



II Congrés Tècnic d'Orientació Professional de Barcelona

UNA MIRADA COMPARTIDA
CAP AL FUTUR DEL TREBALL





Orientar avui per construir el treball de demà

Ens complau presentar-vos aquest dossier, recull dels continguts, reflexions i aportacions del **2n Congrés Tècnic d'Orientació Professional de Barcelona**, una iniciativa de Barcelona Activa que vol consolidar-se com a espai de referència per a totes les persones i professionals que acompanyeu trajectòries formatives, laborals i vitals en moments de canvi.

Aquesta segona edició dona continuïtat al camí iniciat amb el primer Congrés i recull, alhora, la trajectòria de les nou edicions anteriors de la Jornada Tècnica d'Orientació Professional, una trajectòria que ens ha permès construir un espai de trobada, inspiració, debat i aprenentatge compartit al voltant d'una pregunta cada vegada més rellevant: *com hem d'orientar en un mercat de treball que canvia de manera profunda, accelerada i estructural?*

Vivim un moment en què les transformacions del mercat laboral ja no són puntuals ni aïllades. La digitalització, la sostenibilitat, la intel·ligència artificial i els canvis demogràfics conflueixen i impacten alhora en les ocupacions, les competències, els sectors productius i les trajectòries professionals, context que ens obliga a fer-nos noves preguntes, a revisar enfocaments i a repensar com acompanyem les persones en la presa de decisions professionals.

Per això, el lema d'aquesta edició, “**Orientar avui per construir el treball de demà**”, expressa que, davant d'un futur incert, l'orientació professional no pot limitar-se a acompanyar els canvis quan ja s'han produït, sinó que ha de fer un pas més: anticipar tendències, activar respostes i ajudar les persones a construir trajectòries més resilients, inclusives i preparades per al futur.

Amb aquesta mirada, el Congrés ha posat el focus en una idea central: el futur del treball no és només un escenari a predir, sinó una realitat que es construeix col·lectivament. I, en aquesta construcció, l'orientació professional té un paper clau com a política pública, com a servei de proximitat i com a eina d'equitat, mobilitat i desenvolupament professional al llarg de la vida.

En el decurs del congrés hem abordat els principals vectors que estan transformant el mercat de treball:

- L'impacte de la **triple transició**, digital, ecològica i demogràfica, en les oportunitats professionals, en la reconfiguració de les ocupacions i en l'aparició de noves necessitats competencials. Hem vist que els canvis no només generen noves feines, sinó que transformen profundament les tasques, els perfils i les maneres de treballar en sectors molt diversos.
- També hem aprofundit en la necessitat d'entendre l'orientació com una infraestructura essencial al llarg de la vida en un context de trajectòries menys lineals, amb més transicions, requalificacions i canvis professionals. Orientar vol dir ajudar les persones a llegir el mercat de treball, identificar competències transferibles, prendre decisions informades i construir itineraris flexibles, acumulatius i realistes.

- Una de les idees força d'aquesta edició ha estat la importància de passar d'una orientació centrada exclusivament en ocupacions a una orientació més basada en **competències. Les dades, l'anàlisi del mercat de treball i la lectura de vacants reals** ens permeten entendre millor què demanen les empreses, quines habilitats guanyen pes i com podem transformar aquesta informació en criteris útils per acompanyar millor les persones.
- La **intel·ligència artificial** ha ocupat també un lloc destacat en aquesta edició, no només pel seu impacte en el mercat laboral, sinó també perquè està transformant les eines, els processos i la pràctica mateixa de l'orientació professional. Hem abordat les seves oportunitats, però també els seus riscos: biaixos, transparència, explicabilitat, governança de dades i necessitat de preservar sempre el criteri professional en decisions sensibles que afecten persones.
- Els **espais de treball simultanis** han permès aterrar aquests grans reptes en àmbits concrets: el relleu generacional i la construcció de trajectòries professionals amb futur; la sostenibilitat i les noves oportunitats vinculades a la transició verda; la incorporació de talent femení en sectors en transformació; i l'impacte real de la digitalització i la IA en les tasques i els perfils professionals. Aquests espais han posat en valor la importància de connectar orientació, formació, empresa i territori.
- Els reptes **d'ocupació de qualitat vinculats al procés de regularització extraordinària**, reforçaren la idea que les polítiques d'orientació i ocupació han de ser capaces de respondre a realitats diverses, evitar trajectòries invisibilitzades i convertir els moments de canvi en oportunitats d'inclusió, qualificació i mobilitat professional.

Amb aquesta voluntat, hem volgut dissenyar un programa que combinés reflexió estratègica, experiències pràctiques, mirades internacionals, dades, bones pràctiques i espais participatius, perquè els reptes que afrontem no es poden abordar des d'una única mirada ni des d'una única institució. Cal una visió sistèmica, col·laborativa i orientada a l'acció.

En aquest sentit, el Congrés s'emmarca en la voluntat de Barcelona Activa de continuar impulsant una orientació professional moderna, innovadora i transformadora, connectada amb les persones, amb el teixit productiu i amb les necessitats de la ciutat. Una orientació que no només respongui a les urgències del present, sinó que contribueixi a construir oportunitats de futur.

Esperem que aquest dossier sigui una eina útil de consulta, inspiració i treball per a totes les persones que formeu part de l'ecosistema de l'orientació professional. Hi trobareu idees, aprenentatges i aportacions que ens conviden a continuar avançant plegades.

Gràcies per la vostra participació, per la vostra implicació i pel vostre compromís amb una orientació professional que anticipa, acompanya i activa respostes. Continuem construint, juntes, el futur de l'orientació i del treball.



Mª Ángeles González Macías
Directora executiva d'Ocupació i Proximitat
 Barcelona Activa



Programa

01. BLOC BENVINGUDA	5
01.1. <i>Keynote</i>	5
02. BLOC MERCAT DE TREBALL	7
02.1. <i>Keynote</i>	7
02.2. Taules rodones	9
02.3. <i>Fishbowls</i>	15
02.4. Diàleg a tres	21
03. BLOC IA, DELS RISCOS A LES BONES PRÀCTIQUES	24
03.1. Presentació	24
04. BLOC TARDA 1. REGULARITZACIÓ EXTRAORDINÀRIA.....	27
04.1. Taula rodona	27
04.2. Taller	30
05. BLOC TARDA 2. CONSTRUÏM EL FUTUR	31
05.1. Taller	31
06. CANAL ORIENTA	33
07. SÍNTESI DEL CONGRÉS	34
08. PRESENTACIONS	35
09. EL CONGRÉS EN IMATGES	38

01. Bloc benvinguda



Vídeo 1. Benvinguda

01.1 KEYNOTE

El futur com a avantatge competitiu: transformar la incertesa del present en una eina imparabile

Keynote inaugural per situar el fil conductor del Congrés: entendre el futur del treball no com una predicció tancada, sinó com una construcció col·lectiva. La sessió aborda com convertir la incertesa en una eina estratègica i com l'orientació professional pot passar d'un rol reactiu a una funció més anticipatòria, proactiva i intencional davant l'impacte de la IA, la transició ecològica i els canvis demogràfics.



PONENT



Dionís Guzmán

Anticipatory Leader in Technology & Business

linkedin.com/in/dionisguzman



DESTACATS

- | | |
|---|---|
| 1. Incertesa com a punt de partida | El context actual està marcat per transformacions tecnològiques, ecològiques, socials, econòmiques i geopolítiques, que obliguen a repensar com preparem les persones per al futur del treball. |
| 2. El canvi ja no és una excepció | La velocitat i la intensitat de les transformacions fan que el canvi sigui una condició permanent. Adaptar-se ja no és suficient: cal desenvolupar capacitat d'anticipació. |
| 3. Disseny de futurs per orientar millor | El <i>Future Thinking</i> permet treballar amb escenaris possibles, identificar tendències i transformar la incertesa en criteris per a la presa de decisions professionals. |
| 4. Feines del futur i noves combinacions professionals | Els canvis tecnològics, socials i ambientals obren la porta a ocupacions híbrides, nous rols i perfils que encara s'estan configurant. |
| 5. Preskilling: preparar abans del canvi | Més enllà del <i>reskilling</i> i l' <i>upskilling</i> , es planteja la necessitat de desenvolupar competències abans que el canvi sigui evident, preparant les persones per a escenaris emergents. |

6. La tecnologia com a eina, no com a substitut	La intel·ligència artificial i les noves tecnologies poden transformar tasques i professions, però han d'estar al servei de les persones i del criteri professional.
7. Explorar nous rols i noves maneres de fer	L'orientació professional necessita incorporar una actitud exploradora per identificar noves eines, nous territoris ocupacionals i noves formes d'acompanyament.
8. El futur es construeix	La sessió reforça una idea central del Congrés: el futur del treball no arriba de manera inevitable, sinó que es construeix col·lectivament des de les decisions del present.

REFLEXIONS RECOLLIDES A SLIDO	→ Es va reflexionar sobre el canvi de rol de l'orientació professional: passar de prescriure itineraris a facilitar criteri, preguntes i capacitat de decisió davant la incertesa.
	→ Les aportacions més repetides van remarcar la importància que l'anticipació professional sigui una responsabilitat compartida, acompanyada de polítiques públiques, regulació, recursos i oportunitats laborals de qualitat que facilitin trajectòries sostenibles.
	→ També es va posar en valor la necessitat d'incorporar una mirada d'equitat, assegurant que els discursos sobre adaptació i canvi tinguin en compte les condicions estructurals i contribueixin a generar oportunitats reals per a totes les persones.
	→ Paraules clau de les reflexions: incertesa, resiliència, adaptació constant, innovació, estratègia política, velocitat, futur.



[Vídeo 2. Dionís Guzmán](#)



[Presentació 1. Dionís Guzmán](#)

02. Bloc mercat de treball

02.1 KEYNOTE

Perspectiva de l'Organització Internacional del Treball

Presentació amb mirada internacional sobre com les grans transicions estan reconfigurant el treball. La intervenció posa l'accent en la transformació de tasques, competències i trajectòries professionals, i reforça la idea de l'orientació al llarg de la vida com una infraestructura pública essencial per facilitar decisions informades, processos de requalificació, mobilitat professional i reducció de desigualtats.



PONENT



Pedro Moreno da Fonseca

Lifelong Learning Specialist

Organització Internacional del Treball (ILO)

[linkedin.com/in/pedro-moreno-da-fonseca-77117538/](https://www.linkedin.com/in/pedro-moreno-da-fonseca-77117538/)



DESTACATS

- 1. Megatendències que transformen el treball**
 La transformació tecnològica, la transició verda, els canvis demogràfics i els moviments en la globalització estan redefinint com s'organitza, es desenvolupa i se sosté el treball.
- 2. La IA transforma més llocs de treball dels que elimina**
 L'impacte principal de la IA no és la desaparició massiva d'ocupacions, sinó la transformació de tasques, funcions i responsabilitats dins dels llocs de treball existents.
- 3. Nous efectes sobre l'ocupació**
 Les feines amb més exposició a l'automatització són perfils administratius, estadístics, financers o de suport cognitiu, però la majoria d'ocupacions no són plenament substituïbles per IA.
- 4. Transformació desigual segons sector i perfil**
 L'impacte de la IA varia segons el sector, el nivell de qualificació, l'edat, el gènere i el tipus de funcions que es desenvolupen dins de cada ocupació.
- 5. La presa de decisions basada en dades**
 Les organitzacions incorporen analítica de dades en processos de gestió, planificació i direcció, fet que incrementa la necessitat d'alfabetització en dades en molts perfils professionals.
- 6. Aprenentatge al llarg de la vida encara desigual**
 La participació en formació contínua continua sent limitada i desigual. A escala global, només una part reduïda de les persones treballadores accedeix a itineraris formatius de manera regular.

7. L'orientació i el reskilling	Els serveis d'orientació són clau per ajudar les persones a identificar quan formar-se, quines competències reforçar i com adaptar-se a canvis professionals continus.
8. L'orientació encara és poc coneguda i infrautilitzada	Moltes persones adultes valoren l'orientació professional, però no sempre la fan servir o no saben que poden accedir a aquest tipus de serveis.
9. L'orientació encara és poc coneguda i infrautilitzada	Els sistemes d'orientació han d'estar vinculats a polítiques actives d'ocupació, reconeixement de competències, incentius a l'aprenentatge i mesures de protecció social.
10. L'orientació encara és poc coneguda i infrautilitzada	Experiències com els <i>Career Conversion Programmes de Singapur</i> o el <i>Midlife MOT</i> del Regne Unit són exemples de vies per acompanyar reestructuracions, canvis professionals i adaptació de persones treballadores adultes.



REFLEXIONS RECOLLIDES A SLIDO

- Les aportacions més repetides van posar el focus en la necessitat que **l'orientació no funcioni de manera aïllada**, sinó integrada amb la formació, les polítiques actives, les dades del mercat laboral i la implicació empresarial.
- Diverses reflexions van destacar la importància de construir **ecosistemes integrats d'orientació, formació i empresa**, amb més connexió entre els estudis professionals, les necessitats del teixit productiu i els itineraris de *reskilling* i *upskilling*.
- També van aparèixer aportacions sobre la necessitat de **digitalitzar perfils de manera transversal**, més que formar únicament perfils digitals, incorporant competències crítiques, creatives i flexibles des de l'educació.
- **Paraules clau de les reflexions:** orientació integrada, formació al llarg de la vida, polítiques actives, empresa, dades de mercat, *reskilling*, *upskilling*, competències, ecosistema, talent sènior, digitalització transversal.



[Vídeo 3. Pedro Moreno](#)



[Presentació 2. Pedro Moreno](#)

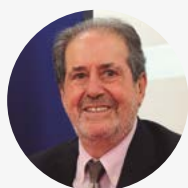
02.2 TAULES RODONES

Entendre la triple transició per orientar millor: impactes en ocupació i trajectòries professionals

Espai de diàleg amb persones expertes en transició ecològica, digital i demogràfica per entendre com aquestes estan transformant les ocupacions, les competències i les trajectòries professionals. La sessió ofereix criteris per interpretar aquests canvis des dels serveis d'orientació i per acompanyar decisions professionals en un mercat laboral canviant.



PONENTS



Benito Echevarría

Transició ecològica. Catedràtic emèrit d'Orientació i Formació Professional

Universitat de Barcelona

[linkedin.com/in/benitoecheverria](https://www.linkedin.com/in/benitoecheverria)



Carme Pagès

Transició digital. Directora d'Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral

Universitat Oberta de Catalunya

[linkedin.com/in/carmen-pag%C3%A9s-serra-a60076112](https://www.linkedin.com/in/carmen-pag%C3%A9s-serra-a60076112)



Brigitte Pérez

Directora de Serveis de Carrera Professional

Universitat Oberta de Catalunya

[linkedin.com/in/brigitteperezmorey](https://www.linkedin.com/in/brigitteperezmorey)



Lorena Ventura – Moderadora

Directora de Formació i Plans estratègics d'ocupació

Barcelona Activa

[linkedin.com/in/lorena-ventura-85906154](https://www.linkedin.com/in/lorena-ventura-85906154)



DESTACATS

1. Tres transicions que redefeixen el mercat de treball

Les transicions verda, digital i demogràfica transformen ocupacions, competències i itineraris professionals, i obliguen els serveis d'orientació a anticipar canvis i reduir desigualtats.

2. Transició ecològica com a transformació socioeconòmica

La sostenibilitat implica passar d'un model que esgota recursos a un sistema que protegeix el planeta, transforma la producció i vincula benestar individual, equitat i benestar col·lectiu.

3. Orientació verda més enllà de l'economia verda

L'orientació amb perspectiva ecològica no es limita a identificar ocupacions verdes o nivells d'inserció, sinó que integra projectes de vida, responsabilitat social, sostenibilitat i impacte comunitari.

4. GreenComp, LifeComp i ODS com a marcs de referència	Els marcs europeus de sostenibilitat, desenvolupament personal i aprendre a aprendre ofereixen recursos per incorporar competències verdes, socials i transversals als processos d'orientació.
5. Digitalització: canvi de tasques i competències	La tecnologia modifica què es produeix, com s'organitza el treball i quines tasques assumeixen les persones. L'impacte principal és la necessitat d'adaptar funcions i competències.
6. IA, supervisió i pensament crític	L'ús de la IA converteix moltes persones en supervisores d'eines digitals. Guanyen pes el criteri, la capacitat de verificació, l'ètica, la coordinació i el pensament crític.
7. El talent sènior guanya valor en entorns d'IA	En un context en què la IA aporta coneixement, però no raonament, l'experiència professional, el coneixement tàcit i el judici dels perfils sènior esdevenen especialment rellevants.
8. Trajectòries professionals menys lineals	Els canvis demogràfics fan créixer itineraris amb pauses, retorns formatius, canvis de sector i segones carreres, fet que reforça la necessitat d'orientació al llarg de la vida.
9. Transició demogràfica i convivència de generacions	L'envelliment, la baixa natalitat i l'allargament de la vida laboral generen entorns amb quatre o cinc generacions convivint, amb expectatives i formes de relació amb el treball diferents.
10. Transferència de coneixement entre generacions	La gestió del relleu no és només substitució de persones, sinó intercanvi de coneixement entre perfils sènior i júnior, combinant experiència, competències digitals i aprenentatge mutu.
11. Orientació com a espai d'anticipació i equitat	En un mercat de treball més complex, l'orientació ha d'ajudar les persones a informar-se, formar-se, adaptar-se i construir relats professionals amb futur, sense deixar ningú enrere.

**REFLEXIONS
RECOLLIDES
A SLIDO**

- Les aportacions més repetides van posar el focus en una mirada **crítica sobre la digitalització i la IA**, especialment pel que fa al poder de les grans tecnològiques, l'ús de dades personals, l'automatització de tasques i la possible pèrdua de valor d'algunes especialitzacions professionals.
- Diverses reflexions van vincular la triple transició amb la necessitat de reforçar **educació, valors i comunitat**, especialment en les primeres etapes vitals, i d'evitar una mirada excessivament adultocèntrica sobre el futur del treball.
- Una part important de les aportacions va connectar la IA amb la **transició ecològica**, posant sobre la taula l'impacte ambiental de les tecnologies digitals, el consum energètic i d'aigua, i la necessitat d'una consciència més clara sobre els costos socials i ecològics de la digitalització.
- **Paraules clau de les reflexions:** IA, digitalització, dades personals, automatització, tasques, joves, vulnerabilitat, educació, valors, ecologia, sostenibilitat, impacte ambiental, comunitat, responsabilitat col·lectiva.

**Vídeo 4. Taula rodona: Entendre la triple transició per orientar millor**

Trajectòries professionals amb futur: resposta a la manca de relleu generacional

Activitat centrada en la transició demogràfica, amb enfocament en la manca relleu generacional i en la necessitat de construir itineraris professionals amb futur, especialment en oficis i sectors amb demanda estructural.



PONENTS



Ferran Riera

Director de la Central dels Oficis

TOTS Fundació

[linkedin.com/company/la-central-dels-oficis](https://www.linkedin.com/company/la-central-dels-oficis)



Marta López

Tècnica de programes d'ocupació

Pimec

[linkedin.com/in/mlopezqu](https://www.linkedin.com/in/mlopezqu)



Pere Rodríguez

Cap d'unitat de Polítiques d'Ocupació

Diputació de Tarragona

[linkedin.com/in/pere-alexandre-rodr%C3%ADguez-masip-5792b7132](https://www.linkedin.com/in/pere-alexandre-rodr%C3%ADguez-masip-5792b7132)



Marta Casanovas – Moderadora

Responsable de projectes de Formació i Treball

Barcelona Activa



DESTACATS

1. El relleu generacional com a repte estructural

La baixa natalitat, l'envelliment de la població i la jubilació del *baby boom* generen manca de professionals en sectors tècnics i oficis amb demanda sostinguda.

2. Itineraris d'ofici amb sentit professional

Ocupacions com torneria, electricitat, lampisteria o manteniment industrial són clau per al teixit productiu, però sovint queden fora de l'imaginari professional juvenil.

3. Central dels Oficis: treball manual, inserció i benestar emocional

El projecte planteja el treball manual com una eina educativa, terapèutica i d'inserció per a joves amb malestar emocional, vinculant oficis, hàbits laborals i construcció de trajectòries.

4. Prestigiar els oficis com a projecte vital i social

La manca de relleu no es resol només amb més oferta formativa. Cal reconstruir el relat dels oficis com a espais de desenvolupament personal, utilitat social i contribució al territori.

5. De la gestió de vacants al vincle estratègic amb l'empresa	La relació entre orientació i empresa ha de superar la resposta puntual a una vacant i convertir-se en un pont estable per anticipar relleus, necessitats competencials i oportunitats d'entrada.
6. FP dual, pràctiques i mentoratge com a mecanismes de confiança	La formació pràctica en entorns reals, el mentoratge i les pràctiques estructurades faciliten la implicació de l'empresa i el coneixement de l'espai de treball de les persones joves.
7. Contractació per competències	En perfils joves sense experiència, cal posar el focus en competències, actitud, capacitat d'aprenentatge i potencial de desenvolupament.
8. El temps com a element clau de l'orientació	Les trajectòries d'ofici requereixen temps, maduració i acompanyament. L'orientació ha de permetre revisar objectius, sostenir decisions i construir recorreguts professionals progressius.
9. Programa Gènius: mobilitat internacional amb retorn territorial	El programa combina una estada professional a Brussel·les amb una estada posterior en entitats locals de Tarragona, per transformar l'experiència internacional en projectes útils per al municipi o la comarca.
10. Arrelament i prevenció de la fuga de talent	El retorn al territori es treballa des de l'inici, vinculant els interessos dels i de les joves amb projectes locals en àmbits com ara turisme, cultura, transició ecològica, transformació digital o agenda urbana.
11. Autoconeixement abans de l'encaix professional	L'orientació ha d'ajudar les persones joves a identificar interessos, competències i valors abans de derivar-les cap a un sector o una empresa, per millorar l'encaix i la sostenibilitat de la trajectòria.
12. Administració, empresa i orientació com a ecosistema	La resposta a la manca de relleu necessita menys burocràcia, més confiança entre agents i espais de treball compartits entre administració, serveis d'orientació, empreses i territori.



REFLEXIONS RECOLLIDES A SLIDO

- Les aportacions més repetides van posar en valor la necessitat de construir una mirada més ajustada i positiva sobre les persones joves, reconeixent el seu potencial, el seu compromís i les noves maneres d'entendre el treball i les trajectòries professionals.
- La resposta al relleu generacional demana una mirada àmplia sobre les condicions que faciliten l'accés i la permanència de les persones joves al mercat de treball: millorar la qualitat de les oportunitats laborals, reforçar l'estabilitat, prestigiar els oficis, facilitar l'autonomia personal i avançar cap a processos de selecció que valorin el potencial i les competències dels perfils júnior.
- Diverses reflexions van destacar el **xoc de valors entre generacions**, especialment en la manera d'entendre el treball, el compromís, la conciliació i les expectatives de futur.
- Es va reclamar una **major escolta directa de les persones joves**, incorporant-les en futurs espais de debat i evitant parlar sobre joventut sense la seva veu.
- Es va assenyalar la importància de treballar **l'orientació des de les primeres etapes educatives**, especialment l'autoconeixement, la descoberta d'oficis i la connexió entre escoles, professorat, empreses i serveis d'orientació.
- **Paraules clau de les reflexions:** joventut, estigma, relleu generacional, condicions laborals, salaris, habitatge, oficis, valors, escolta, autoconeixement, escola, empresa, formació, trajectòries, talent júnior, compromís.



Vídeo 5. Taula rodona: Trajectòries professionals amb futur

02.3 FISHBOWL

Sostenibilitat i ocupació: la transició verda i les noves oportunitats professionals

Espai dedicat a aterrar la transició verda en clau d'ocupació, competències i orientació professional. La sessió explora com integrar la sostenibilitat en els itineraris d'orientació, com identificar ocupacions verdes i ocupacions en transformació, i com connectar perfils diversos amb oportunitats reals vinculades a l'economia verda, la mobilitat sostenible i els sectors tradicionals en procés de canvi.



PONENTS



Eva Kavkova

Fundadora i directora general, ambaixadora d'orientació verda

EKS

[linkedin.com/in/eva-kavkov%C3%A1-76037a6a](https://www.linkedin.com/in/eva-kavkov%C3%A1-76037a6a)

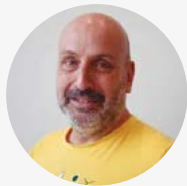


J. Luis García

Professor en FOL expert en transició ecològica

Departament d'Educació, Govern de Navarra

[linkedin.com/in/jluisgarciah](https://www.linkedin.com/in/jluisgarciah)



Arnau Vilardell

Fundador i coordinador

Sommobilitat

[linkedin.com/in/arnau-vilardell-fradera-a63b47a8](https://www.linkedin.com/in/arnau-vilardell-fradera-a63b47a8)



Gerard Pijoan – Moderador

Tècnic de programes d'Economia social i solidària

Barcelona Activa

[linkedin.com/in/gpijoanhoms](https://www.linkedin.com/in/gpijoanhoms)



DESTACATS

1. Sostenibilitat com a criteri transversal d'orientació

La sostenibilitat s'incorpora als processos d'orientació com un criteri estructural, vinculat a les decisions professionals, les competències, els valors i l'impacte social i ambiental del treball.

2. Green Career Education: treball, aprenentatge i sostenibilitat

L'educació per a carreres verdes integra tres dimensions: consciència ambiental, decisions professionals i aprenentatge sobre la pròpia trajectòria, els valors personals i el model de vida desitjat.

3. Més enllà de l'encaix amb ocupacions verdes

L'orientació verda no es limita a derivar persones cap a feines verdes, sinó que ajuda a comprendre transformacions del mercat laboral, identificar opcions sostenibles i desenvolupar adaptabilitat professional.

4. Tres enfocaments de l'orientació verda	L'orientació verda pot adoptar una perspectiva tecnocràtica, centrada en l'encaix amb ocupacions; una perspectiva de desenvolupament, vinculada a competències i valors; i una perspectiva emancipadora, orientada a generar impacte social.
5. Competències verdes aplicades a tots els perfils	La sostenibilitat afecta tant perfils operatius com tècnics o tecnològics. La reducció, la reutilització, l'eficiència, la gestió de recursos i la mirada ambiental esdevenen competències professionals transversals.
6. Captació de talent amb valors de sostenibilitat	Les organitzacions vinculades a la mobilitat sostenible i l'economia social necessiten perfils diversos, des d'operacions fins a enginyeria, capaços d'incorporar criteris ambientals en la presa de decisions quotidiana.
7. Tecnologia amb criteris de sostenibilitat	La digitalització i la IA també requereixen una mirada ambiental. El repte no és només incorporar tecnologia, sinó definir-ne usos més eficients, responsables i coherents amb la reducció de consum energètic i de recursos.
8. Mobilitat sostenible com a àmbit d'ocupació emergent	La mobilitat compartida, el vehicle elèctric, la gestió de flotes i els serveis cooperatius obren oportunitats per a perfils híbrids, que combinen competències tècniques, digitals, operatives i de gestió comunitària.
9. Transició ecològica en sectors complexos com el turisme	El turisme planteja el repte de compatibilitzar activitat econòmica, sostenibilitat territorial i descarbonització. Conceptes com el turisme regeneratiu permeten orientar cap a models amb més retorn social i ambiental.
10. Orientació davant l'ansietat climàtica	Incorporar la sostenibilitat en l'orientació des d'etapes educatives ajuda a transformar la preocupació climàtica en capacitat d'agència, propòsit professional i decisions amb impacte positiu.
11. Aliances entre orientació, formació i empresa	Els itineraris vinculats a la sostenibilitat requereixen cooperació entre centres educatius, serveis d'orientació, empreses sostenibles i iniciatives del territori. Es destaca la necessitat de perfils híbrids vinculats a sostenibilitat, economia circular, eficiència energètica, gestió comunitària, coneixement del territori i competències digitals.
12. Recursos europeus per incorporar Green Guidance	Publicacions com <i>Exploring Green Guidance</i> , les <i>Green Career Education worksheets</i> i altres materials europeus ofereixen metodologies per treballar sostenibilitat, valors i trajectòries professionals en els serveis d'orientació.



Incorporar talent femení en sectors en transformació: reptes i oportunitats

Espai dedicat a analitzar com incorporar més talent femení en sectors tècnics, industrials, urbans i en transformació. La sessió aborda barreres d'accés, estereotips, manca de referents, criteris de selecció i mesures d'acompanyament, amb l'objectiu d'identificar oportunitats reals i eines perquè els serveis d'orientació puguin construir itineraris d'entrada, permanència i progressió.



PONENTS



Ricard Nogués

Director i degà del Col·legi d'Enginyers/eres
Gremi d'Instal·ladors del Barcelonès Nord, AEMIFESA
[linkedin.com/in/ricard-nogu%C3%A9s-parra-822a1117](https://www.linkedin.com/in/ricard-nogu%C3%A9s-parra-822a1117)



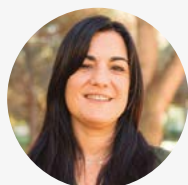
Yolanda Trillo

Cap de Talent, Lideratge i Cultura
Ferrocarils de la Generalitat de Catalunya
[linkedin.com/in/yolanda-trillo-14281a16](https://www.linkedin.com/in/yolanda-trillo-14281a16)



Georgina Carcelero

Cap de personal
Urbaser



Cristina Pacheco – Moderadora

Responsable de LIDERA
Barcelona Activa
[linkedin.com/in/cristina-pacheco-garcia-a5509785](https://www.linkedin.com/in/cristina-pacheco-garcia-a5509785)



DESTACATS

1. FP Dual per obrir l'accés de dones als oficis

La formació professional dual és una via d'entrada a entorns tècnics tradicionalment masculinitzats.

2. Referents femenins que fan visible la progressió professional

La presència de dones que entren per FP Dual i acaben assumint responsabilitats tècniques o de supervisió mostra que la incorporació de talent femení no es limita a l'accés, sinó que ha de garantir trajectòries de creixement dins l'organització.

3. Instal·lació i manteniment com a sector d'oportunitat per a dones

El món de les instal·lacions continua fortament masculinitzat, ofereix bones condicions d'entrada i alta demanda de professionals. La transició energètica, l'aerotèrmia, la fotovoltàica, el manteniment predictiu i la digitalització obren oportunitats que van més enllà de la imatge tradicional de l'ofici manual.

4. Visibilització dels referents	Els referents femenins dins empreses instal·ladores trenquen estereotips sobre força física, masculinització de l'ofici o manca de trajectòria.
5. Serveis urbans: de la presència mínima a la promoció interna	Al sector de neteja viària i recollida de residus, la presència de dones ha crescut fins a situar-se al voltant del 30-35%, però cada nou avenç requereix mesures específiques.
6. Carnet de camió com a palanca de promoció laboral	La formació per obtenir el carnet C permet a dones treballadores accedir a llocs de conducció de vehicles de gran tonatge dins els serveis urbans. Aquesta pràctica elimina una barrera d'accés i obre oportunitats de mobilitat professional en un sector amb necessitat.
7. Lideratge femení en sectors masculinitzats	Els programes de promoció interna en empreses de serveis urbans permeten que dones de la plantilla accedeixin a càrrecs de més responsabilitat. L'acompanyament, la formació i el suport organitzatiu són clau per activar talent que ja existeix dins les empreses.
8. Dones de més de 50 anys i <i>reskilling</i>	La transició demogràfica obliga a ampliar la mirada sobre el talent femení. Les dones de més de 50 anys aporten maduresa, criteri, professionalitat i valors laborals, però necessiten oportunitats reals de requalificació i accés a sectors tractors.
9. Interseccionalitat en l'accés als sectors en transformació	L'edat, l'origen migrant, la monoparentalitat, les càrregues de cura o la situació socioeconòmica condicionen l'accés a la formació, la disponibilitat horària i la possibilitat de sostenir itineraris de canvi professional.
10. Els serveis d'orientació com a agents de canvi	L'orientació contribueix a trencar estereotips si presenta oficis tècnics, ferroviaris, energètics o de serveis urbans com a opcions reals per a dones diverses.

IA i digitalització en acció: impacte real en tasques i perfils professionals

Espai orientat a interpretar com la digitalització i la intel·ligència artificial estan transformant tasques, funcions i perfils professionals. El debat posa el focus en l'impacte real dins les organitzacions, la necessitat de competències adaptatives, la formació per a rols híbrids i la importància d'orientar no només cap a ocupacions digitals, sinó cap a entorns de treball cada vegada més tecnològics.



PONENTS



Iolanda Triviño

CEO Institute for Futures

22@ Network

[linkedin.com/in/iolandatrivi%C3%B1o/?locale=es](https://www.linkedin.com/in/iolandatrivi%C3%B1o/?locale=es)



Ainhoa Zamora

Directora 42 Barcelona

Diputació de Tarragona

[linkedin.com/in/ainhoazamora](https://www.linkedin.com/in/ainhoazamora)



Txus Portomeñe

Fundador

Grup Interfície

[linkedin.com/in/txus-portomene](https://www.linkedin.com/in/txus-portomene)



Yasmina Arnau

Moderadora. Coordinadora de Formació per a l'ocupació
Barcelona Activa

[linkedin.com/in/yasmina-arnau](https://www.linkedin.com/in/yasmina-arnau)



DESTACATS

1. Digitalització que transforma tasques

La digitalització i la IA reconfiguren processos de suport, gestió, anàlisi, automatització i presa de decisions, modificant llocs de treball existents més que no pas generant únicament nous perfils.

2. Aprenentatge i formació al llarg de la vida

En entorns tecnològics en canvi constant, la capacitat d'aprendre de manera continuada esdevé una competència central per sostenir trajectòries professionals i adaptar-se a noves eines.

3. Perfils híbrids i trajectòries no lineals

Guanyen pes els perfils que combinen programació, anàlisi de dades, automatització, pensament sistèmic, gestió de projectes, comunicació i capacitat d'adaptació.

4. Talent digital més enllà dels perfils tècnics	Persones procedents d'humanitats, hostaleria, educació o orientació poden desenvolupar competències digitals i aportar valor en entorns tecnològics, especialment en tasques de conceptualització, <i>prompting</i> i resolució de problemes.
5. Formació accessible per ampliar la base de talent digital	Els models formatius gratuïts, oberts i sense barreres acadèmiques faciliten l'accés al talent digital i permeten incorporar perfils diversos al sector tecnològic.
6. Microformacions i microcredencials per respondre al canvi	Les formacions curtes i acreditables permeten actualitzar competències de manera àgil al llarg de la trajectòria professional, especialment per a persones treballadores en actiu.
7. Acompanyament humà en processos de digitalització	L'ús d'eines digitals no substitueix el suport professional. L'acompanyament, el mentoratge i el treball entre iguals continuen sent determinants per desenvolupar criteri, autonomia i competències aplicades.
8. IA com a competència transversal	La IA deixa de ser una competència exclusivament tecnològica i passa a formar part de les competències bàsiques per a múltiples sectors, com la comunicació, els idiomes o l'alfabetització digital.
9. Sobirania tecnològica i accés desigual a la IA	L'augment del cost de les eines d'IA i la dependència de grans plataformes internacionals plantegen reptes d'accés, equitat i sobirania tecnològica per a empreses, institucions i ciutadania.
10. Impacte ambiental de la infraestructura digital	El desplegament de la IA i la computació avançada comporta consums elevats d'energia i recursos, fet que obliga a integrar criteris de sostenibilitat en les estratègies de digitalització.
11. Orientació basada en competències transferibles	L'orientació professional ha d'ajudar les persones a identificar competències aplicables a entorns tecnològics, encara que no proveniuen de trajectòries digitals: adaptabilitat, aprenentatge continu, comunicació, criteri i resolució de problemes.

02.4 DIÀLEG A TRES

Dades i claus per entendre el mercat de treball

Espai de diàleg orientat a entendre com les dades poden ajudar a interpretar els canvis del mercat de treball i convertir-se en criteris útils per a l'orientació professional.



PONENTS



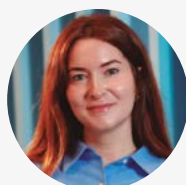
Àngels Santigosa

Cap d'estudis. Gerència de Promoció Econòmica, Turisme, Relacions Internacionals i Esports
Ajuntament de Barcelona
[linkedin.com/in/angels-santigosa-2a901910](https://www.linkedin.com/in/angels-santigosa-2a901910)



Elena Magrini

Head of Global Research
Lightcast
[linkedin.com/in/elena-magrini](https://www.linkedin.com/in/elena-magrini)



Judith Gutiérrez

Senior Creator Manager, Editorial
Linkedin
[linkedin.com/in/judithgsalvado](https://www.linkedin.com/in/judithgsalvado)



Alicia Egea – Moderadora

Directora de Dades i Gestió del coneixement
Barcelona Activa
[linkedin.com/in/aliciaegea](https://www.linkedin.com/in/aliciaegea)



DESTACATS

1. Entorn macroeconòmic

El PIB de Barcelona creix un 3,0% el 2025, per sobre de Catalunya, Espanya i el doble que la UE. Les previsions per al 2026 també són positives, amb un creixement estimat del PIB català del 2,2% i un augment de l'ocupació del 2,1%.

2. Màxim històric d'afiliació a la ciutat

Barcelona arriba a 1.283.874 afiliacions a la Seguretat Social el maig de 2026, el valor més alt de la sèrie històrica. Des de 2019, la ciutat ha guanyat més de 150.000 llocs de treball.

3. Tecnologia, serveis i cures impulsen l'ocupació

El sector d'informació i comunicacions guanya prop de 35.000 afiliacions des de 2019, gairebé una quarta part del creixement total de la ciutat. També destaquen serveis a les empreses, educació, sanitat, serveis socials, logística i hostaleria.

4. Economia blava amb creixement per sobre de la mitjana	L'economia blava registra un creixement acumulat de l'ocupació del 20% en quatre anys, el doble de la mitjana de la ciutat, i es consolida com un àmbit estratègic vinculat a sostenibilitat, innovació i activitat marítima.
5. Desajust estructural entre formació i llocs de treball	El 42% dels llocs de treball requereixen un nivell formatiu mitjà, però l'estructura formativa de la població no hi correspon. El decalatge és de prop de 20 punts, fet que genera sobrequalificació i infraqualificació.
6. Un/a de cada cinc joves arriba al món laboral amb baix nivell formatiu	A Catalunya, un/a de cada cinc joves accedeix al mercat laboral amb baix nivell formatiu, fet que pot limitar la seva trajectòria professional, els salaris i les oportunitats de mobilitat laboral futura.
7. Sector indústria	A la indústria catalana es preveuen més de 460.000 oportunitats laborals fins al 2035, moltes vinculades al relleu generacional. Més de 170.000 correspondran a perfils de formació professional.
8. IA tasques, competències i perfils professionals	A Catalunya, el 26% dels llocs de treball presenta exposició mitjana o alta a la IA generativa. L'exposició és superior entre les dones (30%) i significativa entre les persones joves menors de 30 anys (24%). La demanda de competències vinculades a la IA creix un 53% en l'últim any i un 64% des de 2022.
9. Les habilitats humanes guanyen valor en entorns digitals	LinkedIn identifica deu àrees d'habilitats en creixement, amb pes de la IA generativa, els grans models de llenguatge, les dades i l'analítica, però també del lideratge estratègic, la comunicació, la col·laboració transversal i l'aprenentatge continu.
10. Fer visibles les competències és part de l'estratègia professional	Les plataformes professionals permeten incorporar fins a 100 habilitats al perfil. Seleccionar, ordenar i validar aquestes competències facilita el reposicionament professional i la contractació basada en habilitats.



REFLEXIONS RECOLLIDES A SLIDO

- Les aportacions van destacar la importància de fer més aplicable l'enfocament competencial, connectant les competències amb ocupacions, sectors i trajectòries professionals concretes que ajudin les persones a visualitzar oportunitats reals de progressió i desenvolupament.
- També es va destacar l'oportunitat de donar més visibilitat a sectors productius amb potencial, com la indústria alimentària, assegurant que l'anàlisi de dades incorpori la diversitat del teixit productiu i ajudi a identificar nous àmbits d'oportunitat professional.
- **Paraules clau de les reflexions:** dades, competències, ocupacions, trajectòries, sector alimentari, indústria, perfils digitals, relleu generacional, talent femení, *reskilling*, *upskilling*, responsabilitat empresarial, responsabilitat política.



[Vídeo 6. Diàleg a tres: Dades i claus per entendre el mercat de treball](#)



[Presentació 4. Àngels Santigosa](#)



[Presentació 5. Elena Magrini](#)



[Presentació 6. Judith Gutiérrez](#)

03. Bloc IA, dels riscos a les bones pràctiques

03.1 PRESENTACIÓ

IA, dels riscos a les bones pràctiques

Sessió dedicada a abordar la intel·ligència artificial des d'una doble perspectiva: comprendre els reptes ètics, legals i organitzatius que planteja el seu ús en els serveis públics d'ocupació i orientació professional, i conèixer experiències que ja n'estan fent una aplicació responsable.



PONENTS



Alexandra Lillo

Tècnica jurídica en intel·ligència artificial i seguretat humana

Observatori d'Ètica en IA de Catalunya, UDG

linkedin.com/in/alexandra-lillo-campoy



Vangelis Makris

Team Leader

Akmi International

linkedin.com/in/vangelis-makris-52750149



Santiago Boquete

Subdirector general del Servei Públic d'Ocupació de Galícia

Servizo Público de Empleo de Galicia

Dirección Xeral de Formación e Cualificación para o Empleo

linkedin.com/in/santiago-boquete-058773205



Ana Varela – Moderadora

Coordinadora d'Assessorament professional

Barcelona Activa

linkedin.com/in/anavarelarey



DESTACATS

- 1. IA amb criteri jurídic, ètic i professional**

La intel·ligència artificial s'ha d'entendre com una tecnologia estadística de suport a la presa de decisions, no com un substitut del criteri professional. En orientació, el seu ús requereix prudència, supervisió humana i responsabilitat clara sobre les decisions que afecten les persones.
- 2. Biaixos, discriminació i sobreconfiança com a riscos crítics**

Els sistemes d'IA poden reproduir desigualtats si s'entrenen amb dades històriques, parcials o poc representatives. També cal tenir en compte els biaixos cognitius i el risc de confiar excessivament en resultats automatitzats, especialment en processos d'accés, selecció, diagnòstic o derivació.
- 3. Privacitat, transparència i drets en l'ús de dades**

L'ús d'eines d'IA en serveis d'orientació implica gestionar dades personals i, sovint, sensibles. La protecció de dades, la informació clara a les persones usuàries, la traçabilitat i els canals de reclamació són condicions bàsiques per garantir-ne un ús legítim i fiable.
- 4. Model PIO per avaluar sistemes d'IA**

El Model PIO ofereix una eina d'autoavaluació basada en el Reglament Europeu d'IA i en principis ètics com transparència, responsabilitat, justícia, seguretat, privacitat, autonomia i sostenibilitat. Permet identificar riscos, deures pendents i mesures de millora abans d'implantar sistemes d'IA.
- 5. IA integrada a la formació professional, no com a contingut aïllat**

El projecte AI4VET4AI planteja incorporar la IA dins dels currículums de formació professional de manera aplicada i sectorialitzada, en àmbits com ara salut, serveis socials, educació, turisme, comerç o restauració, i no només com una assignatura independent sobre tecnologia.
- 6. Aliances europees per reduir la bretxa de competències en IA**

AI4VET4AI és un centre europeu d'excel·lència en formació professional amb 26 socis, 11 països i 18 regions europees, orientat a connectar centres formatius, empreses, administracions i recerca per adaptar l'FP a les competències d'IA que demana el mercat laboral.
- 7. Upskilling incliusiu i accessible per treballar amb IA**

Les bones pràctiques en formació amb IA han d'incorporar criteris d'inclusió des del disseny: cursos gratuïts, multilingües, accessibles des del mòbil, amb llenguatge clar, flexibilitat horària i accions específiques per arribar a col·lectius infrarepresentats o territoris allunyats.
- 8. EMI Empleo Inteligente: canvi de paradigma de l'ocupació a les competències**

EMI Empleo Inteligente transforma la intermediació laboral, passant d'un sistema centrat en ocupacions a un model basat en competències. L'eina permet identificar què sap fer una persona, quines competències li manquen i amb quines ocupacions pot tenir més encaix.

9. Perfilat competencial per orientar itineraris personalitzats

El sistema EMI analitza l'experiència laboral, la formació i les competències de la persona demandant, les relaciona amb ocupacions i permet detectar necessitats de formació.

10. Dades territorials per ajustar orientació, formació i oferta empresarial

EMI incorpora informació sobre demandes, contractes, ofertes, prediccions i empreses per comarca i municipi, fet que permet la connexió entre persones, empreses i polítiques actives.

11. IA com a suport estratègic, no com a substitució de l'orientació

La IA pot millorar l'anàlisi, la personalització i l'eficiència dels serveis, però les decisions han de continuar centrades en drets, criteri professional i autonomia de les persones.



**REFLEXIONS
RECOLLIDES
A SLIDO**

- Una de les idees més repetides a les reflexions va ser que la IA no pot substituir el criteri de les persones orientadores. Les decisions sensibles, com el diagnòstic, les derivacions o les recomanacions, han de continuar recaient en els i les professionals.
- Es va posar l'accent en la **governança de les dades**, destacant que la qualitat dels serveis dependrà cada vegada més de disposar de dades fiables, actualitzades, auditables i gestionades amb criteris de transparència i responsabilitat.
- Les reflexions van alertar sobre el risc que els **biaixos dels sistemes d'IA amplifiquin desigualtats**, reforçant la necessitat de validar les eines abans d'incorporar-les als serveis.
- **Paraules clau de les reflexions:** IA, criteri professional, personalització, governança de dades, biaixos, transparència, supervisió humana, competències, formació de professionals, orientació.



[Vídeo 7. Keynote Alexandra Lillo](#)



[Vídeo 8. Vangelis Makris](#)



[Vídeo 9. Santiago Boquete](#)



[Presentació 7. Alexandra Lillo](#)



[Presentació 8. Vangelis Makris](#)

04. Bloc tarda 1: regularització extraordinària

04.1 TAULA RODONA

Reptes d'ocupació de qualitat vinculats al procés de regularització extraordinària

Taula rodona orientada a analitzar l'impacte del procés de regularització extraordinària en l'accés al mercat de treball i en els serveis d'ocupació, des de la perspectiva de les polítiques públiques, l'administració local i el teixit empresarial.



PONENTS



Susana Díaz

Subdirectora general de Polítiques Actives d'Ocupació
Servei d'Ocupació de Catalunya
[linkedin.com/in/susana-diaz-7b879285](https://www.linkedin.com/in/susana-diaz-7b879285)



Xavier Cubells

Director de Serveis d'Immigració i Refugi
Ajuntament de Barcelona
[linkedin.com/in/xavier-cubells-gallés-64082122](https://www.linkedin.com/in/xavier-cubells-gallés-64082122)



Silvia Miró

Directora de l'Àrea de Treball
Pimec
[linkedin.com/in/s%C3%ADlvia-mir%C3%B3-7178311a](https://www.linkedin.com/in/s%C3%ADlvia-mir%C3%B3-7178311a)



Loles Martínez – Moderadora

Directora d'Inclusió laboral
Barcelona Activa
[linkedin.com/in/lolesmartinez](https://www.linkedin.com/in/lolesmartinez)



DESTACATS

- 1. Regularització com a porta d'entrada a itineraris sociolaborals**

El procés no es planteja només com una qüestió administrativa, sinó com una oportunitat per activar itineraris d'acollida, orientació, formació, acreditació i inserció laboral.
- 2. Un procés amb fort impacte en els serveis municipals**

L'Ajuntament de Barcelona ha afrontat un volum molt elevat de demanda: més de 20.000 informes de vulnerabilitat, 230.000 volants d'empadronament i més de 170.000 atencions directes vinculades al procés de regularització.
- 3. Drets, deures i accés ordinari a les polítiques actives**

El SOC planteja l'atenció a les persones regularitzades des del principi d'igualtat: una vegada registrades, han de poder accedir als serveis d'orientació, formació i intermediació com qualsevol altra persona usuària del sistema.
- 4. Risc de formalitzar precarietat**

Un dels principals reptes és evitar que la regularització serveixi només per cobrir vacants immediates o de baixa qualificació, i garantir que es tradueixi en trajectòries laborals sostenibles i ocupació de qualitat.
- 5. Barrera lingüística com a factor d'ocupabilitat**

La competència lingüística és una condició clau per accedir a determinades ocupacions i serveis. Es preveu reforçar l'oferta de català mitjançant Aprençat i incorporar eines de traducció simultània a les oficines de treball.
- 6. Sectors amb capacitat d'absorció laboral**

Serveis, construcció, cures, logística, restauració, indústria auxiliar i atenció a les persones apareixen com a sectors amb demanda.
- 7. Pimes davant la manca de personal i les vacants no cobertes**

Les pimes tenen un paper cabdal en la incorporació laboral de persones regularitzades. Necessiten informació clara, seguretat jurídica, canals àgils de col·laboració i preselecció basada en competències.
- 8. Coordinació institucional com a condició d'èxit**

La resposta al procés requereix coordinació entre serveis municipals, SOC, Generalitat, entitats socials, serveis d'acollida, empreses i agents sectorials. L'Ajuntament ha impulsat una taula interdepartamental i la Generalitat treballa en espais de coordinació interdepartamental.
- 9. Programa ACOL com a eina d'inserció inicial**

El programa ACOL, amb prop de 600 contractes previstos a Catalunya, facilita una primera experiència laboral i contribueix a evitar la irregularitat sobrevinguda un cop finalitza el període inicial.
- 10. Connectem Persona i Feina com a pont amb les empreses**

Pimec ha impulsat la iniciativa Connectem Persona i Feina per vincular entitats que acompanyen persones regularitzades amb gremis i associacions empresarials.

11. Mediació laboral i confiança institucional

Cal reforçar canals de confiança amb les persones regularitzades i amb les empreses amb informació, mediació intercultural i suport durant el procés de contractació.

12. Mesures prioritàries de futur

Simplificació administrativa, agilització de tràmits, reforç dels serveis d'orientació, formació lingüística, acreditació de competències, suport jurídic, incentius a la contractació i coordinació estable amb empreses.



**REFLEXIONS
RECOLLIDES
A SLIDO**

- Es va posar en valor la necessitat de garantir drets laborals i ocupació de qualitat, reforçant els mecanismes d'acompanyament, informació i seguiment per afavorir trajectòries laborals dignes, segures i sostenibles.
- Es va remarcar l'oportunitat d'incorporar de manera més activa la veu dels col·lectius, entitats i moviments socials vinculats a les persones migrades en els espais de debat i en la definició de polítiques públiques.
- Diverses reflexions van assenyalar la importància d'oferir informació clara, accessible i homogènia sobre els serveis públics, els requisits administratius i els criteris d'accés, per reforçar la confiança i reduir la incertesa de les persones usuàries.
- Es va posar de manifest el valor de reforçar la coordinació entre administracions, serveis públics i tercer sector, reconeixent el paper essencial de les entitats socials i del voluntariat en l'acompanyament proper i continuat de les persones durant el procés.
- **Paraules clau de les reflexions:** regularització, recursos, orientació, formació, Tercer Sector, coordinació institucional, informació, homologació, inclusió, ocupació de qualitat, drets laborals, polítiques públiques, migracions.



[Vídeo 10. Taula rodona: Procés de regularització extraordinària](#)

04.2 TALLER

Espais de cocreació: disseny de models d'orientació professional en processos de regularització

Taller participatiu orientat a crear conjuntament recursos i itineraris d'acompanyament sociolaboral per a persones en procés de regularització, a partir de casos pràctics, eines d'anàlisi compartida i criteris d'intervenció adaptats a diferents perfils i necessitats.



PONENTS



Patricia del Hoyo

Coordinadora d'Inclusió laboral

Barcelona Activa

[linkedin.com/in/patricia-del-hoyo-2077b386](https://www.linkedin.com/in/patricia-del-hoyo-2077b386)



DESTACATS

El taller va permetre aterrar els **reptes identificats a la taula rodona dels reptes d'ocupació de qualitat vinculats al procés de regularització extraordinària**.

L'activitat va partir de la idea que, tot i compartir un procés administratiu comú, les persones en procés de regularització presenten trajectòries, perfils professionals, necessitats sociolaborals i nivells d'ocupabilitat molt diversos.

Metodologia: a partir de tres històries de vida i mitjançant l'ús de mapes d'empatia, les persones participants van analitzar diferents situacions de partida, identificant necessitats, barreres, actius personals, expectatives i factors de vulnerabilitat.

Així doncs, es van treballar els següents punts:

- Diversitat de perfils i necessitats dins el procés de regularització
- Identificació de barreres, actius i nivells d'ocupabilitat
- Situació administrativa i accés als serveis d'ocupació
- Capital competencial, experiència prèvia i acreditació
- Definició d'objectius professionals realistes i progressius
- Arrelament territorial, xarxa de suport i coneixement de l'idioma
- Connexió amb sectors d'oportunitat i mercat de treball
- Disseny d'itineraris flexibles, modulars i adaptats
- Coneixement compartit entre professionals, serveis i entitats



[Enllaç al tauler de recursos](#)

Es tracta d'un document viu, pensat com a eina de suport per als equips professionals, que caldrà actualitzar, adaptar i completar segons el criteri de cada orientador o orientadora, el context d'intervenció i les necessitats específiques de cada persona acompanyada.

05. Bloc tarda 2: construïm el futur

05.1 TALLER

Orientar avui per als treballs de demà

Taller participatiu orientat a proporcionar eines pràctiques per incorporar una mirada prospectiva a l'orientació professional.



PONENT



Dionís Guzmán

Anticipatory Leader in Technology & Business

[linkedin.com/in/dionisguzman](https://www.linkedin.com/in/dionisguzman)



DESTACATS

1. De l'adaptació a l'anticipació

En un entorn de complexitat creixent, l'orientació professional necessita passar d'una resposta reactiva als canvis a una mentalitat més proactiva, capaç d'identificar senyals i preparar decisions abans que els canvis siguin evidents.

2. *Preskilling* per explorar oportunitats futures

El *preskilling* permet identificar quines competències, habilitats i actius personals poden activar-se avui per construir trajectòries professionals amb futur, més enllà del *reskilling* i l'*upskilling*.

3. Autolideratge i agència professional

Construir futur implica responsabilitat i capacitat d'acció. L'orientació ha d'ajudar les persones a preguntar-se què volen que els passi i quins recursos poden mobilitzar per avançar.

4. PESTEL com a eina de lectura del context

L'anàlisi política, econòmica, social, tecnològica, ecològica i legal permet ordenar senyals i entendre com diferents forces poden incidir en l'ocupabilitat i les trajectòries professionals.

5. Imaginar futurs professionals plausibles

L'exercici de projectar perfils professionals fins al 2034 va mostrar com una mateixa trajectòria pot evolucionar cap a nous rols, com ara l'arquitectura d'ocupabilitat, el disseny d'identitats laborals o l'anticipació de sectors emergents.

6. La imaginació com a eina professional	Imaginar futurs no és un exercici especulatiu, sinó una pràctica útil per formular preguntes, ampliar opcions i preparar respostes davant escenaris incerts.
7. Orientació en mercats polaritzats	Davant escenaris de desigualtat i trajectòries laborals més inestables, l'orientació pot esdevenir un espai de suport, confiança i reconstrucció d'oportunitats professionals.
8. El futur es construeix	El taller tanca amb una idea central: el futur no arriba ni passa de manera inevitable. Es construeix des de les decisions, les eines i les capacitats que activem en el present.



[Vídeo 11. Orientar avui per als treballs del demà](#)



[Presentació 9. Construïm el futur](#)

06. Canal Orienta

Com a novetat d'aquesta edició, el Congrés ha incorporat el **Canal Orienta**, un espai instal·lat al *Foyer* i pensat per donar veu a entitats, professionals i serveis del territori.

Concebut com un set de televisió, el Canal Orienta ha permès recollir bones pràctiques, projectes, metodologies i experiències vinculades a l'orientació professional. Aquest canal es va plantejar com un punt de trobada informal i dinàmic per visibilitzar iniciatives diverses, generar intercanvi entre professionals i ampliar el coneixement compartit més enllà de les sessions programades.

Amb aquest format, el Congrés ha volgut reconèixer el valor de les experiències que ja s'estan impulsant al territori i crear un espai obert perquè les persones participants poguessin explicar, inspirar i connectar pràctiques amb potencial de transferència:

<u>Arnau Vilardell</u>	Sommobilitat. <i>Transició ecològica i sostenibilitat</i>
<u>Àurea Domínguez</u>	Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. <i>Projecta't</i>
<u>Benito Echevarría</u>	Universitat de Barcelona. <i>Triple Transició</i>
<u>Brigitte Pérez Morey</u>	Universitat Oberta de Catalunya. <i>Triple Transició</i>
<u>Daniel Kotulsky</u>	Fundación Arcoiris. <i>Orientació laboral per al col·lectiu LGTBI</i>
<u>Dionís Guzmán</u>	Anticipatory Leader. <i>Future Thinking</i>
<u>Georgina Carcelero</u>	Urbaser. <i>Incorporar talent femení en sectors en transformació: reptes i oportunitats</i>
<u>J. Luis García</u>	Gobierno de Navarra. <i>Transició ecològica i sostenibilitat</i>
<u>Lady Pazmiño</u>	COLECTIC. <i>Eina estricta per a l'ocupació</i>
<u>Marta López</u>	Pimec. <i>Transició demogràfica i relleu generacional</i>
<u>Patricia Ramos Campo</u>	Autoocupació. Programa de <i>mentoring</i> per a joves. <i>Ready4Work</i> .
<u>Pere Rodríguez</u>	Diputació de Tarragona. <i>Programa Genius</i>
<u>Raül Rubiales</u>	Surt. <i>Dones amb eines</i>
<u>Ricard Nogués</u>	AEMIFESA. <i>Incorporar talent femení en sectors en transformació: reptes i oportunitats</i>
<u>Sílvia Lloveras</u>	Universitat de Girona. <i>Passaport de competències</i>
<u>Yolanda Trillo</u>	Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. <i>Incorporar talent femení en sectors en transformació: reptes i oportunitats</i>

Agraïm les entitats i persones participants per la vostra predisposició a participar-hi!

07. Síntesi del Congrés

En aquest vídeo resum del Congrés, el nostre assistent Emili presenta els continguts i les idees més representatives d'aquesta edició. A partir del treball de síntesi elaborat sobre les ponències, taules rodones, *fishbowls* i tallers, el vídeo recull els principals aprenentatges compartits al voltant del futur del treball, la triple transició, les competències emergents, la intel·ligència artificial, la inclusió sociolaboral i el paper estratègic de l'orientació professional.



[Vídeo 11. Tancament del Congrés](#)

08. Presentacions

1. BLOC BENVINGUDA

El futur com a avantatge competitiu: transformar la incertesa del present en una eina imparabile

Dionís Guzmán



2. BLOC MERCAT DE TREBALL

Perspectiva de l'Organització Internacional del Treball

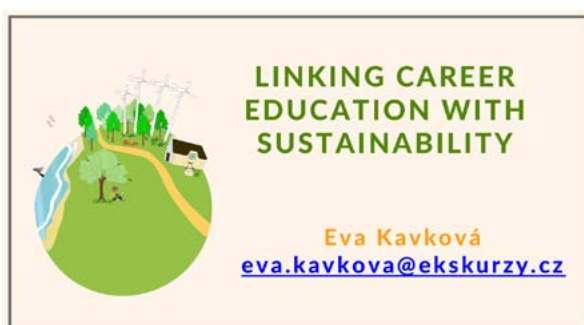
Pedro Moreno da Fonseca



3. BLOC MERCAT DE TREBALL – FISHBOWL

Sostenibilitat i ocupació: la transició verda i les noves oportunitats professionals

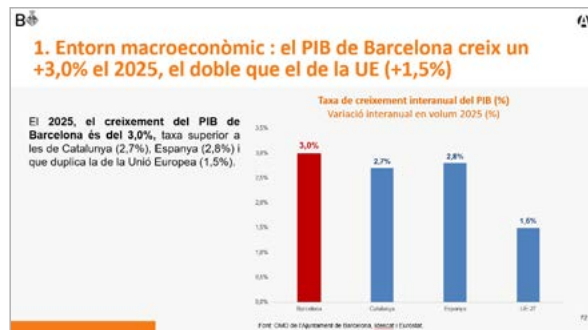
Eva Kavkova



4. BLOC MERCAT DE TREBALL - DIÀLEG A TRES

Dades i claus per entendre el mercat de treball

Àngels Santigosa



5. BLOC MERCAT DE TREBALL - DIÀLEG A TRES

Dades i claus per entendre el mercat de treball

Elena Magrini



6. BLOC MERCAT DE TREBALL - DIÀLEG A TRES

Dades i claus per entendre el mercat de treball

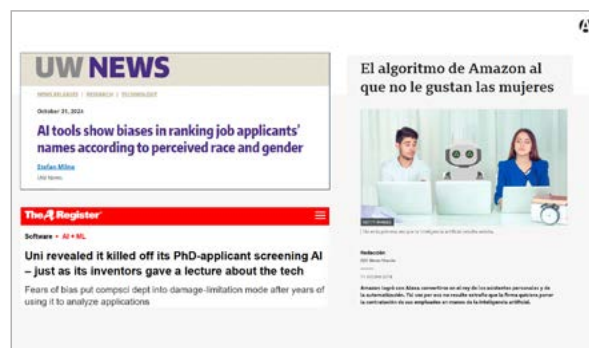
Judith Gutiérrez



7. BLOC IA - PRESENTACIÓ

IA, dels riscos a les bones pràctiques

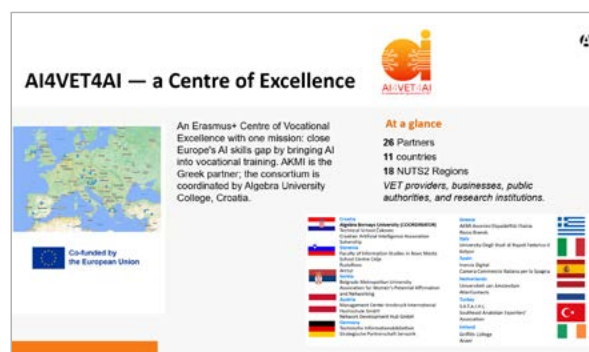
Alexandra Lillo



8. BLOC IA - PRESENTACIÓ

IA, dels riscos a les bones pràctiques

Vangelis Makris



9. BLOC CONSTRUÏM EL FUTUR

El futur com a avantatge competitiu: transformar la incertesa del present en una eina imparable

Dionís Guzmán



10. ESPAI DE COCREACIÓ

Disseny de models d'orientació professional en processos de regularització

09. El Congrés en imatges



Fotografies del Congrés