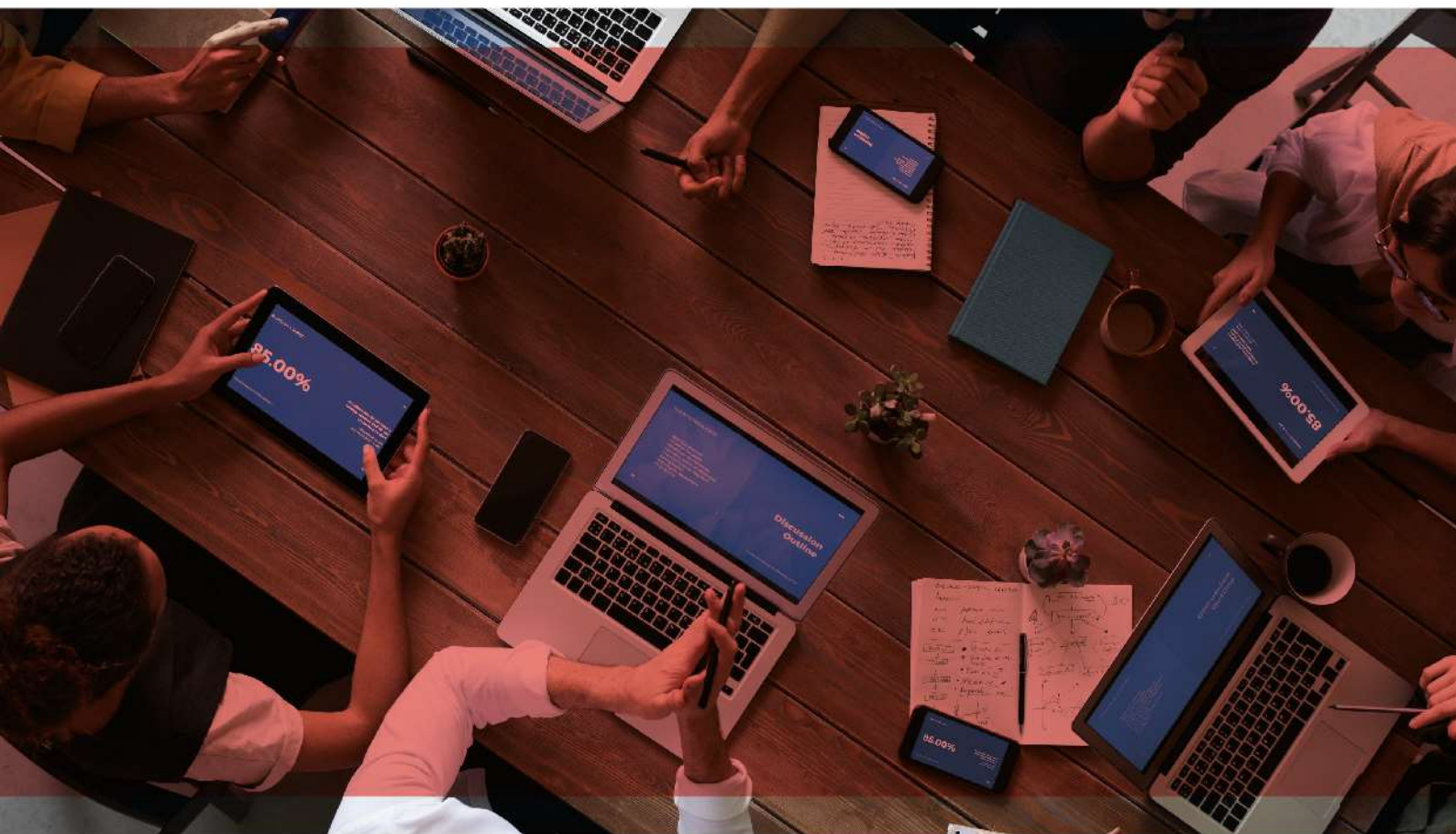


# PERFILS PROFESSIONALS I NECESSITATS FORMATIVES al Bages



Amb el suport de



## Introducció

1. Objectiu de l'estudi	Pàgina 3
2. Metodologia de recollida de dades	Pàgina 3
3. Indicadors mesurats	Pàgina 4
4. Anàlisi i resultat estadístic	Pàgina 4
5. Necessitats formatives per famílies professionals i àrees funcionals de les empreses	Pàgina 10
6. Demanda no coberta i perfils difícils de cobrir	Pàgina 11
7. Conclusions	Pàgina 12
8. Annex	Pàgina 14

## 1. Objectiu de l'estudi

El present estudi consta d'informació recollida directament de 80 empreses enquestades de la comarca del Bages. La informació objecte d'anàlisi es basa en les necessitats de perfils professionals, de les previsions de les empreses per a contractar personal i els motius que ho provoquen, així com informació relativa a les necessitats formatives i la formació que realitza l'empresa.

Els principals objectius de l'estudi es centren en:

1. Quins sectors d'activitat es preveu la incorporació de professionals.
2. Quins perfils professionals necessiten les empreses de la comarca, excloent el sector del metall.
3. Quines són les necessitats formatives, les formacions que habitualment imparteixen les empreses i quines mancances troben en aquest àmbit.

## 2. Metodologia de recollida de dades

Per l'obtenció de la informació, s'ha realitzat un treball de camp a través de visites a l'empresa, enviament d'enquesta i contacte telefònic, on s'ha recollit la informació seguint les pautes del qüestionari creat per tal efecte. S'adjunta el qüestionari en l'annex.

L'enquesta està dividida en 4 blocs diferenciats:

- 1) Primer bloc per a les **dades de l'empresa**, sector i activitat, el càrrec que ocupa la persona que respon l'enquesta.
- 2) El segon bloc, recull la informació relativa a l'**àmbit d'ocupació**, és a dir, perspectives d'incorporació de personal, motius que provoquen la necessitat d'incorporar personal, quins són els perfils més habituals i la complexitat a l'hora de cercar els candidats/-es.
- 3) El tercer es centra en la **formació**, les necessitats formatives que presenten aquests perfils, en quins àmbits s'està realitzant formació, el coneixement que té l'empresa del sistema de bonificacions i dels certificats de professionalitat, i les mancances que hi ha en aquesta àrea.
- 4) El quart bloc es basa en la **innovació i canvi**, el coneixement que té l'empresa de l'arribada de la indústria 4.0, de les accions que han implementat en aquest línia i de la complexitat amb la que habitualment es troben a l'hora d'innovar.

### 3. Indicadors mesurats

Els principals indicadors que mesura l'enquesta són;

- Previsió de noves incorporacions professionals i tipologia de perfils.
- Les accions formatives que realitzen les empreses.
- El nivell de coneixement de les empreses sobre el sistema de bonificacions i certificats de professionalitat.
- Coneixement que té l'empresa de l'arribada de la indústria 4.0.
- En quins àmbits l'empresa està innovant.
- Les principals limitacions per a implementar mesures innovadores.

### 4. Anàlisi de dades

#### 4.1 Característiques de les empreses analitzades

1. El 100% de les empreses són pimes amb un volum de facturació que oscil·la entre 65.000 euros i 65 milions d'euros.
2. L'estructura de treballadors de les empreses és des d' 1 a 250.
3. El principals sectors d'activitat enquestats
  - Indústria química
  - Confecció i tèxtil
  - Indústria de l'alimentació i distribució alimentària
  - Construcció, instal·lacions, immobiliària
  - Agrícola ramader
  - Comerç
  - Serveis
  - Medi ambient
  - Hosteleria i restauració
  - Transport

## 4.2 Previsió de noves incorporacions i perfils professionals

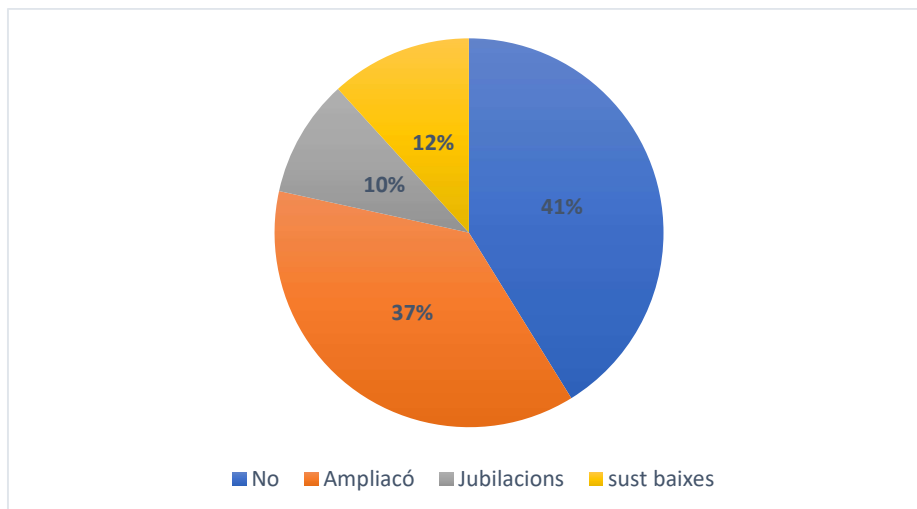
### 4.2.1. Noves incorporacions

Respecte a les previsions de noves incorporacions de personal, ens trobem que el 41% de les empreses participants a l'estudi, no tenen una intenció d'incorporar professionals a curt termini.

Per contra, un 37% tenen una necessitat d'incorporar personal fruit del creixement de l'empresa, en aquest cas, per ampliació de plantilla.

Entre un 12% i un 10% tenen un índex de rotació per diferents motius: baixes per acomiadaments, baixes per incapacitat temporal, baixes de substitució per maternitat i relleu per jubilacions.

A continuació es mostra la representació gràfica:



## 4.2.2. Perfils professionals més demandats

En relació als perfils professionals més demandats per les empreses de la comarca, trobem que un 25%, necessiten incorporar Operaris, es diferencia a continuació el lloc de treball en funció de la indústria a la qual pertanyen.

### Indústria confecció i tèxtil

Cosidors, talladors, operadors de maquinaria de filatura, estampació, tints i teixits.

### Indústria química

Operaris/-àries de planta i procés químic, operacions de neteja i desinfeccions, preparador/-a de maquinaria, control i recepció de productes químics, verificadors/-es, anàlisi i laboratori.

### Indústria extractiva

Operaris/-àries manipulació de blocs, excavacions, sosteniment, transport.

### Indústria alimentació i distribució

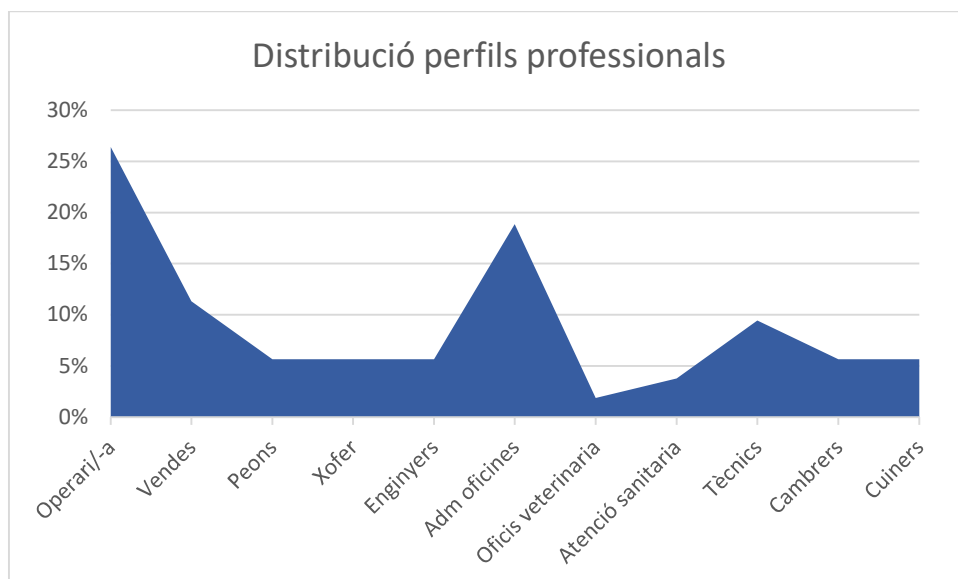
Operaris/-àries auxiliars d'elaboració de productes, control matèries primeres, envasament, operador/-a de maquinaria. Elaboració i venda al detall de productes carnis, peixater, xarcuter.

### Construcció i Instal·lacions

Peó d'obra, llaurer, electricista, lampista, instal·lador/-a

### Agrícola ramader

Peonatge



A continuació, en un 19% li segueixen els llocs de treball que s'engloben dins de la categoria d'administració, corresponent a l'àrea d'oficines. Aquí el ventall es centra principalment en posicions d'auxiliar administratiu/-va i administratiu/-ves.

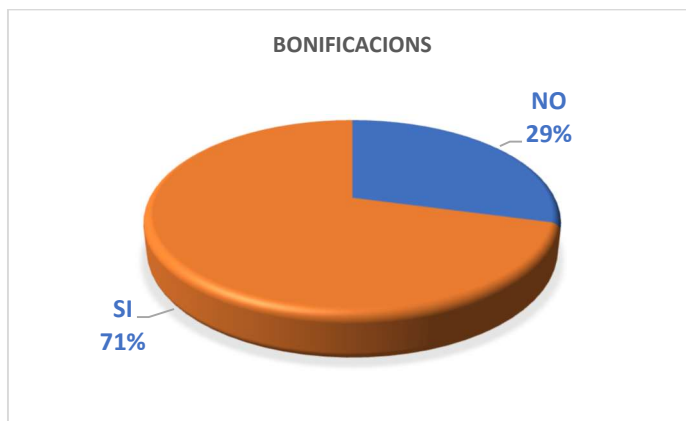
En tercer terme, trobem els perfils tècnics de les diferents àrees funcionals d'una empresa, finances, recursos humans, logística, producció, compres, excepte l'àrea comercial que està categoritzada de forma independent en la categoria de vendes.

Dins del sector de l'Hosteleria i restauració la demanda de **cuiners i cambrers** també és destacable, sent un dels sectors amb una problemàtica concreta, presenta un índex elevat de rotació, sovint provocada per les condicions laborals amb horaris extensos i jornades de caps de setmana i festius.

### 4.3 Accions formatives que realitzen les empreses

Les empreses han de complementar la manca d'experiència o coneixements amb accions formatives específiques en el lloc de treball. Com tenen dificultats en cercar determinats perfils professionals, assumeixen que necessitaran formar internament a les persones. En funció de l'activitat de l'empresa, es forma al treballador en aquell coneixement específic, generalment és habitual que un altre company o el responsable directe realitzi aquesta formació i en determinades ocasions es subcontracta a proveïdors externes.

El 71% de les empreses enquestades tenen coneixement del sistema de bonificacions, aquest coneixement no vol dir que facin ús del mateix.



Les **accions formatives** que acostumen a realitzar les empreses, es concreten en les accions que es detallen a continuació;

1. Formació específica de coneixements relacionats amb el lloc de treball, coneixements principalment tècnics que engloben les diferents àrees funcionals de l'empresa.
2. Accions formatives orientades a l'adquisició de competències transversals.
3. Formació relacionada amb l'àrea comercial i de vendes, desenvolupament d'habilitats comercials, negociació, motivació d'equips, etc. Aquesta és una de les formacions que es realitza més sovint amb proveïdors externs.
4. Coneixements específics que no s'imparteixen en centres formatius, especialment en l'àmbit industrial com pot ser la programació de maquinària diversa, materials i matèries primeres, processos productius concrets, polítiques de medi ambient, prevenció de riscos laborals, higiene, salut i seguretat, etc.
5. Formació específica realitzada per la pròpia empresa, en concret en el sector del comerç i distribució alimentària, en aquesta cas, dependents de peixateria, carnisseria i xarcuteria.
6. Accions formatives bàsiques relacionades amb el peonatge, especialment dins del sector agrari i ramader.

## Coneixement dels certificats de professionalitat.



El 64% de les empreses enquestades desconeixen els certificats de professionalitat, especialment des de gerència, en contra, els professionals dels departaments de Recursos Humans acostumen a tenir coneixement.



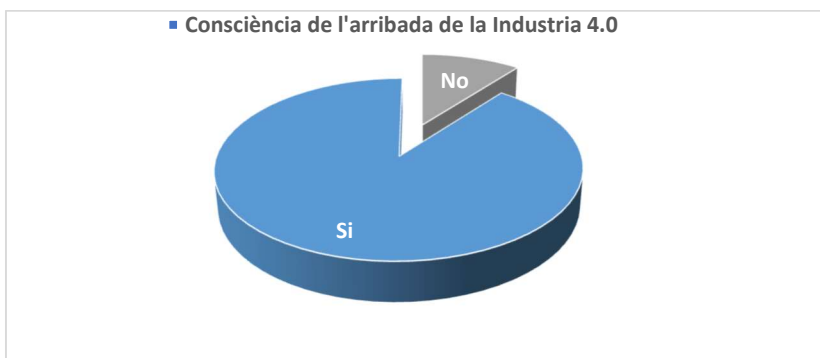
## 4.4 Innovació

Gairebé la totalitat de les empreses són conscients de l'arribada de la Indústria 4.0, en determinats sectors tenen la sensació que per l'activitat que desenvolupen l'impacte és menor, i és en l'àmbit de la indústria on es visualitza una major necessitat d'adaptació a nous entorns de treball.

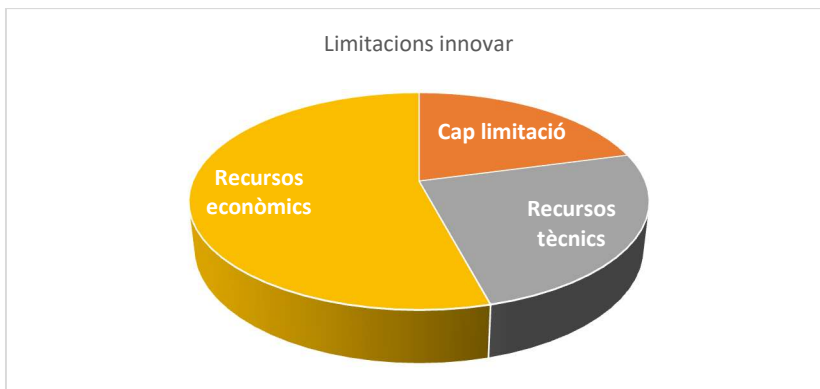
Els principals focus el trobem en l'àrea de I+d+i, processos productius diversos, automatització de magatzems, innovació en maquinària, tecnologia i digitalització de processos.

Les empreses, malgrat són conscients que la innovació és un factor clau de competitivitat empresarial, sovint no disposen dels suficients recursos econòmics per a implementar mesures innovadores. Aquestes mancances de recursos també són motivades per una falta d'informació sobre programes i subvencions que donen suport a la innovació en tots els àmbits de l'empresa. A les pimes, sovint els hi cal un acompanyament i assessorament, ja que poden tenir dificultats per aconseguir finançament i recursos.

En el gràfic, el 90% de les persones enquestades són conscients de l'arribada de la Indústria 4.0 en contra del 10% dels que verbalitzen que No són conscients d'aquest punt.



El 54% de les limitacions per a innovar estan relacionades per la falta de recursos econòmics. Per contra, un 21% consideren que no tenen limitacions i un 25% ve donat pels recursos tècnics.



## 5. Necessitats formatives per famílies professionals i àrees funcionals de les empreses

Família professional	Lloc de treball	Àrea funcional	Competències clau
<b>TX- Tèxtil, confecció i pell</b>	Cosidors, Talladors, Operadors de maquinària de filatura, estampació, tints i teixits.	Producció i confecció tèxtil	C. Tècniques: Ofimàtica, dibuix C. Personals: Destresa manual, precisió i minuciositat C. Transversals: Treball en equip, idiomes.
<b>CM- Comerç i màrqueting</b>	Venedor/-a, Comercial, Atenció al client, Dependent de comerç	Atenció al client, vendes, comercial i comerç punts de venda	C. Tècniques: Ofimàtica C. Personals: Relacions interpersonals, habilitats comunicatives C. Transversals: Treball en equip, idiomes, orientació al client
<b>QU- Química</b>	Operari/-a, Analista, Tècnic QA	Planta, Laboratori	C. Tècniques: Seguretat, normatives C. Personal: Atenció, responsabilitat, neteja i ordre. C. Transversals: Treball en equip, idiomes, col·laboració
<b>Ar-Agrari</b>	Auxiliar, Peó, Operari/-a	Plantes, Ramaderia, Agrícola	C. Tècniques: Seguretat, sistemàtiques de treball C. Personals: Precisió, destresa manual C. Transversals: Treball en equip
<b>HT-Hosteleria</b>	Cambres/-eres, Preparador/-es, Cuiners/-eres	Sala i cuina	C. Tècniques: Higiene, normes seguretat C. Personals: Organització, ordre, neteja, relacions interpersonals C. Transversals: Treball en equip, idiomes, orientació al client
<b>IA- Indústria alimentària</b>	Preparador/-a, Elaborador/-a, Envasador/-a Carnisser/-a, Peixater/-a	Producció Punt de venda	C. Tècniques: Higiene, normes qualitat i seguretat C. Personals: Destresa manual, precisió i minuciositat C. Transversals: Treball en equip, bona disposició i col·laboració
<b>EO-Edificació i obra civil</b>	Auxiliars, Peó, Instal·lador/-a	Construcció i instal·lacions	C. Tècniques: Materials, muntatges C. Personals: Destresa manual, precisió, planificació C. Transversals: Treball en equip, conservació material
<b>AG-Administració i gestió</b>	Auxiliar, Administratiu/-a, Enregistrator/-a dades, Tècnic/-a	Administració, comptabilitat, compres, recursos humans	C. Tècniques: Ofimàtica, gestió arxiu C. Personals: Organització, mètode i ordre C. Transversals: Treball en equip, idiomes, sistemes de gestió
<b>AT- Atenció sanitària</b>	Zelador/-a, Ajudants, Auxiliars Tècnic/-a	Entitats sanitàries, farmàcies Serveis sanitaris	C. Tècniques: Normes, seguretat i salut laboral C. Personals: Organització, resolució de problemes, relació interpersonal C. Transversals: Treball en equip, qualitat, comprovació resultats
<b>IE-Indústries extractives</b>	Auxiliars, Conductor/a, Peó, Operari/-a	Producció, operacions	C. Tècniques: Normes de seguretat C. Personals: Detall, precisió, C. Transversals: Treball en equip, coordinació

## 6. Demanda no coberta i perfils difícils de cobrir

La principal problemàtica de les empreses és que no troben personal amb una mínima qualificació en funció del lloc de treball a ocupar. En determinades situacions, quan volen incorporar perfils joves, veuen que els hi manca experiència i que l'actitud de les persones vers la feina no és com la de generacions anteriors. Els perfils més complexos, són els que estan compresos en la franja d'edat entre els 25 i 35 anys, amb una qualificació a nivell de formació professional i una mínima experiència professional relacionada.

Un dels sectors que més dificultats tenen per a incorporar professionals és el de la confecció i el tèxtil; cosidors, filatura, estampació, etc. Verbalitzen que no hi ha un relleu generacional per aquests llocs de treball.

En sector de l'hostaleria i la restauració, la seva problemàtica està relacionada amb una alta rotació, sovint es contracta a persones que no tenen una experiència prèvia, les jornades extenses de treball i el fet de treballar els caps de setmana i festius fan que les condicions laborals no siguin del tot favorables.

Posicions relacionades amb el punt de venda, en aquest cas, personal de l'àmbit de l'alimentació com poden ser dependents de seccions de carnisseria, peixateria, etc. és també un dels perfils que l'empresa té dificultats per a captar. Generalment opten per reclutar a personal sovint sense experiència, i els formen internament.

En el sector de la construcció i les instal·lacions, les professions com llauner, electricista, calders, frigoristes són també complexes, tant a nivell d'experiència com de formació i disposició del carnets d'instal·lacions.

Els perfils relacionats amb el sector sanitari, en concret el d'auxiliar d'infermeria és una de les ocupacions més contractades a Manresa i és també una de les professions que presenten una major rotació, fet que dificulta la consolidació de les plantilles.

Les posicions pròpies d'oficines, perfils administratius i tècnics la seva complexitat és comparativament menor, així com els perfils de l'àrea comercial, vendes i atenció al client.

Perfils que no han quedat recollits en l'enquesta i que actualment presenten dificultats, són els de la família professional d'Informàtica: programadors, software development, front-end, back-end, etc. la demanda per part de les empreses és elevada i en aquest cas, moltes oportunitats de creixement tant professional com econòmic es troben en empreses fora de la comarca. Hi ha molta oferta en el conjunt del país i poca demanda per a cobrir les vacants. Són posicions que en l'actualitat es mouen per compensació econòmica i altres elements de salari emocional.

## 7. Conclusions

Com a conclusions finals, es considera que en l'actualitat un volum important d'empreses tenen dificultats a l'hora de reclutar persones. Considerem que hi ha diferents aspectes que s'han de contextualitzar i que incideixen en la situació del mercat de treball actual.

Per una part, l'empresari sovint té dificultats per a definir els millors canals de reclutament per cobrir determinades posicions. Aquest factor de desconeixement, provoca la no optimització dels recursos disponibles per arribar a professionals clau. La pime al no tenir un departament de recursos humans, ja que la seva dimensió no ho justifica, els hi suposa una major complexitat per a la captació de talent.

És important destacar, una sensació generalitzada per part de les persones entrevistades, de que existeix una manca d'actitud vers la feina, no es visualitza un compromís i una responsabilitat per part dels candidats/-es, i això fa que l'empresa presenti major dificultat per a incorporar i retenir el personal.

Un altre situació que acostuma a passar, es que incorporen a persones que no encaixen amb l'oferta inicial, per manca de candidatures no tenen altre opció, fet que a curt termini ocasiona una despesa per l'empresari i pèrdua de temps durant tot el procés de formació inicial. A la vegada, el creixement de la pime es veu limitat per la dificultat de trobar els perfils adients.

Un tema a tenir en compte, com aspecte conjuntural, és l'envelliment de la població i la disminució de la població activa, que a llarg termini generarà major complexitat en la cerca de professionals, i en conseqüència ocasionarà la desaparició d'algunes posicions més tradicionals i conservadores per la manca de relleu.

L'arribada de la industrialització 4.0, la robòtica, la intel·ligència artificial, l'automatització de processos generarà importants canvis en les organitzacions, fet que farà necessària l'adaptació a nous entorns i sistemàtiques de treball. Aquest procés d'industrialització i digitalització provocarà la desaparició de determinats llocs de treball i la creació de nous. En aquest punt, és clau reduir el gap entre les necessitats de l'empresa i la formació professional, per la qual cosa és vital la revisió i adaptació dels currículums formatius a les noves realitats del mercat de treball i potenciar la formació DUAL.

L'últim punt que considerem clau per a la competitivitat de l'empresa, és la formació i ocupació en noves professions a determinats col·lectius que permetin, per una part incrementar la seva ocupabilitat i per altre, que l'empresa pugui accedir a personal millor qualificat i amb coneixements alineats a les necessitats reals.

En termes generals, cal una reflexió sobre l'estratègia a seguir en relació a les polítiques de formació i ocupació, quines accions s'han de dur a terme per donar resposta als reptes que es plantegen a curt termini que permetin mantenir el teixit empresarial de la comarca.

## 8. Annex

### Qüestionari Ocupació i Formació al Bages

#### B.1. Identificació de l'enquesta

1. Nom de l'empresa
2. Càrrec de la persona que realitza l'enquesta
3. Municipi
4. Sector/ Activitat
5. Número de treballadors
6. Volum de facturació

#### B.2. Ocupació

7. Tens previsió d'incorporar personal
  - a. Si
  - b. No
8. Per a quin motiu
  - a. Ampliació
  - b. Substitució per baixes
  - c. Jubilacions
9. Quines posicions i perfils professionals
10. Trobes alguna dificultat per a cobrir els llocs de treball
  - a. Si
  - b. No
  - c. Per a quins perfils.....
11. Quin és el principal motiu
  - a. Manca formació
  - b. Manca d'experiència
  - c. Manca d'actitud
  - d. Altres.....
12. Quins perfils acostumes a necessitar i amb quines competències

### **B.3. Formació**

13. Realitzeu accions formatives, per a quines posicions?
14. Utilitzeu la formació bonificada?
  - a. Sí
  - b. No
15. En quins coneixements són necessaris la formació
16. En quins departaments es necessita realitzar més formació i de quin tipus?
17. Hi ha alguna formació que l'empresa necessita i no existeix?
18. Aculliu estudiants en pràctiques / FP Dual, de quines especialitats?
19. Coneixeu els certificats de professionalitat?
  - a. Sí
  - b. No

### **B.4. Innovació**

20. Ets conscient de l'arribada de la indústria 4.0
  - a. Sí
  - b. No
21. En quins àmbits heu innovat a l'empresa
22. Quina és l'estratègia i/o projectes que necessiteu implementar davant de l'arribada de la indústria 4.0
23. Trobeu alguna limitació a l'hora d'implementar processos innovadors?
  - a. Cap limitació
  - b. Recursos tècnics
  - c. Recursos econòmics