada, pel període 2021-2023, que s'han distribuït en 10 polítiques palanca, dues de les quals tenen relació amb la temàtica d'aquest treball.

Una d'elles és la dedicada a **l'Educació i el coneixement, la formació contínua i el desenvolupament de les capacitats**. En aquesta concretament es vol reforçar el capital humà i generar activitat a curt termini, i noves oportunitats laborals a mig i llarg termini.

Dins d'aquesta política palanca, com a línies d'acció, hi ha un Pla Nacional de capacitats digitals (*digital skills*), en el que es parla de la requalificació (*upskilling i reskilling*) professional, de reduir la bretxa de gènere i d'impulsar la formació en zones amb declivi demogràfic. També hi apareix un Pla estratègic per impulsar la Formació Professional.

L'altra línia d'acció relacionada és la que fa referència a la **Nova economia de les cures i polítiques d'ocupació**, la qual vol millorar el funcionament del mercat laboral del nostre país. Aquesta política palanca indica que les noves polítiques públiques per un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu es basaran en tres pilars:

- retallar problemes estructurals del mercat laboral i reduir la temporalitat
- fer una gran reforma de les polítiques actives d'ocupació
- impulsar les polítiques d'inserció laboral articulades al voltant de l'Ingrés Mínim Vital (IMV).

De la informació que ha sortit fins ara, podem dir que es preveuen reformes importants en les noves polítiques actives d'ocupació, que desenvoluparan nous instruments per activar i integrar treballadors.

⁴⁹ En el document que detalla tot el Pla de Recuperació, transformació i resiliència es pot consultar a: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/07102020_PlanRecuperacion.pdf

e) *Pla de Reactivació socioeconòmica de Catalunya*

Per donar resposta a la crisi sanitària i a l'estat d'alarma, a principis del mes de maig, la Generalitat va presentar un Pla de reactivació socioeconòmica en l'àmbit del treball i l'ocupació⁵⁰. Es tractava d'un conjunt de mesures destinades a persones treballadores, microempreses, autònoms, cooperatives, empreses d'economia social i administracions locals, i el pressupost destinat era de 59,29 milions d'euros.

El 5 de maig es va publicar el corresponent Decret Llei 16/2020⁵¹ i entre les línies d'actuació hi havia el programa **Treball i formació**⁵², que tenia per objectiu la contractació de persones que havien quedat sense feina a causa de la crisi de la COVID-19 i d'aquelles que estaven en risc de caure en situació d'atur de llarga durada.

En l'àmbit autonòmic, la Generalitat a través del Decret Llei 49/2020, publicat l'1 de desembre, ja es van prendre més mesures per fer front a les conseqüències de major afectació en el mercat de treball de la COVID-19 en aquells territoris de Catalunya més afectats pel tancament perimetral (Conca d'Òdena i Lleida i Baix Segre). Concretament es va aprovar subvencions per donar resposta als problemes ocupacionals de les persones, que vivien en aquests territoris, que estaven desocupades o patien precarietat laboral.

3.3.2. Polítiques actives d'ocupació: programes del SOC

Ja fa temps que l'orientació professional està present, en els serveis i programes, que ofereix el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

⁵⁰ Per ampliar la informació sobre aquest Pla de recuperació consultar: <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/informacio-sobre-el-coronavirus-sars-cov-2/pla-de-xoc-per-a-locupacio-per-la-crisi-sanitaria-de-la-covid-19/>

⁵¹ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8128/1793470.pdf>

⁵²Per ampliar la informació del programa consultar: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/CORONAVIRUS/Pla-de-reactivacio/Treball-i-Formacio.jpg

A través del servei l'orientació, es tenen en compte les circumstàncies personals i professionals individuals, se'ls ajuda en un procés d'autoconeixement per saber quines són les capacitats, interessos i perfil professional de cada persona, per finalment dissenyar un itinerari per a la recerca de feina o facilitar assessorament en projectes d'emprenedoria.

Actualment el Servei d'Ocupació de Catalunya ofereix diferents programes on l'orientació⁵³ en forma part, però sobretot on té un paper destacat és al programa **Orienta**.

En aquest programa, que s'ofereix a les persones que es troben a l'atur, es fan bàsicament tasques d'orientació i acompanyament a la inserció. El SOC ofereix subvencions a entitats privades, amb ànim de lucre o sense, d'arreu de Catalunya perquè realitzin aquests serveis que se centren en:

- oferir serveis d'orientació i informació per a l'ocupació i l'autoocupació
- millorar les competències personals
- fer prospeccions del mercat de treball per facilitar la inserció laboral

Aquest programa es fa des de l'any 2018, té una durada de 10 mesos, i entre les entitats que el realitzen hi ha la Fundació Intermedia, la patronal PIMEC, l'Institut per al Desenvolupament de la Formació i l'Ocupació (IDFO), Consells Comarcals com la del Baix Ebre i diferents Ajuntaments.

L'orientació també està present al programa **Integrals**, tot i que a diferència del programa Orienta, les actuacions d'orientació i acompanyament s'ofereixen concretament a persones aturades de llarga durada que siguin majors de 30 anys (prioritzant de 30-54 anys) que vulguin redirigir la seva trajectòria professional.

A través d'aquest programa, creat l'any 2016, es treballa les potencialitats de cadascú, a través de l'autoconeixement per descobrir quins són els interessos en l'àmbit laboral, de formació i d'inserció, i així dissenyar un full

⁵³ A la seva web hi ha un apartat que detalla els programes relacionats amb l'orientació: <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ambits/orientacio-professional/>

de ruta amb l'itinerari personal personalitzat que caldrà seguir per aconseguir la inserció laboral.

Dins del programa de Garantia Juvenil també existeix el programa Integrals, adreçat a persones joves que no treballen ni estudien, on se'ls ofereix serveis tant d'orientació com formació, per reduir l'atur juvenil. Hi ha tres etapes diferenciades en aquest programa: l'acollida, l'orientació i disseny del full de ruta i l'execució d'aquest pla d'acció que tindrà per objectiu la inserció laboral o el retorn a sistema educatiu.

Un altre programa que inclou l'orientació i ens mostra el seu paper rellevant en les polítiques actives que dur a terme el Servei d'Ocupació de Catalunya, és l'**Ubicat**, el qual es va crear el 2017. En ell també es desenvolupen accions d'orientació sociolaboral i va dirigit a persones aturades, inactives o treballadores que pateixen una situació de precarietat laboral.

Per accedir-hi es dóna prioritat a aquelles persones que estan en situació de risc d'exclusió social, aturats de llarga durada, amb baixa qualificació professional, amb discapacitat o majors de 45 anys.

Des de l'any 2008 el SOC també ofereix un servei d'orientació per a l'ocupació a través del programa **Espais de Recerca**. Concretament són una xarxa d'Aules Actives, desenvolupades per entitats col·laboradores, ubicades en diferents municipis de Catalunya, en les que s'ofereix un servei de recerca activa de feina en el que s'anima a presentar candidatures de feina.

Les persones que poden participar han de ser aturades, inscrites al SOC amb la demanda activa, i han de tenir un projecte professional definit i viable. A aquestes aules també s'ofereix un servei per reforçar l'ús de les eines informàtiques.

Relacionat també amb l'orientació professional, el SOC a través de la seva web, també ofereix eines i recursos que poden ser de gran utilitat per les persones que estan en un procés de recerca de feina, com és el cas de l'eina CLOE, que permet ajudar a les persones a definir el seu objectiu professional.

Des del Servei d'Ocupació de Catalunya també hi ha programes que fomenten l'ocupació⁵⁴, especialment per aquells col·lectius que tenen més risc d'exclusió social o laboral, oferint-los experiència laboral en el mercat laboral, per ajudar-los a adquirir la qualificació necessària per a la seva inserció. Entre aquests programes n'hi ha adreçats als joves (Programa Joves i el Projecte Singulars), a adults (Programa 30 Plus i el Programa majors de 45 anys) i a persones en situació d'atur de llarga durada (Programa Enfeina't).

3.3.3. ERTO i ERO amb plans socials

a) *ERTO*

Des del març del 2020, davant les dures mesures que va haver d'aplicar el Govern Espanyol per fer front a la COVID-19, va posar en marxa un pla de xoc per alleugerir l'impacte econòmic i social que podria provocar la pandèmia.

Dins d'aquestes mesures trobem els Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO), amb l'objectiu d'aconseguir mantenir els màxims llocs de treball i les rendes familiars, sobretot en els casos d'autònoms i els col·lectius més afectats. No obstant aquesta mesura per contenir la destrucció d'ocupació ha implicat una davallada en les hores de treball.⁵⁵

Va ser al Reial decret llei 8/2020⁵⁶, de 16 de març, quan es van introduir els ERTO com una mesura extraordinària per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, i la seva vigència estava prevista que fos durant l'estat d'alarma.

⁵⁴ Es pot consultar més informació de cada programa a: <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ambits/foment-de-locupacio/>

⁵⁵ Per veure l'ajust d'ocupació en hores treballades és pot consultar el document elaborat per l'Observatori del Treball: https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxius/Lajust-docupacio-en-hores-treballades.pdf

⁵⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

Al mes de setembre es va publicar el Reial decret Llei 30/2020⁵⁷, en el que es creaven dues modalitats noves d'expedients de regulació temporal de força major: per impediment o per limitació d'activitat.

Des de llavors s'han anat prorrogant, concretament aquest any s'han publicat el RD Llei 2/2021⁵⁸ i el RD Llei 11/2021⁵⁹ on els ERTO relacionats amb la pandèmia han quedat prorrogats fins al 30 de setembre.

En aquest document se segueixen contemplant les tres modalitats d'ERTO: la dels sectors "ultraprotegits", d'impediment de l'activitat i la de limitació. El que sí que s'ha modificat és la llista dels sectors més protegits (finalment són 47 sectors), entre els quals hi ha hostaleria, restauració, càmpings, taxis, comerç i transport de passatgers (aeri i marítim).

Cal tenir en compte que, a les xifres d'atur, les persones que estan en ERTO es consideren que estan en una situació d'atur temporal, però no s'inclouen com aturats perquè segueixen cotitzant a la Seguretat Social. Així doncs, a la xifra de població ocupada estan incloses les persones afectades per una reducció de jornada o per una suspensió temporal d'ocupació.

A principis d'aquest any, el Govern de la Generalitat va aprovar un nou pla d'ajudes directes⁶⁰, de 618 milions pel primer trimestre de l'any, per donar suport als col·lectius i sectors més afectats per les mesures restrictives aplicades per fer front a la COVID-19.

Lentament les ajudes dels Fons *Next Generation* de la Unió Europea arriben al SOC, per ajudar a superar l'impacte de la pandèmia i reactivar l'economia. Prova d'això és el fet que el març del 2021, el Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (CDSOC), va

⁵⁷ Reial Decret Llei 30/2020, de 29 de setembre. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11416-C.pdf

⁵⁸ Reial Decret Llei 2/2021, de 26 de gener. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-1130-consolidado.pdf>

⁵⁹ Reial Decret Llei 11/2021, de 27 de maig. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/27/11/dof/spa/pdf>

⁶⁰ Ordre TSF/33/2021, de 5 de febrer. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8336/1834912.pdf>

aprovar a través del SOC, assignar un paquet d'ajudes de 356 milions d'euros del programa REACT-EU.

L'objectiu d'aquestes ajudes serà fomentar la contractació, sobretot de persones joves i col·lectius vulnerables, realitzar programes de formació a persones desocupades, formació d'alta qualificació en els sectors digital, verd assistencial, i promoure projectes d'autoocupació per a joves autònoms.

Aquestes ajudes⁶¹ van destinades als treballadors autònoms que han patit una reducció d'ingressos, a micro i petites empreses que també han vist com han minvat considerablement la seva facturació (sempre que es comprometin a mantenir els llocs de treball), i a treballadors que estiguin en un EERTO.

Concretament, a les persones treballadores que estan en situació d'EERTO, prioritzant aquelles que estiguin en els sectors més afectats, se'ls oferirà un ajut relacionat amb la formació. Amb aquesta nova ajuda el que es vol aconseguir és reconèixer l'experiència laboral d'aquests treballadors i poder reorientar-los cap a nous sectors, gràcies a un procés de requalificació.

Aquesta ajuda segueix la línia d'Europa i de l'informe 2020 del Fòrum Econòmic Mundial, relacionada amb la revolució del *reskilling*, tan necessària en el moment actual. Que les persones més afectades per la crisi sanitària iniciïn un procés de reciclatge professional, millorin les competències transversals i adquireixin les competències que es demanaran en el nou mercat laboral, és prioritari per evitar que quedin exclosos d'ell.

La pregunta a fer-nos és: la inversió que ha fet la Generalitat en el primer trimestre del 2021, de 25 milions, de la que s'havia previst que se'n beneficiessin uns 10.000 treballadors en situació d'EERTO, haurà sigut

⁶¹ Per veure més detall de les ajudes de la Generalitat als afectats per la COVID consultar a: <https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Pla-dajuts-per-al-mes-afectats-per-la-COVID>

suficient o caldrà dedicar-hi més recursos i fer-ho extensible a altres col·lectius?

La preocupació actual és saber que passarà amb tots els ERTO en els mesos vinents, no se sap quantes empreses podran mantenir el negoci, tenint en compte que hauran de complir la clàusula de manteniment d'ocupació, que no els permetrà acomiadar a treballadors durant els sis primers mesos següents. De moment s'ha aprovat una nova pròrroga dels ERTO fins al 30 de setembre⁶².

Si ens fixem en les dades facilitades per l'Observatori de Treball de la Generalitat⁶³, podem observar una certa millora en el registre d'expedients de regulació durant aquest any.

A Catalunya es va tancar l'any 2020 amb 1.052.699 treballadors afectats per un Expedient de Regulació d'Ocupació, ja fos temporal, de reducció de jornada o d'extinció.

La pitjor dada registrada correspon al mes d'abril 2020, quan es van registrar 84.207 ERTO, que van afectar 590.265 persones. Enguany, al mes de gener va haver-hi 3.147 expedients de regulació en el que van estar immerses 37.208 persones, mentre que al mes de març el registre d'aquests expedients es va reduir el registre fins als 629, afectant un total de 9.482 persones.

En el mes d'abril d'aquest any, la xifra d'afectats per ERTO es va reduir a nivell estatal a 105.000 persones i a Catalunya situant-se en 21.314.

S'ha de tenir present que, segons les dades facilitades per l'Observatori de Treball de la Generalitat, durant el 2020 a Catalunya un total de 7.936 persones van perdre el seu lloc de treball en un ERTO.

En aquest procés de transformació i canvis, on l'impacte de la pandèmia ha afectat greument al mercat laboral, calen mesures que incloguin

⁶² Per veure més detalls de l'acord consultar la nota de premsa del 26 maig 2021: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/260521-acuerdo-ertes.aspx>

⁶³ Es poden consultar les dades de regulació d'ocupació a la web: https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/relacions_laborals/regulacio_ocupacio/

l'orientació professional per poder reorientar a les persones més afectades per la pandèmia cap als nous llocs de treball.

Treballar l'autoconeixement conèixer el nou mercat laboral, treballar les competències transversals i plantejar-se un nou objectiu professional són tasques que avui en dia són imprescindibles, per poder-se adaptar a la nova realitat. El rol de l'orientador professional és indiscutible per aconseguir aquest reciclatge professional que cada vegada més persones hauran de fer.

b) ERO

La recol·locació col·lectiva habitualment es fa quan una empresa, que està en procés de reestructuració, presenta un Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO).

Com s'ha dit anteriorment, per tal que l'Administració pugui acceptar aquest ERO, l'empresa segons l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors RD 1483/2012, si afecta a més de 50 treballadors, ha de presentar un Pla Social (PS) on s'expliquin les mesures que s'han previst per reduir els efectes de l'acomiadament. També es veu obligada a contractar una empresa de recol·locació acreditada per dur-ho a terme

Dins del PS cal explicar com es garantirà als treballadors, especialment a aquells de més edat, que rebin una atenció continuada durant un període mínim de sis mesos, perquè puguin realitzar accions de recol·locació, formació i reciclatge professional.

Durant aquest temps els treballadors acomiadats hauran de rebre serveis d'orientació laboral, gratuïtament, que s'ajustaran a les necessitats que tingui cada persona.

El problema és que les empreses que fan reduccions de personal que afecten menys de 50 treballadors, no tenen cap obligació de presentar aquest Pla Social, i per tant aquests treballadors queden més

desprotegits. Com diu Hortal (2006) a Cinco Días⁶⁴, les persones que treballen en petites i mitjanes empreses tenen més difícil rebre un servei d'orientació, ja que només ho fan aquelles empreses grans o les considerades socialment responsables.

Potser en el context actual, s'hauria de plantejar actualitzar la normativa, per donar més protecció als treballadors sobretot aquells que estan en els sectors més castigats per la crisi actual. A més a més, caldria garantir l'acompliment dels objectius que té el Pla Social i fer més control de la seva aplicació i dels resultats obtinguts. A Cinco Días (2006), Hortal també afirmava que la manca de normativa portava sovint a una inexistència de control sobre la qualitat del servei que s'ofereix.

Per últim, donada la presència de l'orientació professional en les intervencions privades i públiques, potser caldria garantir que qualsevol treballador acomiadat pogués rebre aquest servei d'orientació per part de professionals qualificats i així facilitar la seva reinserció al mercat laboral, encara que en alguns casos sigui necessari realitzar un procés de reconversió professional.

Immersos en la complicada situació del mercat laboral, tal com s'ha dit anteriorment, ara invertir en orientació professional és prioritari, per evitar un empitjorament de la taxa d'atur.

Sáez (2010), referint-se als processos de recol·locació de treballadors acomiadats, ja parlava de la necessitat de tenir una estratègia anticipadora i preventiva, i creu que els serveis públics d'ocupació no han d'esperar passivament que hi hagi creixements d'atur sinó que ha de contribuir "activament a la transició laboral".

⁶⁴ Afirmacions que va fer Pau Hortal per una publicació a Cinco Días el 21 gener de 2006. Es pot consultar a : https://cincodias.elpais.com/cincodias/2006/01/21/economia/1137824463_850215.html

c) *Accions, programes i dades per al cas de Catalunya*

Fins a l'any 2020 els serveis d'orientació promoguts pel Servei Públic d'Ocupació sempre s'han dirigit a persones que es trobaven en situació d'atur.

A causa de les greus conseqüències patides arran de la pandèmia de la COVID-19, que ha provocat que moltes persones s'hagin vist afectades per Expedients de Regulació d'Ocupació i que s'hagin destruït molts llocs de treball, des de la Generalitat s'està treballant per activar i mobilitzar nous recursos per pal·liar aquesta situació.

Concretament, amb la Resolució TSF/860/2021⁶⁵, de 25 de març, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, va delegar les competències en orientació al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CONFORCAT) per tal que pogués gestionar programes mixtos d'orientació i formació professional per a l'ocupació destinats a les persones treballadores que s'han vist afectades per un ERTO d'ençà que es va declarar l'estat d'alarma.

No ha sigut fins ara, concretament a finals d'abril, que s'ha aprovat les bases reguladores per dur a terme uns programes mixtos d'orientació i formació professional⁶⁶ (Ordre TSF/86/2021, de 27 d'abril).

A través d'aquests programes es vol orientar i qualificar a persones treballadores afectades per ERTO perquè puguin mantenir la seva ocupabilitat. Sobretot, tal com es detalla a les bases reguladores, es vol prioritzar aquelles persones que pertanyen als sectors que s'han vist més afectats per aquesta pandèmia: la indústria, el comerç, l'hostaleria, el turisme, la cultura i l'esport.

L'objectiu principal és orientar i qualificar a aquestes persones treballadores per facilitar la seva reconversió i així poder donar una resposta ràpida als nous sectors emergents, entre els quals hi ha la

⁶⁵ Es pot consultar la Resolució a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8377/1843549.pdf>

⁶⁶ El detall de les Bases reguladores dels programes mixtos d'orientació i formació professionals, es poden consultar a : <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8399/1848852.pdf>

digitalització, les energies renovables, la logística, la gestió de residus o l'economia circular.

El pressupost destinat a aquests programes és de 25 milions d'euros, dels quals es repartiran entre els dos pilars que té: 7,3 milions es dedicaran a l'orientació i 17,7 milions a la formació. Es calcula que es beneficiaran del servei d'orientació un mínim de 12.500 persones, i del de formació unes 6.000-8.000 persones.

La idea és que la porta d'entrada a aquests programes sigui l'orientació per assolir tres objectius: identificar els possibles itineraris professionals que es poden seguir, derivar a l'acreditació de competències professionals i proporcionar un itinerari de formació acreditable.

Les àrees de l'orientació que hi seran presents són l'autoconeixement, el coneixement del mercat laboral, la definició de l'objectiu que es vulgui assolir i el disseny del full de ruta que es farà, de forma consensuada entre l'orientador i la persona orientada.

Totes les accions d'orientació que es realitzaran individuals, podran ser tant presencials com virtuals i no s'ha concretat un mínim de sessions previstes, ja que es considera que haurà d'anar en funció de les necessitats de cada usuari.

Així doncs amb aquest programa s'ofereix per primera vegada, des dels serveis públics, orientació professional a persones que no estan aturades. Està per veure si a partir d'ara s'aconsegueix apropar finalment els serveis d'orientació a totes les persones que formen part de mercat laboral.

Una prova més de la necessitat d'orientació professional que hi ha actualment són les iniciatives que s'estan portant a terme des d'algunes entitats en l'àmbit local. Un exemple el trobem a Barcelona Activa, l'agència de desenvolupament econòmic de l'Ajuntament de Barcelona que treballa per la reactivació del mercat laboral potenciant la creació d'ocupació i la millora professional.

Ja fa anys que aquesta entitat ofereix un servei d'orientació personalitzada a les persones treballadores, autònomes, emprenedores i a empreses, sempre ajustant-se a les necessitats de cada usuari. Ofereixen un assessorament tant en el procés de recerca de feina com cap al camí cap a l'emprenedoria.

Actualment a la seva web tenen un apartat⁶⁷ on s'inclouen diferents activitats, en format presencial o online, relacionades amb l'orientació professional, com són potenciar l'autoconeixement, l'acompanyament en el plantejament del propi objectiu professional...

Conscients de la importància del reciclatge professional aquesta entitat també està oferint una formació per facilitar la reorientació professional cap al sector TIC, anomenada IT Academy.⁶⁸

4. MÈTODES I TÈCNIQUES D'INVESTIGACIÓ

4.1. Metodologia

En aquest treball de recerca, per donar resposta als objectius i preguntes de recerca plantejats, s'ha optat per utilitzar una metodologia de tipus qualitatiu. El motiu és que es vol abordar les diferents perspectives i valoracions socialment diverses sobre el nostre objecte d'estudi, i comprendre'l des del mateix entorn en què es produeix. Bàsicament hi ha un interès per buscar i entendre com viuen, senten i interpreten, els agents que han participat en la investigació el fenomen estudiat, per després poder fer-ne l'anàlisi.

Per tant, en aquesta recerca es volen recollir dades no numèriques i a partir d'aquesta informació es pretén descriure i explicar quin rol té actualment l'orientació professional i quin tindrà en el proper context postpandèmia, des de les intervencions públiques i civils/privades avui dia més significatives, per

⁶⁷ Es pot consultar a: <https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/activitats/activitatsPerAreas/orientacio-i-canvi-professional.do?codiIdioma=1&idlco=5&idArea=1030&titolArea=Orientaci%F3%20i%20canvi%20pofessional>

⁶⁸ Per ampliar la informació sobre IT Academy, consultar: <https://www.barcelonactiva.cat/itacademy>

fer front a la necessitat immediata de realitzar un reciclatge professional per adaptar-se al nou mercat laboral.

L'estratègia que s'utilitzarà inclourà un treball documental, amb el que es buscarà informació a partir de documents que s'han publicat en els últims anys i mesos, i entrevistes semiestructurades a agents distintius sobre les esmentades intervencions. Amb totes les dades que es recullin es vol entendre i aclarir el nou paper que està agafant l'orientació professional en el context actual del mercat de treball a Catalunya.

Som plenament conscients que una de les limitacions que té aquest mètode és que no sempre es poden generalitzar les conclusions a les quals s'arriben, però com no és la nostra intenció, entenem que la tria per aquest tipus de metodologia és encertada.

D'altra banda, val a dir que no hi ha registres ni enquestes públiques per al cas català que abordin aquesta qüestió atesa la novetat i la particularitat del fenomen objecte d'estudi. Per descomptat, es podria plantejar més endavant la formulació d'una enquesta a altres agents protagonistes d'aquestes intervencions, així com les unitats que concreta l'acció orientadora i a les mateixes persones usuàries. No obstant això, per aproximar-se d'entrada a una qüestió d'actualitat i gran transcendència política i econòmica, és del tot necessària una aproximació qualitativa.

4.2. Tècniques

Durant la investigació bàsicament s'utilitzaran dues tècniques: l'anàlisi d'informació documental i les entrevistes semiestructurades tot i que, durant les entrevistes, l'observació també ens ajudarà a poder contrastar millor tota la informació recollida. Per tant, seguint els principis d'aquest tipus de metodologia es procedirà a fer una triangulació de totes les dades recollides a través de les diferents tècniques aplicades.

Gràcies a l'anàlisi d'informació documental, utilitzant aquesta informació secundària amb dades que no hem elaborat nosaltres, podem aproximar-nos

als objectius dels programes contra la pandèmia que aborden el tema de l'orientació i contextualitzar-los mínimament.

En aquest treball de recerca s'ha optat per buscar i recollir diferents documents, que parlaven sobre el nou rol de l'orientació professional per fer front als canvis que està patint el mercat laboral, contextualitzats a Catalunya. S'han seleccionat aquells que eren més rellevants i fiables, i que ens podien aportar informació objectiva.

Segons Ander-Egg (1995) la recopilació documental pot considerar-se com una tècnica d'investigació social que busca obtenir dades i informació a partir de documents escrits i no escrits.

S'analitzen documents de tipus públic amb formats diferents: llibres, revistes, lleis, informes institucionals, diaris, díptics informatius, pàgines web, seminaris web... Alguns d'ells amb contingut numèric, com estadístiques oficials (EPA), i d'altres no numèric.

Com a recerca d'informació documental també s'ha inclòs dos seminaris web organitzats per dues institucions referents a Catalunya, als quals vaig assistir. El primer d'ells, es va fer el 20 d'abril, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTSEC), per presentar l'informe que havien elaborat sobre "El paper de la inversió pública i l'oportunitat dels fons *Next Generation*"⁶⁹.

L'altre seminari web⁷⁰ és el que va organitzar el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CONFORCAT), el passat 20 de maig, per explicar els nous Programes Mixtos d'Orientació i Formació als professionals que volien presentar sol·licitud per portar-los a terme.

Un dels avantatges que presenta aquesta tècnica és que ens permetrà respondre a les hipòtesis que ens hem plantejat. Ens ajuda a veure l'evolució del fenomen, les normatives que han anat sorgint sobre el tema, els contextos que estan relacionats, l'opinió de diferents organitzacions, administracions,

⁶⁹ Es pot accedir a la totalitat de l'informe a: https://ctesc.gencat.cat/doc/doc_31102293_1.pdf

⁷⁰ Es pot accedir a la gravació de la webinar a https://www.linkedin.com/posts/departament-de-treball-afers-socials-i-families_inici-activity-6805364056698970112-ObAV/

empreses, entitats socials i experts. Per tant, a partir de cada punt de vista es vol aconseguir una visió holística i objectiva.

El fet que aquesta documentació no estigui condicionada i no presenti biaixos per la nostra investigació és un altre punt fort d'aquesta tècnica, ja que és totalment independent del nostre treball.

Per descomptat, aquesta tècnica té inconvenients i un d'ells és que s'ha hagut de fer una selecció de tota la informació trobada, aplicant els criteris que s'han considerat més oportuns, segons els nostres interessos i necessitats. Però és cert que aquesta subjectivitat té el risc que no s'hagi analitzat alguna documentació que, potser, hagués pogut ser útil en aquesta investigació. De totes maneres, per intentar reduir al màxim aquesta subjectivitat, s'ha utilitzat catàlegs, bases de dades i webs fiables i amb cert reconeixement.

Per seleccionar entre la gran quantitat d'informació que hi ha a Internet s'ha tingut en compte el marc teòric realitzat, gràcies al qual hem pogut conèixer amb evidències científiques quins eren els agents i entitats que emetien documentació que podien ser del nostre interès per poder conèixer la situació a Catalunya.

L'altra tècnica utilitzada són les entrevistes a diferents agents significatius que estan en contacte amb l'orientació professional, des d'un context concret. Això ens permetrà accedir a veure el fenomen social estudiat des del seu punt de vista.

Segons Alonso (1999) l'entrevista d'investigació és com un procés comunicatiu en el qual s'obté informació d'una persona, que es troba dins la seva biografia, entenent per biografia el conjunt de representacions que s'han associat amb els esdeveniments que ha viscut l'entrevistat.

La tipologia d'entrevista triada en aquesta recerca, és la d'entrevista semiestructurada. Per dur-la a terme s'ha partit d'un guió on s'han recollit els temes que es volien tractar, evitant que fos un format rígid. D'aquesta manera la formulació de les preguntes i l'ordre d'aquestes s'ha anat decidint mentre es realitzaven.

Per tant, en el desenvolupament de l'entrevista, hi ha hagut una certa flexibilitat que, com diuen Ballestín i Fàbregues (2018), fa que s'estableixi un estil similar a la conversa, en el que es pot anar decidint el grau d'aprofundiment dels temes i demanar aclariments sempre que calgui.

Com en aquestes entrevistes es buscava tractar el tema de recerca en profunditat, les preguntes giraven entorn de l'àmbit de recerca triat; però cada pregunta ho feia des d'una perspectiva diferent però alhora complementària.

L'entrevista en profunditat té l'avantatge que ens proporciona molta informació sobretot si s'aconsegueix crear d'entrada un ambient còmode i de confiança. La informació no només és allò que explica la persona entrevistada, sinó el com ho diu.

La informació verbal i la no verbal es complementen, faciliten la comprensió del seu punt de vista, de la seva realitat i permet rebre i donar un feedback en tot moment. D'aquesta manera, en el cas que una pregunta o resposta no hagi quedat prou clara, hi havia l'oportunitat de reformular-la o aclarir-la. Per tant entenem, que l'observació té un paper rellevant en l'aplicació d'aquesta tècnica.

A més a més, ha permès adaptar-nos a la persona que s'estava entrevistant, no només a la seva posició dins de l'organització on treballa sinó també a la seva manera de ser i d'expressar-se. Com diu Corbetta (2003), l'entrevista semiestructurada és un instrument que permet adaptar-se a les diferents personalitats de cada subjecte.

Un altre avantatge és que s'ha pogut aprofundir en els aspectes que més ens interessaven i resoldre dubtes, demanant que ens fessin els aclariments que calien.

Tot i que l'entrevista té una sèrie d'avantatges és cert que també té alguns inconvenients, com és la gran inversió de temps que requereix poder preparar, dur a terme i després analitzar la informació. Val a dir que, l'autorització de la seva gravació ha resultat ser de gran ajuda.

L'extrapolació és difícil quan s'utilitza aquesta tècnica, però com s'ha dit anteriorment, a la nostra recerca no pretenem generalitzar els resultats.

Una dificultat que presenta, com en altres tècniques, és que per poder realitzar una entrevista es depèn de la disponibilitat de les persones i sempre hi ha la limitació del temps, ja que prèviament s'ha acordat un temps limitat. De totes maneres, la possibilitat de fer l'entrevista per internet facilita la disponibilitat de les persones i inclús, en alguns casos, pot permetre allargar una mica la seva durada.

Per últim, destaquem com a limitació la manca d'interacció entre les persones entrevistades. Certament si després es pogués introduir una dinàmica entre tots els participants, on poguessin dialogar i discutir els respectius punts de vista, encara es podria recollir més informació.

4.3. Hipòtesis

Tenint en compte les preguntes d'investigació i els objectius que ens hem plantejat, bàsicament es vol comprovar tres hipòtesis.

La primera d'elles és que l'orientació professional està adquirint més, en l'actual context de pandèmia, un rol més estratègic en les accions institucionals i privades per fer front a la necessitat de reciclatge professional.

La documentació revisada indica que l'orientació professional es considera clau per aquesta recuperació de la situació actual, però necessitem poder confirmar que el rol de l'orientació professional està guanyant protagonisme en els processos més innovadors que s'estan portant a terme com són: les noves polítiques actives, les grans polítiques de recuperació socioeconòmica i els processos de recol·locació.

Per tant, això ho realitzarem a través de les entrevistes i de la informació documental analitzada sobre els programes d'intervenció que inclouen l'orientació professional.

Una segona hipòtesi amb la que es treballarà és que l'orientació professional presenta mancances importants en definir perspectives d'inserció i ocupabilitat a mitjà i llarg termini.

El rol de l'orientació professional va més enllà de la funció reactiva i de caràcter puntual que té l'orientació per a l'ocupació, centrada a resoldre una situació actual com és la inserció laboral o professional. Concretament ha de ser també proactiva, és a dir, s'ha d'anticipar i tenir en compte els possibles diferents contextos educatius, laborals i socials, tenir present els canvis que es preveuen en el mercat laboral, per evitar que les persones acabin patint precarietat laboral en el futur o bé en quedin excloses.

L'última hipòtesi és que l'orientació professional té dificultats per abordar la situació de les pimes, les persones treballadores amb menys formació i dels sectors més afectats per la pandèmia.

Un dels objectius que es proposa, tant a nivell europeu com a nivell nacional, és que l'orientació ha d'arribar als col·lectius i sectors més vulnerables. Teòricament queda clar amb la documentació analitzada, la pregunta que ens sorgeix és saber si a la pràctica això també es confirma.

4.4. Indicadors i mostra

Després de fer corresponent revisió de la literatura del nostre objecte d'estudi, i haver definit el problema de recerca amb les seves corresponents hipòtesis, és el moment de tractar els indicadors relacionats amb cada una d'elles.

Per donar resposta a la primera hipòtesi plantejada sobre el rol, cada vegada més estratègic, que està adquirint l'orientació professional en les accions institucionals i privades per fer front a la necessitat de reciclatge professional, s'han utilitzat els següents indicadors:

- a. La presència de l'orientació als documents pragmàtics institucionals més importants en els diferents nivells de governabilitat de les relacions laborals a Catalunya, com són les administracions estatals, autonòmiques i locals i els agents socials d'aquests diferents marcs.
- b. La incorporació de nous programes que incloguin l'orientació professional per facilitar el reciclatge, durant el context de pandèmia, en les polítiques actives d'ocupació a Catalunya, tant en el disseny de

la seva execució a Catalunya com a nivell de desenvolupament per part de les administracions locals.

- c. El desenvolupament de programes que ofereixin orientació per poder-los acompanyar als plans socials dels ERO i ERTO.

Respecte a la segona hipòtesis que fa referència a l'existència de mancances importants que presenta l'orientació professional en definir perspectives d'inserció i ocupabilitat a mitjà i llarg termini, els indicadors que s'han tingut en compte són:

- a. La presència de l'orientació professional en els projectes presentats al *Next Generation Catalonia* però sense concreció d'anàlisis prospectives d'escenaris futurs i mecanismes d'avaluació d'aquests projectes.
- b. La discontinuïtat dels programes d'orientació condicionada a les subvencions no presenta accions concretes de millora en els grans documents programàtics d'actuació davant de la pandèmia.
- c. Els programes d'orientació segueixen estant dirigits majoritàriament al col·lectiu d'aturats i no a la totalitat de la població del mercat de treball.

Finalment per validar o refutar l'última hipòtesi sobre les dificultats que té l'orientació professional per abordar la situació de les pimes, les persones treballadores amb menys formació i dels sectors més afectats per la pandèmia, els indicadors a analitzar han sigut:

- a. Per bé que hi ha canvis a nivell institucional, segueix havent-hi un gran desconeixement que té la ciutadania sobre el rol de l'orientador professional.
- b. La demanda d'orientació de persones en situació d'ERTO o que volen reorientar-se professionalment cap a altres sectors no es veu satisfeta amb garanties de millora de l'ocupabilitat.
- c. La burocràcia prèvia que cal fer abans de participar en un programa d'orientació.

La mostra seleccionada és el conjunt d'agents que les seves accions puguin ajudar a explicar el fenomen. En aquesta investigació són agents públics

dissenyadors (la Unió Europea, els governs estatals, autonòmics i locals), agents socials (patronals i sindicats), implementadors (unitats de l'administració i empreses privades) i professionals de l'orientació amb perspectiva estratègica sobre la temàtica.

Concretament, per fer les entrevistes semiestructurades, s'ha fet un mostreig intencional, buscant que fossin persones representatives dels agents implicats en aquesta investigació.

Els criteris triats en aquest cas van ser que fossin persones vinculades amb l'orientació professional, des de diferents tipus d'organitzacions, per tal de recollir els diferents punts de vista i així aconseguir una visió més real.

Finalment les persones que van participar en aquesta recerca representaven a un sindicat, una patronal (que també és Agència de Col·locació Autoritzada pel Servei Públic d'Ocupació (SOC)), el mateix SOC, dues administracions locals que ha participat en un projecte triat pel *Next Generation Catalonia*, el Ministeri d'Educació i Formació Professional i una experta de l'àmbit de l'orientació professional.

L'objectiu era aconseguir tenir una visió holística sobre el nou rol que s'està assignant a l'orientació professional en aquest context de pandèmia.

El contacte amb les persones seleccionades s'ha fet, segons cada cas, d'una manera diferent.

D'entrada s'ha utilitzat l'accessibilitat i la bola de neu, és a dir, contactes comuns són qui prèviament han informat que s'estava realitzant aquesta recerca i se'ls ha preguntat si voldrien col·laborar amb la investigació.

Una vegada han acceptat col·laborar, se'ls ha enviat un mail de presentació, on s'explicava l'objecte d'estudi i es proposava realitzar una entrevista, d'una durada aproximada de 30 minuts. La modalitat d'entrevista (presencial o *online*) l'ha triat cada entrevistat, així com el dia i l'hora.

Una altra manera per contactar amb les persones seleccionades ha sigut a través de xarxes socials, concretament LinkedIn. Se'ls ha enviat un missatge on s'explica breument que s'estava realitzant aquesta recerca i se'ls pregunta si estarien interessats en col·laborar. Alguns d'ells han acceptat i a partir d'aquí,

com ens han facilitat el seu correu electrònic, via mail s'ha seguit la conversa per a poder concretar quan es faria l'entrevista.

Per últim, en els casos en què ja hi havia un contacte previ amb els candidats s'ha contactat directament a través del correu electrònic. En el primer mail ja s'explicava l'objecte d'estudi. A partir d'aquí es va concretar quan es faria l'entrevista i en quin format seria.

En tots els casos, quan ja es va concretar el dia i hora de l'entrevista, a part d'informar la temàtica que es volia tractar, s'ha adjuntat un document de declaració de consentiment informat, en el que es detallava informació sobre l'estudi que es portaria a terme, quines finalitats tenia l'entrevista, temes de confidencialitat i es demana el permís per poder fer una gravació de l'entrevista.

Llistat d'organitzacions a les quals pertanyien les persones entrevistades:

- Ajuntament d'Igualada
- Ajuntament de Reus
- IDFO (Barcelona)
- Patronal CECOT (Terrassa)
- SOC (Barcelona)
- Subdirecció General d'Orientació i Aprenentatge al Llarg de la Vida del Ministeri d'Educació i Formació Professional al llarg de la Vida (Madrid)
- Una experta en Orientació Professional.

4.5. Disseny d'un guió d'anàlisi d'informació documental

Pel que fa a l'anàlisi de la informació documental, s'ha analitzat documentació relacionada amb l'àmbit de Catalunya.

Aquests documents, publicats abans d'iniciar la recerca, han servit per anar recollint dades bastant objectives sobre els canvis que s'han donat darrerament al mercat laboral, tant abans com durant de la pandèmia.

També es considera informació documental interessant a analitzar, aquelles publicacions que s'han fet des del Govern central i de la Generalitat de Catalunya, directament o a través dels mitjans de comunicació, relacionades

amb els canvis que es volen introduir a les noves polítiques actives d'ocupació i sobre els Fons Europeus *Next Generation*.

Per últim, també són d'especial interès les publicacions que han fet els experts en l'orientació o entitats socials, en revistes especialitzades, webs, *webinars* i estudis, que tenen relació amb el nou rol que ha anat agafant l'orientació professional al llarg de la vida de la persona.

El guió d'anàlisi d'aquesta informació documental serà:

- Els papers estratègics, que es donen a nivell internacional, a l'orientació professional.
- La transformació digital i l'automatització del mercat laboral com a origen d'alguns factors que han condicionat el nou rol de l'orientació professional.
- Les millores que s'han proposat relacionades amb l'orientació professional i la seva accessibilitat.
- Relació entre els Fons *Next Generation* i l'orientació professional.
- Millores que es volen incorporar en les noves Polítiques Actives d'Ocupació.
- Accions concretes que s'estan portant a terme a través del SOC, d'empreses privades i d'agents de la societat civil.

4.6. Disseny d'un guió d'entrevista

Per preparar les preguntes que es volien incloure a l'entrevista s'han tingut en compte les preguntes de recerca, els objectius i la durada màxima que haurien de tenir, que en el nostre cas era de 30 minuts.

Com el temps és limitat no es van incloure preguntes biogràfiques, tot i que prèviament a l'entrevista, ja s'havia recollit la informació necessària per conèixer el perfil de la persona que es s'anava a entrevistar. Aquesta informació era important tenir-la en compte, per poder incloure algunes preguntes més específiques adaptades al seu perfil, aprofitant la flexibilitat que ens proporciona aquesta tècnica.

A l'inici s'ha agraït la col·laboració, recordant el propòsit de l'entrevista i fent alguna pregunta per ajudar a crear un ambient més relaxat i de confiança, per establir el *rapport* necessari amb l'altra persona.

Així doncs, les preguntes plantejades durant les entrevistes eren sobre el rol actual i el que creuen que tindrà l'orientació professional, i com les variables que hem triat influiran en aquest rol, segons els seus coneixements i experiència. Per tant hem volgut recollir les seves opinions i creences sobre aquest tema.

L'organització de les preguntes i l'ordre no sempre ha estat el mateix, s'ha adaptat al desenvolupament de cada entrevista tot i que, normalment, a l'inici s'han posat les preguntes que feien referència al rol actual que té l'orientació a la seva organització.

Durant el transcurs de l'entrevista, de forma puntual s'ha afegit alguna pregunta que no estava prevista en un inici, si s'ha considerat oportú ja fos per ampliar el tema o per aclarir algun punt que potser no havia quedat prou clar.

Per tant, a les entrevistes hi ha hagut preguntes comunes i específiques.

Les **preguntes comunes** a totes les entrevistes són:

1. Quin rol té l'orientació professional en aquest context de pandèmia?
2. L'orientació professional que realitzen segueix sent el mateix que abans de la pandèmia?
3. En què es diferencia el rol de l'orientació que es dona durant les transicions que es donen al llarg respecte a la que es fa a les etapes formatives als joves per accedir per primera vegada al mercat laboral?
4. Quin rol creu que haurà de tenir a partir d'ara l'orientació professional per ajudar a recol·locar a les persones dins del mercat laboral?
5. Quin rol té l'orientació en les persones que es troben en una situació d'ERTO o ERO actualment? Es fa algun programa específic?
6. Les noves polítiques actives d'ocupació creu que ajudaran a definir millor l'orientació?
7. Considera que els Fons Europeus *Next Generation* són una bona oportunitat per reforçar el paper de l'orientació professional?

Les **preguntes específiques** són:

1. Quines accions, relacionades amb l'orientació, ha fet l'Ajuntament amb les subvencions que us va donar la Generalitat, per ser una de les zones que us va veure més afectades pel tancament perimetral?
2. Quina relació té el projecte "Capacitació i talent digital per al s . XXI" amb l'orientació professional?
3. Pensa que l'orientació professional és accessible als col·lectius més vulnerables?
4. Creu que l'orientació professional tindrà un paper important en la recuperació dels danys provocats per la COVID-19?
5. Com influiran les noves PAO en el rol de l'orientació?

Del 28 d'abril al 21 de maig del 2021 es van realitzar totes les entrevistes per internet, exceptuant la de la persona experta que, per motius personals d'ella, no va ser possible.

De totes maneres, com prèviament li havia fet arribar les preguntes que volia plantejar-li, me les va respondre via mail. La informació obtinguda també s'ha inclòs a l'apartat de resultats.

Totes les persones entrevistades van acabar allargant la durada de l'entrevista i em van oferir la possibilitat de tornar a contactar amb elles, en el cas que ho necessités A excepció d'una d'elles, totes van autoritzar-ne la gravació, la qual cosa ha sigut de gran ajuda a l'hora d'analitzar la informació recollida.

5. PRESENTACIÓ DE RESULTATS

Una vegada ja finalitzades totes les entrevistes i fet l'anàlisi d'informació documental, a continuació entraré a explicar la informació obtinguda, centrant-me en cada una de les hipòtesis.

5.1. Hipòtesi 1

a) Indicador: *la presència de l'orientació als documents pragmàtics institucionals més importants en els diferents nivells de governabilitat de les relacions laborals a Catalunya, com són les diferents administracions i els agents socials.*

Amb les dades que s'han trobat en aquesta investigació podem confirmar que l'orientació professional, en aquest context de pandèmia a Catalunya, està adquirint un rol més estratègic per fer front a la necessitat de reciclatge professional, tant en les accions institucionals com en les privades.

Prova d'això és el fet que hem pogut comprovar la seva presència en diferents documents pragmàtics de les administracions públiques (Generalitat, SOC, Consells Comarcals, Serveis d'Ocupació locals i ajuntaments). El seu objectiu principal és el de donar resposta a les persones que s'han vist més afectades per la pandèmia, oferint-los accions que se centren bàsicament en l'orientació laboral, per poder-les recol·locar en el mercat de treball.

Sovint en l'àmbit públic, aquest servei es vincula a una formació i un procés de recerca de feina. Un dels molts exemples que podem trobar és el cas del servei d'orientació que s'ofereix a Foment de Terrassa⁷¹ (Servei d'Ocupació de l'Ajuntament de Terrassa).

Alguns Consells Comarcals, amb l'objectiu de reduir la taxa d'atur de la seva comarca, també han iniciat iniciatives que inclouen l'orientació. És el cas del Consell Comarcal del Vallès Oriental⁷², que ha decidit fer orientació personalitzada a persones que es troben en situació d'exclusió social.

D'altra banda, a la web del SOC⁷³ s'explica el servei d'orientació professional que realitzen gratuïtament a les persones desocupades. El defineixen com

⁷¹ Es pot consultar a : <https://terrassaocupacio.cat/ca/programes-dorientacio-professional/>

⁷² Més informació a: <https://www.vallesoriental.cat/ambits/promocio-economica/foment-de-locupacio/>

⁷³ Part de la web on s'explica el servei d'orientació professional: https://wwwc.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/ciudadans/orientacioTrobarFeina/orientacio_professional.html

un acompanyament i assessorament que es fa durant el procés de recerca de feina.

La iniciativa de posar a disposició de la ciutadania un telèfon gratuït per poder sol·licitar aquest servei d'orientació professional⁷⁴, també ens confirma que l'orientació professional cada vegada és més necessària per millorar l'actual context de pandèmia.

Si el que volem és trobar un servei d'orientació professional que tingui més durada en el temps, dins de l'àmbit públic, hem de mirar cap a les universitats. Moltes d'elles ofereixen aquest servei als seus estudiants de manera més àmplia, no només enfocada a trobar feina sinó també a aconseguir una millora professional. La Universitat Oberta de Catalunya és una d'elles⁷⁵.

En relació amb aquest tema l'experta en orientació professional va dir: “No conec a Espanya cap institució pública que orienti durant la vida laboral de les persones. Sí que hi ha algunes institucions (per exemple universitats i centres de formació professional) que ho fan, però són comptats i a més no acostumen a estar vinculats amb les empreses”.

Pel que fa als agents socials, trobem moltes similituds amb el que passa en l'àmbit públic, l'orientació professional acostuma a ser una part dins de programes que es porten a terme, com és el cas de molts programes que estan subvencionats pel SOC.

Hem pogut confirmar que varies d'aquestes iniciatives que contemplen l'orientació han sorgit arran de la situació de pandèmia actual, per donar resposta a la destrucció d'ocupació i poder reduir la taxa d'atur que hi ha actualment a Catalunya.

⁷⁴ El telèfon gratuït per demanar orientació professional apareix a la web del SOC: <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/cercar-feina/orientacio/>

⁷⁵ Per consultar més informació: https://www.uoc.edu/opencms_alumni/opencms/es/servicios/carrera-profesional/orientacio_profesional.html

b) *Indicador: la incorporació de nous programes que incloguin l'orientació professional per facilitar el reciclatge, durant el context de pandèmia, en les polítiques actives d'ocupació de Catalunya.*

Les representants dels ajuntaments van confirmar que, des de l'inici de la pandèmia s'han dut a terme algunes iniciatives per facilitar el reciclatge, sobretot en l'àmbit digital. En la majoria dels casos l'orientació que s'ofereix és puntual i està enfocada cap a la recerca de feina.

- **E.P.:** “L’any passat des de l’ajuntament vam fer un experiment d’obrir una línia per treballadors en ERTO i per majors de 55 anys per ajudar-los a replantejar-se la seva vida professional (...) però vam veure que s’està en una situació latent, les persones encara veuen possibilitats reals de seguir treballant i no va venir massa gent. De moment no hi ha aquesta demanda, però estic convençuda que arribarà, i hem d’estar preparats”.
- **M.F. :** “A part del pla de reactivació social i econòmica, que actua com un pla de xoc , també s’estan reprenent polítiques a mig i llarg termini com conèixer i estudiar els perfils de les noves ocupacions, dels sectors que creixeran, per fomentar la seva preparació a través de la formació”. (...) “S’ha vist que cal fomentar la digitalització tant per l’ocupabilitat de les persones com per la viabilitat de les empreses. Actualment existeix una mancança important en la ciutadania”(...) “Per aquest motiu l’ajuntament ha creat subvencions d’equipaments d’informàtica per a persones que no en tenen i que estan formant-se per buscar feina. Amb aquesta ajuda a més de facilitar un ordinador de segona mà, connexió de 6 mesos a internet i cursos bàsics que realitza una entitat de la ciutat, si cal s’ofereix orientació”.

D'altra banda també ens han fet referència a la manca de programes que ofereixin exclusivament orientació professional.

- **E.P. :** “Dins de les polítiques actives del SOC són pocs els programes que inclouen l’orientació professional (Ubicat, Espais de Recerca de Feina...) i a nivell metodològic estan molt procedimentats, no deixen marge a la creativitat i obertura de l’orientador”.

Des del Servei d'Ocupació de Catalunya, va comentar que s'està fent un treball amb el Digital Talent⁷⁶ per poder reorientar a persones aturades cap a sectors que estan creixent.

- **R.S.:** “Es tracta d'oferir una formació específica, tipus formació dual, per cobrir llocs de treball en el sector tecnològic, a persones que tinguin un perfil determinat –amb estudis superiors i que estiguin a l'atur- que ens permeti fer un *reskilling*. Aquestes persones les busquem a través de les nostres bases de dades” (...) “L'orientació és cosa de tots, ha de ser compartida, el sector públic i el privat han de col·laborar. A aquestes persones a part de la formació se'ls ajudarà a fer una reorientació professional”.

Una altra iniciativa que està realitzant el SOC és el Procés de Concertació Territorial⁷⁷ “des de fa un parell d'anys s'està definint quines són les polítiques actives d'ocupació que necessita cada comarca o territori, tenint en compte la seva realitat, per fer-les més eficients. La idea és diagnosticar, planificar, coordinar i integrar serveis, entre ells el de l'orientació professional”.

Tal com queda reflectit en el Decret 48/2020⁷⁸, concretament a l'article 8, entre els serveis ocupacionals que han d'estar inclosos a les estratègies territorials apareix específicament l'orientació professional.

Per últim, com una acció que repercutirà en l'orientació professional, és la implicació del SOC en la classificació europea de capacitats/competències, qualificacions i ocupacions (ESCO).

- **R.S.:** “Estem fent, a nivell de l'Estat Espanyol, tota la relació d'ocupacions nostres amb les ocupacions de l'ESCO i a la inversa”. (...) “Però hem de tenir més formació sobre el nou mercat de treball, per

⁷⁶ Més informació del projecte es pot trobar a : <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/detall/noticia/El-Govern-i-Mobile-World-Capital-Barcelona-posen-en-marxa-un-programa-pioner-a-lEstat-per-oferir-formacio-professional-per-a-locupacio-de-nivell-superior-en-lambit-digital>

⁷⁷ Per ampliar informació sobre aquesta iniciativa consultar la informació que hi ha a: <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/concertacio-i-estrategies-territorials/>

⁷⁸ Més informació a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8096/1790889.pdf>

donar un servei de més qualitat, però per això hem de comptar amb l'entorn, no ho podem fer sols”.

Va destacar les ràpides transformacions que pateixen les ocupacions i el fet que el SOC pot “oferir una orientació amb una anàlisi competencial genèric (competències transversals) i també un acompanyament, però quan parlem de coses noves o que requereixen molt coneixement d'un sector específic, hem d'anar de la mà dels experts” (...)

En aquesta línia una altra persona reconeixia que:

- “El professional de l'orientació té una responsabilitat molt alta en conèixer i identificar l'entorn, no només del mercat laboral i de la societat sinó dels canvis socials que influeixen en com s'afronta la vida laboral” (...) “els orientadors ens hem de posar les piles en oferir una bona informació del mercat de treball o si no generarem moltes frustracions”.

Altres persones van comentar que no havien incorporat programes nous d'orientació, però sí que s'havien vist obligats a adaptar-se a les circumstàncies de cada moment.

- **M.G.:** “El context va canviant, però el concepte d'orientació segueix sent el mateix que fa 10 anys, és un acompanyament al llarg de la vida de la persona. El que hem anat fent és adaptar-nos a la realitat. Aquest any de confinament hem seguit fent el seguiment de les persones, però va ser més de tipus més emocional, donar informació sobre com tramitar els ajuts...”

Des d'entitats socials també han sorgit iniciatives que ofereixen gratuïtament el servei d'orientació a les persones que s'han vist més afectades per la pandèmia. Un exemple és el programa **Intermedia x feina**⁷⁹, de la Fundació Intermedia, adreçat a les persones que han perdut la feina perquè han patit un ERO, autònoms sense activitat i treballadors de sectors que encara no han pogut recuperar la normalitat. La idea és identificar i analitzar les

⁷⁹ Per obtenir més informació sobre el programa es pot consultar: <https://fundaciointermedia.org/fundacio-intermedia-campanya-solidaria-suport-laboral-postcovid/>

competències i habilitats de la persona i oferir assessorament, sobre els canals de recerca de feina, a més d'oferir informació per fer front a nous processos de selecció.

c) Indicador: el desenvolupament de programes que ofereixin orientació per poder-los acompanyar als plans socials dels ERO i ERTO

Respecte a aquest indicador totes les respostes van ser similars: no s'ha desenvolupat cap tipus de programa que pugui anar acompanyat als plans socials dels ERO.

Tot i que a principis d'any la Generalitat va aprovar un programa d'ajuts per a les persones més afectades per la COVID-19⁸⁰, ningú els va citar. Això demostra que el rol de l'orientació en aquests ajuts és molt escàs. De fet, només se'n fa referència a les accions per ajudar a les persones treballadores en situació d'ERTO, en la seva possible reorientació i requalificació.

Com a ampliació, detallem una de les respostes obtingudes:

- **P.E.:** "El fet que només sigui obligatori per empreses que acomiaden a més de 50 treballadors explica que la majoria d'empreses no ho facin. Les que ho fan acaben fent són una minoria".

Vàries de les persones entrevistades van comentar que a vegades no hi ha massa interès en el tema dels plans socials, perquè inclús els mateixos treballadors prefereixen rebre una indemnització més alta que rebre el servei d'orientació professional.

L'experta en orientació professional va ser contundent en aquest indicador: "No crec que ningú afectat per un ERTO o ERO rebi realment orientació professional. No conec a cap institució que desenvolupi programes d'orientació professional en aquests àmbits".

⁸⁰ Per ampliar la informació sobre aquests ajuts es pot accedir: <https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Pla-dajuts-per-al-mes-afectats-per-la-COVID>

5.2. Hipòtesi 2

a) Indicador: *la presència de l'orientació professional en els projectes presentats en el Next Generation Catalonia*

Després d'analitzar la informació documental publicada per la Generalitat sobre *Next Generation Catalonia*⁸¹ hem confirmat que es parla d'orientació en un dels projectes emblemàtics, però hi ha una manca de mecanismes d'avaluació.

Concretament el dedicat a la modernització de la Formació Professional, el "Hub FP CAT", que vol donar resposta a les necessitats del mercat laboral, potenciant la col·laboració entre els centres de FP i les empreses. Dins aquest projecte, relacionat amb l'àmbit de la Formació al llarg de la vida, es pretén crear un espai personal digital anomenat "La meva formació".

Just en aquest espai es vol oferir un suport personalitzat per millorar l'ocupació, via web i app, incloent serveis com la e-orientació (no s'especifiquen més detalls), suport en l'assoliment de competències i formació contínua, amb l'objectiu final de millorar l'ocupabilitat basant-se en el model europeu ESCO⁸².

També hi ha un altre projecte, "Capacitació i talent digital per al s. XXI", que parla de "fomentar la capacitació i el reciclatge professional davant la transició digital" (p.25), per tant s'entén que l'orientació professional, tot i que no s'especifiqui, pot ajudar a assolir aquest objectiu.

Aquest projecte està relacionat amb dues de les polítiques palanca marcades per l'Estat en el seu Pla de Recuperació, d'una banda amb "Una administració per al s. XXI", i l'altra amb una "Educació i coneixement, formació contínua i desenvolupament de capacitats".

Tot i la recerca feta per ampliar la informació sobre aquest projecte, ha sigut impossible trobar-ne de més específica. Per aquest motiu, vam entrevistar a

⁸¹ Els projectes Next Generation Catalonia es poden consultar a: http://economia.gencat.cat/web/.content/20_departament_gabinet_tecnic/arxius/pla-recuperacio-europa/next-generation-catalonia.pdf

⁸² Es pot ampliar informació sobre el model ESCO a: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=es>

dues persones que treballaven en ajuntaments que han participat en la definició del projecte “Capacitació i Talent digital per al s. XXI”.

Totes dues ens van explicar que és un projecte on hi ha moltes entitats implicades i que és molt ampli.

- **M.F.:** “És un projecte que té una perspectiva global que busca la digitalització de la societat en general” (...) “En el projecte hi ha una part que té en compte que no tot es basa en cursos sinó que cal conèixer aquest ambient tecnològic i moure-s’hi bé. S’ha d’aconseguir que per les persones el món digital no sigui un món aliè per a ells perquè sinó no s’hi desenvoluparan”. (...) “El projecte es basa en un sistema d’immersió digital per a la ciutadania, així és com s’aconseguirà la digitalització”.
- **E.P. :**”De moment el que s’ha fet és recollir projectes d’interès i iniciatives, però no s’ha acabat tancant com a projecte. De fet no tots els projectes estan consolidats”. (...) “Seran recursos per les empreses i generarà necessitat de talent. Aquestes necessitats van lligades a l’orientació, per tant el repte serà oferir realment opcions de capacitació en diferents formats per poder formar persones i aconseguir que tinguin les capacitats per treballar”. (...) “Hi haurà molta feina en orientar cap aquestes noves oportunitats que sortiran, cal anticipar-se al màxim, i per fer-ho cal un treball conjunt amb les empreses”.

Segons l’experta, els Fons Next Generation podran contribuir el rol de l’orientació professional:

- “en funció de les polítiques que segueixi l’Estat Espanyol i els autonòmics i de les prioritats en els seus pressupostos”. (...) “Espero que puguin contribuir sobretot en l’àmbit del desenvolupament de competències transversals i de competències tècniques. Però es requerirà un control exhaustiu, és a dir, una auditoria continuada”.

La resta de persones confiaven en que indirectament puguin repercutir en l’orientació professional, tot i que el principal beneficiari serà el teixit productiu.

- **M.G.:** "Els fons N.G. van més enfocats cap a la formació i el reciclatge" (...) "Confiem que, encara que sigui indirectament, en puguem sortir beneficiats, perquè al final penso que la clau és l'orientació, la formació és un element més."
- **P.E.:** "Per l'orientació allò més important és que hi hagi llocs de treball. En la mesura que aquests fons serveixin per crear ocupació, l'orientació professional tindrà feina a fer". (...) "Hem de ser capaços d'aprofitar aquesta oportunitat, que és extraordinària".
- **R.S.:** "Aquests fons són una oportunitat molt gran, el que no sé és on arribarà al final, com es dedicaran i què aconseguirem. El dubte és saber si permetrà generar suficients llocs de treball per donar resposta a tota la gent que s'ha quedat fora".
- **M.F.:** "Els N.G. han servit per motivar molta reflexió per transformar la realitat, fent-la més competitiva i socialment més justa. Aquesta reflexió s'ha fet en molts aspectes, com el tecnològic i l'ecològic, això està molt bé, i crec que implicarà canvis positius en l'àmbit de l'orientació".
- **L.G.:** "Aquests fons ajudaran sobretot a empreses i autònoms, però indirectament poden ajudar a reconèixer el valor que té l'orientació".

A la webinar organitzada pel CTESC⁸³, es considerava que aquests fons europeus poden ser "una oportunitat única" per millorar la productivitat i crear ocupació de qualitat. Tanmateix per aconseguir-ho creuen que serà necessari un diàleg social i una coordinació entre totes les administracions.

També es va parlar sobre la necessitat de millorar la qualitat de la inversió, amb una gestió eficaç i eficient d'aquests fons, i van recordar que cal valorar-ne prèviament, quin serà el seu retorn econòmic i social.

En la situació actual el sector públic ha d'ajudar a mantenir l'activitat i aquestes ajudes s'han de veure com a inversions de futur. Si s'apliquen

⁸³ A través de Europa Press, es va recollir informació de la presentació feta. Es pot consultar a : <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-ctesc-senala-next-generation-oportunidad-unica-mejorar-productividad-20210420142437.html>

de manera eficaç i eficient, s'obtindrà un retorn social si s'aconsegueix reduir l'atur i reactivar l'activitat productiva.

Entre les recomanacions del seu informe, hi ha la necessitat de reforçar les competències prospectives i anticipar-se en la formació dels treballadors. En aquest punt es va reconèixer que ja es va tard, i per avançar en aquest aspecte, avisen que cal tenir clar els sectors que es volen desenvolupar per poder formar prèviament a les persones.

Consideren que aquesta crisi ha evidenciat que dependre tant del turisme no és una bona opció, perquè ha fet que les conseqüències d'aquesta crisi en el mercat laboral hagin sigut devastadores, per això des de la CTEESC proposen altres camps, de la indústria i dels serveis, on es podria invertir.

També es recomana, per assolir una gestió eficaç i eficient, treballar en un marc de cooperació administrativa, transnacional, entre comunitats autònomes i entre agents socials.

b) Indicador: *la discontinuïtat dels programes d'orientació condicionada a les subvencions no presenta accions concretes de millora.*

Totes les aportacions fetes durant les entrevistes i la informació analitzada sobre aquest indicador han confirmat que realment no s'està oferint una orientació professional continuada.

- **M.G.:** “Nosaltres entenem que l'orientació és un acompanyament al llarg de la vida de les persones, la persona ha de poder anar entrant i sortint en funció de les seves necessitats, però la realitat és una altra”.
- **R.S.:** “És veritat, hi ha massa discontinuïtat, s'hauria d'oferir aquest servei tot l'any i a tothom, però falten recursos. Aquest és un problema que tenim i que pateixen tant els tècnics com els usuaris. No crec que sigui un problema que es pugui resoldre en breu”.
- **E.P.:** “No tothom necessita el mateix tipus d'orientació. Les persones amb nivells baixos de formació és complicat revertir-la ràpidament, a

nivell professional, als nous perfils que es demanen, es necessita més temps”.

- **P.E.:** “S’ha d’oferir un servei d’orientació al llarg de la vida perquè les necessitats de la persona van canviant amb el temps”.
- **M.G.:** “Els programes tenen un temps limitat de 10 mesos, en funció de quan va la persona al SOC li podran oferir o no, un programa d’orientació segons les subvencions del moment” (...) “Més del 90% dels nostres tècnics són discontinus, entren i surten en funció de les convocatòries. Ens trobem que duran el temps que no tenim els tècnics, venen molts usuaris preguntant pels orientadors, perquè es crea un vincle amb la persona, se’ls ha de dir que fins al proper mes no hi serà i és una llàstima” (...) “La clau és aconseguir un servei continuat, és una lluita (...) de fa molt temps, que no depengui de subvencions o del govern que hi ha en cada moment” (...) “La temporalitat que hi ha actualment hauria de desaparèixer perquè és un contrasentit”.
- **M.L.R.:** “Les persones amb poca formació mai han tingut a la seva disposició programes d’orientació professional. Com a molt, a vegades, se’ls envia a entitats municipals a fer un curs relacionat amb tècniques per a la recerca de feina o per a la inserció laboral. Són activitats molt puntuals que es limiten a explicar com fer un C.V. No han tingut formació i tampoc ningú els explica com i on se’ls pot reconèixer les competències adquirides”.

Una de les persones entrevistades, va insistir en la importància d’iniciar l’orientació des de les etapes educatives:

- **L.G.:** “L’orientació ha de ser un procés que ha de donar-se al llarg de la vida, començant ja infusionant-la dins de les diferents matèries de l’educació obligatòria” (...) “L’orientació no serveix si es fa de forma esporàdica, ha de ser un itinerari personal i professional que sigui un projecte vital, on la persona pugui anar entrant i sortint”.

c) Indicador: *els programes d'orientació segueixen estant dirigits majoritàriament al col·lectiu d'aturats i no a la totalitat de la població del mercat de treball.*

Totes les persones han confirmat que els programes d'orientació sempre acostumen a adreçar-se al col·lectiu d'aturats i creuen que és un error.

- **P.E.:** “Existeix un paral·lelisme entre l'orientació i la formació, les dues s'han de donar al llarg de la vida. L'orientació s'ha de donar des de l'etapa formativa fins al final de la seva etapa laboral, no només quan la persona està en procés de recerca de feina”.
- **L.G.:** “Aquesta pandèmia ha tret a la llum mancances del sistema educatiu, de l'orientació professional i del mercat laboral. Es necessita la col·laboració entre tots i treure programes d'orientació per ajudar a les persones a sortir d'aquesta situació” (...) “Amb l'orientació podríem ajudar a totes les persones, que tenen edat de treballar, a millorar l'autoconeixement, a reinventar-se i adaptar-se als canvis que estem patint”.
- **M.G.:** “L'acompanyament que es fa en l'orientació s'ha de fer a qualsevol persona independentment de la seva situació laboral” (...) “La publicació al DOGC de la convocatòria dels programes mixtos de formació i orientació per persones afectades per ERTO per culpa de la COVID-19 és una bona notícia. És una oportunitat de treballar l'orientació professional amb persones que no estan en situació d'atur”.
- **R.S.:** “Tradicionalment tots els programes que s'han fet han sigut per aturats perquè els diners que rebem de Madrid, provinents de la Conferència Sectorial, tenen per objectiu reduir l'atur”.

En la situació actual de pandèmia, a Catalunya, es preveu que una part important de les persones no podran tornar a les feines que realitzaven abans de la crisi sanitària. Per aquest motiu s'han dissenyat els Programes Mixtos d'Orientació i Formació, que van dirigits concretament a les persones que estan en situació d'ERTO. La recent publicació de les Bases reguladores d'aquests programes han sigut molt ben rebuda entre els orientadors.

Amb aquests programes es vol donar resposta als sectors més afectats per la COVID-19, fent una requalificació de les persones per poder-les reconvertir cap a sectors emergents.

A la webinar que va organitzar el CONFORCAT, la Sra. Ariadna Rectoret (directora del SOC) va fer referint-se al fet que fins ara no s'havia fet orientació per a persones ocupades, i va dir que aquesta nova proposta "ha de ser una filosofia de futur". Va reconèixer que històricament l'orientació sempre ha estat molt lligada a la inserció de les persones en situació d'atur i va explicar que amb aquests programes mixtos es vol "trencar amb aquest esquema".

El subdirector de programes de CONFORCAT, Alex Lobaco, va explicar que "està previst que la porta d'entrada al programa sigui l'orientació, tot i que no és obligatori fer-la si les persones tenen clara formació volen realitzar. Per tant l'orientació i la formació són complementàries però no inclusives". La idea és que se'n beneficiïn 12.500 persones que s'han vist afectades per ERTO a Catalunya.

Les àrees relacionades amb l'orientació que es treballaran de forma presencial o virtual seran: l'autoconeixement, el coneixement del mercat de treball, la definició de l'objectiu a assolir i l'elaboració d'un full de ruta personalitzat.

Tot i que les dades encara són negatives, iniciatives com aquesta fan preveure que s'estan produint canvis sobre el rol que ha de tenir l'orientació professional per donar resposta a la necessitat d'inserció i recol·locació professional que hi ha al nostre país.

5.3. Hipòtesi 3

- a)** *Indicador: el desconeixement que encara té la ciutadania sobre el rol de l'orientador professional*

En aquest indicador també hi ha hagut un gran acord en la seva confirmació. Algunes respostes són:

- **M.G.:** “Els orientadors professionals som els grans desconeguts, moltes persones venen buscant una oferta de feina o que li facis el currículum. L’objectiu de l’orientador és aconseguir que la persona sigui autònoma, que adquireixi eines per la seva recerca de feina i que se senti responsable del seu propi procés” (...) “Seria molt positiu que tinguéssim un referent de l’orientació professional, que tot els ciutadans sabessin que poden venir en el moment que ho necessitin a fer qualsevol consulta o a treballar qualsevol aspecte que creguin que han de millorar. M’agrada comparar-lo amb la figura del metge de capçalera”.
- **L.G.:** “Existeix molta desinformació sobre el paper dels orientadors, tot i que és una activitat que cada vegada és més necessària”.
- **P.E.:** “Les persones venen buscant una oferta de feina. L’orientador pot fer un acompanyament, donar suport i facilitar-li eines a la motxilla de la persona, però no podem canviar-ho tot”.
- **R.S.:** “Hi ha un desconeixement tant de l’orientació professional com del SOC, a nosaltres encara ens diuen oficina de l’INEM. Quan venen a tramitar l’atur i els dius que els pots ajudar amb l’orientació es sorprenen”.

b) Indicador: *la demanda d’orientació de persones en situació d’ERTO o que volen reorientar-se professionalment cap a altres sectors no es veu satisfeta amb garantia de millora de l’ocupabilitat.*

Algunes de les persones han comentat que hi ha una manca de demanda d’orientació d’aquests col·lectius. Alguns dels motius són el desconeixement de l’orientació i que sovint és un servei que s’ofereix a persones aturades. Aquestes respostes com ja s’han inclòs en els indicadors anteriors no es considera oportú repetir-les. Altres respostes obtingudes són:

- **E.P.:** “Hem perdut molt de temps amb el sistema d’acreditació de competències, fa anys que Europa en parlava. Això és molt important perquè venen moltes persones adultes que ja fa anys que treballen”.

- **P.E.:** “Quan una persona entra en un procés d’ERTO és un bon moment per rebre un servei d’orientació perquè el pot ajudar a prendre decisions i poder iniciar un procés de formació” (...) “Però les persones en ERTO han trigat a demanar orientació i formació perquè estaven convençudes que podrien tornar a la feina”.
- **R.S.:** “Ara amb el programa mixt es vol donar resposta a persones que estan en situació d’ERTO, però és veritat que hi ha molta feina a fer.” (...) “Hi ha una manca de mitjans, si comparem les ratios que tenen altres països amb les nostres veiem que, l’orientació que podem donar nosaltres no pot ser ni la que voldríem, ni de la qualitat que ens agradaria”.

c) Indicador: *hi ha massa burocràcia a fer abans de participar en un programa d’orientació.*

Tothom ha reconegut que hi ha un excés de burocràcia que dificulta l’accés a l’orientació.

- **P.E.:** “Sovint l’administració és lenta en els tràmits i qui en surt perjudicada acaba sent la persona que vol rebre una orientació”.
- **M.G.:** “Com el nostre equip tècnic és discontinu a vegades ens trobem que quan ha de començar el programa no hem rebut els usuaris per temes burocràtics de donar d’alta als nostres tècnics..., massa burocràcia”. “A vegades triguen a derivar-te usuaris i és una llàstima perquè hi ha un equip que ja està cobrant la subvenció. Hi ha un problema de burocràcia i sembla que ens vagin posant traves”.
- **R.S.:** “És cert que hi ha molta burocràcia i sovint es dupliquen feines. No té cap sentit que la persona vagi a un ajuntament, li agafin totes les dades, i després ve a nosaltres i tornem a fer el mateix. Ens hem de repartir la feina i no duplicar-la amb gestions burocràtiques”.

5.4. Conclusions del treball de camp

Una vegada presentada la informació recollida és el moment de recuperar les hipòtesis plantejades en aquesta investigació, per saber en quin grau s'ha pogut demostrar la seva veracitat.

La primera hipòtesi, que considerava que l'orientació professional està adquirint cada vegada més en l'actual context de pandèmia, un rol més estratègic en les accions institucionals i privades per fer front a la necessitat de reciclatge professional, ha quedat confirmada. Segons les dades presentades hem pogut verificar la presència de l'orientació en els documents institucionals més importants de les administracions (publicats a nivell legislatiu, en comunicats de premsa i a través de les webs) i dels agents socials a Catalunya. També s'ha comprovat la incorporació, en aquest últim any, de nous programes que inclouen l'orientació dins dels seus continguts.

Allò que no hem pogut confirmar durant aquesta investigació és el desenvolupament de programes que ofereixin orientació per acompanyar-los als plans socials. Així doncs ens quedem amb el dubte de saber si, amb més temps i fent més entrevistes, haguéssim pogut verificar-ho.

Pel que fa a la segona hipòtesi que deia que l'orientació professional presenta mancances importants en definir perspectives d'inserció i ocupabilitat a mig i llarg termini, considerem que queda confirmada bàsicament per tres motius.

El primer d'ells és el fet que en el context actual, de recuperació i transformació, on hem tingut l'oportunitat de presentar projectes per beneficiar-nos dels *Fons Next Generation*, no hi ha constància escrita que s'hagi previst fer ús de l'orientació professional. És cert que hi ha programes on apareixen conceptes com reciclatge professional, desenvolupament de capacitats i formació per millorar l'ocupabilitat, però no s'ha especificat el COM es portarà a terme ni com s'avaluaran els resultats. Aquesta manca d'informació es pot interpretar com una manca de previsió a mig i llarg termini.

Si ens fixem en els resultats obtinguts veiem que tothom veu aquests fons com una gran oportunitat, bàsicament perquè s'espera que generin llocs de treball,

però s'han detectat dubtes sobre com es gestionaran i quin control i avaluació se'n farà.

Un altre motiu que confirma la segona hipòtesi, és la discontinuïtat que hi ha actualment en el servei d'orientació professional que s'ofereix, provocada per la dependència que té a les subvencions. Sembla que es prioritza obtenir resultats a curt termini, és a dir, que les persones es tornin a reincorporar al mercat laboral, sense tenir en compte la qualitat ni les condicions de treball que s'ofereixen.

Per últim, s'ha pogut comprovar que la majoria de programes d'orientació que s'estan portant a terme, fins ara s'han dirigit majoritàriament al col·lectiu d'aturats. No es dona la possibilitat que la resta de població puguin ser usuària d'aquest servei. Això mostra una manca de perspectiva d'inserció i ocupabilitat, a mig i llarg termini, perquè l'orientació no fa cap tipus d'intervenció social fins que les persones no s'han quedat a l'atur o bé estan en situació d'ERTO.

L'última hipòtesi era que l'orientació professional té dificultats per abordar la situació de les pimes, les persones treballadores amb menys formació i dels sectors més afectats per la pandèmia, també s'ha pogut validar a través dels tres indicadors marcats.

S'ha confirmat que hi ha un desconeixement sobre el rol de l'orientador professional i avui en dia encara se'l veu com un professional que ajuda a fer el currículum i a trobar feina.

Potser aquest desconeixement i la manca de confiança en que l'orientació professional pugui garantir una millora de l'ocupabilitat, fa que no existeixi actualment a Catalunya la demanda d'orientació que s'esperava, tot i el volum de persones que estan en situació d'ERTO o que volen reorientar-se professionalment cap a altres sectors.

L'altre factor que dificulta l'accessibilitat als programes d'orientació professional és el volum de burocràcia que s'ha de fer per poder-hi participar. Com ens van dir en alguna de les entrevistes, la burocràcia es converteix en un "entrebanc" i fa que algunes persones no arribin a rebre un servei d'orientació.

Així doncs, podem dir que avui en dia l'orientació professional no és massa coneguda ni accessible, per tant això no facilita que les persones i les empreses que més la necessiten en facin ús.

6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS FINALS

Després de l'anàlisi dels resultats obtinguts i la comprovació de les hipòtesis plantejades, és el moment de les conclusions finals.

La pregunta de recerca inicial es plantejava quin rol té l'orientació professional en l'actual context de pandèmia a Catalunya i qui serà el que tindrà en els futuribles escenaris postpandèmia.

En la situació actual, caracteritzada per la incertesa i el canvi, encara no s'ha aconseguit recuperar tots els llocs de treball destruïts en aquest darrer any, però és cert que s'està començant a prendre consciència de la necessitat de reciclar-se i requalificar-se per poder reorientar la vida laboral de moltes persones. Això fa que s'hagin iniciat algunes accions que confirmen que l'orientació professional és molt necessària, ja que pot ser un agent de canvi rellevant per millorar la situació actual.

Abans de la pandèmia ja teníem un índex d'atur massa alt, a finals del 2019 era de quasi un 14% segons les dades facilitades per l'EPA. Aquell mateix any, si ens fixem en les persones que hi havia aturades amb estudis primaris o inferiors, la taxa s'incrementava fins al 26%⁸⁴.

A aquesta problemàtica, prèvia a la crisi sanitària, hem d'afegir els canvis en les ocupacions, l'afectació desigual en els diferents sectors, la digitalització del mercat laboral i el desequilibri entre oferta i demanda que, segons les previsions de l'informe *McKinsey*, farà que un de cada quatre ocupats hagi de canviar de lloc de treball abans de l'any 2030.

En aquest procés de transició, d'acord amb el món acadèmic i els principals organismes internacionals, que requerirà fer un *reskilling* per millorar l'ocupabilitat, l'orientació professional és clau per ajudar a guanyar autonomia a les persones, requalificar-les i reorientar-les cap als sectors emergents.

⁸⁴ Font: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:38ba2cb5-bbec-411d-93a0-ce84126f6697/2020-r6-2.pdf>

El camí de la reorientació professional i del reciclatge no és fàcil, requereix d'un professional que faci un procés d'acompanyament, adaptant-se a les necessitats de cada persona, dedicant-hi el temps que calgui segons les circumstàncies de cada usuari. A més, segurament caldrà destinar més temps en la reorientació d'aquelles persones que tenen menys formació.

La primera conclusió a la qual s'ha arribat en aquest treball de recerca, és que cal oferir un servei continuat d'orientació professional a totes les persones, sobretot a aquelles que són més vulnerables.

Per tant, l'orientació ha d'estar present en el sistema educatiu, per poder garantir que una vegada s'ha finalitzat l'educació obligatòria s'han adquirit competències transversals, que seran d'utilitat durant la vida laboral.

Aquest tipus d'orientació implica un autoconeixement, on les competències tenen un paper destacat, conèixer el mercat laboral i les noves ocupacions, saber prendre decisions, tenir un objectiu professional per poder dissenyar un projecte vital i dur-lo a terme. Actualment és imprescindible que aquest projecte sigui flexible, per poder adaptar-lo als canvis personals i socials que sorgeixin.

Com s'ha vist en aquesta investigació, segurament per manca de recursos, a la pràctica l'orientació professional que s'ofereix no és un procés d'acompanyament al llarg de la vida. Segueix estant dirigida sobretot a les persones en situació d'atur i no s'ofereix una continuïtat del servei.

Oferint el servei d'orientació a totes les persones, independentment de la seva situació laboral, facilitaria que aquelles que estan ocupades poguessin augmentar el seu autoconeixement, replantejar-se el seu objectiu professional, conèixer millor les noves ocupacions i millorar la seva ocupabilitat. D'aquesta manera s'aplicaria el principi preventiu de l'orientació, reduint el risc a quedar-se a l'atur de les persones i el temps d'atur.

És cert que s'estan produint certs canvis de millora amb noves iniciatives, des de les diferents administracions i els agents socials, però el problema és que són massa lents davant la rapidesa dels canvis que es generen al mercat laboral.

Un dels exemples més clars és el retard en l'aprovació de les noves polítiques d'ocupació, tot i la urgència en aprovar-les quan abans per adaptar l'orientació

professional a les necessitats actuals i millorar la seva eficiència, el Govern ha decidit no aprovar-les fins a principis de l'any vinent.

La segona conclusió a la que s'ha arribat és que hi ha una necessitat d'adaptar l'orientació professional al context actual i això implica introduir algunes millores.

La primera d'elles està relacionada amb els professionals que exerceixen l'orientació. Han de millorar les seves condicions laborals, ja que molts d'ells pateixen la temporalitat a conseqüència del condicionament que té la seva feina a les subvencions. Treure'ls de la precarietat laboral ajudaria a fer que es valorés més la seva feina com a professionals.

Una altra millora necessària és oferir més formació als orientadors sobretot relacionada amb el nou mercat laboral, per aconseguir millorar la qualitat del servei que es dona. En aquest punt és important el treball cooperatiu que cal fer amb les empreses, per ajudar-los a conèixer les necessitats que tenen les organitzacions i saber quina és la realitat del mercat laboral en cada moment.

En aquest aspecte també pot ser una eina molt interessant pels orientadors l'Observatori del Talent de Catalunya⁸⁵ que la que ha creat recentment AQU Catalunya, per saber quines són les competències més demanades pel mercat laboral.

Una tercera millora per adaptar-se a la realitat actual és la incorporació de les noves tecnologies i de la intel·ligència artificial, tant per aconseguir noves eines que facilitin el procés d'orientació, com per fer més accessible el servei als possibles usuaris i compartir experiències entre els professionals de l'orientació. En aquest sentit ja hem vist que s'han incorporat en noves webs, però encara hi ha molt per fer.

També s'ha conclòs que hi ha molta feina a fer, per donar a conèixer a la ciutadania què és l'orientació professional i explicar per què és un servei que es pot utilitzar al llarg de la vida d'una persona. Una campanya divulgativa seria interessant en aquest sentit, tot i que s'hauria de fer una vegada s'hagin incrementat els recursos destinats a l'orientació, per poder donar resposta a la demanda que pugui sorgir.

⁸⁵ Es pot accedir a ell a través de: <https://www.aqu.cat/analisi-i-dades/Observatori-del-Talent-de-Catalunya>

Finalment, encara que sigui molt difícil predir com seran els futuribles escenaris postpandèmia, és cert que l'orientació professional ha de ser anticipadora i les seves accions han de tenir una projecció de futur. L'acreditació de competències i la formació són dues eines que sabem que resulten molt útils a mitjà i llarg termini, per tant cal potenciar-les. És important estar atents als canvis que es vagin produint al mercat laboral per anar adaptant l'orientació professional a les noves realitats i així poder ser resilient.

Tal i com diu la Fundació Ergon⁸⁶ cal que l'orientació professional del nostre país canviï per poder donar resposta als nous reptes que plantejaran les noves realitats postpandèmia. Segons Latorre (2020) cal donar una resposta adequada i eficaç des de l'orientació, i considera que és clau la reorientació, la recuperació i la resiliència.

És important tenir present que una orientació professional de qualitat i eficaç pot fomentar la inclusió social i pot ser una bona estratègia per ajudar a assolir alguns dels objectius ODS, com la reducció de les desigualtats i el treball digne. De totes maneres, per aconseguir-ho l'orientació ha d'estar coordinada amb l'àmbit educatiu i l'àmbit laboral, és a dir, cal una coordinació entre els ministeris d'Educació i de Treball.

Respecte a la pregunta de recerca plantejada inicialment, sobre el rol de l'orientació professional per recol·locar a les persones més afectades per la pandèmia, passa pel coneixement del mercat laboral, la identificació i desenvolupament de competències, i la requalificació de les persones per reorientar-les cap als sectors en creixement.

Tot i que inicialment s'havia previst poder analitzar les noves polítiques actives i mirar si s'ajustaven a les necessitats del context actual, finalment no s'ha pogut fer perquè encara no s'han aprovat. L'esborrany no s'ha fet públic i l'única informació, a la que s'ha tingut accés, ha sigut la que ha sortit als mitjans de comunicació. Considerem que pot ser un objecte d'investigació interessant per realitzar-la més endavant.

⁸⁶ Web: <https://www.observatoriorh.com/opinion/la-orientacion-profesional-debe-cambiar-para-asi-dar-respuesta-a-los-retos-que-plantean-las-nuevas-realidades-post-pandemia.html>

Pel que fa a les polítiques de recuperació econòmica, concretament els *Next Generation Catalonia*, s'esperava més presència de l'orientació professional i més informació sobre el desenvolupament i l'avaluació dels projectes presentats.

Com a millora d'aquesta investigació, si es disposés de més temps, proposaria realitzar més entrevistes posteriorment utilitzar la tècnica de grups de discussió per ampliar la informació recollida.

Una altra proposta de millora seria l'aplicació d'un qüestionari per poder aprofundir sobre el desconeixement que hi ha, per part de la ciutadania de l'orientació professional i el grau de satisfacció de les persones que l'han utilitzat.

Com a reflexió final del treball considero que, tot i la voluntat d'emfatitzar el rol de l'orientació per aconseguir la recuperació socioeconòmica i l'assoliment dels objectius ODS a Espanya, i concretament a Catalunya, les accions van massa lentes per aconseguir canvis a curt termini. Segurament altres països europeus estan més preparats per fer front als canvis estructurals que han generat la pandèmia. Per exemple, en el cas d'Alemanya on la formació dual està més implementada, pot ser més àgil introduir el canvi de rol de l'orientació i veure'n resultats a mig termini.

Per a finalitzar aquest treball, vull destacar que aquesta recerca ha sigut un repte important per a mi. Malgrat la presència de moments difícils durant la seva elaboració, ha sigut molt útil com a síntesis de tots els coneixements que he anat adquirint a través d'aquest màster. També m'ha permès experimentar algunes de les vivències i dificultats que apareixen en una recerca.

La veritat és que he tingut la sort de comptar amb la col·laboració de persones que no només han enriquit el meu treball de final de màster, sinó que m'han permès aprendre de la seva experiència, plantejar-me noves preguntes i apropar-me a la pràctica de l'orientació professional.

7. BIBLIOGRAFIA

7.1. Referències bibliogràfiques

- Alonso, L. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. A Delgado, J. i Gutiérrez, J., *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (225-239). Madrid: Síntesis.
- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. 24a. ed. Buenos Aires: Lumen.
- AQU Catalunya (2021). *Observatori del Talent de Catalunya*. Recuperat de: <https://www.aqu.cat/analisi-i-dades/Observatori-del-Talent-de-Catalunya>
- Arellano, A., Díez, L. i Neut, R. A. (2019). Revolución tecnológica y desarrollo socioeconómico: una agenda para el mercado de trabajo. *ICE: Revista de economía*. (211), 79-91.
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) (2019): *Evaluación del gasto público 2018. Estudio programa políticas activas de empleo*. Madrid: AIReF. <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido Proyecto 03.pdf>
- Ballestín, B. i Fàbregues, S. (2018). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Barcelona: UOC.
- Banyuls, J., Cano, E., Pitxer, J.C. i Sánchez, A. (2005). *Economía laboral i polítiques d'ocupació*. Valencia: PUV.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo Cultura Económica.
- Blancas, R. i Jurado, GB. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 50, 280-293.
- Beck, U.(1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Berbel, S., Ramos, P. i Marquès, P. (2018). *Llibre blanc de futur del(s) treball(s): reflexions per a una nova política econòmica local*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona; Barcelona Activa. Recuperat de: https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/lilibre_blanco_2018.pdf/8bdd3c61-0ff2-f7c4-1083-02e2b4fcc1d8?t=1595421413796

- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Barcelona: Boixareu.
- Brindusa, A., Lacuesta, A. i Regil, A. (2020, 20 de maig). Transferibilidad de habilidades de los Trabajos en los sectores potencialmente afectados tras el COVID-19. *Boletín Económico*. Recuperat de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T2/descargar/Fich/be2002-art15.pdf>
- Buxó, A. (29 d'abril del 2013). *Recol·locació laboral: una eina de responsabilitat social a l'abast de qualsevol empresa*. CECOT. Recuperat de: http://www.cecot.org/Home/Comunicacio/Cecot-opina/Articles/detallArticles/_nKLM0gN92AQ9IUgVp_UWMDKuHHGrFFvvlDdO80DLrB3LXDgunXtfdwwF7Yj_CxxJ6TYDJi279aw
- Cinco Días (21 de enero 2006): Crede pide que se regule la recolocación. *Cinco Días*. Recuperat de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2006/01/21/economia/1137824463_850215.html
- Climent, J.A. i Navarro, Y. (2018). Percepción de la orientación laboral como política de empleo eficaz. *Ekonomiaz (93) 1º semestre*, 154-171.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2021): *Observatorio del mercado laboral 2/2021. Análisi de paro registrado, contratación y afiliación*. Madrid. Recuperat de https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2021/02/02/110/observatorio_mercado_laboral_2021_02.pdf
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) (2008): *Recol·locació: anàlisi i elements per al debat*, Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) (2021): *L'estoc de capital a Catalunya: el paper de la inversió pública i l'oportunitat dels fons Next Generation*, Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya. Recuperat de : https://ctesc.gencat.cat/doc/doc_31102293_1.pdf
- Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CONFORCAT) (2021), *Forma't per Formar i Programes Mixtos d'Orientació i Formació* [webinar].

- CONFORCAT. https://www.linkedin.com/posts/departament-de-treball-afers-socials-i-families_inici-activity-6805364056698970112-ObAV/
- Corbetta, P. (2003). *La recerca social: metodologia e tecnihe. III Le techniche quallitative*. Bologna: Il Mulino.
 - Corominas, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre Educación*, 11, 91-110.
 - Departament de Treball, Afers Socials i Families (29 d'abril 2021) *Observatori de treball I model productiu* Recuperat de: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/epa/2021/arxiu/nota_EPA_1t2021.pdf
 - Echeverría Samanes, B.& Martínez Clares, P. (2018). Revolución 4.0 competencias, educación y orientación. *Revista digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. [doi: http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.831](http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.831)
 - European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2019). *Investing in Career Guidance*. Recuperat de <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2227>
 - European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2020a). *Career Guidance Policy and Practice in the Pandemic* . Recuperat de <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4193>
 - European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2020b): *Capacitar a las personas para gestionar el cambio*. Recuperat de https://www.cedefop.europa.eu/files/9153_es.pdf
 - Fundación Telefónica. (2021). *Orientador virtual, un chatbot para impulsar la empleabilidad digital*. <https://www.fundaciontelefonica.com/noticias/novedades-orientador-virtual-chatbot-conecta-empleo/>
 - García Hernández, J.L., Cortés Pascual, A. (2020). ¿Qué propone la orientación profesional ante las políticas de empleo de la España postcrisis? Un análisis cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*. 38 (1), 89-108. <https://doi.org/10.6018/rie.324771>

- Generalitat de Catalunya (febrer 2021): *Next Generation Catalonia*. Recuperat de: http://economia.gencat.cat/web/.content/20_departament_gabinet_tecnic/arxiu/pla-recuperacio-europa/next-generation-catalonia.pdf
- Gobierno de España (octubre 2020). *España puede. Plan de recuperación, transformación y resiliencia*. Madrid. Recuperat de https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/07102020_PlanRecuperacion.pdf
- Gobierno de España (28 abril del 2021). *Acuerdo entre Trabajo y las comunidades autónomas para la distribución de 2.111 millones de euros para la nueva generación de Políticas Activas de Empleo*. Madrid. Recuperat de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/280421-sectorial-empleo.aspx>
- Gobierno de España (2021). *Euroguidance España. Orientación profesional a lo largo de la vida*. [Data última consulta: 4 juny del 2021]. <https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/inicio.html>
- Gómez, M.V. (28 octubre 2020). La partida para políticas activas de empleo crece un 29,5%. *El País*. Recuperat de <https://elpais.com/economia/2020-10-28/la-partida-para-politicas-activas-de-empleo-crece-un-295.html>
- JOBMadrid'20. (2020, 17 de diciembre). *SEND@: Digitalización y uso masivo de datos para ayudar a encontrar trabajo*. [vídeo en línea]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=TNKVWL0pFRU>
- Latorre, G. (21 abril 2020). La orientación académica y profesional ante la crisis del COVID-19, *Educaweb*, Recuperat de <https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/21/orientacion-academica-profesional-crisis-covid-19-19151/>
- Martínez, P. (2008). Orientación profesional para la transición. En Echeverría, B. (Coord.), *Orientación Profesional* (125-172). Barcelona: UOC.
- Martínez Roca, C; Martínez, M i Pineda, P. (2014). The role of career guidance in the development of competences for socially fair employability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 343-350. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.009>

- McKinsey&Company (2021). *The future of work after Covid-19*. Recuperat de : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE) (2017). *Fichas temáticas del semestre europeo Políticas activas del Mercado de trabajo* https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_es.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE) (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World ok Work. Getting Skills Right*. OECD Publishing: Paris. <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>
- Organització Internacional del Treball (OIT) (16 desembre de 2020). Políticas nacionales de empleo para una recuperación inclusiva e intensiva en empleo de la crisis de la COVID-19. *Nota de políticas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_764503.pdf
- ORH Grupo Editorial S.L. (2021). Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/>
- Orteu, X. (2017). *Desafíos en un mercado laboral en transformación*. Barcelona: UOC.
- Palacio, J.I. (1991). La política de empleo. Dins Miguélez, F. i Prieto, C. (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid: S.XXI.
- Pelfort, E. [Elisabet] i Rodríguez, M.L . [María Luisa] (2016). *Orientació professional i orientació ocupacional* . [Recurs d'aprenentatge]. Recuperat del campus de la Universitat Oberta de Catalunya, aula virtual. http://materials.cv.uoc.edu.eu1.proxy.openathens.net/daisy/Materials/PID_00231919/pdf/index.html
- Pérez, M., Rodríguez de Paz, A., Vallín, P. (2 de maig del 2021). Yolanda Díaz: "Las reformas laborales estarán publicadas en el BOE este año". *La Vanguardia*. Recuperat de <https://www.lavanguardia.com/economia/20210502/7422615/yolanda-diaz-reformas-laborales-estaran-publicadas-boe-ano.html?facet=app>
- Recio, A. (1996). Mercado de trabajo en España: comentarios a una reforma, dins La Roca, F. i Sánchez, A, (eds.), *Economía Crítica, trabajo y medio ambiente* (93-126). València: FEIS-Universitat de València.

- Rosetti, N. (2007). *Exclusió laboral i polítiques actives. Una anàlisi de la dimensió local de les polítiques d'ocupació a Catalunya* (tesi doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- Santamaría, E. [Elsa]. (2016). *Transformacions del mercat de treball: principals elements d'anàlisi*. [Recurs d'aprenentatge]. Recuperat del campus de la Universitat Oberta de Catalunya, aula virtual. https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00225230/pdf/PID_00225235.pdf
- Sanz, C. (24 febrer 2021). La orientación profesional necesita resituarse como servicio a lo largo de la vida, *Educaweb*. Recuperat de <https://www.educaweb.com/noticia/2021/02/24/secretaria-general-fp-aboga-orientacion-largo-vida-19457/>
- Sáez, C. (2010). Espacios y funciones de las empresas de recolocación. *Temas laborales*.(107), pp 337-373.
- Sáez, F. (2014). Las políticas activas de empleo: un análisis de su eficacia. En M. Marín (Dir.) i V. Bote (Coord.), *Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma (189-207)*. Madrid: Faes.
- Schumacher, I.F. (1980). *El buen trabajo*. Madrid: Debate.
- Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*. Madrid: Debate.
- Sempere, P. (3 de febrer del 2021). El Covid se lleva por delante a 207.000 empresas y 323.000 autónomos en apenas medio año. *Cinco Días*. Recuperat de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/03/economia/1612367119_734627.html
- Sennet, R. (1999). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennet, R. (2012). *Juntos. Rituales, placeres y políticas de cooperación*. Barcelona: Anagrama.
- World Economic Forum (2018). *The future of jobs report 2018*. Recuperat de : http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- World Economic Forum (2020). *The future of jobs 2020*. Recuperat de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

7.2. Referències legislatives

- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Llei 12/2001*, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat. BOE nº 164, (2001) <https://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24890-24902.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Llei 5/2006*, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació. BOE nº 141, (2006) <https://www.boe.es/boe/dias/2006/06/14/pdfs/A22670-22682.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Llei 35/2010*, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. BOE nº 147, (2010) <https://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Llei 3/2012*, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. BOE nº 36, (2012) <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret 1483/2012*, de 29 de desembre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada, BOE nº 261, (2012) https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13419-C.pdf
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Legislatiu 3/2015*, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'ocupació. BOE nº 255, (2015). <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11431.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret 7/2015*, del 16 de gener, pel que s'aprova la Cartera Comú de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació. BOE nº31, (2015). <https://www.boe.es/boe/dias/2015/02/05/pdfs/BOE-A-2015-1056.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret 1032/2017*, del 15 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a

- l'Ocupació 2017-2020. BOE nº 307, (2017).
<https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>
- Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Resolució del 17 de març de 2020, pel que s'aproven mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.* Butlletí Oficial de l'Estat nº 73, (2020). <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Resolució del 26 de octubre de 2020, pel que s'aprova el Pla Anual de Política d'Ocupació pel 2020, segons l'establert a l'article 11.2 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre.* Butlletí Oficial de l'Estat nº 289, (2020). <https://www.boe.es/boe/dias/2020/11/02/pdfs/BOE-A-2020-13342.pdf>
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Reial Decret-Ilei 30/2020* , del 29 de setembre, de mesures en defensa de l'ocupació. Butlletí Oficial de l'Estat nº 259, (2020). https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11416-C.pdf
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Reial Decret-Ilei 36/2020* , del 31 de desembre, de mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. Butlletí Oficial de l'Estat nº 341, (2020). <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/31/pdfs/BOE-A-2020-17340.pdf>
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Reial Decret-Ilei 02/2021* , del 26 de gener, pel que s'aprova reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació. Butlletí Oficial de l'Estat nº 23, (2021). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-1130-consolidado.pdf>
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Resolució del 29 d'abril de 2021 , de la Subsecretaria, pel que es publica l'Acord del Consell de Ministres de 27 d'abril del 2021, pel que s'aprova el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència,* de 30 d'abril. Butlletí Oficial de l'Estat nº 103, (2021). <https://www.boe.es/boe/dias/2021/04/30/pdfs/BOE-A-2021-7053.pdf>
 - Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat . *Resolució del 27 de maig de 2021 , sobre les mesures urgents per a la defensa de l'ocupació la reactivació*

econòmica i la protecció dels treballadors autònoms, de 28 de maig. Butlletí Oficial de l'Estat nº 127, (2021).

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/27/11/dof/spa/pdf>

- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Decret 48/2020*, de 24 de març, de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8096, (2020). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8096/1790889.pdf>
- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Decret Llei 16/2020*, del 5 de maig, sobre les mesures urgents complementàries en matèria de transparència, ajuts de caràcter social, contractació i mobilitat per fer front a la COVID-19, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8128, (2020). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8128/1793470.pdf>
- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Decret Llei 49/2020*, del 1 de desembre, sobre mesura urgent complementària en matèria d'ocupació i foment de l'activitat econòmica per fer front a les conseqüències de la major afectació en el mercat de treball de la COVID en determinats territoris de Catalunya, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8286, (2020). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8286/1825315.pdf>
- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Ordre TSF/33/2021*, del 5 de febrer, sobre el tràmit d'inscripció prèvia de l'ajut extraordinari dirigit a persones afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació com a conseqüència de la crisi derivada de la COVID-19 i a persones amb contracte fix discontinu beneficiàries de la prestació extraordinària, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8336, (2021). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8336/1834912.pdf>
- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Ordre TSF/860/2021*, del 25 de març, pel qual es deleguen les competències en orientació en el Consorci per a la Formació

Contínua de Catalunya per a la gestió de programes mixtos d'orientació i formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació, com a conseqüència de la crisi derivada de la COVID, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8377 (2021). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8377/1843549.pdf>

- Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP). *Ordre TSF/86/2021*, del 27 d'abril, pel qual s'aproven les bases reguladores dels programes mixtos d'orientació i formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació com a conseqüència de la crisi derivada de la COVID-19, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), nº 8399 (2021). Recuperat de <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8399/1848852.pdf>