



Congrés Tècnic d'Orientació Professional de Barcelona

NOVETATS I CONNEXIONS
PER A QUI ORIENTA I ACOMPANYA



Ajuntament de
Barcelona





Una mirada compartida cap al futur del treball

Ens complau presentar-vos aquest dossier, recull dels continguts i les aportacions del primer **Congrés Tècnic d'Orientació Professional de Barcelona**, una iniciativa de Barcelona Activa que es va celebrar el dia 19 de juny de 2025, i que neix amb la voluntat de consolidar-se com a espai de referència per a totes les persones i professionals que acompanyeu trajectòries formatives i laborals en moments clau.

Aquest congrés recull l'experiència de les nou edicions anteriors de la Jornada Tècnica d'Orientació Professional, i fa un pas endavant per adaptar-se als nous reptes del mercat de treball. La trobada vol esdevenir un punt de reflexió col·lectiva, d'intercanvi de bones pràctiques i de generació d'aliances, amb l'objectiu de construir una orientació professional moderna, innovadora i transformadora.

Amb dècades d'experiència, Barcelona Activa s'ha consolidat com un referent estratègic en l'orientació professional a la ciutat, gràcies a una combinació de coneixement del territori, innovació metodològica i vocació de servei. Aquesta trajectòria li ha permès desenvolupar un model d'orientació que no només acompanya les persones en la recerca de feina, sinó que també les empodera per construir trajectòries professionals sostenibles i adaptades als reptes del mercat laboral actual.

Vivim profundes transformacions socials, econòmiques i tecnològiques: la transició digital, ecològica i demogràfica, l'impacte creixent de la intel·ligència artificial i l'aparició constant de noves ocupacions i nous sectors. Davant d'aquest context, l'orientació professional esdevé una política clau per garantir l'equitat, la inclusió i la mobilitat social i laboral, ajudant les persones a adaptar-se a un mercat de treball dinàmic i exigent.

Per aquest motiu, l'edició 2025 del congrés ha posat el focus en quatre grans eixos temàtics:

- **Els sectors emergents**, que ofereixen noves oportunitats d'ocupació i vocacions per a les persones joves i per a la reorientació professional.
- **La formació contínua, amb el *reskilling* i l'*upskilling*** com a resposta essencial per a itineraris laborals sostenibles i flexibles.
- **L'aplicació pràctica de la intel·ligència artificial**, com a eina per millorar la qualitat i la personalització dels serveis d'orientació.
- **L'anàlisi i ús de dades**, clau per dissenyar polítiques públiques i serveis que responguin a les necessitats reals de la ciutadania.

Amb aquesta voluntat, vàrem dissenyar un programa variat, actual i enriquidor, amb la combinació d'**espais de reflexió estratègica i propostes pràctiques i aplicables**: l'inici d'una projecció més enllà de l'àmbit local, amb ponents i pràctiques de referència; activitats simultànies que permetien personalitzar l'experiència en el Congrés; i formats innovadors per fomentar la participació activa i l'intercanvi pràctic de coneixement.

Per abordar tots aquests reptes que el mercat de treball ens apel·la com a orientadors i orientadores professionals, cal una aposta per una visió sistèmica i col·laborativa. **L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030**, fruit de la concertació social entre Administració, agents econòmics i socials, Tercer Sector i món acadèmic, en marca el full de ruta. És des d'aquesta aliança compartida que construïm unes polítiques d'ocupació més integradores, connectades amb les persones i amb els sectors productius, i el Congrés és un reflex d'aquesta voluntat i perspectiva.

Esperem que aquest document sigui font d'inspiració i eina de consulta per continuar innovant en l'àmbit de l'orientació professional. Agraïm la vostra participació i compromís. Continuem caminant plegades per una orientació professional que no deixi ningú enrere i contribueixi a construir una ciutat amb més oportunitats per a tothom.



Mª Ángeles González Macías
*Directora executiva d'Orientació
Professional i Proximitat*
Barcelona Activa



Programa

01. BLOC MERCAT DE TREBALL. OPORTUNITATS PROFESSIONALS ALS SECTORS ESTRATÈGICS	5
01.1. <i>Keynotes</i>	5
01.2. Taules rodones	9
01.3. <i>Fishbowls</i> sectorials	13
02. BLOC INTELLIGÈNCIA ARTIFICIAL.....	18
02.1. Conferència.....	18
03. BLOC DE FORMACIÓ. EL CREIXEMENT PROFESSIONAL AL LLARG DE LA VIDA.....	19
03.1. <i>Keynote</i>	19
03.2. Taula rodona	21
03.3. Tallers temàtics	23
04. BLOC TARDA. TECNOLOGIA I ACOMPANYAMENT: LA IA AL SERVEI DE L'ORIENTACIÓ	27
04.1. Tutorials.....	27
05. EL CONGRÉS EN IMATGES.....	29
06. PRESENTACIONS	30

01. Bloc mercat de treball.

Oportunitats professionals als sectors estratègics

01.1 KEYNOTES

The Future of Jobs Report 2025

Presentació de les idees clau de l'informe de referència que cada dos anys ofereix una anàlisi global del mercat laboral. Aquest document examina no només els avenços tecnològics, sinó també les transformacions socials, econòmiques i mediambientals que redefeixen l'ocupació i les competències requerides.



PONENT



Sam Grayling

Insights Lead Work, Wages and Job Creation

World Economic Forum

[linkedin.com/in/sam-grayling-66486723b](https://www.linkedin.com/in/sam-grayling-66486723b)



DESTACATS

1. Transformació global del mercat laboral

L'informe recull les opinions de més de 1.000 empreses de 55 països i 22 sectors, que representen més de 14 milions de treballadors i treballadores. El període clau d'anàlisi és del 2025 al 2030, amb el focus en com les megatendències econòmiques, tecnològiques i ambientals transformaran el treball.

2. Creixement net del 7% de l'ocupació global

Tot i les pèrdues sectorials, es preveu un increment net de 78 milions de llocs de treball, com a resultat de la creació de nous perfils i l'eliminació d'altres. El 14% del total d'ocupació es generarà en nous rols, mentre que el 8% es perdrà.

3. Professions emergents i en declivi

- **En creixement:** especialistes en IA i *machine learning*, analistes de dades, experts/es en ciberseguretat, gestió de sostenibilitat, professionals de la salut i *e-commerce*.
- **En declivi:** administratius/ives, caixers/es, manipulació de maquinària repetitiva i secretariat clàssic.

4. Habilitats clau i emergents	• Habilitats clau el 2025: pensament crític, creativitat, lideratge, adaptabilitat i intel·ligència emocional. • Habilitats amb creixement més ràpid fins al 2030: domini de la IA, sostenibilitat, anàlisi de dades avançada, gestió del canvi i desenvolupament tecnològic.
5. Cinc grans motors de canvi fins al 2030	Els factors més influents seran la transformació digital (IA i automatització), la transició ecològica, l'evolució demogràfica, els canvis en les cadenes globals de valor i les noves regulacions i normatives.
6. Gran necessitat de formació i adaptació	El 59% de la força laboral global necessitarà formació abans del 2030: el 29% podrà formar-se dins el seu rol actual, el 19% podrà reubicar-se dins la mateixa empresa i només un 11% podria quedar-se sense la requalificació necessària.
7. Prioritat estratègica: <i>upskilling</i> i adaptació a la IA	Les empreses identifiquen la manca d'habilitats com el principal obstacle a la transformació. Com a resposta, la formació interna (<i>upskilling</i>) és la principal estratègia, i la meitat de les empreses preveuen reorientar el seu negoci a causa de la IA.



[Presentació](#) / [Video YouTube](#)

Indicadors i tendències dels sectors estratègics a la ciutat

Presentació de les principals tendències dels sectors estratègics a la ciutat, i com aquestes informen les polítiques públiques que poden guiar millor les trajectòries formatives i professionals.



PONENT



Àngels Santigosa

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



DESTACATS

- Entorn macroeconòmic**
El PIB de Barcelona va créixer un 3,8% el 2024, per sobre del de Catalunya, Espanya i la UE. Les previsions per al 2025 són també positives, amb un creixement del 2,7% i un augment de l'ocupació del 2%.
- Mercat de treball**
Barcelona registra el màxim històric d'afiliacions a la Seguretat Social. Els sectors com les TIC, el turisme o l'economia verda lideren la creació d'ocupació. L'atur baixa fins al 7%, tot i que creix entre col·lectius vulnerables. Les dones continuen infrarepresentades en diversos sectors estratègics.
- Qualitat de l'ocupació**
El 45,5% dels contractes signats són indefinits. Els salaris pugen, però el poder adquisitiu encara és inferior al de 2010. La bretxa salarial de gènere és del 15,7%, i l'11,8% pateix pobresa salarial. Un 31% té dificultats per conciliar feina i vida personal.
- Oferta i demanda de treball**
Hi ha un desajust entre formació i necessitats laborals. Falten professionals en sectors tècnics i també en ocupacions bàsiques. Les persones amb estudis superiors tenen millors salaris i ocupació. Les TIC i les enginyeries són les professions més ben posicionades.
- Polítiques públiques**
"Barcelona Impulsa" preveu invertir 890 M€ fins al 2027 per generar 180.000 llocs de treball. Es prioritzen 10 sectors estratègics, amb accions de formació, promoció i millora de condicions laborals.
- Orientació laboral**
S'impulsen eines com el nou web Barcelona Treball i observatoris sectorials. Els principals reptes són millorar l'accés a vacants, adaptar la formació a les necessitats del mercat i modernitzar l'orientació professional.



[Presentació](#) / [Vídeo YouTube](#)

Presentació del nou catàleg d'ocupacions del web de Treball de Barcelona Activa



PONENT



Emily

Assistent virtual del Congrés Tècnic d'Orientació Professional de Barcelona



DESTACATS

El nou Catàleg d'ocupacions ja està disponible al web Barcelona Activa Treball i recull informació detallada de més de 1.700 perfils professionals, incloent-hi descripcions, funcions i competències associades.

Està basat en la classificació ESCO (*European Skills, Competences and Occupations*), l'estàndard promogut per la Comissió Europea, que estableix un llenguatge comú per a les ocupacions, coneixements i habilitats, i que facilita la mobilitat laboral i la construcció d'un mercat de treball europeu més integrat.

A més, el Catàleg incorpora dades actualitzades del mercat laboral local. En aquest sentit, per a cada perfil professional podem conèixer els nivells de contractació, a partir de fonts oficials, i també identificar quines són les competències i requisits més sol·licitats, gràcies a l'anàlisi de milers de vacants publicades en més de 2.000 portals de feina. Tot plegat, una eina viva i en actualització constant, pensada per donar suport tant a les persones en recerca de feina com als i les professionals de l'orientació.



[Catàleg d'ocupacions](#) / [Vídeo YouTube](#)

01.2 TAULES RODONES

Oportunitats i reptes al sector audiovisual



PONENTS



Helena Alabart

Program Manager

Clúster Audiovisual de Catalunya

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



Maria Dalmases

Direcció de Formació i Innovació

Gestmusic Banijay

[linkedin.com/in/maria-dalmases-13349b19](https://www.linkedin.com/in/maria-dalmases-13349b19)



Georgina Ferri

Directora

Betevé

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



Ariane Sautreuil

Co-Founder and Operations Manager

Sourcing Unicorns

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



DESTACATS

1. Un sector ampli i en transformació constant

La indústria audiovisual és extensa i diversa. A través de la presentació del Clúster Audiovisual de Catalunya es pot conèixer l'abast complet del sector, així com els projectes estratègics de futur, com ara el Catalunya Media City.

2. Perfil professional més sol·licitat

Les empreses del sector busquen professionals competents, amb una clara capacitat per adaptar-se a la transformació tecnològica i amb aptituds per al treball en equip. Es valoren especialment perfils versàtils, amb sòlides competències digitals i actituds proactives davant el canvi.

3. Habilitats clau per al sector

A banda de la capacitat per crear continguts, és fonamental saber treballar per projectes, integrar-se en equips multidisciplinaris i demostrar flexibilitat i adaptabilitat en un entorn canviant.

4. Perfils híbrids: els més difícils de trobar i els més valorats	Hi ha una gran demanda de perfils híbrids, que combinin coneixements en continguts, tecnologia i capacitat d'adaptació. Aquests perfils resulten essencials per afrontar els reptes actuals del sector.
5. La importància de l'especialització i la formació específica	La indústria audiovisual funciona, en bona part, a través del boca-orella. Els estudis genèrics han perdut pes davant les formacions especialitzades, que obren més oportunitats i permeten destacar en un sector altament competitiu.
6. Desconnexió entre l'àmbit acadèmic i la realitat empresarial	Existeix una bretxa significativa entre el món acadèmic i les necessitats reals de les empreses. El ritme de canvi en l'entorn laboral és molt més accelerat. Per exemple, eines com ChatGPT ja han substituït el posicionament SEO tradicional en algunes àrees de cerca d'informació.
7. Formació contínua i autoaprenentatge com a requisits essencials	Es valora especialment el perfil professional en formació contínua i amb capacitat d'autoaprenentatge, que pugui mantenir-se actualitzat més ràpidament que els coneixements transmesos en l'àmbit acadèmic convencional.
8. Impacte de la intel·ligència artificial (IA)	La IA té un impacte directe en l'eficiència dels processos, la millora de l'experiència de l'usuari i l'usuària, i l'evolució dels models de negoci. A més, reforçarà el valor de la tasca periodística i comunicativa davant la creixent dificultat per discernir entre continguts verídics i falsos.
9. Noves tecnologies aplicades a la producció	L'ús de tecnologia LED està transformant els processos de producció audiovisual i modificant els perfils professionals sol·licitats.
10. La transformació digital: un repte d'adaptació	Tot i la rapidesa de la transformació digital, és imprescindible gestionar amb cura la seva implementació per permetre que els equips humans puguin adaptar-s'hi progressivament.
11. Valors clau en sectors innovadors	En els àmbits més innovadors del sector, es prioritza la incorporació de persones amb elevada capacitat d'adaptació i habilitats per a la gestió del canvi. Cada cop més, les estructures de treball es basen en la gestió per projectes.
12. Mirada al futur: els perfils més valorats	Els perfils amb més projecció de futur seran aquells més adaptables, capaços d'evolucionar contínuament en un entorn tecnològic i laboral dinàmic.

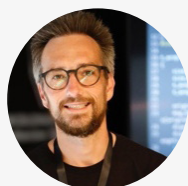


[Presentació](#) / [Vídeo Vídeo Clúster Audiovisual](#) / [Vídeo YouTube](#)

L'economia digital, motor d'ocupació



PONENTS



Humbert Ruiz

Director d'Impuls al Talent Digital

Barcelona Activa

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



Chelo Fernández

Head of the Observatory

FMWC

[linkedin.com/in/chelo-fernandez-innovation-digital-agile-smartcities](https://www.linkedin.com/in/chelo-fernandez-innovation-digital-agile-smartcities)



Josep-Ramon Ferrer

Director de Nous Negocis i Innovació

SIRT

[linkedin.com/in/josep-ramon-ferrer-escoda](https://www.linkedin.com/in/josep-ramon-ferrer-escoda)



Rosa M. Rodríguez

Vicepresidenta Sales T-Systems Iberia i vicepresidenta del Cercle Tecnològic

T-Systems Iberia + Cercle Tecnològic

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



Ferran Simarro

Tècnic d'Ocupació

Eurecat

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



DESTACATS

1. Un sector estratègic i en creixement sostingut

L'economia digital es consolida com un sector clau pel seu pes en el producte interior brut (PIB) i per la seva capacitat de generar ocupació de forma sostinguda. Es troba en una etapa de maduresa, però manté un dinamisme destacat.

2. Radiografia del talent digital: dades i tendències

L'estudi *Digital Talent Overview*, disponible al web de la Fundació MWC, proporciona una anàlisi detallada de l'ocupació al sector TIC. Hi destaquen les tendències emergents, l'augment de la demanda de perfils especialitzats i el pes creixent dels perfils sènior.

3. Alta demanda de talent tecnològic

Des del sector empresarial es continua detectant una necessitat elevada de professionals amb formació tècnica digital. Així i tot, uns salaris relativament baixos en comparació amb altres països afavoreixen la fuga de talent cap a mercats més competitius.



4. Digitalització transversal de les empreses	Cada vegada més organitzacions estan incorporant departaments tecnològics, fet que amplia la demanda de perfils digitals més enllà del sector estrictament TIC.
5. Un sector amb creixement moderat, però sostingut	Tot i que el ritme de creixement del sector tecnològic comença a estabilitzar-se, continua sent molt superior al de l'economia en general.
6. Nous models organitzatius i perfils híbrids	Les empreses combinen perfils molt especialitzats en tecnologies emergents amb professionals sèniors, que aporten una visió estratègica i competències transversals. Aquest model mixt facilita la innovació i l'adaptació als canvis tecnològics.
7. Transformació digital centrada en la clientela final	El sector viu una etapa d'efervescència, on gran part de l'activitat es focalitza en acompanyar les empreses clientes en els seus processos de transformació digital. Això exigeix un coneixement específic del sector de destinació, a més de les competències digitals pròpies.
8. Diversificació territorial per captar talent	Davant la manca de professionals formats/ades, les empreses estan expandint la seva presència territorial per accedir a nous perfils. Aquesta necessitat s'accentua per la insuficiència d'oferta formativa específica en moltes zones.
9. Orientació professional en l'àmbit digital	Per als perfils amb predisposició envers la tecnologia, l'especialització digital representa una oportunitat clara de futur. En el cas de professionals amb experiència, és molt recomanable complementar la trajectòria amb competències digitals i una actitud d'aprenentatge constant. En perfils joves, la formació digital és una aposta sòlida però exigent, ja que no es tracta d'una formació bàsica o superficial, sinó de disciplines amb profunditat tècnica.
10. Hard i soft skills més sol·licitades	Els informes del <i>Digital Talent Overview</i> identifiquen tant les competències tècniques (<i>hard skills</i>) com les habilitats personals (<i>soft skills</i>) que requereixen les empreses. En els processos d'orientació, cal identificar el nucli competencial del perfil professional per, a partir d'aquest, incorporar-hi les competències digitals o de negoci necessàries.
11. Reptes estructurals: formació i equilibri de gènere	Els principals reptes del sector són dimensionar adequadament l'oferta acadèmica per satisfer la demanda i avançar cap a una major igualtat de gènere en els perfils digitals, encara molt masculinitzats actualment.



[Vídeo YouTube](#)

01.3 FISHBOWLS SECTORIALS

Economia de les cures



PONENTS



Elisabet Juárez

Responsable de Sectors Estratègics

Barcelona Activa

[linkedin.com/in/elisabet-juárez-martínez-99607973](https://www.linkedin.com/in/elisabet-juárez-martínez-99607973)



Sara García

Responsable de Recursos humans

ACRA

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



Mònica González

Líder d'equip - Referents socials

QiDA

[linkedin.com/in/monica-gonzalez-carrasco-46780513a](https://www.linkedin.com/in/monica-gonzalez-carrasco-46780513a)



DESTACATS

1. Sector amb demanda a l'alça a causa d'una població cada vegada més envellida.
2. Existeix una Mesura de govern que cerca ubicar les cures com a projecte de ciutat i un nou pol d'activitat econòmica, que s'ubicarà a les instal·lacions del carrer dels Almogàvers.
3. L'envelliment és l'àmbit professional on hi ha més oportunitats per als i les professionals i per a les empreses. Hi ha també moltes possibilitats en el camp de la innovació tecnològica en el sector de les cures.
4. Qida. Empresa que té com a un dels seus objectius que cada cop més població pugui estar-se a casa, amb la família.
5. ACRA. Dona servei a més de 460 associats de centres residencials, centres de dia, teleassistència, etc. i ofereix 1.168 serveis.
6. Reptes que afronta el sector:
 - La millora de les condicions laborals
 - Manca de personal qualificat

7. El 60% dels llocs de treball en residències i dependència són públics, fet pel qual depenen molt de la inversió pública.
8. Hi ha fuga de treballadors i treballadores al sector sanitari, ja que les condicions salarials són millors.
9. Caldria crear un CFGS perquè els i les professionals puguin fer carrera. Ara mateix, en l'àmbit formatiu només es pot fer sociosanitari fins a CFGM.
10. Cada cop hi ha més població envellida, que es vol quedar a casa, a vegades en situacions adverses, com ara malalties avançades. En aquestes situacions, no hi ha perfils especialitzats i professionalitzats, i no hi ha informació sobre com especialitzar-se i fer-ho arribar a les persones destinatàries és un repte.
11. Hi ha manca de coneixement digital, tant en els i les professionals per utilitzar les eines com en les famílies, per conèixer recursos que les podrien ajudar.
12. Recomanacions per a persones en reorientació professional:
 - Hi ha molts perfils no formats, però amb experiència informal. L'acreditació és una opció important.
 - Cal allunyar-se de la desinformació i orientar-se i informar-se a través d'entitats que poden adaptar la informació a la situació de la persona (disponibilitat, etc.). Hi ha una oferta de formació subvencionada sectorial que les podria ajudar.
13. Quins perfils i formació han de tenir les persones que es dediquin al sector de les cures?
 - La digitalització i, especialment dins del domicili, és molt important, perquè permet monitorar com està funcionant el servei, així com detectar alertes i gestionar-les.
 - Hi ha mancances d'habilitats bàsiques i relacionals (comunicació, empatia), sobretot en els perfils de gericultura.
14. Com es poden formar aquests perfils professionals?
 - Cal apropar-se a perfils que es troben en situacions com el 24/7 i adaptar-se al seu context. Apropar la informació perquè no siguin les persones les que hagin d'anar a informar-se.
 - També és important que hi hagi processos d'habilitació massiva, perquè aquestes persones puguin tenir una entrada al mercat.
 - Caldria fomentar processos d'homologació exprés de les titulacions a persones formades en els països d'origen.
 - Cal fer també una aposta per la teleformació, en casos en què la situació de la persona no permet fer una formació presencial.

Economia de la sostenibilitat

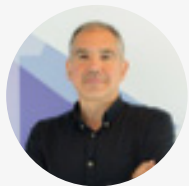


PONENTS



Núria Sicart

Directora Financera i de Serveis Transversals
L'Energètica
[linkedin.com/in/sicartnuria](https://www.linkedin.com/in/sicartnuria)



Miquel Rovira

Director de Sostenibilitat
Eurecat
[linkedin.com/in/miquel-rovira-679b7223](https://www.linkedin.com/in/miquel-rovira-679b7223)



Albert Soriano

Cap d'Estudis
Escola Gremi Instal·ladors BCN
[linkedin.com/in/albertsorianorull](https://www.linkedin.com/in/albertsorianorull)



DESTACATS

1. Tendències que impulsaran l'ocupació en **economia verda**:
 - Eco circular
 - Canvi climàtic
 - Capital natural (la seva preservació)
2. Des del sector, les **empreses energètiques i les instal·ladors** impulsaran l'ocupació en tot el que tingui a veure amb l'**estalvi energètic** (sector amb un fort potencial i amb necessitat d'incorporar treballadors i treballadores).
3. **Horitzó 2030-2032**: caldrà incorporar al sector més de 50.000 persones.
4. Canvi en la cultura empresarial dins el sector: **introducció de la perspectiva de gènere** en moltes ocupacions històricament masculinitzades. Actualment, l'avenç tecnològic ha permès que la condició física no sigui un impediment per accedir a determinades ocupacions.
5. Nou enfocament per a l'**atracció i retenció del talent** al sector de l'eco sostenible: la **generació d'impacte positiu** a la societat com a objectiu i reclam principal del sector. També des de la perspectiva del Gremi d'Instal·ladors, donant un enfocament social a l'ocupació amb l'objectiu d'oferir un servei a la societat.
6. S'ha identificat la necessitat d'**alinejar valors** entre la cultura d'empresa i les noves generacions de candidats/es (posar en valor la generació d'impacte positiu).

Economia de la indústria 4.0



PONENTS



Jordi Burgès

Global Head of People Business Partners

Girbau

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



Xavier Fondevila

Pharma Unit People Director

Almirall

[linkedin.com/in/xavier-fondevila-17a48891](https://www.linkedin.com/in/xavier-fondevila-17a48891)



Carlos Pérez

UR Academy and Education Lead

Universal Robots

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



Vanessa Rodríguez

Directora de Desenvolupament de Persones i Organització
Leitat

[linkedin.com/in/vanessa-rodriguez-9a817516](https://www.linkedin.com/in/vanessa-rodriguez-9a817516)



DESTACATS

1. Transformació tecnològica i tendències principals

- La indústria està immersa en un procés de digitalització i automatització intensiva, amb l'adopció creixent de tecnologies com ara intel·ligència artificial (IA), Big Data, ciberseguretat, copilots i assistents digitals.
- La integració d'aquestes tecnologies al dia a dia productiu obliga a connectar el món físic amb el digital dins l'empresa.

2. Nous enfocaments formatius

- Les empreses estan impulsant formació interna per adaptar els equips a l'ús d'aquestes tecnologies.
- S'aposta per formacions contextualitzades en l'entorn laboral concret, enfocades a l'eina i les seves aplicacions pràctiques, cosa que permet que l'operari/ària pugui manejar amb autonomia un robot o sistema automatitzat.

3. Reptes de talent i perfils professionals

- Hi ha una manca greu de professionals qualificats/ades per cobrir els nous rols que requereix la indústria 4.0, especialment mecatrònics/iques, soldadors/ores especialitzats/ades i tècnics/iques amb coneixements d'automatització.
- Es detecta la necessitat de nous perfils híbrids, amb capacitat per treballar amb tecnologia, però també amb habilitats per a la interacció humana i la gestió d'equips.

4. Perfils sèniors i el seu encaix a la indústria 4.0

- Alta capacitat d'adaptació pràctica: malgrat els prejudicis, sovint tenen una major capacitat d'adaptar-se als canvis que afecten processos productius perquè parteixen d'un coneixement profund del funcionament real de l'empresa.
- Experiència tècnica sòlida: coneixen bé la maquinària, els fluxos de treball, la seguretat i els sistemes productius clàssics.
- Compromís i estabilitat: valoren l'estabilitat laboral i aporten constància i fiabilitat a llarg termini.

5. Contractació de perfils amb baixa qualificació

- Dificultats en la contractació, accés complicat a llocs de treball industrials sense formació mínima. Moltes empreses exigeixen una titulació mínima, especialment en sectors on s'introdueixen tecnologies digitals.
- Algunes empreses incentiven la formació interna per a treballadors i treballadores amb pocs estudis, per tal que puguin créixer dins l'organització.
- Donar la primera oportunitat és clau, però requereix un mínim de base formativa i actitud.
- Cal fer arribar millor informació a les empreses sobre instruments com ara l'FP Dual, la formació en alternança o els programes d'inserció sociolaboral en col·laboració amb entitats socials.
- Fomentar aliances entre empreses, Administracions i entitats del territori per construir itineraris d'incorporació.

02. Bloc intel·ligència artificial

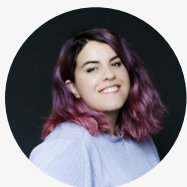
02.1 CONFERÈNCIA

La IA en el present i el futur del treball

Un dels grans eixos de transformació del mercat de treball actual és la intel·ligència artificial (IA), una tecnologia que ja està redibuixant ocupacions, competències i rols professionals, i que planteja grans oportunitats, però també nous reptes per a l'orientació.



PONENT



Nerea Luis Minguenza

Doctora en Ciències de la Computació, experta en IA i divulgadora

T3chFest

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



DESTACATS

- 1. La IA generativa anirà molt més enllà del xat:** automatitzarà processos complexos i crearà nous perfils professionals, com els que coordinen agents d'IA o dissenyen fluxos automatitzats per potenciar el treball humà.
- 2. Nous paradigmes en la naturalesa de les tasques**
 - Les tasques senzilles seran automatitzades per la IA.
 - Tasques llargues es convertiran en noves tasques senzilles.
 - Tasques complexes es treballaran en col·laboració amb IA.
 - Les tasques impossibles seran el nou repte complex.
- 3. Dominar eines d'IA generativa serà una competència clau** en molts sectors. No es valorarà només saber-les usar, sinó també quan aplicar-les i com extreure'n el màxim rendiment.
- 4. L'adopció de la IA variarà segons el sector,** però tots ells veuran aparèixer nous rols, des dels que liderin la transformació en àmbits regulats (com en salut), fins als que reinventin el màrqueting o l'atenció a la clientela en entorns conversacionals.
- 5. L'adopció efectiva de la IA requereix formació interna.** Les organitzacions han de formar els seus empleats i les seves empleades per integrar la IA de manera eficaç i aprofitar tot el seu potencial transformador en els processos quotidians.
- 6. Casos d'èxit destacats**
 - **Klarna:** l'assistent IA gestiona dues tercers parts de les consultes de servei a la clientela.
 - **BBVA** i altres empreses utilitzen IA per millorar processos interns i l'accessibilitat (ex. OpenAI's "Be my eyes").



[Presentació](#) / [Vídeo YouTube](#) / [Vídeo Be my eyes](#)

03. Bloc de formació. El creixement professional al llarg de la vida

03.1 KEYNOTE

Contextualització del nou decret de l'ordenació de l'FP



PONENT



Alèxia Malivern

Responsable de Formació Professional. Direcció d'Ensenyaments Postobligatoris
 Consorci d'Educació de Barcelona
[linkedin.com/in/alexiamalivern](https://www.linkedin.com/in/alexiamalivern)



DESTACATS

1. L'orientació en el nou model de Formació Professional

El nou model d'FP integra l'orientació com a part fonamental del sistema, acompanyant l'alumnat abans, durant i després dels estudis. Es basa en un marc normatiu actualitzat i compta amb recursos digitals i col·laboració entre centres, empreses i serveis socials. També s'impulsa l'FP Dual i projectes d'innovació per connectar millor la formació amb el món laboral.

2. La Formació Professional pública a la ciutat de Barcelona

Barcelona aposta per un nou model d'FP pública, que vol consolidar-se com a plataforma per al desenvolupament del talent local i la competitivitat econòmica de la ciutat. Aquest model es basa en cinc claus fonamentals:

- a. **Especialització sectorial dels centres**, que ofereixen formació completa dins d'un àmbit professional concret.
- b. **Oferta integrada de formació**, des del nivell bàsic fins a la formació especialitzada.
- c. **Entorns d'aprenentatge estimulants**, amb espais vinculats al món productiu que reproduïxen situacions reals.
- d. **Treball col·laboratiu en xarxa** entre centres de la mateixa especialitat, per garantir qualitat i coherència.
- e. **Aliances estratègiques amb entitats clau de la ciutat**, com Barcelona Activa, Mercabarna, el Port o hospitals de referència.

Actualment, Barcelona compta amb **31 centres públics d'FP** agrupats en **11 xarxes sectorials**, i es preveu arribar als **35 centres l'any 2030**, dins del full de ruta "Be_Pro".

3. Novetats de l'oferta d'FP per al curs 2025-2026

De cara al curs 2025-2026, la ciutat amplia l'oferta formativa amb **52,5 grups nous** i reforça els cicles formatius en sectors considerats estratègics, com ara:

- a. La salut i l'atenció a les persones
- b. La transformació digital
- c. Els serveis a empreses
- d. L'energia i sostenibilitat
- e. L'oci i benestar
- f. La indústria i la mobilitat

També s'incorporen **nous cicles innovadors**, com per exemple:

- PFI d'auxiliar en activitats socioesportives i construcció
- CFGM en seguretat i sanitat ambiental
- Cursos d'especialització en Python, art floral, màrqueting digital i peritatge de sinistres.

Paral·lelament, es detalla el **calendari de preinscripció i matrícula**, que inclou tres tandes per als cicles de grau mitjà i superior, i es concreten les **vies d'accés i criteris de prioritat** segons l'origen de l'alumnat. També es destaca la possibilitat de consultar les notes de tall a través dels portals oficials.



[Presentació / Vídeo YouTube](#)

03.2 TAULA RODONA

FP Dual: mirades des de l'aula i l'empresa

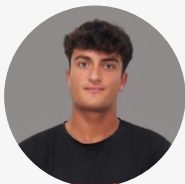


PONENTS



Àngel Tarriño

Coordinador Observatori de l'FP
Fundació BCN Formació Professional
[linkedin.com/in/angeltarrino](https://www.linkedin.com/in/angeltarrino)



Sergi Bagur

Becari d'FP Dual
Fundació BCN Formació Professional
[linkedin.com/in/sergi-bagur-fedelich-a206b528a](https://www.linkedin.com/in/sergi-bagur-fedelich-a206b528a)



Elena Carrasco

Gerent
Gremi de Carnissers de Barcelona
[linkedin.com/in/elena-carrasco-giménez-b4568090](https://www.linkedin.com/in/elena-carrasco-giménez-b4568090)



Mònica Pérez

Directora acadèmica Escola de l'Aigua
Veolia
[linkedin.com/in/monicaperezclausen](https://www.linkedin.com/in/monicaperezclausen)



Albert Soriano

Cap d'Estudis
Escola Gremi Instal·ladors BCN
[linkedin.com/in/albertsorianorull](https://www.linkedin.com/in/albertsorianorull)



DESTACATS

1. Recurs orientatiu per a empreses

La Fundació ha elaborat una infografia adreçada a les empreses per guiar-les en la implementació de programes d'aprenentatge en el marc de la Formació Professional Dual. Es tracta d'una eina pràctica per entendre i posar en marxa aquest model formatiu.

2. Una via estratègica per a la qualificació i la captació de talent

L'FP Dual es posiciona com un instrument fonamental per a la qualificació professional dins les empreses. Permet captar talent jove i adaptar-lo a les necessitats reals del teixit productiu.

3. El repte del relleu generacional	Casos com el d'Agbar, que manté convenis amb centres de formació professional, mostren la utilitat de l'FP Dual per afrontar la manca de talent jove i preparar el relleu generacional. Aquesta mancança es manifesta de manera especialment crítica en molts sectors.
4. Dificultats específiques de les micro i petites empreses	Les empreses de menor dimensió es troben amb dificultats per incorporar-se al sistema FP Dual, ja que sovint necessiten perfils molt polivalents i disposen de menys recursos per fer el seguiment de l'alumnat. A més, el relleu generacional és una problemàtica urgent en aquest segment empresarial.
5. Oferta i demanda desajustada en algunes branques de l'FP Dual	Algunes especialitats de l'FP Dual no arriben a omplir-se, tot i respondre a necessitats reals del mercat de treball. Aquest desequilibri representa un repte per a l'eficiència del sistema formatiu.
6. Necessitat d'un model adaptat per a petites empreses	Es fa evident la necessitat de dissenyar un model específic d'FP Dual, que permeti la seva implantació efectiva en les micro i petites empreses, tenint en compte la seva realitat operativa i organitzativa.
7. Solucions sectorials: el cas del Gremi de Carnissers	En sectors com el del comerç especialitzat, l'FP Dual en format ocupacional pot representar una via eficaç per garantir la continuïtat i la renovació del talent.
8. Inserció laboral elevada en cas d'implicació de l'alumnat	Quan l'alumnat mostra motivació i compromís, els índexs d'inserció laboral a través de l'FP Dual són molt positius, fet que reforça la validesa del model com a via d'accés al mercat laboral.
9. Noves expectatives i necessitats del talent jove	Les empreses han de tenir present que les noves generacions presenten interessos i necessitats diferents. Adaptar l'entorn empresarial a aquestes expectatives pot ser clau per atraure i fidelitzar aquest talent.
10. Exigències del model per a l'alumnat	Des del punt de vista dels i les estudiants, l'FP Dual comporta una elevada exigència, tant pel que fa a la disponibilitat horària com pel compromís. Això no obstant, els avantatges són clars: una experiència professional real i una retribució vinculada al procés formatiu.
11. Necessitat de millorar la informació prèvia per als i les estudiants	Sovint, els candidats no disposen d'informació completa i clara sobre què implica cursar una FP Dual: horaris, disponibilitat, compromís, etc. És fonamental reforçar i millorar la comunicació sobre aquest model educatiu per garantir que els i les estudiants prenguin decisions informades.



[Infografia FP Dual](#) / [Vídeo YouTube](#)

03.3 TALLERS TEMÀTICS

Novetats en el procés d'acreditació de competències



PONENT



Esther Paris

Cap de l'Àrea d'Acreditació

Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (FPCAT)

[linkedin.com/in/esther-parís-aran-825324182](https://www.linkedin.com/in/esther-parís-aran-825324182)



DESTACATS

1. Què és el Servei d'Acreditació de Competències Professionals?

- Permet reconèixer oficialment les competències professionals adquirides a través de:
 - Experiència laboral
 - Voluntariat o beques
 - Formació no reconeguda oficialment
- Es fa mitjançant entrevistes, observació al lloc de treball o simulació.
- Beneficis:
 - Millora de l'ocupabilitat
 - Certificació oficial
 - Reconeixement i empoderament personal/professional
- Destinataris:
 - **Persones** que tenen competències no acreditades oficialment.
 - **Entitats** interessades a certificar el seu personal com a part dels seus plans formatius.

2. Procediments d'acreditació

- **Ordinari**: individual, amb inscripció al portal FPCAT.
- **Massiva** (per conveni): col·lectiva, per a entitats amb formació complementària associada.

3. Requisits de participació

- Nacionalitat espanyola o permís de residència.
- Edat mínima: 18 anys (nivell 1) / 20 anys (nivells 2 i 3).
- Experiència laboral o formació relacionada (en els darrers 10-15 anys).

4. Fases del procediment	1. Inscripció 2. Assessorament 3. Avaluació 4. Acreditació 5. Possibilitat de seguir formació complementària
5. Habilitació d'assessors/ores i avaluadors/ores	• Perfils: - Professorat d'FP - Persones expertes del sector • Requisits: experiència laboral i/o docent específica. • Formació prèvia obligatòria (25 h en línia). • Retribució per actuacions (fins a 84 € per unitat avaluada).
6. Punts d'Informació i Orientació (PIO)	• Donen suport i orientació a les persones interessades. • No és obligatori, però sí molt recomanable.
7. Dades 2022-2024 (Catalunya i Barcelona)	• Més de 27.000 persones inscrites. • La major part tenen entre 30-54 anys. • Àrees amb més acreditacions: Serveis socioculturals i a la comunitat, Sanitat i Hostaleria.
8. Portal FPCAT	• fp.gencat.cat/acreditacio • Permet fer inscripcions, consultar qualificacions disponibles i accedir a recursos.

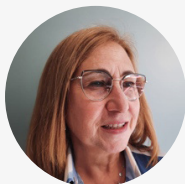


[Presentació](#)

Recursos formatius i reskilling

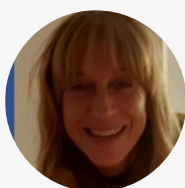


PONENTS



Fina Esteban

Responsable de Formació per a l'Ocupació
Barcelona Activa
[linkedin.com/in/finaesteban](https://www.linkedin.com/in/finaesteban)



Hermínia Gil

Coordinadora de Projectes i Plans Estratègics d'Ocupació
Barcelona Activa
[linkedin.com/in/herminia-gil-canales-7475b612](https://www.linkedin.com/in/herminia-gil-canales-7475b612)



DESTACATS

1. Mapa de recursos ocupacionals

Creat el 2017 i ara **sota el paraigua de l'ABOQ**. Per tant, fet amb el consens de tot l'ecosistema de l'ocupació de la ciutat.

L'objectiu és proporcionar informació sobre recursos formatius i ocupacionals de la ciutat de Barcelona.

Dirigit a:

- La ciutadania en cerca o millora de l'ocupació
- Professionals de l'ocupació
- També concebut com a **eina per a la millor planificació de les Polítiques Actives d'Ocupació de la ciutat**, ja que permet detectar buits/mancances de serveis.

2. Reskilling

Formacions de curta durada, gratuïtes i especialitzades en sectors estratègics generadors d'ocupació ([Pla BCN Impulsa](#)), per a professionals en actiu que volen actualitzar coneixements i/o persones que volen reciclar-se per fer un canvi professional.



[Presentació Mapa de recursos ocupacionals](#) / [Presentació Reskilling](#)

Què són les microcredencials?



PONENT



Neus Pons

Directora - Gerent

Fundació BCN Formació Professional

[linkedin.com/in/neus-pons-pena](https://www.linkedin.com/in/neus-pons-pena)



DESTACATS

1. Transformació global de l'aprenentatge al llarg de la vida: totes les persones tenen dret a una formació permanent, flexible i inclusiva per adaptar-se a un món laboral canviant.
2. Amb el suport de la Recomanació del Consell Europeu (2022): aposta per les microcredencials com a eina per a l'ocupabilitat i l'aprenentatge personalitzat.
3. Definició europea: reconeixement de resultats d'aprenentatge d'un petit volum de formació.
4. Característiques:
 - Orientades a la demanda i a l'impacte laboral.
 - Acumulables, certificables digitalment, transferibles i verificables.
 - Dissenyades escoltant tots els actors implicats: persones, empreses, agents socials.
5. **Desplegament universitari**
 Nova LOSU/2023: reconeix la formació permanent com a part essencial de la universitat.
 Pla Microcreds 2023-2026:
 - Microcredencials d'entre 1 i 15 ECTS.
 - Per a persones de 25 a 64 anys, amb titulació prèvia o sense.
6. **Acreditació i reconeixement**
 - Acreditació digital i segura.
 - Reconeixement de competències prèvies (via experiència).
 - Microformacions a l'FP, relacionades amb parts de cicles formatius.
7. **Enllaç d'interès: microcreds.cat**, plataforma de microcredencials universitàries a Catalunya, amb formació especialitzada en àmbits com ara salut, educació o tecnologia, entre d'altres.



Presentació

04. Bloc tarda. Tecnologia i acompanyament: la IA al servei de l'orientació

04.1 TUTORIALS

Eines IA per a l'orientació professional



PONENT



Ari Viguera

Formadora i consultora en Orientació professional i Estratègia de comunicació digital

Ari Viguera

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



[Presentació](#)

Minihackatò d'IA. Aplica la IA i supera tres reptes!



REPTES PROPOSATS I SOLUCIONS TREBALLADES

Repte 1. Adapta el c.v. a una oferta amb IA

Els equips van analitzar una oferta de feina amb IA generativa (ChatGPT, Gemini o Copilot) i van avaluar un c.v. fictici amb lògica d'ATS. Van detectar mancances, van fer millores i van validar el nou c.v. simulant el funcionament d'un sistema de cribratge automàtic. L'objectiu era aconseguir una compatibilitat mínima del 80%.

Repte 2. Explorant el mercat de treball (canvi respecte a la proposta inicial)

Els equips van treballar amb dades reals d'atur i contractació, que van analitzar mitjançant IA generativa. L'activitat va consistir a formular preguntes estratègiques a partir d'aquestes dades, interpretar les respostes i validar les conclusions per comprendre millor les tendències del mercat laboral i el potencial de la IA per fer recerca d'informació estructurada.

Repte 3. Crea un cartell amb IA per al teu servei

L'objectiu era conceptualitzar i generar materials visuals (cartells o infografies) per a un servei d'orientació o formació. Les persones participants van utilitzar IA per generar eslògans, estructures de contingut i recomanacions gràfiques, tenint en compte el públic destinatari i l'objectiu comunicatiu.

Recursos i plantilles compartides

Per facilitar el treball dels equips, es van proporcionar:

- Fitxes d'orientació amb *prompts* suggerits per a cada repte.
- Dades d'atur i contractació en format taula per analitzar al Repte 2.
- Una plantilla editable per crear cartells o infografies al Repte 3.
- Eines disponibles: ChatGPT, Gemini, Copilot, Word, Canva.
- Guia d'ús de les eines i bones pràctiques per aplicar criteri professional juntament amb la IA.



[Vídeo YouTube - Minihackatò Resum](#) / [Vídeo YouTube - Minihackatò Tutorial](#)

05.El congrés en imatges



Fotografies congrés

06. Presentacions

1.



KEYNOTE

Future of Jobs Report 2025

Sam Grayling, World Economic Forum

2.



KEYNOTE

Indicadors i tendències dels sectors estratègics a la ciutat. Les dades i les polítiques públiques

Àngels Santigosa, Ajuntament de Barcelona

3.



TAULA RODONA

Oportunitats i reptes al sector audiovisual

4.



CONFERÈNCIA

La IA en el present i el futur del treball

Nerea Luis Mingueza, T3chFest

5.



KEYNOTE

Contextualització del nou decret de l'ordenació de l'FP

Alèxia Malivern, Consorci d'Educació de Barcelona

6.



TAULA RODONA

FP Dual: mirades des de l'aula i l'empresa

7.



TALLER

Novetats en el procés d'acreditació de competències

Esther Paris, Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (FPCAT)

8.



TALLER

Mapa de recursos ocupacionals

Reskilling sectorial

Hermínia Gil i Fina Esteban, Barcelona Activa

9.

**TALLER****Què son les microcredencials?**

Neus Pons, Fundació BCN Formació Professional

10.

**TUTORIAL****Eines IA per a l'orientació professional**

Ari Viguera

