



Document de treball **FUNDACIÓ JAUME BOFILL**

L'enquesta sobre les competències de la població adulta de l'OCDE

Una introducció a PIAAC en clau catalana

Queralt Capsada (coordinadora)
William Thorn
Òscar Valiente

SETEMBRE 2014

Les publicacions de la Fundació Jaume Bofill
estàn disponibles per a descàrrega al web
www.fbofill.cat

© del text: William Thorn i Òscar Valiente
© d'aquesta edició:
Fundació Jaume Bofill, 2014
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Primera edició: setembre de 2014

Autors: William Thorn i Òscar Valiente
Coordinació de continguts: Queralt Capsada
Edició: Fundació Jaume Bofill - Àtona, SL
Disseny: Amador Garrell
Maquetació: Àtona, SL
Fotografia de la coberta: Lluís Salvadó

Índex

Resum	4
Presentació	5
Una visió general del Programa Internacional per a l'Avaluació de Competències de la Població Adulta (PIAAC) de l'OCDE	
William Thorn, analista sènior de la Direcció d'Educació de l'OCDE.	8
Introducció i objectius	8
Disseny i mètodes	9
Resultats	10
Nivell de competència de la població adulta en competència lectora, matemàtica i resolució de problemes en entorns rics en tecnologia	10
La distribució de les competències entre la població adulta	12
Edat	12
Nivell educatiu	12
Origen social	14
Estatut d'immigrant	14
Competències i vida social	16
L'ús de les competències	17
Conclusió	17
Bibliografia	18
Canvis sistèmics: Catalunya i Escòcia	
John Mc Cann, exdirector del Next Practice, College Development Network and the Scottish Further Education Unit.	19
Introducció	19
Reforma del sistema universitari i de formació professional d'Escòcia	19
Reptes comuns per a Catalunya i Escòcia	20
La Importància de PIAAC per les Polítiques de Formació a Catalunya	
Òscar Valiente, professor i investigador a la School of Education, University of Glasgow .	22
Introducció	22
PIAAC i la governança global de l'educació	23
1. Distribució de les competències entre la població adulta	24
2. Sistema de formació inicial	25
3. Educació d'adults i formació per l'ocupació	25
4. Rendiments de l'educació i ús de les competències a l'empresa	26
La importància de PIAAC des de la perspectiva de l'equitat	26
Bibliografia	27
Propostes del seminari «Com avaluar les competències de la població adulta al llarg de la vida?»	28
Recomanacions de polítiques públiques	40
Annex: Participants al seminari «Com avaluar les competències de la població adulta al llarg de la vida?»	41

Resum

Ja fa més de deu anys que la primera edició de l'enquesta PISA de l'OCDE ens va proporcionar els seus primers resultats. Malgrat els seus avantatges i inconvenients, defensors i detractors del PISA estaran d'acord en què aquesta enquesta d'avaluació per competències va marcar un abans i un després en la forma com avaluem i entenem el rendiment educatiu de l'alumnat a escala global. Després d'una dècada, arriba el moment d'avaluar les competències de la població adulta a partir de l'enquesta PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) [Programa Internacional per a la Valoració de les Competències dels Adults], popularment conegut com el *PISA per adults*. El PIAAC, doncs, es presenta com la nova eina d'avaluació internacional de competències de la població adulta en edat de treballar, aportant virtuts i defectes similars als que ja coneixem sobre PISA.

Amb la intenció de continuar amb el debat iniciat el juny del 2012 al seminari entorn de la *Skills Strategy* [L'estratègia sobre les competències] de l'OCDE, de nou la Fundació Jaume Bofill es mostra capdavantera en la presentació i discussió en el pla català de les dades i estudis internacionals en matèria de competències. En aquesta ocasió l'informe presentat és el *Skills Outlook 2013. First results from the Survey of Adults Skills* (OECD, 2013) [Panorama de les competències 2013. Primers resultats de l'enquesta sobre les competències dels adults]. Tal i com va succeir amb la primera edició de PISA, no es disposa de dades específiques per a Catalunya. Però aquest no ha de ser un impediment per a continuar el debat a Catalunya. Les tendències experimentades per països semblants i propers al nostre ens donen pistes sobre la situació que vivim i com podem millorar-la. És per aquest motiu que es va convidar a un grup d'experts i professionals provinents d'institucions acadèmiques, administracions públiques, sindicats i agrupacions d'empresaris de Catalunya per tal d'analitzar i debatre els resultats de l'enquesta i les possibles implicacions pel marc català.

A partir de la trobada d'aquest grup d'experts i professionals provinents de diferents esferes de la societat catalana es va utilitzar el marc analític de la *Skills Strategy* de l'OCDE per tal de detectar els principals reptes que afronta Catalunya en matèria de desenvolupament, activació i utilització de les competències de la població adulta (per a més informació sobre la *Skills Strategy* de l'OCDE vegeu l'Informe Breu 42 «Educació, competències i mercat de treball. Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE» de la Fundació Jaume Bofill). Les discussions es van organitzar en tres grans temàtiques rellevants per a les polítiques de competències a Catalunya: 1) Sistema de formació inicial, 2) Formació al llarg de la vida i per l'ocupació i 3) Rendiments de l'educació i ús de competències a l'empresa. Els principals reptes que els participants al seminari van diagnosticar per a Catalunya són el baix nivell de competències a les franges d'edat més avançada, les grans diferències entre el nivell de competències d'ocupats i aturats i el desaprofitement del talent existent a Catalunya.

Presentació

Un any abans de la presentació de l'Enquesta sobre les Competències sobre la Població Adulta de l'OCDE (PIAAC) vam presentar i discutir la *Skills Strategy* de l'OCDE, un marc funcional que ens permetia identificar i analitzar les mancances i virtuts dels nostres sistemes educatius i formatius, amb la intenció de pensar, repensar i proposar polítiques concretes per a resoldre i millorar el desenvolupament, activació i utilització de les competències de tota la població, tant en el mercat de treball com en la vida personal. Les conclusions, propostes i recomanacions de polítiques públiques fruit d'aquest primer seminari es troben recollides a l'Informe Breu 42 de la Fundació Jaume Bofill, que porta per títol «Educació, competències i mercat de treball. Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE».

No obstant això, part de la diagnosi i el debat es va portar a terme sense dades concretes i específiques. En nombroses ocasions hem comentat la necessitat de disposar d'evidència empírica per tal de prendre decisions informades i en línia amb la realitat. Amb la publicació de les dades sobre competències de la població adulta fruit d'una primera ronda a 24 països i economies, ens veiem amb l'energia suficient per reprendre el debat entorn de les competències, ara equipats amb noves informacions i evidències.

L'enquesta sobre les Competències sobre la Població Adulta de PIAAC (popularment coneguda com a *PISA per adults*) permet avaluar les competències de la població adulta. Aquestes dades són especialment valuoses perquè mesuren i faciliten la comparació a nivell internacional del nivell de competències de la població en edat de treballar (16 a 65 anys). La rellevància de tenir aquesta informació no només pels adolescents de 15 anys (proporcionat per PISA), sinó per a tota la població potencialment activa constitueix un pas més endavant en l'àrea de les polítiques de competències. L'enquesta proporciona evidència empírica per tal de fer una millor diagnosi sobre el rendiment dels nostres sistemes educatius i de formació, el nivell d'equitat en l'accés a l'educació i la formació, els vincles entre els sistemes de formació i el món del treball o la identificació dels col·lectius més desfavorits en l'aprenentatge i l'ocupació.

Una de les conclusions més destacables a partir de les dades de l'enquesta és que el que les persones saben i són capaces de fer amb aquest coneixement té un gran impacte en les seves oportunitats al llarg de tota la vida. Els adults amb un nivell de competències més elevat tenen més possibilitats de tenir un salari més alt, participen més fàcilment a nivell polític i social, tenen més confiança en la resta de la població, tenen més possibilitats d'estar ocupats, així com de tenir un bon nivell de salut.

Encara que existeixen diferències evidents entre països i col·lectius de població dins d'un mateix país, la bona notícia és que les competències es poden aprendre i millorar al llarg de la vida. De manera que la intervenció a partir de les polítiques educatives, de formació i de treball són una bona eina per millorar les condicions de la població adulta.

Per tal que les persones puguin aconseguir el màxim rendiment d'aquest coneixement cal identificar quines competències tenen, on les utilitzen i com les utilitzen. Això és el que ens permeten fer les dades del PIAAC, proporcionant informació sobre el nivell de competències bàsiques dels adults en les àrees de competència lectora (*literacy*), matemàtica (*numeracy*) i de resolució de problemes en ambients tecnològics (*problem-solving in technology rich environments*). Aquestes són les competències considerades com a fonamentals per tal d'integrar-se i viure en les societats del segle XXI.

A partir de la informació proporcionada pel PIAAC cada país pot detectar quins són els seus grans reptes en matèria de competències i com pot afrontar-los d'ara endavant. Catalunya no queda al marge d'aquestes tendències internacionals i també necessita conèixer el nivell de competències de la seva població adulta per tal de millorar les condicions de vida de la seva població. Tot i que actualment no disposem de dades concretes per a Catalunya, la Fundació Jaume Bofill vol promoure el debat i coneixement en aquesta àrea a partir de la presentació i discussió dels resultats de PIAAC en clau catalana. El camí en aquesta línia de treball va ser iniciat el juny del 2012 amb el seminari sobre la *Skills Strategy* de l'OCDE, el marc conceptual de l'enquesta PIAAC, el qual ens permetrà enfocar de nou la discussió.

Amb la intenció de reflexionar sobre les mancances en matèria de competències de la població adulta, la Fundació Jaume Bofill —en col·laboració amb la Direcció d'Educació de l'OCDE— va organitzar un seminari d'experts i professionals provinents d'institucions acadèmiques, administracions públiques, sindicats i agrupacions d'empresaris per tal de discutir sobre les implicacions dels primers resultats que ens ofereixen les dades de PIAAC en el pla català. El seminari va servir com a espai de diàleg entre diferents actors socials de Catalunya, alhora que la participació de l'analista William Thorn de l'OCDE va ser clau per emmarcar les principals tendències en competències de la població adulta a nivell internacional. Durant el seminari tots els participants van tenir l'oportunitat de donar la seva visió sobre quines són les prioritats en matèria de competències d'adults a Catalunya. El fet de comptar amb una representació tant diversa dels actors socials catalans va permetre tant confrontar punts de vista com compartir i evidenciar punts de trobada.

El seminari es va celebrar al palau Macaya el 7 de novembre del 2013, seguit a la tarda per una conferència oberta al públic, on van intervenir els dos ponents principals del seminari. Tant el seminari com la conferència es van emmarcar dins de l'espai «Perspectives internacionals d'educació», la intenció del qual és fer de pont entre el pla internacional i el català i, a través de la presentació de publicacions d'institucions internacionals de referència en l'àmbit de l'educació, introduir els debats i recerques a Catalunya.

La intenció de la present publicació és reviu i posar a l'abast del públic els debats, anàlisis i conclusions fruit del seminari. Un segon objectiu d'aquest recull d'intervencions és no deixar el debat aquí i seguir les discussions i propostes iniciades. L'informe comença amb una exposició de la publicació de l'OCDE sobre els primers resultats que ens mostra PIAAC, la nova enquesta de l'OCDE sobre competències de la població adulta, a càrrec de William Thorn, cap del projecte. Seguidament, John McCann, exdirector del *Next Practice, College Development Network* i del *Scottish Further Education Unit* (Escòcia) ens proporciona una primera aproximació a la temàtica des del context escocès. El text continua amb la reacció a l'informe des del pla català per part d'Òscar Valiente, professor i investigador de la University of Glasgow, el qual presenta les principals raons d'interès d'aquestes dades per a les polítiques educatives i de formació a Catalunya. La publicació continua amb un recull de conclusions i propostes que van sorgir al seminari, incorporant les aportacions fetes per part dels participants al seminari, amb la intenció d'oferir diferents punts de vista. Finalment, el document conclou amb recomanacions polítiques en matèria de competències de la població adulta que la Fundació Jaume Bofill proposa en el pla català.

Des de la Fundació Jaume Bofill volem agrair la il·lusió i l'energia amb què els i les participants en el seminari (vegeu-los a l'Annex) van debatre i dissentir sobre els reptes i possibles solucions en matèria de competències de la població adulta a Catalunya. També volem agrair de forma especial a William Thorn, John McCann i Òscar Valiente la seva dedicació prèvia a la celebració del seminari.

Una visió general del Programa Internacional per a l'Avaluació de Competències de la Població Adulta (PIAAC) de l'OCDE

William Thorn, analista sènior de la Direcció d'Educació de l'OCDE

Introducció i objectius

Aquest article proporciona una breu visió general dels objectius, el disseny i els resultats del Programa Internacional per a l'Avaluació de les Competències de les Persones Adultes (PIAAC, per les seves sigles en anglès) de l'OCDE.

Els darrers anys, ha augmentat la preocupació dels responsables de polítiques no solament pel típic nivell en competència lectora i escrita (*literacy*) de la població, sinó també per la importància creixent del capital humà i de l'ampliació de les competències que seran necessàries per mantenir la productivitat i la cohesió social. L'augment de la importància del capital humà i de l'aprenentatge que s'hi associa han conduït a una necessitat fonamental d'informació sobre la distribució del coneixement, les competències i les característiques que són necessàries per a la plena participació en la societat moderna. L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), en reconeixement d'aquesta necessitat, va iniciar l'elaboració i la implementació d'un nou estudi comparatiu i internacional de persones adultes anomenat «Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes» - part del PIAAC - amb els següents objectius:

- Oferir als responsables de polítiques de cada país participant un perfil de referència de les persones adultes del seu país en relació amb el coneixement, les habilitats i les competències que es consideren que configuren l'èxit personal i social;
- Avaluar l'impacte d'aquestes competències en un ventall de resultats socials i econòmics en l'àmbit individual i col·lectiu;
- Estimar el rendiment dels sistemes d'educació i formació a l'hora de generar les competències necessàries;
- Contribuir a aclarir alguns instruments de polítiques que podrien ajudar a millorar competències.

La recent publicació de l'OCDE *Skills Strategy* (OCDE, 2012) identifica tres àrees clau per a l'acció dels governs en el desenvolupament de polítiques sobre competències, dissenyades per donar suport al creixement sostenible i la creació d'ocupació i contribuir a una distribució més justa de la renda i de les oportunitats. Aquestes tres àrees són:

- 1) **Desenvolupar competències apropiades.** Les polítiques i els processos haurien d'assegurar que l'oferta de competències sigui suficient en qualitat i en quantitat per cobrir les necessitats actuals i futures. És un objectiu primordial de les polítiques educatives.

- 2) **Activar l'oferta de competències.** Les polítiques haurien d'estar dissenyades per maximitzar la participació de les persones adultes en el mercat laboral.
- 3) **Utilitzar les competències d'una manera eficaç.** El mercat laboral hauria d'actuar per facilitar que es fessin correspondre els treballadors als llocs de treball d'una manera eficaç. S'hauria d'animar les empreses a fer el millor ús possible de les competències dels seus treballadors.

L'Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes respon directament a aquests objectius i representa una evidència empírica primordial que tenim a l'abast per ajudar a entendre aquestes qüestions. En concret, el PIAAC millora considerablement el coneixement de l'estoc de competències en la població oferint mesures directes de competències clau, a més de les mesures tradicionals, com ara el nivell d'estudis i l'experiència laboral. També ofereix una valuosa eina per entendre més bé els processos a través dels quals les competències s'adquireixen, es perden i es mantenen i fins a quin punt les competències s'utilitzen d'una manera eficaç per crear valor per a l'economia i la ciutadania.

Disseny i mètodes

L'Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC) ha avaluat les competències de les persones entre 16 i 65 anys (ambdós inclosos) en competència lectora (*literacy*), matemàtica (*numeracy*) i resolució de problemes en entorns rics en tecnologia (*problem-solving in technology-rich environments*). Aquestes són «competències clau de processament d'informació», rellevants per a les persones adultes en molts contextos socials i situacions laborals, i necessàries per a la plena integració i la participació en el mercat laboral, l'educació i la formació, i la vida social i cívica.

La informació ha estat extreta dels antecedents dels enquestats, la seva educació i experiència en el mercat de treball i altres aspectes, com l'estat de salut. A més a més, l'estudi ha recollit un ventall d'informació dels enquestats sobre les activitats relacionades amb la lectura i el càlcul numèric, l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació a la feina i a la vida diària, i sobre un seguit de competències genèriques, com ara la col·laboració amb els altres i l'organització del temps propi, indispensable per als individus a la feina. Als enquestats també se'ls va preguntar si les seves competències i qualificacions corresponien als requeriments del treball i si tenien autonomia sobre aspectes clau de la seva feina.

El PIAAC es va dissenyar bàsicament com una avaluació per ordinador (CBA, per les seves sigles en anglès). La majoria d'enquestats van respondre a l'avaluació en aquest format. Els enquestats que no tenien experiència amb ordinadors o que tenien una competència en informàtica molt limitada van fer l'avaluació amb paper i llapis. Els enquestats van fer l'avaluació en la llengua nacional o en les llengües del seu país de residència, o en alguns casos, en llengües minoritàries molt utilitzades.

Vint-i-quatre països¹ van prendre part en la primera volta de l'avaluació.² La recollida de dades va tenir lloc entre l'agost de 2011 i el març de 2014 a la majoria de països. Podeu trobar més informació sobre el disseny i els mètodes de l'estudi a OCDE (2013a i b).

¹ Austràlia, Àustria, Bèlgica (comunitat flamenca), Canadà, Xipre, República Txeca, Dinamarca, Estònia, Finlàndia, França, Noruega, Irlanda, Itàlia, Japó, Corea, Països Baixos, Alemanya, Polònia, Federació Russa, República d'Eslovàquia, Espanya, Suècia, Regne Unit (Anglaterra i Irlanda del Nord) i Estats Units.

² Nou països més recolliran dades el 2014.

Resultats

Algunes de les principals constatacions de l'estudi es presenten tot seguit.³

Nivell de competències de la població adulta en competència lectora, matemàtica i resolució de problemes en entorns rics en tecnologia

En general, les persones adultes de països com el Japó, Finlàndia, els Països Baixos i Suècia van obtenir bons resultats en competència lectora i matemàtica en comparació amb els seus iguals d'altres països (vegeu la taula 1 per a competència matemàtica). Els adults d'Itàlia, Espanya, França i Irlanda van obtenir uns resultats baixos en relació amb els seus iguals en els dos camps. La classificació de països canvia una mica a la franja d'edat de 16 a 24 anys. Concretament, els joves coreans es troben entre els que van obtenir resultats més bons en competència lectora i matemàtica. En competència matemàtica, els adults joves dels Estats Units van obtenir la mitjana de nivell de competència més baixa de tots els països de l'estudi.


Taula 1.

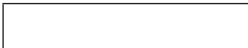
**Comparació de la puntuació mitjana en competència matemàtica entre els adults.
Mitjana en competència matemàtica de persones de 16 a 65 anys**


Mitjana	País de comparació	Països la puntuació mitjana dels quals NO és significativament diferent de la del país de comparació
288	Japó	
282	Finlàndia	Països Baixos, Flandes (Bèlgica)
280	Flandes (Bèlgica)	Dinamarca, Finlàndia, Països Baixos, Noruega, Suècia
280	Països Baixos	Finlàndia, Noruega, Suècia, Flandes (Bèlgica)
279	Suècia	Dinamarca, Països Baixos, Noruega, Flandes (Bèlgica)
278	Noruega	Dinamarca, Països Baixos, Suècia, Flandes (Bèlgica)
278	Dinamarca	Noruega, Suècia, Flandes (Bèlgica)
276	República d'Eslovàquia	Àustria, República Txeca
276	República Txeca	Àustria, República Eslovaca
275	Àustria	República Txeca, Estònia, República Eslovaca
273	Estònia	Àustria, Alemanya
272	Alemanya	Estònia
269	Mitjana	Austràlia
268	Austràlia	Canadà
265	Canadà	Austràlia, Xipre ^{1 2}
265	Xipre ^{1 2}	Canadà, Corea

³ Vegeu OCDE (2013c) per a una presentació completa dels resultats inicials de l'estudi.

263	Corea	Anglaterra/N. Irlanda (GB), Xipre ^{1 2}
262	Anglaterra/N. Irlanda (GB)	Corea, Polònia
260	Polònia	Anglaterra/N. Irlanda (GB)
256	Irlanda	França, Estats Units
254	França	Irlanda, Estats Units
253	Estats Units	França, Irlanda
247	Itàlia	Espanya
246	Espanya	Itàlia

 Significativament per damunt de la mitjana

 No gaire diferent de la mitjana

 Significativament per sota de la mitjana

Els països s'han ordenat en ordre descendent respecte de la puntuació mitjana

1. Nota de Turquia: La informació d'aquest document relativa a «Xipre» té a veure amb la part del sud de l'illa. No hi ha cap autoritat que representi alhora la població turca i grega de Xipre a l'illa. Turquia reconeix la República Turca de Xipre del Nord (RTXN). Fins que no es trobi una solució duradora i justa en el context de les Nacions Unides, Turquia mantindrà la seva posició en relació amb el conflicte de Xipre.

2. Nota de tots els estats membres de la Unió Europea de l'OCDE i la Unió Europea: La República de Xipre és reconeguda per tots els membres de les Nacions Unides excepte per Turquia. La informació d'aquest document està relacionada amb l'àrea que està sota el control efectiu del Govern de la República de Xipre.

Notes: El nivell de significació estadística és del 5%. La manca de resposta (valors perduts) relacionada amb la competència lectora s'ha exclòs del càlcul de puntuacions mitjanes. No obstant això, en la figura 2.6b de la publicació completa, es mostra una estimació dels valors mitjans més baixos assignant una puntuació molt baixa (85 punts) als adults que no podien oferir prou informació del seu historial a causa de dificultats lingüístiques o discapacitat d'aprenentatge o mental (manca de resposta relacionada amb la competència lectora).

Font: Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC) (2012), taula A2.6a

En el camp de la resolució de problemes en entorns rics en tecnologia, Suècia, Finlàndia, els Països Baixos, Noruega i Dinamarca van obtenir la proporció més alta de persones adultes amb els nivells més alts. La classificació també canvia una mica si ens centrem en els adults joves. Com en el cas de la competència lectora i matemàtica, els coreans joves tenen un bon rendiment en aquest terreny i els americans joves tenen un rendiment baix.

En tots els països participants hi ha percentatges importants de població adulta que tenen una competència relativament baixa en cada un dels terrenys avaluats. En tots els països menys un, com a mínim el 10% de les persones adultes de la franja d'edat de 16 a 65 anys són competents al nivell 1 o per sota d'aquest nivell en els camps de la competència lectora o matemàtica. Aquest és un nivell en què les persones poden dur a terme tasques simples de competència lectora i matemàtica, com ara localitzar informació en un text curt o fer operacions aritmètiques d'un sol pas, però tenen problemes a l'hora d'extreure informació de textos llargs o més difícils o a l'hora de fer tasques numèriques que impliquin diversos passos i incloguin informació matemàtica representada de maneres diferents.

A més a més, en tots els països participants hi ha persones adultes que no saben utilitzar les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) o que presenten un nivell de competència molt limitat. Entre el 7% i el 27% de la població adulta va dir que no tenia experiència en l'ús d'ordinadors o que no tenia la més mínima competència en informàtica, per exemple a l'hora de fer servir el ratolí. D'altra banda, també hi havia persones adultes a les que els faltava confiança en la competència pròpia per fer servir ordinadors, principalment perquè els feien servir molt poc. De les persones adultes que van dur a terme l'avaluació, la majoria eren competents al nivell 1, nivell que inclou l'ús d'aplicacions conegudes per resoldre problemes que impliquen dur a terme uns quants passos i criteris explícits, com ara classificar els missatges de correu electrònic en carpetes preexistents.

La distribució de les competències entre la població adulta

A part de les diferències en el nivell general de competències de la població adulta, una de les qüestions més interessants és veure com varien els nivells de competències entre els diferents grups de persones adultes. En la majoria de països el nivell de competències en competència lectora, matemàtica i resolució de problemes en entorns rics en tecnologia està molt associat a l'edat, el nivell educatiu, la procedència social i l'estatus d'immigrant, tot i que la intensitat de la relació varia entre països. Curiosament, el gènere té poca relació amb el nivell de competències.

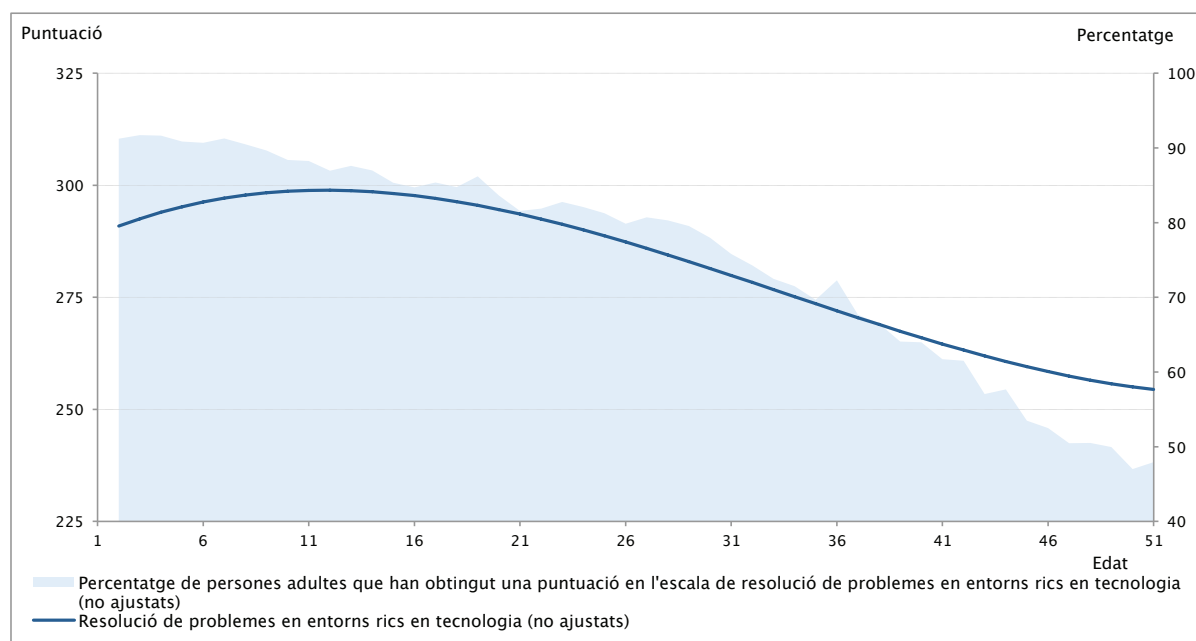
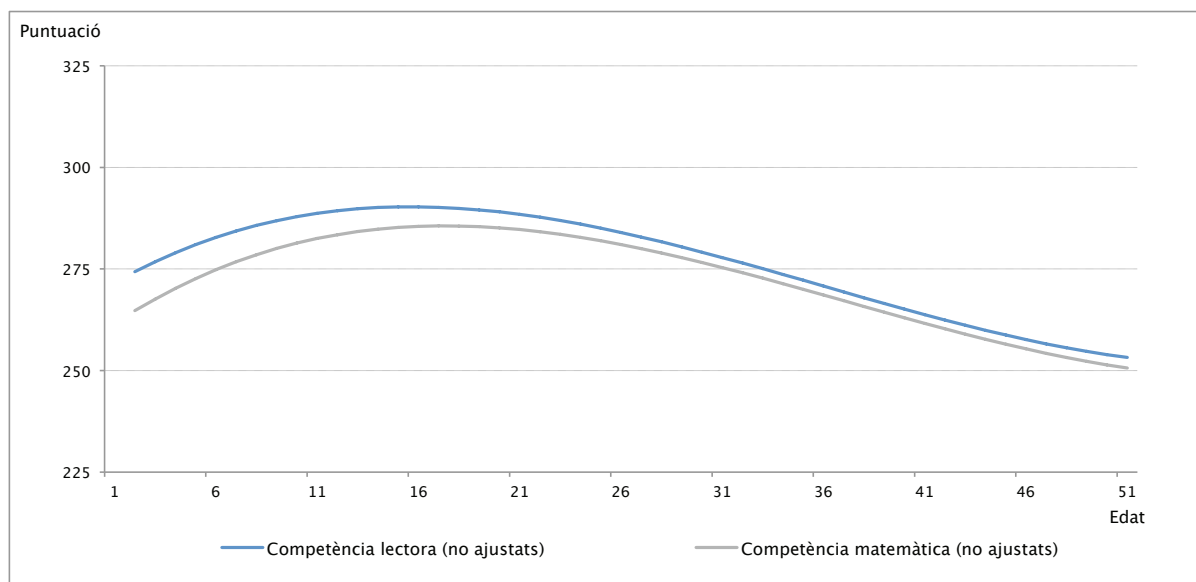
Edat

De mitjana en tots els països de l'estudi el nivell de competències en tots els camps augmenta en la franja d'edat de 16 a 29 anys, i a partir d'aquesta edat disminueix (gràfics 1 i 2). L'avantatge de la competència dels joves sobre els grans varia considerablement entre països. Aquest fet té relació amb la història de la participació en el sistema educatiu en diferents països. En països com Finlàndia, Corea i Espanya, que han vist un creixement considerable en participació en el sistema educatiu al llarg de les quatre últimes dècades, la diferència és gran, la qual cosa reflecteix el fet que la gent jove ha estat molt més ben formada que els seus compatriotes més grans. En països com els Estats Units, en què la participació en l'educació universitària ha estat alta des de després de la postguerra, la diferència és petita.

Nivell educatiu

Lògicament el nivell educatiu té una estreta relació en sentit positiu amb el nivell de competències. Les persones adultes amb un nivell d'estudis universitari tenen de mitjana un avantatge de 36 punts en l'escala de competència lectora sobre aquelles que no han arribat a un ensenyament secundari superior, si es mantenen constants altres característiques. Hi ha països, com ara el Canadà, França, Espanya i els Estats Units, en què les persones adultes amb nivells d'educació baixos tenen una mitjana de nivell de competències en competència lectora i matemàtica molt baixa. Aquest fet hauria de preocupar una mica, ja que la combinació d'una educació inicial baixa i la manca d'oportunitats per millorar la competència més endavant en la vida adulta pot implicar que aquesta situació evolucioni en un cercle viciós, en què la baixa competència condueix a menys oportunitats per desenvolupar competències i viceversa.

Gràfics 1 i 2. Relació entre el domini de les competències i l'edat. Mitjana de valors de tendència per edat, ajustats pel que fa a nivell d'estudis i antecedents lingüístics, excloent-ne les persones adultes nascudes a l'estranger



Notes: S'ha vist que una especificació cúbica de les corbes de tendència és més exacta a l'hora de reflectir la distribució de valors per edat a la majoria de països. Els resultats ajustats i no ajustats expliquen les diferències dins dels països en valors mitjans per grups d'edat. Els resultats ajustats també expliquen el nivell d'estudis i les diferències d'antecedents lingüístics. El grup de referència per al qual s'han dibuixat les corbes ajustades són els adults que han assolit estudis secundaris, els quals han estat avaluats en la seva primera o segona llengua materna. Els adults nascuts a l'estranger han estat exclosos de l'anàlisi. Vegeu les taules corresponents esmentades en la font següent pel que fa als paràmetres de regressió i les estimacions de significació.

Font: Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC), taula A5.2 (L), taula A5.2 (N) (només web) i taula A5.2 (P) (disponible en línia).

Origen social

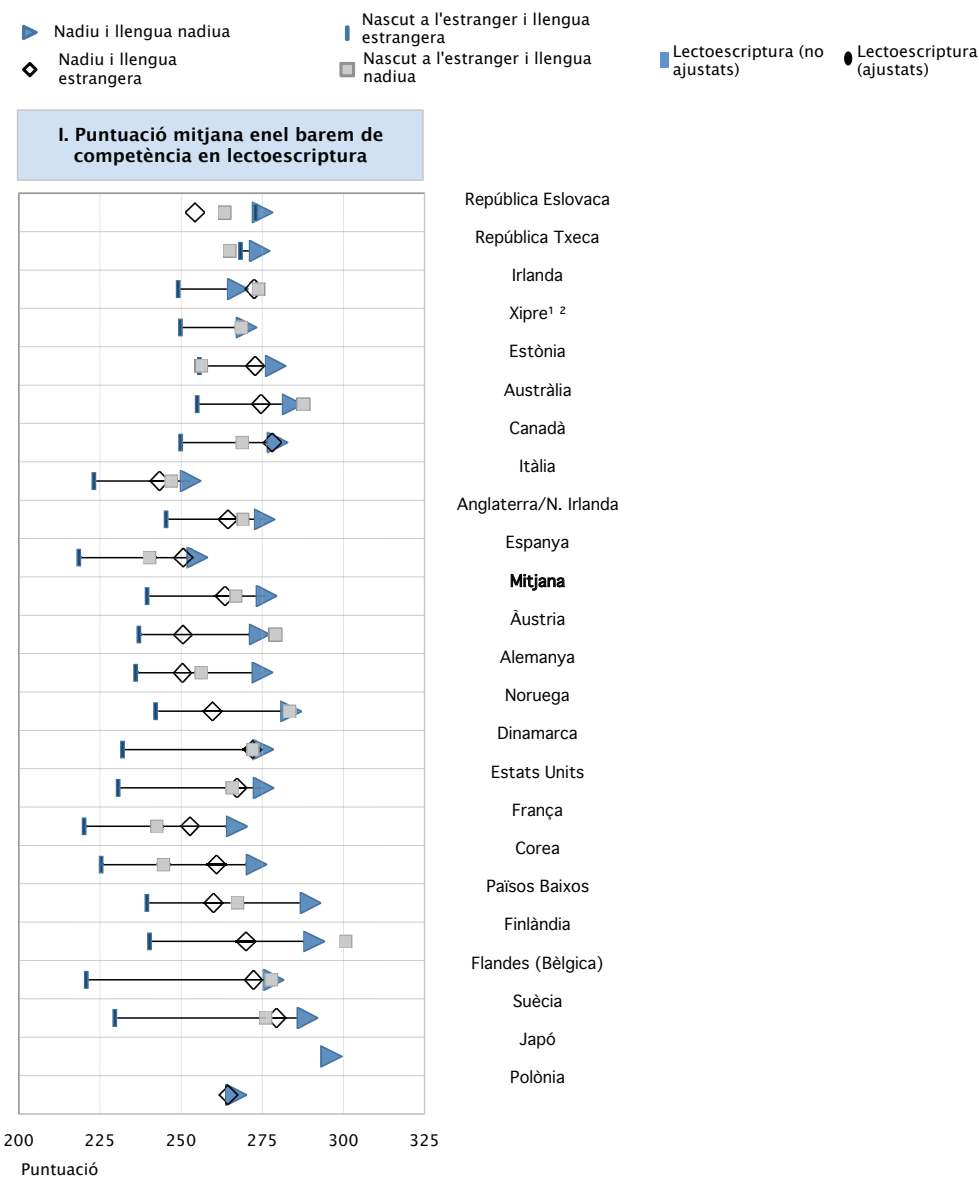
De mitjana, les persones adultes que han tingut pares amb una formació de nivell superior tendeixen a tenir resultats més bons que aquelles que han tingut pares amb una formació més baixa. Aquesta idea correspon amb altres estudis elaborats sobre persones adultes i amb els resultats de PISA. Si es tenen en compte altres factors, l'impacte de l'educació dels pares en la competència és més fort als Estats Units i al Regne Unit (Anglaterra i Irlanda del Nord) i més feble al Japó, Corea i Estònia.

Estatut d'immigrant

La competència dels immigrants en la llengua o les llengües usades normalment en els països als quals han migrat és un factor important que facilita la integració i l'èxit en el mercat de treball. El volum de la immigració, la seva composició i les entrades d'immigrants (és a dir, pel que fa als països, l'origen i el tipus de migració) són molt diferents en cada país. Això també pot canviar amb el temps i afectar les competències en competència lectora i matemàtica dels immigrants. Per exemple, en alguns països molts immigrants parlaran la llengua del país que els acull perquè vénen de països en què aquest idioma s'utilitza o perquè s'han seleccionat tenint en compte la seva competència en aquest idioma. En tots els països amb una població immigrant important, la competència lectora dels immigrants que parlen per primera vegada una llengua estrangera és significativament més baixa que la de les persones adultes nadiues, la primera llengua dels quals és la del seu país (gràfic 3). L'avantatge del grup de llengua nadiua és especialment important a Suècia, Bèlgica (comunitat flamenca), els Països Baixos i França. A Flandes, França, Espanya i Itàlia, de mitjana, els immigrants amb llengua estrangera tenen una competència molt baixa en termes absoluts. Aquests immigrants poden tenir especialment problemes per integrar-se al mercat laboral local i, en general, a la societat.

Gràfic 3. Diferències en els valors de competència lectora, per antecedents d'immigrant i lingüístics

- I. Puntuació mitjana en lectoescriptura adults nadius/nascuts a l'estranger i adults amb llengua nadiua/estrangera
- II. Diferències de puntuació mitjana de lectoescriptura entre adults nadius/amb llengua nadiua i nascuts a l'estranger/amb llengua estrangera



Els països s'han ordenat en ordre ascendent de la diferència no ajustada en els valors de competència lectora (persones adultes nadius i amb llengua nadiua menys persones adultes nascudes a l'estranger i amb llengua estrangera).

1. Nota de Turquia: La informació d'aquest document relativa a Xipre té a veure amb la part del sud de l'illa. No hi ha cap autoritat que representi la població d'origen turc i grec de Xipre a l'illa. Turquia reconeix la República Turca de Xipre del Nord (RTXN). Fins que no es trobi una solució duradora i justa en el context de les Nacions Unides, Turquia mantindrà la seva posició en relació amb el conflicte de Xipre.

2. Nota de tots els estats membres de la Unió Europea de l'OCDE i la Unió Europea: La República de Xipre és reconeguda per tots els membres de les Nacions Unides excepte per Turquia. La informació d'aquest document està relacionada amb l'àrea que està sota el control efectiu del Govern de la República de Xipre.

Notes: Les diferències estadísticament importants en la taula II s'han marcat amb un to més fosc. Les estimacions basades en una mida de mostra inferior a 30 no apareixen a la taula I i II. Les diferències no ajustades són les diferències entre les dues mitjanes per a cada categoria de contrast. Les diferències ajustades es basen en un model de regressió i tenint en compte diferències relacionades amb totes les variables següents: edat, gènere, educació, entorn socioeconòmic i tipus d'ocupació. A la taula II només apareixen les diferències de puntuació entre les dues categories de contrast, la qual cosa és útil per mostrar la importància relativa de l'antecedent d'immigrant pel que fa a les diferències de puntuació observades. Per a resultats de regressió més detallats, incloent-hi cada categoria de cada variable inclosa en el model, vegeu la taula B3.17(L) en l'annex B. Amb llengua nativa ens referim al fet que la primera o segona llengua apresada a la infantesa és la mateixa que la llengua de l'avaluació, i no al fet que la llengua tingui un estatus oficial. Amb llengua estrangera ens referim al fet que la primera o la segona llengua apresada en la infantesa no és la mateixa que la llengua de l'avaluació. D'aquesta manera, en alguns casos la llengua estrangera podria correspondre a llengües minoritàries en què l'avaluació no s'ha dut a terme.

Font: Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC) (2012), taula A3.1 (L) i taula A3.15 (L).

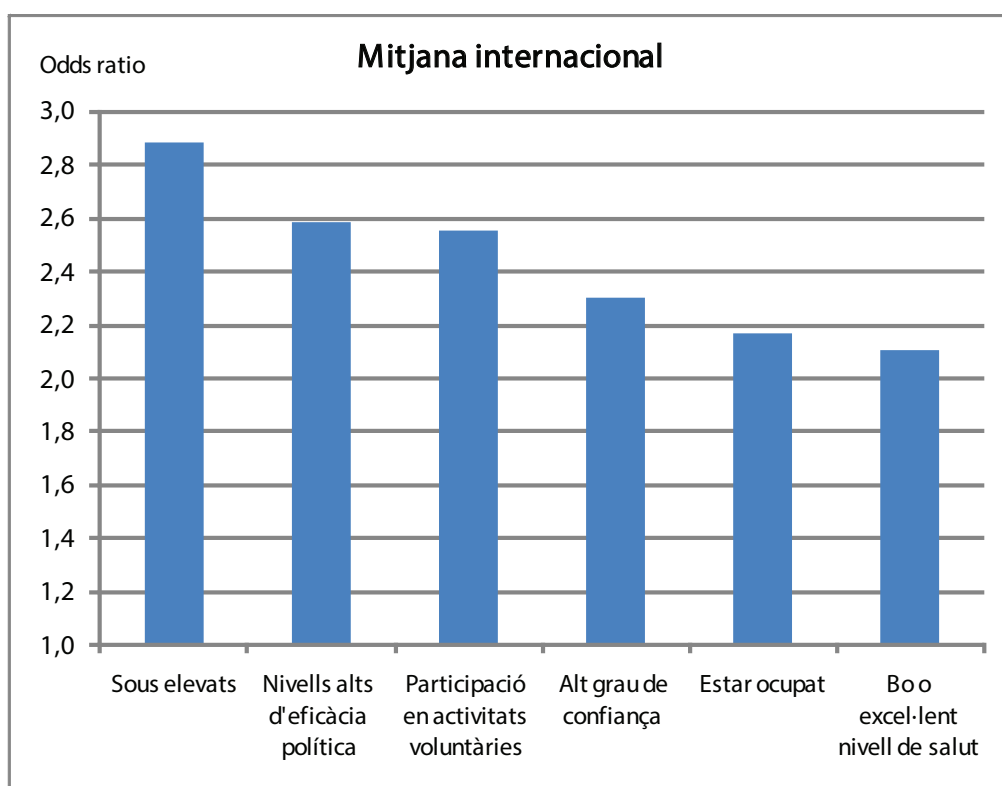
Competències i vida social

El PIAAC fa palès que la competència lectora, matemàtica i la resolució de problemes en entorns rics en tecnologia tenen importància en relació amb un ampli ventall d'aspectes de la vida social. S'ha descobert que hi ha una forta relació entre el nivell de competències en competència lectora, matemàtica i la resolució de problemes en entorns rics en tecnologia, i els resultats del mercat laboral (és a dir, ocupació i salaris) i resultats no econòmics.

Gràfic 4.

Probabilitat de resultats socials i econòmics positius entre persones adultes amb un nivell d'educació alt

Probabilitat elevada (*odds ratio*) que les persones adultes arribin al nivell 4/5 en competència lectora, la qual cosa els suposa nivells alts de coneixements, nivells alts de confiança i eficàcia política, bona salut, participació en activitats de voluntariat i estar ocupats, en comparació amb les persones adultes que assolixen el nivell 1 o més baix en competència lectora (ajustada).



Notes: Les oportunitats relatives s'han ajustat per edat, gènere, nivell d'estudis i origen immigrant i lingüístic. Entenem per sous alts aquells salaris per hores que estan per damunt de la mitjana del país.

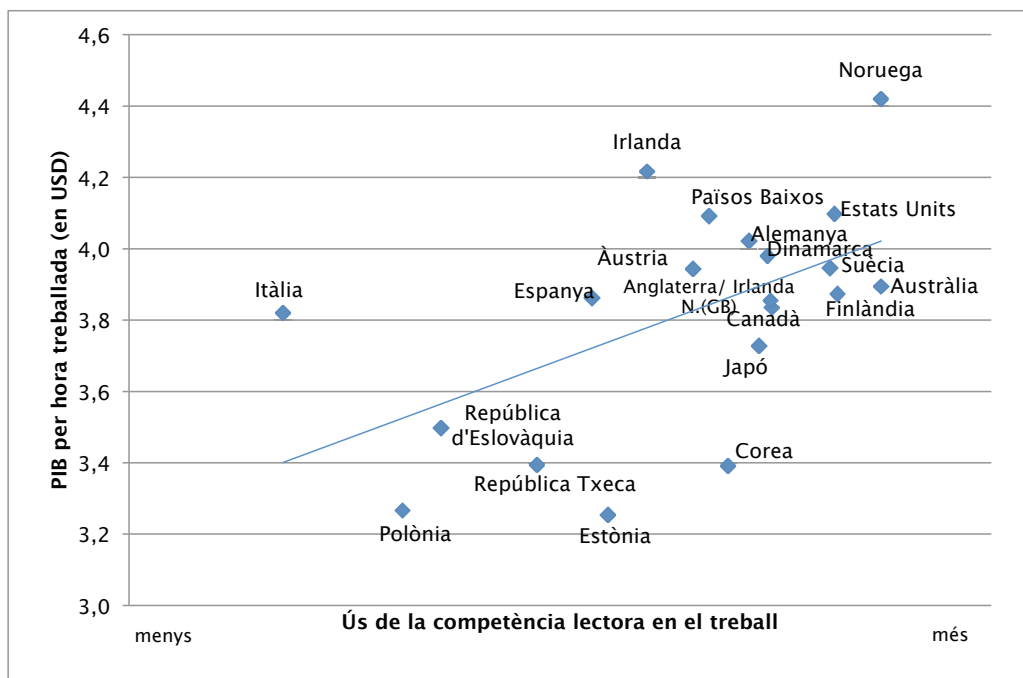
Font: Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC) (2012).

La intensitat d'aquestes relacions varia segons els països. Per exemple, l'efecte del nivell de competències en competència lectora en els salaris és més gran al Regne Unit (Anglaterra i Irlanda del Nord) i als Estats Units, i més petita a Dinamarca, Itàlia, Finlàndia i Espanya. És probable que tingui alguna relació amb l'establiment de salaris i els mecanismes institucionals que condueixen a una distribució dels salaris més reduïda en alguns països que en d'altres (vegeu Hanushek et al., 2013).

L'ús de les competències

El PIAAC d'alguna manera confirma la visió que, per al rendiment econòmic, no solament són importants les competències de les persones adultes sinó la manera com s'utilitzen. Les diferències en l'ús mitjà de la competència lectora expliquen prop del 37% de la variació de la productivitat laboral en els diferents països si ajustem les diferències en el nivell de competència lectora i matemàtica (gràfic 5).

Gràfic 5.
Correlació entre la productivitat laboral i l'ús de la competència lectora en el treball



Notes: La línia és la millor predicció lineal. La productivitat laboral és igual al PIB per hora treballada, en preus actuals en dòlars dels EUA (Fonf: OECD.Stat).
Font: Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes (PIAAC) (2012), taula A4.4.

En altres paraules, independentment de les competències que els treballadors tinguin, factors com la manera com el treball s'organitza i com es dissenyen les feines que afecten la capacitat dels treballadors per utilitzar productivament les competències que tenen són importants per a la productivitat.

Conclusió

L'Enquesta sobre les Competències de les Persones Adultes ofereix una font de dades molt rica per als investigadors, els analistes i els responsables de polítiques interessats en les competències de la població adulta. L'enquesta permet explorar com es distribueixen les competències, la relació del sistema educatiu i el mercat laboral, l'aprenentatge al llarg de tota la vida i la competència en competència lectora, matemàtica i resolució de problemes de les persones adultes. En aquest punt, encara hem d'explorar molt del que podem aprendre del PIAAC. Malgrat tot, podem arribar a algunes conclusions generals:

- Les competències en competència lectora, matemàtica i resolució de problemes són importants per als resultats en el mercat laboral, però també en altres àrees de la vida.
- Més enllà d'aquestes competències en si mateixes, la manera com s'utilitzen és important per al rendiment econòmic.
- Un percentatge important de persones adultes en la majoria de països tenen un nivell baix de competència lectora i matemàtica, i un percentatge important de persones adultes, sobretot les més grans, no tenen les competències que els permetrien actuar en l'entorn digital.
- Hi ha grups de població que tenen un nivell de competència especialment baix, com ara els immigrants en alguns països. Aquest fet pot limitar la seva capacitat de participar eficaçment en el mercat de treball i altres àrees de la vida.

Bibliografia

Hanushek, E. A., et al. (2013), «Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC», *OECD Education Working Papers*, N. 101, OECD Publishing. DOI: 10.1787/5k3tsjqmvtq2-en

OCDE (2013a), *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en>

OCDE (2013b), *Technical Report of the OECD Survey of Adult Skills (PIAAC)*, OECD Publishing

OCDE (2013c), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>

OECD (2012), *Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>

Canvis sistèmics: Catalunya i Escòcia

John Mc Cann, ex-director del Next Practice, College Development Network and the Scottish Further Education Unit

Introducció

S'espera molt dels sistemes d'educació del futur, el rendiment dels quals s'observarà amb més atenció. A Escòcia, s'està reformant el sistema universitari i de formació professional (*college system*) perquè estigui preparat per a les noves demandes que tot seguit descriurem. A través de l'activitat pràctica, han aparegut reptes comuns de Catalunya i Escòcia i tot seguit en presentem una perspectiva.

Reforma del sistema universitari i de formació professional d'Escòcia

El sistema universitari i de formació professional a Escòcia és el proveïdor més gran de formació professional per a adults del país. El curs 2009-2010, 347.000 estudiants es van matricular a 43 centres; el 80 % d'aquestes matriculacions eren a temps parcial i el 46 % de persones tenien més de 24 anys. El personal contractat pels centres va ser de 20.686 persones.

Mitjançant reformes a l'inici dels anys noranta, els centres universitaris i de formació professional van rebre àmplies competències per planificar i oferir uns plans d'estudis de formació professional que corresponguessin amb les necessitats de la comunitat local i les demandes de competències del país. Des d'aquesta reforma inicial, els centres han evolucionat vers institucions segures i variades amb una reputació de flexibilitat i responsabilitat.

No obstant això, la seva diversitat —necessària per adequar-se a un ventall molt ampli de contextos locals— va resultar ser un repte a l'hora de crear una visió coherent i nacional de com podia progressar el sector. Enmig d'una impaciència política creixent i l'imperatiu de reduir les despeses de tot els serveis públics, el 2011 el Govern va dur a terme un programa per reformar tot el camp de l'ensenyament per a persones de més de 16 anys.

Les conseqüències per als centres universitaris i de formació professional han estat radicals i els elements finals del canvi estructural s'han implementat cap al final de 2013. En general, les 43 institucions autònomes del sistema s'han reestructurat en 13 regions. L'organització dins de cada regió varia i, mitjançant incentius, s'han fusionat 25 institucions.

Un altre aspecte significatiu de la reforma ha estat finançar aquestes noves regions per mitjà d'acords sobre resultats. Aquest fet s'ajusta a altres serveis del sector públic i és característic de la relació que el Govern escocès vol tenir amb els serveis públics que finança.

Els acords sobre resultats per cada regió inclouen cinc elements:

- 1) **Estructures regionals eficients.** Aquesta activitat està relacionada amb l'avenç dels processos de reforma estructural, la construcció de mecanismes forts per afavorir el compromís de l'estudiant i desenvolupar estratègies de patrimoni en tota la regió. Hi ha una activitat important per dur a terme processos de fusió.
- 2) **L'aprenentatge adequat al lloc adequat.** Aquesta activitat té relació amb el volum i el tipus d'activitat d'aprenentatge. S'ha prioritzat el grup d'edat de 16 a 24 anys d'acord amb les prioritats dels governs. També s'ha constatat un nou disseny dels plans d'estudis per adequar-los a les circumstàncies de les regions.
- 3) **Aprenentatge eficient i de qualitat.** Aquesta activitat està relacionada amb uns resultats més bons per als estudiants que tenen objectius, que sorgeixen per augmentar l'èxit de l'estudiant i per retenir-lo. S'ha treballat per millorar la progressió d'oportunitats per a la gent jove.
- 4) **Força de treball desenvolupada.** Aquesta activitat està dissenyada per enfortir el compromís de l'empresari amb les regions en relació amb les necessitats existents i emergents del mercat laboral. (Nota: altres aspectes de la reforma dirigida a persones de més de 16 anys tenen com a objectiu millorar la qualitat de la informació sobre les necessitats del mercat laboral).
- 5) **Institucions sostenibles.** Aquesta activitat està relacionada amb l'administració dels fons públics, la qual cosa assegura la capacitat necessària d'oferir els resultats requerits i de crear certa seguretat per al futur.

Com que la fase final del procés encara s'està implementant a dia d'avui, és massa aviat per arribar a conclusions sobre l'èxit del programa de reforma.

És un sector molt reduït. El curs 2011-2012, dels 257.913 estudiants que hi havia als centres universitaris i de formació professional, el 42% ho eren a temps parcial i el 45% tenien més de 24 anys. Els centres universitaris i de formació professional van contractar 15.900 persones per treballar-hi.

Encara hi ha molt enrenou en el sistema, tot i que han sorgit algunes oportunitats de l'operació duta a terme a les regions. Dels acords sobre els resultats, es podria dir que el sector se centra més en les prioritats dels governs i que l'activitat és més selectiva. L'evolució millora i el compromís dels centres d'educació universitària i de formació professional vers l'educació de persones adultes continua. Hi ha més lligams explícits entre la provisió plantejada pels centres i el mercat laboral.

El canvi sistèmic a les universitats i als centres de formació professional encara ha d'aparèixer mentre el benefici de l'actuació com a «universitats d'escala» (*colleges of scale*) avança dins del sistema. Però encara s'han de crear relacions més estables entre els principals actors. Encara han d'aparèixer opinions acreditades de l'impacte del procés de reforma actual sobre la qualitat de l'experiència de l'estudiant.

Reptes comuns per a Catalunya i Escòcia

Hi ha molts reptes comuns per a Escòcia i Catalunya. Aquests reptes s'haurien de veure en el context de cultures en evolució. Tot i que es poden aconseguir beneficis mitjançant canvis en les

estructures, els processos i les iniciatives conduïdes políticament, sense moviments paral·lels en la cultura, aquests canvis seran de curta o mitjana durada.

A partir de les activitats pràctiques i les reunions següents, Escòcia i Catalunya afronten tres canvis culturals: l'enfortiment de la relació amb el mercat laboral, una responsabilitat més gran en l'individu per configurar el seu viatge d'aprenentatge i un sistema més flexible que respongui ràpidament als canvis de les empreses i a les necessitats individuals.

- 1) **Enfortir la relació amb el mercat laboral.** Hi ha molta feina a fer per millorar el compromís amb el sector empresarial en el sistema educatiu i formatiu. Donar suport a aquesta feina suposaria entendre més bé les relacions complexes que implica i les conseqüències per al tipus de compromís. Per exemple, els empresaris sovint només es veuen com a consumidors del sistema i s'adopten mesures complexes per garantir que la seva veu configuri la provisió. Sovint aquestes mesures són invisibles. Aquesta forma de compromís ha de ser sustentada i s'ha de fer més visible. El que sovint es troba a faltar en el compromís dels empresaris són perspectives a llarg termini i més estratègiques. Les empreses es beneficien de l'acció en una economia en progrés i, en aquesta, comparteixen un objectiu comú amb el sistema: garantir que la falta de competències de la mà d'obra no sigui una barrera per al desenvolupament econòmic i, per tant, contribueixi a conduir la creació de noves oportunitats econòmiques.
- 2) **Més responsabilitat en l'estudiant.** Els sistemes actuals progressen de moltes maneres cap a una àmplia implementació de visions de la provisió basades en l'estudiant. Recentment, per exemple, s'ha portat a terme un treball important en relació amb el compromís de l'estudiant. Un factor decisiu en l'èxit de l'estudiant és l'abast de la propietat de l'estudiant de l'experiència d'aprenentatge. I es podria preveure una contribució econòmica més gran de l'estudiant en el futur ateses les constants limitacions de les finances públiques. Els estudiants s'han d'equipar més bé per enfrontar-se a responsabilitats més importants, especialment les relacionades amb la planificació de la carrera, incloent-hi les competències necessàries per aconseguir punts de vista informats sobre necessitats de desenvolupament
- 3) **Sistemes flexibles i receptius.** Amb el compromís creixent de les empreses i la sofisticació creixent dels estudiants, els sistemes necessitaran desenvolupar visions de la provisió que permetin satisfer noves demandes. Algunes d'aquestes demandes podrien ser de cursos més curts, un ús més ampli de la informació i de la tecnologia de la comunicació, un accés als mecanismes d'acreditació més fàcil i períodes més curts entre la identificació d'una necessitat i el subministrament de l'oferta educativa.

Finalment, un participant de la reunió, tot i que estava d'acord amb el sentit general de la conversa, va suggerir que cap canvi essencial no tindria lloc sense un lideratge fort. No hi ha cap dubte d'això.

La Importància de PIAAC per les Polítiques de Formació a Catalunya

Òscar Valiente, professor i investigador a la School of Education, University of Glasgow

Introducció

Aquest text breu pretén ser una primera reacció en clau catalana a la publicació de l'informe *Skills Outlook 2013. First results from the Survey of Adults Skills* (OECD, 2013) [Panorama de les competències 2013. Primers resultats de l'enquesta sobre les competències dels adults], que inclou la primera anàlisi comparada i sistemàtica de les competències de la població adulta avaluades pel programa PIAAC. En cap cas no es tracta d'una presentació sistemàtica dels resultats produïts per l'OCDE ni tant sols d'una anàlisi pròpia de les dades. L'objectiu principal d'aquesta contribució és proporcionar un marc general per pensar la utilitat de PIAAC en el debat sobre el futur de les polítiques de formació a Catalunya.

Pretenc argumentar que el projecte PIAAC és de gran importància per a les persones i les institucions que treballen en el camp de la formació a Catalunya. De fet, l'interès de PIAAC va més enllà del camp de la formació i afecta directament les polítiques laborals i, de manera més indirecta, la resta de polítiques socials i de promoció econòmica. En aquest document em referiré principalment a les polítiques de formació, ja que és la meua àrea d'expertesa i el principal focus d'interès d'aquesta obra col·lectiva. En el transcurs del text comentaré de manera selectiva algunes evidències publicades per l'OCDE per tal d'exemplificar la utilitat de PIAAC per a la reflexió sobre les polítiques de formació a Catalunya. He triat quatre àmbits que permeten identificar diferents àrees d'interès d'aquestes dades. He considerat que aquestes quatre àrees donen una perspectiva prou àmplia del potencial de les dades PIAAC pels debats sobre les polítiques de formació al nostre país. Aquestes àrees són:

- 1) Distribució de competències entre la població adulta
- 2) Sistema de formació inicial
- 3) Educació d'adults i formació per l'ocupació
- 4) Rendiments de l'educació i ús de les competències en l'empresa

El darrer apartat del document reflexiona breument sobre la importància de mirar-se PIAAC des de la perspectiva de l'equitat educativa i social. Argumento que el principal repte analític i polític en educació és entendre i combatre les desigualtats educatives. En les societats del capitalisme avançat l'educació esdevé un mecanisme fonamental d'estructuració i de legitimació de les desigualtats socials. Entendre, denunciar i ajudar a combatre aquestes desigualtats educatives ha de formar part de l'esforç col·lectiu per transformar aquest sistema econòmic i assolir una societat més justa.

PIAAC i la governança global de l'educació

Les avaluacions internacionals com PIAAC són fruit del procés de globalització econòmica que vivim i, a la vegada, són promotores de la globalització en educació. El discurs oficial sobre l'economia del coneixement col·loca els països en una situació de competència internacional per a la inversió estrangera i l'ocupació qualificada (Brown et al., 2001). Els sistemes educatius passen a avaluar-se per la seva capacitat de contribuir a la competitivitat i el creixement econòmic, deixant de banda altres funcions de l'educació com la cohesió social i la justícia (Dale, 2000). L'interès creixent per aquestes avaluacions rau en què es consideren una mesura de la competitivitat dels països en l'economia global, fent que la posició relativa dels països en el rànquing sigui objecte d'atenció dels mitjans de comunicació i dels governs.

L'èxit d'aquestes avaluacions per captar l'atenció pública mundial s'ha fet servir per part de l'OCDE per mobilitzar la seva pròpia agenda educativa (Sellar and Lingard, 2013). Aquesta definició de l'agenda ve determinada des del mateix disseny dels qüestionaris, passa pel tractament i la presentació de les dades, i arriba fins l'elaboració de propostes polítiques. Les avaluacions de competències han demostrat ser un instrument molt important de governança global de l'educació (Dale, 2005), ja que organismes internacionals com l'OCDE tenen la capacitat de definir quins àmbits de competències són més rellevants, els possibles factors que expliquen el seu desenvolupament exitós i les reformes polítiques necessàries per tal de millorar la situació de l'educació en els països avaluats (Grek, 2013). En aquest sentit, PIAAC i les avaluacions internacionals de competències són instruments de poder en mans dels organismes internacionals.

Reconèixer que les dades produïdes per PIAAC seran utilitzades políticament no vol dir que es negui la seva validesa o la seva rellevància. Ans al contrari. Precisament perquè són dades amb grans implicacions polítiques és important que es democratitzi el seu ús i la comprensió crítica de les mateixes. Això únicament s'aconseguirà si es promou l'anàlisi i el debat sobre les dades des de diferents posicions educatives i socials. Els actors de la formació i el treball que no coneguin i no puguin participar del debat sobre les implicacions d'aquestes dades, necessàriament es veuran en una situació de desavantatge respecte d'aquells actors que sí que en siguin capaços.

PIAAC no és únicament un instrument de poder, també és una font molt important d'evidència sobre la formació i el treball a nivell internacional. Aquesta avaluació és el resultat d'un procés llarg que ha implicat una gran inversió de recursos per part dels països participants. En els propers anys les dades PIAAC seran una font molt important de recerca comparada en formació i mercat de treball. Diferents grups de recerca al món i al nostre país interrogaran la base de dades amb l'objectiu de saber més sobre, per exemple, com les polítiques de formació poden contribuir a sortir de l'atur i l'exclusió social, o com els canvis en el mercat laboral estan transformant els requeriments de formació i creant noves desigualtats entre les persones treballadores. Aquestes són algunes de les moltes preguntes que investigadors, actors socials i responsables polítics voldran respondre a partir de PIAAC.

Hi ha certes especificitats de la base de dades PIAAC que la fan especialment interessant per a la recerca i la reflexió sobre les polítiques de formació. D'una banda, i a diferència d'altres bases de dades sobre la població adulta, PIAAC proporciona informació directa sobre el nivell de competències de les persones i no tan sols del seu nivell educatiu. Aquest fet ens permetrà qüestionar i replantejar molt del coneixement que teníem sobre la relació entre formació i ocupació a nivell comparatiu i internacional. D'altra banda, i a diferència d'altres avaluacions internacionals com PISA, en aquest cas s'avaluen les competències de la totalitat de la població adulta i no només de

la població escolar. Això ens permetrà analitzar la situació de les persones, els grups socials i els països a partir de la seva relació amb el sistema de formació inicial (obligatori i postobligatori), formació al llarg de la vida, rendiments de la formació i ús de les competències en el treball i el lleure. En els propers apartats es presenten algunes línies possibles d'anàlisi de les dades PIAAC pel cas català.

1. Distribució de les competències entre la població adulta

Un dels trets característics de l'estructura de qualificacions de la població adulta catalana és l'elevat nombre de població amb nivell instructiu baix, és a dir, que no ha completat estudis postobligatoris. Per primer cop amb PIAAC tenim una mesura de les competències en matemàtiques i lectura d'aquesta població. Les dades mostren que, efectivament, aquesta població amb un nivell instructiu limitat disposa d'un baix domini de competències clau. El reduït domini d'aquestes competències no indica necessàriament que aquestes persones no siguin capaces de realitzar una tasca professional de manera molt efectiva. Molts dels sectors econòmics que més persones han ocupat a Catalunya, com ara el de la construcció o el del turisme, no requereixen d'un ús intensiu d'aquestes competències clau. Aquestes persones es van inserir en el seu dia en el mercat laboral, van ser capaces d'aprendre i desenvolupar tota una sèrie de coneixements i competències propis d'aquesta activitat, i molts d'ells continuen fent-ho. El problema el tenen totes aquelles persones que per l'efecte de la crisi d'ocupació, particularment dura en sectors com el de la construcció, s'han vist expulsades del mercat laboral i que veuen com les poques oportunitats d'ocupació requereixen de nivells de qualificació elevats que ells no posseeixen. El sistema de formació ha de facilitar vies d'accés per aquestes persones a una oferta formativa que sigui significativa i rellevant per la seva situació. Cal reconèixer les competències professionals d'aquestes persones i oferir programes formatius complementaris que els donin accés a la credencial educativa. Si bé el sistema de formació no pot garantir que aquestes persones trobin una feina en un mercat tant degradat com el català, sí que podria contribuir d'una manera molt més efectiva a eliminar alguns dels obstacles que aquestes persones es troben en la competència pels llocs de treball.

Per primer cop amb PIAAC tenim una mesura de les competències que ens permet comparar la població adulta de diferent edat en els països de l'OCDE. Si bé és un fet molt estès que les poblacions joves estiguin millor preparades que les poblacions de més edat a gairebé tots els països; no és menys cert que aquesta esclatxa d'edat és molt més important a Catalunya que als països del seu entorn. De fet són països com Espanya, Corea del Sud o Finlàndia aquells en què la diferència entre població jove i la resta és més gran. Aquesta diferència no ens hauria de sorprendre gaire ja que corrobora quelcom que ja sabíem. Ningú no ha progressat tant en les darreres dècades a nivell educatiu al món com Espanya o Corea del Sud. Corea del Sud partia d'una situació millor i ha prosperat més que Espanya, però aquests dos són els països on la població jove està més ben preparada respecte la seva població adulta. Aquesta millora relativa sembla que ha estat més associada amb l'expansió educativa i l'increment del nivell d'instrucció de les noves generacions que no pas amb una millora de la qualitat de l'educació. Aquestes dades demostren l'èxit d'un país que ha aconseguit expandir el seu sistema de formació i atendre unes generacions que eren les primeres en el seu entorn familiar en completar estudis postobligatoris i superiors. Aquest èxit també posa de manifest que les polítiques de formació, tal i com estan concebudes en l'actualitat, no aconseguiran transformar la demografia educativa del país si no comencen a atendre les necessitats de formació de la població adulta. Hem de canviar la manera com construïm les agendes polítiques en educació i passar a col·locar la formació de la població adulta, i no únicament la població jove, com una prioritat.

2. Sistema de formació inicial

El sistema de formació inicial català es caracteritza per l'elevada polarització educativa entre un important grup de població jove que abandona prematurament el sistema educatiu i un altre grup que continua estudiant fins finalitzar els estudis terciaris. Aquesta polarització s'explica en part per les mancances del sistema de formació inicial per atendre adequadament una part important de la població jove, però també en part per la influència d'un mercat laboral molt precari.

Un dels principals problemes que hem tingut a l'hora de dissenyar un sistema de formació inicial modern i inclusiu ha estat la qüestió de l'organització de les trajectòries formatives i el govern de les transicions. Les dificultats del sistema per gestionar la diversitat d'interessos i estils d'aprenentatge de l'alumnat ha portat a un ús abusiu de la repetició i la separació en grups de nivell en els centres educatius. D'igual manera, aquestes dificultats per gestionar la diversitat de l'alumnat és el que ha portat a organitzar les trajectòries formatives entre vies acadèmiques i professionals completament separades. En els darrers anys s'han donat esforços per flexibilitzar aquestes trajectòries formatives i permetre que l'alumnat provinent de les vies professionals puguin continuar els seus estudis en les vies acadèmiques. Malgrat aquests intents, les dificultats per assegurar unes sòlides competències bàsiques per tot l'alumnat a l'educació obligatòria i la formació professional impedeixen moltes vegades una transició exitosa d'aquest alumnat a nivells educatius superiors.

Les característiques del mercat laboral català també tenen una forta influència en les decisions formatives dels joves. La demanda de mà d'obra poc qualificada en sectors turístics i de la construcció ha facilitat que molts joves hagin tingut insercions laborals ràpides i hagin abandonat els seus estudis prematurament. Aquests mateixos joves són els que avui, en plena crisi d'ocupació, retornen al sistema de formació inicial per intentar completar els seus estudis. Però la influència del mercat laboral no únicament es dona per la franja baixa dels nivells de formació. L'alumnat català que aconsegueix accedir als estudis postobligatoris decideix completar estudis terciaris en la majoria dels casos. Aquesta forta demanda d'estudis terciaris s'explica en gran part per la importància d'aquest nivell d'estudis per escapar de l'atur en el mercat laboral català. Els estudis superiors no únicament marquen la diferència en el nivell de competències desenvolupat pels individus, també fan una gran diferència a l'hora d'accedir a una ocupació. En molts casos aquests joves estan sobrequalificats per la realització d'aquestes feines, però la forta precarietat del mercat laboral fa que siguin necessaris els estudis superiors en la competència per l'ocupació.

3. Educació d'adults i formació per l'ocupació

El sistema de formació de les persones adultes a Catalunya està format per la formació professional per l'ocupació i l'oferta educativa destinada als adults. Un dels aspectes clau de la formació per l'ocupació en el nostre país és que ha aconseguit una elevada cobertura amb una infraestructura mínima en la provisió. Ha estat un sistema que ha aconseguit vehicular en poc temps una gran quantitat de fons europeus i recursos provinents de les quotes de la seguretat social i finançar així accions formatives tant per les persones ocupades com en situació d'atur.

Aquest èxit de cobertura no sembla que hagi estat acompanyat per elevats estàndards de qualitat, i molt clarament no per estàndards d'equitat. Sabem que en molts països les persones amb més formació accedeixen en major mesura a la formació al llarg de la vida. Això implica que aquells que més ho necessiten no són els que més accés tenen a aquesta formació. El que PIAAC ens permet qüestionar és fins a quin punt aquesta formació té algun efecte significatiu sobre el

nivell de competències dels beneficiaris, i fins a quin punt l'aprofitament d'aquesta formació depèn del nivell d'estudis previs d'aquestes persones. Sabem per PIAAC que si tens estabilitat laboral i un elevat nivell educatiu, no únicament tens més accés a la formació sinó que aquesta formació té un efecte molt més positiu sobre les teves competències. En una economia d'elevat atur i precarietat laboral com la catalana és previsible que l'efectivitat de la formació sobre les competències de la població treballadora sigui relativament baixa. Cal preguntar-se quins mecanismes es poden implementar per tal d'assegurar que aquelles persones amb nivells de competències baix tinguin accés i puguin aprofitar aquesta formació. En lloc de continuar col·locant el focus de la política de formació de la població adulta en la cobertura, les polítiques de formació per l'ocupació haurien de posar un major èmfasi en l'equitat en l'accés i la qualitat de la formació.

4. Rendiments de l'educació i ús de les competències a l'empresa

Dèiem amb anterioritat que el discurs de l'economia del coneixement ha posat gran pressió sobre el sistema educatiu per tal que formi una força de treball ben qualificada i adequada a les necessitats emergents de l'economia. El que resulta contradictori és que sembla que els sistemes educatius són capaços de formar talent a un ritme més elevat del que l'economia del coneixement és capaç de generar ocupacions qualificades i amb bones condicions de treball. Com a resultat de la incapacitat de l'economia global per generar suficients ocupacions dignes i ben qualificades, ens trobem amb una creixent població de persones altament qualificades treballant en activitats per les que estan sobrequalificades, en condicions de gran precarietat o simplement en atur. Catalunya no resta aliena a aquesta realitat i de fet podríem dir que és un cas extrem d'aquesta tendència.

Catalunya té un problema d'atur i precarietat dels llocs de treball que està posant en risc els grans esforços socials que s'han fet per elevar el nivell de formació de la població. En el cas català, com en molts altres, el sistema educatiu ho està fent molt millor que el sistema econòmic. Les dades PIAAC mostren un cert nivell de sobrequalificació a Espanya quan preguntem per la qualificació de l'individu i la que requereix el lloc de treball que ocupa. Però encara és més pronunciada la sobrequalificació quan es considera el nivell d'utilització de les competències dels treballadors en el lloc de treball. En el cas espanyol un gran nombre de treballadors mostren disposar de competències molt superiors al que realment requereix la feina que realitzen en el dia a dia.

Més que canviar el sistema de formació, el que és una prioritat nacional és transformar una cultura del treball i de l'empresa que es fonamenta en la temporalitat, l'ús intensiu de la mà d'obra i les pobres condicions de treball. Un altre element clau a considerar és la manca d'aposta de l'empresariat català per la recerca i la innovació. Els nivells d'inversió pública en recerca i innovació a Espanya són homologables a l'entorn internacional, però la baixa inversió privada és el que la deixa a la cua d'Europa. Des de la política pública cal començar a regular l'activitat econòmica i a promocionar aquelles empreses que realment valoren i recompensen el talent i la qualitat dels treballadors amb bones condicions de treball. Un dels obstacles que PIAAC mostra que s'han de superar és la baixa formació de l'empresariat a Espanya. Ens hauríem de qüestionar més sovint sobre les condicions en què es prenen les decisions empresarials en el nostre país i el nivell de preparació de les persones que les prenen.

La importància de PIAAC des de la perspectiva de l'equitat

No hi ha cap repte més important pels nostres sistemes de formació que contribuir a la justícia social. PIAAC i la recerca prèvia ens mostra com la gran diferència de competències no es dona

entre països sinó entre persones amb diferents orígens socials, econòmics i culturals dins d'un mateix país. Els sistemes de formació operen en societats i economies gens igualitàries i extremadament excloents. Per aquesta mateixa raó, moltes polítiques de formació que aparentment serien igualadores, però que no tenen en compte el context econòmic i social en el que operen, poden arribar a tenir efectes en detriment de la igualtat social. La missió del sistema de formació ha de ser trencar aquest cicle de reproducció social i oferir oportunitats reals de formar-se i prosperar a tota la població, independentment de la seva classe social, gènere, ètnia i edat. Un sistema de formació efectiu i exitós és aquell capaç de contribuir a la millora de la justícia social en la societat en la que opera.

Mitjans de comunicació i alguns actors socials i educatius, quan s'apropen a dades com les de PIAAC, tendeixen a quedar-se únicament amb les comparatives de resultats entre països i els rànquings que generen. Resulta molt més interessant realitzar anàlisis aprofundides de les dades i centrar la comparativa en esbrinar quins sistemes de formació són més eficaços a l'hora de garantir una formació de qualitat per a tothom, independentment del seu origen i condició social. Preguntes d'aquest tipus són les que pretenem respondre des del grup de recerca responsable de l'anàlisi de les dades PIAAC per a la Fundació Jaume Bofill. La justícia social sempre ha estat una de les preocupacions més importants de la Fundació Jaume Bofill, si no la principal. És per aquesta raó que l'estudi que explota les dades PIAAC té com a objectiu principal contribuir al coneixement existent sobre les causes de les desigualtats de formació entre els individus i els grups socials, i sobre quines són les polítiques que poden millorar el nivell d'equitat en la formació. Pretenem que l'estudi doni continuïtat als debats que s'han iniciat en el marc d'aquest seminari i que a la vegada en generi molts més.

Bibliografia

Brown, P., Green, A., Lauder, H., 2001. *High skills: globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford University Press, Oxford; New York.

Dale, R., 2000. Globalization and education: Demonstrating a «common world educational culture» or locating a «globally structured educational agenda»? *Educational Theory* 50, 427-448.

Dale, R., 2005. Globalisation, knowledge economy and comparative education. *Comparative Education* 41, 117-149.

Grek, S., 2010. International Organisations and the Shared Construction of Policy'Problems': problematisation and change in education governance in Europe. *European Educational Research Journal* 9, 396-406.

OECD, 2013. *Skills Outlook*. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

Sellar, S., Lingard, B., 2013. The OECD and the expansion of PISA: new global modes of governance in education. *British Educational Research Journal*. doi: 10.1002/berj.3120

Propostes del seminari «Com avaluar les competències de la població adulta al llarg de la vida?»

Malgrat la diversitat d'opinions i posicionaments dels participants al seminari, tots ells van estar d'acord en l'interès que aporten les dades del PIAAC per a la discussió i la presa de decisions basades en l'evidència. Igualment, els resultats de l'enquesta ens ajuden a posicionar-nos respecte als països del nostre entorn. Tal i com va passar amb la primera edició del PISA, no hi ha dades disponibles per a Catalunya. No obstant això, les dades per Espanya ens confirmen algunes de les tendències esperades pel context català, i també ens en presenten algunes de menys anunciades.

La principal evidència que va reconfortar a tots els participants va ser veure reflectit en les dades **el poder de l'educació i la formació**. Espanya, juntament amb Corea, són els dos països que han experimentat un major progrés educatiu al llarg dels últims anys. Les diferències entre el nivell de competències de la població de més edat (55-65 anys) i la més jove (16-24 anys) és abismal. L'expansió educativa ha permès furnir de qualificacions i competències a la població general en poques generacions.

De totes formes, a aquest augment quantitatiu i qualitatiu encara li queda camí per recórrer. Una segona reflexió dels participants al seminari va ser **la importància de l'aprenentatge i la formació al llarg de la vida**. No ens podem quedar només amb la formació inicial. La nostra societat és canviant, així com les competències i coneixements requerits per a una plena integració en el mercat de treball i en la societat al llarg del temps. Alguns dels països amb millors resultats en nivell de competències a PIAAC (Finlàndia, el Japó, Dinamarca i Noruega) combinen sistemes de formació inicial d'elevada qualitat amb polítiques de formació de la població adulta, tant per ocupats com per aturats. Una formació inicial sòlida sembla ser un requisit bàsic - però no suficient - per assegurar una bona estabilitat i integració a nivell econòmic i social.

Seguint amb la línia de la formació per adults, una tercera reflexió a destacar del seminari va ser **la desigualtat en l'accés a la formació al llarg de la vida**. Les dades del PIAAC van confirmar el que alguns ja sospitaven pel cas català: són aquelles persones amb més formació i qualificacions les que més es segueixen formant al llarg de la vida. De manera que són aquells que menys ho necessiten els que més es formen, augmentant encara més les distàncies respecte els que tenen clares mancances formatives i competencials.

Fruit dels primers intercanvis i debats en la sessió plenària del seminari va sorgir una primera diagnosi de les principals problemàtiques que afronta Catalunya en matèria de competències de la població adulta:

- a) **El baix nivell de competències de la població de més edat**. Encara que les generacions més joves s'han beneficiat de l'expansió educativa i en la seva majoria han pogut assolir un nivell de qualificacions i competències acceptable, generacions anteriors no van tenir-

ho tan fàcil en els seu moment i, actualment, no s'han fet prou esforços per posar-hi remei. Bona part d'aquesta població d'edat més avançada és població activa i cal posar facilitats per tal que estiguin satisfactòriament integrats tant en el mercat de treball com en la societat.

- b) **Les grans diferències en el nivell de competències entre aturats i ocupats.** L'educació es presenta com un dels millors remeis contra l'atur, ja que els que tenen un major nivell de competències i estudis són el col·lectiu que presenta una menor taxa d'atur. No obstant això, cal buscar fórmules per assegurar que aquells que estan aturats no queden atrapats en aquesta situació, ja que les competències i els coneixements es poden adquirir al llarg de la vida i facilitar el retorn a l'ocupació.
- c) **El desaprofitement del talent existent.** Tot i que majors nivells de competències i qualificacions disminueixen la probabilitat d'estar aturat, això no assegura que s'escapi de la sobrequalificació. A Catalunya un percentatge destacable de persones es troben ocupades en una posició en el mercat de treball per la qual senten que tenen més competències i/o qualificacions de les que requereix aquell lloc de treball. Sembla que el mercat de treball català no ha estat capaç de generar llocs de treball qualificats al mateix ritme que el sistema educatiu ha estat capaç de proporcionar millors nivells de qualificació i competències a la població.

Seguidament a la discussió general que va servir per detectar els principals reptes de Catalunya en matèria de competències de la població adulta, les discussions per grups temàtics es van iniciar. Aquests debats en petit grup que van tenir lloc al seminari van permetre destacar algunes de les pràctiques que ja s'estan portant a terme a Catalunya per fer front als reptes esmentats, així com aportar noves propostes de polítiques que cal impulsar a Catalunya per resoldre els problemes plantejats. A continuació es destaquen les principals reflexions que van sorgir en cadascun dels debats a partir de les preguntes plantejades:

- 1) **Sistema de formació inicial.** La formació inicial estableix les competències bàsiques i transversals a partir de les quals les persones poden seguir formant-se i especialitzant-se al llarg de la vida. De manera que el rol de la formació inicial esdevé clau per assegurar una bona entrada en futures etapes educatives i en el mercat de treball. Els coneixements i competències adquirides en aquesta etapa marquen en gran part el futur de les persones. És per això que cal preguntar-se:

- *Quins tipus de competències bàsiques ha d'assegurar la formació inicial a Catalunya?*

Les principals competències que la formació inicial ha d'assegurar a Catalunya són les competències cognitives mesurades a PIAAC (competència lectora, matemàtica i resolució de problemes). En definitiva, estariem parlant de les competències que ens permeten seguir aprenent, així com resoldre i fer front a situacions noves i no esperades. No obstant això, hi ha un segon grup de competències que PIAAC no mesura i que una formació inicial de qualitat hauria de proveir: competències de caràcter no cognitiu, com ara la capacitat de lideratge, de treball en grup o de presentació de resultats. Aquest tipus de competències són utilitzades en el nostre dia a dia tant a nivell laboral com social i són bàsiques per a poder integrar-se amb facilitat a la nostra societat.

- *Podria la formació professional reduir el nombre de persones amb baix nivell de competències a Catalunya?*

Tradicionalment a Catalunya, la formació professional ha estat un camí educatiu de segon ordre. Tot i els esforços que s'han fet fins al moment, encara no s'ha aconseguit posicionar-la com una primera opció amb prestigi suficient. Un dels principals motius pels quals això no passa és perquè es tendeix a dirigir cap a aquesta opció formativa aquells que treuen pitjors notes en l'educació obligatòria, de manera que s'inicia un cercle viciós de concentració d'alumnat amb majors dificultats educatives i, a vegades, també socioeconòmiques. La solució no és dirigir a les persones amb baix nivell de competències a la formació professional, sinó prevenir i assegurar que no hi ha alumnes que arribin al final de l'educació obligatòria amb un baix nivell de competències, alhora que promocionar la formació professional entre aquells que estiguin més interessats en realitzar uns estudis amb un major contingut pràctic i aplicat.

- *Quin hauria de ser el rol de l'orientació educativa i professional a Catalunya?*

El rol de la quasi inexistent i descoordinada orientació educativa i professional a Catalunya hauria d'assessorar de forma individualitzada a cada persona sobre el que vol fer i és capaç de fer en l'àmbit educatiu i professional. La intenció no és dir a les persones què és el que haurien de fer, sinó inicialment explorar quines són les aspiracions i expectatives d'aquesta persona i estudiar quina és la millor forma d'emprendre el camí desitjat. Els orientadors professionals haurien de ser capaços d'aportar informació concreta sobre l'objectiu dels diferents cursos que la persona pot emprendre, la situació de cada sector del mercat de treball, els perfils que es demanen en diferents posicions, coneixement sobre les característiques de les empreses de la zona...

Els recursos existents s'han de dedicar a oferir una orientació on la persona tingui al seu abast «un orientador d'ofici», una persona que l'ajudi a situar-se, a fer una reflexió de quines podrien ser les seves competències i/o capacitats, per tal que davant del ventall disponible o possible, pugui decidir cap on vol anar o cap on seria més idoni o convenient, encaminar-se.

Aquesta orientació hauria d'estar dirigida, organitzada i programada per un organisme neutral que no tingués la possibilitat d'encaminar o dirigir a la persona cap al seu terreny. Que fos capaç de ser objectiu en les seves decisions. Aquest organisme existeix, és el Consell Català de Formació Professional. Va ser creat per un Decret de Presidència de la Generalitat, i ja fa anys, en concret el 1999.

Crec que el seu Decret de creació es perfecte, tan sols que cap govern ha estat prou valent a l'hora de permetre-li que desplegui les seves funcions, ja que això evidencia reajustaments o canvis organitzatius al govern, i per ara cap govern s'ha atrevit a fer-los.

I no tan sols s'hauria de fer una bona orientació, sinó que a continuació caldria poder establir un procediment d'acreditació de competències de manera generalitzada, oberta i permanent.

Caldria que la persona que ha rebut aquest assessorament i acreditació, pogués disposar d'un informe on se li indiquin quines possibilitats de formació té al seu abast, i quines se li recomanen per tal de capitalitzar els seus coneixements.

Si el procediment d'orientació fos generalitzat, obert i permanent, el govern sempre disposaria de dades, les quals li indicarien sempre a quina formació i a quins col·lectius hauria de dedicar els seus recursos destinats a formació.

D'aquesta manera, les bases de les convocatòries sempre es farien tenint en compte a qui han d'anar dirigides, i podrien marcar els requisits d'accés dels candidats.

Actualment, es pot arribar a trobar a persones que han rebut una formació similar en més d'una ocasió i, en canvi, n'hi ha d'altres que mai reuneixen els requisits per poder-hi accedir. La majoria de les vegades aquesta formació ha estat subvencionada amb diners públics.

Els organismes per tirar endavant aquestes accions estan creats i els seus decrets de creació són prou exactes i correctes. Ara tan sols cal posar-ho a la pràctica.

Carme Duch, Directora de l'ICQP

2) **Formació al llarg de la vida i per l'ocupació.** En línia amb la mitjana europea, el percentatge de persones que participen en l'educació al llarg de la vida (formació d'adults, formació ocupacional, formació contínua...) s'ha estancat en els darrers anys a Catalunya. Encara que cal fer esforços per seguir augmentant la proporció d'adults que participen en algun tipus de formació, és important tenir en ment que un dels principals objectius de la formació al llarg de la vida és reduir les desigualtats generades en les etapes formatives anteriors. Paradoxalment, solen ser els adults que tenen menys dèficits formatius els que participen més en qualsevol tipus de formació. És per això que cal preguntar-se:

- *Quines característiques hauria de tenir la formació al llarg de la vida a Catalunya per assegurar una igualtat d'accés per a tots els adults?*

Encara que és positiu que tots aquells que volen seguir formant-se al llarg de la vida ho facin, inicialment s'ha d'assegurar que la formació arriba a aquells que més ho necessiten. Per tant, aquesta seria la primera característica que hauria de tenir. Pot ser que les persones amb un menor nivell de competències —i que, per tant, necessiten desenvolupar-ne més— no estiguin informades sobre aquests cursos, o no ho percebin com una necessitat per la seva vida adulta. Vinculant alguns dels cursos de formació a empreses o sectors concrets podria fer que aquestes persones vegin la seva utilitat directa i es decideixin per participar-hi. Igualment, cal assegurar que aquells que tenen un nivell de competències mitjà o alt no deixin d'utilitzar-les, ja que les competències es perden amb el desús. Molts dels cursos de formació d'adults que es porten a terme estan dirigits a persones aturades, la intenció dels quals acostuma a ser més curativa que preventiva. De manera que una altra de les característiques que hauria de tenir el sistema de formació al llarg de la vida és aconseguir que la naturalesa dels cursos sigui de caràcter preventiu, per tal d'evitar situacions no desitjades, com ara l'atur. El que s'hauria d'intentar és aconseguir que les persones participin en cursos de formació continuada al llarg de la vida, i no només amb caràcter d'«urgència». La participació de forma constant acostuma a ser el cas de les persones més formades i amb major nivell de competències i que, en termes comparatius, ho necessiten menys.

El nivell de competències bàsiques mesurades per l'enquesta PIAAC sembla decreixer inexorablement amb l'edat a partir d'un punt crític que es situa al voltant dels 25 anys. És molt forta la temptació d'interpretar aquesta tendència com el patró que provoca inevitablement el pas del temps en la capacitat cognitiva de la població. Tanmateix, sobta que aquesta pèrdua de competències estigui tan vinculada al final de l'educació inicial, com si la formació al llarg de la vida fos inexistent o ineficaç per mantenir les competències adquirides durant la joventut.

Una de les aportacions de PIAAC és que si bé el nivell d'instrucció suposa una escala educativa en la que es pot anar pujant esglaons sense tornar mai enrere, les competències i habilitats s'assoleixen en un moment donat, però també es poden perdre pel desús. En aquest sentit, l'educació al llarg de la vida és clau per no veure erosionades les competències individuals, ja sigui a través de programes de formació per adults, ja sigui mitjançant l'experiència laboral. En conseqüència, el risc d'exclusió social es multiplica quan hom manca de les qualificacions adients, no pot accedir a programes de formació d'adults o es troba en situació de desocupació: tres factors que malauradament es troben sovint correlacionats. Si ens plantequem incidir en el segon factor, el de la formació al llarg de la vida, aleshores cal prioritzar l'accés de qui té qualificacions insuficients o es troba en situació d'atur. Només així ens assegurarem una igualtat real per a tots els adults a Catalunya.

Seguint en aquesta línia, caldria una política de beques que assegurés la gratuïtat de la formació al llarg de la vida per aquests col·lectius en risc d'exclusió, fins i tot vinculant la seva participació amb algun tipus de prestació econòmica. Caldria també aproximar les institucions que es dediquen a la formació, en major mesura com major és el perill d'exclusió d'una població, ja que sovint la manca de preparació en aquest sentit fa que l'ajut en formació es vegi com inaccessible per a qui no està avesat a fer-ne ús.

Pau Miret, Professor Investigador del Centre d'Estudis Demogràfics, UAB

- *A Catalunya, quins són els col·lectius de risc que més podrien beneficiar-se de la formació al llarg de la vida?*

Com s'ha anat comentant, els principals grups de risc que menys estan accedint als cursos de formació al llarg de la vida i que més es beneficiarien d'aquesta formació són les persones amb una qualificació més baixa (per sota d'ISCED 3), els treballadors d'edat més avançada (55-65 anys) i els aturats. Tot i que cal assegurar que els col·lectius que participen més activament en cursos de formació al llarg de la vida continuïn fent-ho, els esforços de les administracions públiques s'han de centrar en promoure la participació entre els col·lectius de risc, adaptant els continguts i estructura dels cursos a les seves necessitats i interessos formatius. Igualment, es podrien vincular alguns dels cursos a prestacions concretes, fent-los així obligatoris i donant incentius a la seva participació.

Quan parlem de col·lectius de risc, a part de referir-nos als col·lectius que potser no gaudeixen de disponibilitat econòmica, també hem de tenir en compte aquells que potser no troben la formació adient o, el que és pitjor, a la que no poden accedir.

A Catalunya tenim uns mecanismes establerts que faciliten la formació al llarg de la vida. Tenim escoles d'adults, l'IOC, la formació que ofereix el SOC i la dels centres autoritzats per ell, els procediments d'acreditació de competències i els programes que ofereix la Universitat, entre d'altres.

Cal dir que totes les persones que no tenen una disponibilitat econòmica per fer-hi front poden gaudir de les bonificacions que existeixen i que ja estan establertes. Per exemple, una persona que estigui a l'atur o que percebi el PIRMI, si es presentés en un procediment de reconeixement de competències no hauria de fer front a cap despesa.

Carme Duch, Directora de l'ICQP

La formació contínua a les empreses és el tipus de formació al llarg de la vida majoritària a Catalunya, a Espanya i a l'OCDE. Per això, analitzar la situació de la formació a l'empresa, especialment aquella finançada amb recursos públics (formació bonificada o de demanda) permet identificar estratègies per millorar la igualtat d'accés de tots els adults.

La darrera avaluació de la formació de demanda mostra que hi ha desigualtat en l'accés a la formació en funció de la mida de l'empresa: es detecta una clara subrepresentació de les microempreses participants en formació de demanda. Això és especialment preocupant ja que les microempreses —de menys de 10 treballadors— a Catalunya integren gairebé el 87% del teixit empresarial. Un dels principals motius pels quals les microempreses no ofereixen formació és perquè no disposen de professionals especialitzats que puguin sol·licitar i gestionar la formació bonificada, donada la complexitat del sistema. Aquesta situació es podria millorar flexibilitzant el sistema de formació de demanda per adequar-lo a les diferents tipologies d'empreses. Es crearia, així, un sistema d'accés a la formació bonificada especial per a les microempreses, amb serveis, personal i fins i tot recursos diferents, centrat més en l'assessorament, en la resolució de problemes i en l'acompanyament, per facilitar que la microempresa ofereixi formació als seus treballadors.

Aquest estudi també mostra que la igualtat en l'accés dels treballadors a la formació de demanda és millorable, ja que determinats col·lectius tenen dificultats importants per accedir-hi. És el cas dels treballadors amb baixa qualificació, els treballadors amb contracte temporal i els majors de 45 anys, que a més són els col·lectius amb una situació laboral més vulnerable; en el cas dels joves i les dones que es troben en alguna de les situacions esmentades, la dificultat d'accés a la formació s'accentua encara més. Els resultats de l'estudi mostren que la majoria dels treballadors que participen en la formació de demanda tenen un nivell de formació elevat —educació secundària postobligatòria i educació superior—, així com un bon nivell de qualificació, la qual cosa incrementa la bretxa formativa ja existent entre els diferents col·lectius. Només el 22% dels treballadors que es formen són no qualificats, mentre que gairebé el 80% restant posseeix un nivell de qualificació mitjà o alt. Per augmentar l'equitat seria interessant introduir mesures de discriminació positiva que facilitin l'accés a la formació contínua d'aquests col·lectius com, per exemple, augmentar la bonificació o introduir incentius addicionals per a les empreses que formin a treballadors amb baixa qualificació, joves o majors de 45 anys.

Les investigacions realitzades indiquen que els factors que potencien la participació dels treballadors en la formació són la seva motivació, el fet de decidir formar-se per iniciativa pròpia i que la formació es doni dins de l'horari laboral. Seria necessari potenciar la presència d'aquests factors, sobretot en els treballadors menys qualificats, per augmentar així la seva participació en la formació. Les empreses podrien desenvolupar estratègies concretes com ara:

- *Augmentar la motivació evidenciant la utilitat professional i personal de la formació.*
- *Crear canals de participació que permetin als treballadors decidir quina formació volen realitzar, dins d'una gamma d'opcions que respongui a les seves necessitats.*
- *Vincular la formació a l'obtenció de certificats professionals; sols el 10% de la formació bonificada condueix a un certificat professional.*
- *Oferir la formació dins de l'horari laboral i en un format flexible que faciliti la conciliació.*

Diversos estudis mostren que les empreses que planifiquen la formació, és a dir, que detecten necessitats, que tenen un pla de formació i que avaluen resultats, obtenen

millors resultats amb la formació i, per tant, ofereixen als seus treballadors més oportunitats de formar-se. Les grans empreses disposen de personal qualificat per realitzar aquestes funcions, però les PIMES no. Seria convenient ajudar a les empreses a planificar la formació, especialment a les PIMES, per augmentar així la seva eficàcia i potenciar que proporcionin formació als treballadors que més ho necessiten o que són més vulnerables. Els ens locals poden ser el millor agent per oferir aquest suport a les PIMES, donada la seva proximitat i el seu coneixement detallat de les necessitats de les empreses per planificar la formació.

En un context de crisi, la innovació de les empreses apareix com a factor clau per garantir l'èxit empresarial i el creixement econòmic. Els darrers estudis (CEDEFOP, FTFE, etc.) mostren que la formació dels treballadors és un element imprescindible en tot procés d'innovació, tant per generar-lo com per a implementar-lo. A Espanya, sols el 35 % de les empreses estan realitzant innovacions, i només el 22% d'aquestes acompanyen el procés amb formació. Seria necessari potenciar que les empreses utilitzin la formació com a eina per a generar innovacions en els seus productes i serveis, i ser així més competitives.

Per altra banda, la recerca demostra que formació per a la innovació és més eficaç, en el sentit que genera més canvis en el lloc de treball, que la formació que no s'orienta vers la innovació. Per tant, s'hauria de potenciar aquella formació vinculada a processos d'innovació ja que, al ser més eficaç, les empreses poden rendibilitzar més les inversions públiques i privades. Per altra banda, els treballadors poden treure més beneficis d'una formació eficaç, com ara promocionar-se, millorar les seves competències i el seu desenvolupament professional i personal, augmentar la seva ocupabilitat, etc. El col·lectiu més vulnerables abans esmentats poden ser els més beneficiats de la formació per a la innovació.

Laia Pineda, Professora titular del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social, UAB

- *Quina hauria de ser la naturalesa de la formació al llarg de la vida a Catalunya: de caire teòric o pràctic?*

La formació al llarg de la vida pot ser tant de caràcter teòric com pràctic. Tot depèn de les necessitats dels adults. Ja que una part de la formació d'adults és i hauria de ser proveïda per part de les empreses, sembla lògic que aquesta sigui de caràcter més pràctic, mentre que les administracions públiques poden fer-se càrrec de la formació de caire més teòric. La principal raó per fer aquesta diferenciació és que en molts sectors la tecnologia i eines que s'apliquen a diari en el lloc de treball canvien ràpidament, i una actualització constant és requerida. Les empreses han de fer aquesta inversió si volen estar al dia. De forma que poden aprofitar-ho també per fer formació en el lloc de treball i a aquells que estan aturats. Tot i que la majoria d'empreses catalanes són mitjanes i petites empreses i tenen dificultats i limitacions per a organitzar i portar a terme cursos de formació de forma independent, això no vol dir que no tinguin potencial per fer-ho de manera coordinada i en cooperació amb les administracions públiques. Igualment, el sector públic pot promoure formació de caire més teòric i orientat a competències transversals que poden ser utilitzades en totes les empreses.

- 3) **Rendiments de l'educació i ús de competències a l'empresa.** Encara que una part important de les persones tinguin un alt nivell de competències, aquestes no sempre són utilitzades al màxim en el lloc de treball. Això fa que hi hagi una pèrdua de talent, ja que les persones que podrien ser més productives i aportar més coneixements i experiència no

ho poden fer a causa de les seves condicions de treball. A més a més, el fet de no poder posar en pràctica tot allò que se sap té conseqüències en termes de salari, satisfacció i motivació en el treball. És per això que cal preguntar-se:

- *Quines són les competències més utilitzades en el mercat de treball català? Quines són les competències més escasses, però necessàries?*

En termes generals, es pot considerar que les competències més utilitzades són aquelles de caràcter genèric i transversal. Encara que el mercat de treball català no disposa d'una alta proporció de llocs de treball altament qualificats, les competències lectora, matemàtica i de resolució de problemes que mesura PIAAC són les que s'utilitzen en la gran majoria dels llocs de treball. Com molt bé sabem, a Catalunya tenim una polarització pel que fa al nivell de qualificacions i competències: hi ha una divisió entre aquells que tenen competències molt altes i molt baixes, deixant la part intermitja més despoblada. En algunes ocupacions els treballadors presenten una clara mancança de competències genèriques, i en alguns sectors concrets s'hi afegeix l'escassetat de competències específiques per aquella ocupació. Això pot ser degut a la falta de coordinació entre administracions i empreses sobre les necessitats formatives dels treballadors i aturats, així com la capacitat d'organització de forma conjunta.

Fer aquesta pregunta en genèric, sense tenir en compte la segmentació del mercat de treball, pot portar a respostes també genèriques que no ajuden a un diagnòstic acurat de la situació que permeti fer propostes amb sentit. En funció del segment del mercat de treball les utilitzacions i les necessitats varien sensiblement. Els estudis d'inserció de titulats universitaris de l'AQU i de titulats de formació professional del Departament d'Ensenyament i el Consell de Cambres de Comerç aporten dades que ens mostren que el grau d'utilització de les competències assolides a la formació és força elevat. Un dels problemes d'aquests estudis és que es basen en l'opinió de les persones entrevistades, i això pot produir una sobreestimació cognitiva de les competències assolides o bé el contrari, una subestimació, per exemple, en els estudis que es basen en entrevistes a empresaris o caps de recursos humans. No hi ha seguiment ni estudis d'inserció de persones que surten al mercat de treball sense acabar els estudis. Per tant, no sabem si les competències assolides tenen un retorn laboral i econòmic.

Un dels elements que aporta el PIAAC és que no hi ha una relació clara entre competències disponibles en el mercat de treball i dificultat dels empresaris per trobar i seleccionar personal competent. Hi ha països on la puntuació PIAAC és elevada però amb uns empresaris molt descontents (Japó), països on la puntuació PIAAC és baixa però empresaris no tan descontents (Irlanda), passant per moltes casuístiques diferents. Per tant, l'escassetat o abundància de competències és molt relativa en funció de la perspectiva, o potser encara no hem trobat un significat unívoc del terme de competències.

Rafael Merino, Professor agregat del Departament de Sociologia UAB, Grup de Recerca Educació i Treball

- *En el context català, com es pot millorar l'encaix entre les competències que aporta el treballador i les que utilitza en el lloc de treball?*

Quan parlem del mercat de treball, com a tot mercat, hi ha dos posicionaments: el de l'oferta i el de la demanda. En el cas del mercat de treball, la part de l'oferta són els treba-

lladors, que ofereixen la seva força i capacitat de treball a les empreses, les quals requereixen d'aquesta força de treball. Per tant, el desencaix entre ambdues parts pot venir donat a causa de la part de l'oferta, de la demanda o bé d'ambdues. S'acostuma a parlar més des del punt de vista dels treballadors, argumentant que aquests aporten un excés de qualificacions i competències (l'anomenat fenomen de la sobrequalificació). Però també es pot veure des del punt de vista de les empreses, argumentant que són els empresaris que no proveeixen suficients llocs de treball d'acord amb el talent que tenen a la seva disposició (infraocupació). De manera que la millora d'aquest encaix pot venir d'ambdues bandes. Per un costat, les persones han de formar-se en competències generals i transversals, però a l'hora d'escollir les competències específiques que volen desenvolupar han de tenir més en compte la demanda de treball que hi ha en el seu entorn (o en el lloc on vulguin treballar). Per altra banda, les empreses han de fer esforços per crear i/o reconvertir llocs de treball que requereixen de poques competències en posicions més qualificades. De fet, si no es fa així, els empresaris estan desaprofitant gran part del talent existent, el qual pot ajudar indubtablement a augmentar la productivitat, eficiència i efectivitat de les empreses.

En el context català el Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya pot millorar l'encaix entre les competències professionals que aporta la persona i la descripció del lloc de treball. En el desenvolupament normal del seu lloc de treball, la persona que en diem competent mobilitza i dona joc a les seves competències professionals per tal d'obtenir els productes i serveis que deriven de la seva activitat. Les competències les ha pogut adquirir per vies diverses: la formació amb certificació oficial, l'experiència laboral i altres tipus de formació no formal. El Govern i l'Administració posen a disposició dels ocupadors i dels treballadors el Catàleg de qualificacions professionals, que és una eina molt potent, ja que presenta ordenades i anivellades les competències professionals identificades de les ocupacions relacionades amb les activitats professionals del mercat de treball.

El Catàleg actua com una autèntica norma de competències professionals, estàndard oficial de competències, que a més ha estat acordada amb els agents econòmics i socials més representatius. La participació i col·laboració dels agents ajuda a definir i incloure al Catàleg les competències professionals realment requerides pel mercat de treball.

El Catàleg fa més transparent el mercat de treball, ja que tant els ocupadors com els treballadors poden conèixer les competències professionals relacionades amb els llocs de treball, i així participar en processos d'intermediació laboral, de selecció de personal i de formació professional més ajustats a les seves característiques i a les necessitats reals.

Manuela Merino, Cap de l'Àrea de Qualificacions de l'Institut Català de Qualificacions Professionals (ICQP)

- *Com pot Catalunya transformar llocs de treball que utilitzin competències de baix nivell en llocs de treball que requereixin d'un major nivell de competències?*

Hi ha diferents formes de reconvertir llocs de treball de baixa qualificació en llocs d'alta qualificació. Una d'aquestes formes és la d'invertir en major mesura en investigació. A Catalunya bona part de la investigació està finançada i promoguda per fons públics, mentre que el capital privat provinent d'empreses ho fa en menor mesura. Invertint en investigació es poden millorar llocs de treball en sectors ja existents. Una altra forma és augmentant els requisits mínims d'accés a les diferents ocupacions. A Catalunya hi ha un nombre desproporcionat de llocs de treball que no requereixen de més qualificació que l'educació

secundària obligatòria. Caldria un pacte entre empresaris i administracions públiques per assegurar que cal un nivell mínim de formació i especialització per accedir als llocs de treball. Per exemple, en el sector de l'hostaleria, per tal de contractar a algú cal una formació mínima en servei o cuina. D'aquesta forma es transformarien llocs de treball de baixa qualificació posicions mitjanes i es milloraria la qualitat del servei i el prestigi de l'ocupació.

En primer lloc, crec que caldria visualitzar els fenòmens de transformació que ja s'han donat a Catalunya, bé per la via de la destrucció de llocs de treball de baixa qualificació i la creació de nous llocs de treball més qualificats, o bé per la via de la reconversió i/o requalificació de treballadors en actiu. La terciarització de l'economia com a fenomen estructural, juntament amb la deslocalització industrial, han impulsat com a mínim un canvi en el tipus de competències requerides en el mercat de treball, si bé no és senzill establir si són d'un nivell jeràrquicament superior. En aquest sentit, la introducció de les tecnologies de la informació als processos productius, i en els darrers anys, al sector dels serveis, ha portat una certa confusió en la necessitat de competències. No sempre la introducció d'aquestes tecnologies implica una major necessitat de competències, com ja es va discutir als anys 80 en el primer desplegament massiu de la informàtica, més aviat estem en un procés de polarització de qualificacions, tot i que caldria veure de forma empírica, a cada sector o subsector econòmic, com està influenciant el canvi tecnològic.

Dit això, les estratègies per facilitar aquest canvi depenen del famós canvi de model productiu, d'un basat en productes i serveis que requereixen mà d'obra poc qualificada, a un basat en productes i serveis d'alt valor afegit que necessitin mà d'obra molt qualificada. Però és molt fàcil dir-ho i molt difícil posar-ho en pràctica. El sector públic està retallant la despesa en I+D i precaritzant sectors professionals d'alta qualificació (sanitat i educació). El sector privat, amb excepcions, està més preocupat per la supervivència en el curt termini que la inversió estratègica a mig i llarg termini. Tothom està d'acord en què hauria de ser prioritària la formació de la mà d'obra, o com s'acostuma a dir, la inversió en capital humà. Però la formació encara és vista com un cost per a nombrosos actors, públics i privats, cost susceptible de prescindir en èpoques de reducció de costos.

Queda el sistema educatiu, que per definició proveeix de competències als individus. De fet, segons el PIAAC, a més nivell educatiu més competències assolides, malgrat que entre els països hi hagi diferències notables. L'expansió educativa de les darreres dècades ha fet que augmentin la disponibilitat d'individus competents. Una altra qüestió és si el teixit empresarial sap utilitzar aquesta disponibilitat. La crisi dels darrers anys ha fet augmentar la demanda d'educació en els ensenyaments postobligatoris. Estaran tots els agents a l'alçada de les circumstàncies? Tants anys dient que fa falta més formació professional, i ara que hi ha demanda estan quedant joves (i no tan joves) fora de la formació. No sembla que les retallades i les taxes (en el cas dels CFGS) siguin la resposta a aquest augment de la demanda. Utilitzaran les empreses aquest stock augmentat de competències? O continuarà la queixa contínua del desfasament entre el que s'ensenya a les aules i el que es necessita als llocs de treball? Finalment, els individus fan servir el sistema educatiu com a refugi per esperar que passi la tempesta, o hi ha estratègies de requalificació i de guany de competències que puguin tenir un major retorn en el mercat de treball?

**Rafael Merino, Professor agregat
del Departament de Sociologia UAB, Grup de Recerca Educació i Treball**

El 80% del nous llocs de treball que es generaran d'aquí fins al 2020 ho seran per substitució dels actuals i només el 20% restant correspondrà a l'oferta generada en nous sectors i noves activitats econòmiques. Aquesta era una de les conclusions que es desprenia de l'informe «New skills for new jobs», elaborat en primera instància pel CEDEFOP i que, després d'un intens debat, va ser assumit per la Comissió Europea dins de l'estratègia Europa 2020.

Ara bé, d'això no es pot inferir que aquests llocs de treball tindran les mateixes característiques i requeriments que els actuals, més aviat tot el contrari, en tindran unes altres.

Unes característiques que demandaran de les persones que desenvolupin un major nivell de coneixement en matèries transversals, com ara les relacionades amb l'ús de maquinari i programes relacionat amb la comprensió, transferència i, si s'escau, gestió de la informació. I uns requeriments en habilitats socials, imprescindibles pel treball en equip, que juntament amb una actitud menys dependent d'instruccions concretes afavoreixi la iniciativa dintre del seu àmbit i la seva polivalència funcional, en el si de l'empresa.

Així doncs, el repte al que haurem de fer front serà el d'assumir que fins i tot els llocs de treball que actualment requereixen un baix nivell de competències es veuran impel·lits a pujar la seva demanda.

El relleu generacional ja està produint aquesta millora del nivell formatiu. Perquè aquelles persones que per edat abandonen el mercat de treball (majors de 65 anys) de mitjana tenen un nivell més baix que el d'aquelles que s'incorporen. Però amb això no n'hi ha prou, resulta insuficient.

Farà falta assegurar que el sistema educatiu no només ofereix coneixements professionals, sinó que també dota als alumnes de competències adients. Però sobretot, si no volem deixar-ho tot a la renovació demogràfica, que serà massa lenta, caldrà que aquelles persones que resten en el mercat de treball també assoleixin les competències socials i actituds abans esmentades.

Sense que les empreses s'impliquin això serà inabastable, i en aquest sentit el repte més important consisteix en aconseguir que la formació continuada s'estengui de forma generalitzada a les persones que treballen a les petites i mitjanes empreses.

**Josep M^a Rañé, President del Consell de Treball,
Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)**

La millora de l'encaix entre les competències que aporta el treballador i les que utilitza en el lloc de treball passa ineluctiblement per tenir un bon coneixement de les competències que necessita el nostre teixit productiu per poder fer bé la seva feina. I això passa necessàriament per treballar per una clara col·laboració i cooperació entre els agents econòmics i socials, l'administració i els centres que imparteixen formació. Hem d'aconseguir que aquest cercle d'informació flueixi sistemàticament i que els resultats d'aquesta anàlisi es puguin bolcar a la xarxa de serveis d'orientació laboral i acadèmica del país per fer de manera efectiva la seva tasca d'informar i assessorar al treballador o al futur treballador. Entenc que hem d'apostar, en la mateixa línia que es proposa en l'educació reglada, d'un servei de seguiment personalitzat per a cada treballador, que permeti, a través de diversos canals (on-line, presencial, telefònic...), rebre assessorament sobre com adequar millor tant les seves competències a partir de les necessitats del mercat de treball actual i a mig

termini, com de la seva trajectòria personal i professional. I no ho oblidem, cercar les vies de com fer-ho. En resum, es tracta de tres temes claus: informació fàcilment transformable en coneixement, instruments efectius d'orientació acadèmica i professional i per últim seguiment personalitzat, amb el suport d'un historial únic per a cada treballador.

**Xavier Riudor, Director del Gabinet Tècnic
del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)**

Recomanacions de polítiques públiques

Abans del seminari i conferència celebrats a Barcelona sota el títol «Com avaluar les competències de la població adulta al llarg de la vida?», la Fundació Jaume Bofill va elaborar un treball preliminar de discussió i reflexió sobre el seu posicionament respecte a la temàtica. A aquest treball previ s'hi sumen les discussions i debats producte del seminari d'experts i de la conferència pública, els quals donen com a resultat una sèrie d'accions concretes que volen contribuir a la millora de les competències de la població adulta a Catalunya.

Seguint l'estructura dels debats paral·lels que van tenir lloc al seminari, La Fundació Jaume Bofill presenta les següents recomanacions de polítiques públiques a Catalunya:

Sistema de formació inicial

- Augmentar la dedicació d'hores lectives al desenvolupament de competències cognitives bàsiques per a resoldre problemes no sistemàtics i al desenvolupament de competències interpersonals, de treball en equip i de lideratge.
- Avaluar als alumnes de forma contínua al llarg de l'educació obligatòria per evitar que arribin a l'últim curs amb un baix nivell de competències. Detectar casos a temps ajuda a prevenir el fracàs i l'abandonament escolar prematur. La solució no pot ser deixar que sobrevisquin als anys d'educació obligatòria preveient derivar-los cap a la formació professional en un futur.
- Formar als orientadors educatius i professionals perquè orientin i assessorin. La persona ha de ser protagonista i decisora del seu futur formatiu i laboral. Els orientadors no han de decidir per les persones, sinó ajudar-les a valorar quina és la millor forma de seguir el camí que volen emprendre.

Formació al llarg de la vida i per a l'ocupació

- La naturalesa de la formació per adults ha de ser preventiva i no curativa. La intenció ha de ser evitar que les persones es trobin en situacions no desitjades, com ara l'atur, i no actuar com a mecanisme curatiu. Cal desenvolupar un sistema formatiu continu, i no amb caràcter d'urgència.
- Vincular alguns dels cursos de formació al llarg de la vida a prestacions econòmiques (atur i cotitzacions) per tal d'assegurar que totes les persones, i especialment les que més ho necessiten, participin en algun tipus de formació adequat a les seves necessitats formatives.
- Establir mesures de discriminació positiva per tal d'assegurar que els col·lectius de risc tinguin accés i participin en la formació al llarg de la vida.

Rendiment de l'educació i ús de competències a l'empresa

- Elaborar un pacte entre empresaris i administracions públiques per tal que tots els llocs de treball requereixin d'un nivell mínim superior a l'educació obligatòria (ESO) i especialitzat en el sector.
- Promoure la investigació al sector privat, com a mesura d'inversió per tal de crear i transformar llocs de treball poc qualificats en posicions amb posicions d'alta qualificació.

Annex: Participants al seminari «Com avaluar les competències de la població adulta al llarg de la vida?»

Marta Angerri, Secretària General del Cercle d'Economia.

Jordi Blanch, Subdirecció General d'Ordenació de la Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial.

Montse Blanes, Directora de projectes de la Fundació BCN Formació Professional.

Narcís Bosch, Director Gerent del Consell de Cambres de Comerç de Catalunya.

Joan Campreciós, Coordinador adjunt del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.

Queralt Capsada, Professora i investigadora del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la UPF. Editora del CercleGerrymandering.cat

Enric Castella, Cap del Servei d'Ordenació Curricular de l'Educació d'Adults. Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya.

Carme Duch, Directora de Institut Català de Qualificacions Professionals (l'ICQP).

Lourdes Esteban, Directora de Formació i Ocupació, PIMEC.

Anna Jolonch, Cap de recerca, Fundació Jaume Bofill.

Ferran Mañé, Professor de la URV i Membre del Centre de Recerca en Economia Industrial i Economia Pública (CREIP).

Carles Martínez, Responsable de Qualificacions i formació professional integrada de la Secretaria de Socioeconomia de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya CONC. Membre de la Comissió Permanent del Consell Català de la Formació Professional CCFP i de la Comissió Directora de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals l'ICQP.

Màrius Martínez, Professor titular d'Orientació Professional, Departament de Pedagogia Aplicada, UAB.

Josep M^a Marc, Patronat Municipal d'Educació, Ajuntament de Terrassa. Secretari Tècnic Consell FP Terrassa, Cap de Formació i Orientació Professional.

Francesc Masdeu, Becari de la Fundació Jaume Bofill a l'OCDE.

John McCann, Expert en el sistema educatiu escocès, exdirector del *Next Practice, College Development Network* i del *Scottish Further Education Unit* (Escòcia).

Valtencir Mendes, Coordinador Projectes Internacionals, Fundació Jaume Bofill.

Manuela Merino, Cap de l'Àrea de Qualificacions de l'Institut Català de Qualificacions Professionals (ICQP).

- Rafa Merino**, Professor agregat del Departament de Sociologia UAB, Grup de Recerca Educació i Treball.
- Pau Miret**, Investigador del Centre D'Estudis Demogràfics, UAB.
- Josep Ollé**, Director Palau Macaya.
- Luis Ortiz**, Professor de la Universitat Pompeu Fabra, Departament de Ciències Polítiques i Socials, Àrea de sociodemografia.
- Ismael Palacín**, Director, Fundació Jaume Bofill.
- Pilar Pineda**, Professora titular del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social, UAB.
- Rogelio Pla**, Responsable de l'Observatori de l'FP a la Fundació BCN Formació Professional (de l'Ajuntament de Barcelona).
- Jordi Plana**, Gerent de Serveis d'Educació, Diputació de Barcelona.
- Emili Pons**, Coordinador d'Actuacions en Matèria de Regulació del Sistema Educatiu. Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya.
- Angelina Puig**, Subdirectora general de la Secretaria Tècnica del Servei d'Ocupació de Catalunya (Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya).
- Josep M^a Rañé**, President del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).
- Xavier Riudor**, Director del Gabinet Tècnic del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).
- Montse Sala**, Representant del Consell General de Cambres de Catalunya.
- Guillem Salvans**, Coordinador del projecte FP. Fundació Jaume Bofill.
- Rosario Scandurra**, Membre del departament de Sociologia y Anàlisi de les Organitzacions, Universitat de Barcelona.
- William Thorn**, Analista sènior de la Direcció d'Educació de l'OCDE i autor de l'informe PIAAC.
- Núria Tuset**, Cap de l'Àrea d'Anàlisi i Prospectiva del Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Òscar Valiente**, Doctor en Sociologia i professor i investigador a la School of Education, University of Glasgow
- Adrián Zancajo**, Investigador del grup de recerca Globalització, Educació i Polítiques Socials (GEPS) de la UAB.

Després d'una dècada de PISA arriba el moment d'avaluar les competències de la població adulta. PIAAC, la nova enquesta de l'OCDE sobre les competències de la població adulta (popularment coneguda com a *PISA per a adults*) ens proporciona evidència empírica sobre el que la població adulta és capaç de fer amb els seus coneixements i competències. Tal i com va passar amb la primera edició de PISA, no disposem de dades concretes per a Catalunya. No obstant això, els resultats ens permeten detectar les tendències internacionals i posicionar-nos en el pla global. Igualment, les dades ens ajuden a reflexionar sobre els aspectes a millorar pel que fa al desenvolupament, activació i ús eficient de les competències de les persones en el mercat de treball i en la vida social. El baix nivell de competències de la població de més edat, les diferències entre el nivell de competències d'ocupats i aturats i el desaprofitament del talent existent són alguns dels reptes que Catalunya ha d'afrontar en els propers anys.

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

William Thorn és analista sènior a la Direcció d'Educació de l'OCDE, cap del projecte PIAAC i coordinador de l'informe *Skills Outlook 2013. First results from the Survey of Adults Skills* (OECD, 2013).

Òscar Valiente és doctor en Sociologia i professor i investigador a la School of Education, University of Glasgow.