

## NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ EN ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME



Àrea d'Anàlisi i Prospectiva

Secretaria Tècnica



Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni de la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/>

## EQUIP DEL PROJECTE

### Direcció del projecte

María Isabel Martínez Martín  
Esperanza Cardona Torres  
Miguel Sánchez Galindo

### Equip de treball

Nuria Guilló Rodríguez  
Aurora Rodríguez del Barrio  
Luis Sánchez Enríquez

**ÍNDEX: NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ EN ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME**

ÍNDEX: NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ EN ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME.....	1
PRESENTACIÓ .....	4
1. LA IDENTIFICACIÓ I MESURAMENT DE LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ DE LES EMPRESES.....	6
2. MARC METODOLÒGIC .....	7
2.1. Objectius de l'estudi .....	7
2.2. Marc conceptual.....	8
2.3. Enquesta sobre necessitats de qualificació en els sectors de la indústria, el comerç, i el turisme.....	9
3. ANTECEDENTS DE L'ESTUDI.....	11
4. ESTRUCTURA DE L'ESTUDI .....	15
INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL I. ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA. ANÀLISI COMPARAT AMB ESPANYA I L'UE .....	17
1. L'ECONOMIA CATALANA EN EL CONTEXT EUROPEU.....	17
1.2. Situació del mercat de treball.....	19
1.3. Formació dels treballadors i treballadores.....	21
1.4. Esforç en recerca i desenvolupament .....	24
2. EL CANVI ESTRUCTURAL EN ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA .....	26
2.1 El sector de la indústria .....	26
2.2. El sector del comerç .....	28
2.3. El sector del turisme .....	29
3. L'ECONOMIA CATALANA EN EL CANVI DE CICLE .....	30
4. CONCLUSIONS .....	34
INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL II. L'OFERTA EDUCATIVA A CATALUNYA .....	37
1. LA FORMACIÓ PROFESSIONAL.....	39
1.3. Principals xifres de la formació ocupacional i la formació contínua .....	51
2. LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA .....	57
2.1. Descripció del sistema universitari.....	57
2.2. Principals xifres de l'educació universitària.....	58
3. CONCLUSIONS .....	63
4. ANNEX .....	65
INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL III. EL TEIXIT EMPRESARIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA, EL TURISME I EL COMERÇ	70
1. MESURAMENT SECTORIAL .....	70
2. CARACTERÍSTIQUES EMPRESARIALS.....	73
3. CARACTERÍSTIQUES DE L'OCUPACIÓ.....	79

INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL IV. DIFICULTATS D'INCORPORACIÓ DE NOUS I NOVES TREBALLADORS I TREBALLADORES AMB LES QUALIFICACIONS REQUERIDES.....	83
1. MESURAMENT DEL GAP EXTERN DE QUALIFICACIÓ .....	84
1.1. Xifres bàsiques: empreses i llocs de treball afectats per les vacants: .....	84
1.2. Terminis de cobertura de les vacants.....	86
1.4. Distribució per grandària empresarial.....	90
2. FORMACIÓ I COMPETÈNCIES REQUERIDES .....	96
3. PRINCIPALS CAUSES DE LES VACANTS.....	99
4. EFECTES DE LES VACANTS SOBRE L' ACTIVITAT EMPRESARIAL .....	100
5. ESTRÀTEGIES DE LES EMPRESES DAVANT LES VACANTS.....	101
6. ELS SERVEIS DIRIGITS A EMPRESES DEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA .....	103
7. CONCLUSIONS .....	104
INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL V. NECESSITATS INTERNES DE QUALIFICACIÓ.....	108
1. MESURAMENT DEL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ .....	108
2. COMPETÈNCIES MÉS DEMANDADES ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES .....	113
3. PRINCIPALS CAUSES DEL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ.....	115
4. EFECTES DEL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ SOBRE L' ACTIVITAT EMPRESARIAL.....	119
5. ESTRATÈGIA DE LES EMPRESES PER AFRONTAR EL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ .....	120
6. CONCLUSIONS .....	122
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES .....	123
REFERÈNCIA DE GRÀFICS .....	127
REFERÈNCIA DE TAULES .....	130

## ÍNDEX: LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ALS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS I DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

INTRODUCCIÓ. LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ALS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS I DE LES ORGANITZACIONS .....	134
1. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ EN LA INDÚSTRIA, EL TURISME I EL COMERÇ CATALANS.....	136
1.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores .....	136
1.2. Necessitats internes de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya .....	146
2. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DE LA INDÚSTRIA A CATALUNYA.....	150
2.1. Dificultats per a la incorporació de noves persones treballadores .....	150
2.2. Necessitats internes de qualificació .....	160

3. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL COMERÇ A CATALUNYA .....	169
3.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores en el comerç català .....	169
3.2. Necessitats internes de qualificació al comerç a Catalunya .....	173
4. DIFICULTATS PER A LA INCORPORACIÓ DE NOUS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN EL TURISME A CATALUNYA .....	178
4.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores .....	178
4.2. Necessitats internes de qualificació en el turisme a Catalunya .....	184
5. PERSPECTIVES I PROPOSTES .....	190
5.1. Perspectives.....	190
5.2. Propostes.....	193
6. ANNEXOS .....	203
6.1. Guió per a l'entrevista en profunditat amb representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals de la indústria, el turisme i el comerç catalans .....	203
2.2. Les dificultats per a la incorporació de persones treballadores relacionades amb la qualificació.....	204
2.3. Les necessitats internes de qualificació.....	204
2.4. Identificació de possibles actuacions i estratègies que pugui desenvolupar la Generalitat immediatament	205
6.2. Llistat d'entrevistes realitzades als i les representants d'associacions empresarials i organitzacions sindicals de la indústria, el turisme i el comerç catalans .....	205

**Nota de l'editor: "La transcripció de les entrevistes és literal".**

## PRESENTACIÓ

L'adequada planificació de les polítiques públiques requereix del coneixement científic i és imprescindible per a una gestió eficaç i eficient dels recursos públics. Els serveis públics d'ocupació, de sempre, han utilitzat diversos mètodes de detecció de necessitats (els observatoris del mercat de treball, la prospecció d'empreses, estudis sectorials) per a planificar les polítiques actives d'ocupació, i més en concret, la formació per a l'ocupació. Es tracta de respondre a la difícil pregunta de quina formació oferir per ajustar millor l'oferta i la demanda d'ocupació reduint la incertesa que qualsevol acte de planificació comporta.

D'altra banda, tal com estableix la Llei 17/2002 d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), a l'article 20.4, el SOC disposa de documents estratègics als quals ha d'ajustar la programació de la formació per a l'ocupació com ara el Pla general d'ocupació de Catalunya i el Pla general de la formació professional de Catalunya.

En aquest context i, en el marc del Pla d'estudis i avaluacions del SOC, s'ha fet l'estudi *Necessitats de qualificació a la indústria, el turisme i el comerç a Catalunya* per la Escuela de Organización Industrial (EOI). EOI forma part del Patronat del Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç i prèviament a aquest estudi n'havia realitzat un de característiques similars d'àmbit espanyol<sup>1</sup>.

L'estudi té com a principal finalitat conèixer quins perfils ocupacionals tenen dificultats de contractació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya i quina part d'aquestes dificultats s'explica per mancances en la formació i en la qualificació. S'analitzen tant els *gaps* externs de qualificació, és a dir les mancances detectades en contractar nou personal, com els *gaps* interns, per tant, a l'interior de les plantilles. D'aquesta manera s'obté un coneixement útil tant per a la programació de la formació per a persones en atur com per a la formació continuada.

<sup>1</sup>EOI. Escuela de Negocios. Mapa de necesidades de cualificación en la industria española. Octubre 2007.

Metodològicament, l'estudi consta d'una part quantitativa, enquesta representativa a empreses de tres o més treballadors i treballadores dels sectors de la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya i una part qualitativa complementària, basada en entrevistes en profunditat als agents socials i econòmics dels sectors analitzats. Cal assenyalar que per a l'elaboració de la part quantitativa s'han tingut com a model les enquestes que es realitzen a altres països com ara, Escòcia, Gal·les<sup>2</sup>, que compten amb estadístiques consolidades sobre la detecció de necessitats de qualificació. També és ressenyable l'intens treball de cooperació entre l'equip d'EOI i les persones del SOC<sup>3</sup> responsables i tècniques expertes en qualificació i formació professional coordinades des de la Secretaria Tècnica.

L'estudi que a continuació es presenta s'inscriu en una línia de treball de l'Observatori del Treball de la Generalitat de Catalunya i del SOC de definir un model de referència a Catalunya de detecció de necessitats de qualificació i formació, en especial de la formació professional per a l'ocupació, en consens amb els agents socials i econòmics. Probablement, el model resultant el configuraran diferents instruments o productes però, de ben segur, haurà de comptar amb el propi coneixement del servei públic d'ocupació i el del sistema d'ocupació de Catalunya.

Finalment, des del SOC, vull agrair la col·laboració de totes les empreses que han respòs el qüestionari i la dels agents socials i econòmics que han estat entrevistats reafirmant un cop més el seu compromís social i amb la creació de coneixement.

Joan Josep Berbel

Director Servei d'Ocupació de Catalunya

---

<sup>2</sup> <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/919/0064954.pdf>

<http://www.learningobservatory.com/uploads/publications/434.pdf>

<sup>3</sup> El grup de treball l'han constituït: Lluís Grande, Ariadna Rectoret, Robert Ramos, Raquel Álvarez, Josep Márquez, Francisco Ramos i Núria Tuset.

## 1. LA IDENTIFICACIÓ I MESURAMENT DE LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ DE LES EMPRESES

La contribució positiva de la qualificació i la formació tant a l'economia en el seu conjunt com en el creixement empresarial és clara. A l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), les diferències entre països en l'estoc de capital humà ajuden significativament a explicar les diferències observades en el creixement econòmic<sup>4</sup>. De fet, junt amb l'obertura comercial, la qualificació dels treballadors i treballadores és probablement la variable més important del creixement.

No obstant això, la falta d'adequació de la qualificació de la mà d'obra és un dels principals obstacles amb el qual s'enfronten les empreses europees. L'any 2002, les PIME europees van identificar la falta de mà d'obra qualificada com el problema més important en el seu desenvolupament i l'any 2003 com el segon<sup>5</sup>.

El mercat de treball actual es troba subjecte a tota una sèrie de factors que el modelen i transformen contínuament, produint-se desequilibris entre l'oferta i la demanda de treball que cal compensar amb polítiques actives d'ocupació.

Aspectes com la massiva incorporació de les noves tecnologies, la nova realitat de la immigració o el significatiu increment en la incorporació de les dones al mercat laboral exigeixen que les polítiques actives d'ocupació siguin prou flexibles i es transformin i adaptin en un escenari notablement dinàmic i canviant.

A fi que les polítiques actives d'ocupació compensin d'una forma efectiva els desequilibris que es donen en el mercat de treball cal millorar la resposta a les necessitats, modernitzant especialment els serveis públics d'ocupació, anticipant-se a les competències requerides i gestionant adequadament el contingent de força de treball disponible.

En aquest punt, es fa doncs evident la necessitat de conèixer les possibilitats reals de creixement i ocupació, sectors/activitats emergents o en expansió i sectors/activitats en crisi o recessió, així com d'identificar els nous perfils professionals que apareixen com a conseqüència de l'aparició de noves formes de treball, de la incorporació de les noves tecnologies, etc.

<sup>4</sup> OECD (2001), Education at a Glance – OECD Indicators 2001, Paris: OECD

<sup>5</sup> European Commission (2003): Highlights from the 2003 Observatory, Observatory of European SMEs 2003, N.8.



Amb aquesta finalitat l'estudi planteja l'anàlisi de l'oferta de llocs de treball, identificant les necessitats tant respecte als perfils demandats i no coberts com competències i habilitats requerides, com també els perfils professionals dels treballadors i treballadores en situació de desocupació. L'anàlisi de l'oferta formativa per a l'ocupació i el seu ajust a les necessitats detectades es converteix, doncs, en un factor clau per a un millor disseny de les actuacions en matèria de formació i ocupació. Aquest estudi se centra, per tant, en la identificació de forma precisa de les necessitats de les empreses en termes de força de treball. És a dir, la finalitat d'aquest estudi és avançar en els objectius de mesurament i ubicació de les principals necessitats de qualificació professional en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya i els seus resultats poden contribuir a reduir els *gaps* de qualificació i la manca de certs perfils ocupacionals i a millorar l'oferta i l'eficàcia de les polítiques de formació i d'altres polítiques actives d'ocupació.

## 2. MARC METODOLÒGIC

### 2.1. Objectius de l'estudi

El fi últim d'aquest projecte ha estat elaborar un mapa de necessitats de qualificació i de formació en la indústria, el turisme i el comerç catalans. Aquest objectiu central es concreta en els objectius específics detallats en el subapartat següent.

#### Objectius específics

L'objectiu central d'aquest estudi s'ha vist concretat en els objectius específics que a continuació s'enumeren:

1. Conèixer les dificultats de la contractació de certs perfils ocupacionals en la indústria, el turisme i el comerç a Catalunya i la importància que la manca de qualificacions adequades està tenint en les dificultats anomenades; així com, identificar les modalitats d'activitat clau per al foment de l'ocupació als diferents territoris: activitats que representen un volum important d'ocupació i activitats que encara no representen un gran volum d'ocupació, però que es troben en un procés clar d'emergència.
2. Conèixer les necessitats internes de qualificació de les empreses d'aquestes modalitats d'activitat en relació amb els recursos humans existents, és a dir, les que es deriven del *gap* de qualificació observat en els treballadors i treballadores que integren actualment les seves plantilles.
3. Identificar les causes principals de la manca de qualificació de la mà d'obra.

4. Identificar les conseqüències més significatives en el creixement i els resultats de les empreses d'aquesta manca de qualificació.
5. Identificar els mecanismes utilitzats per les empreses per respondre a aquestes necessitats i mancances: el paper de la formació.
6. Obtenir informació sobre l'evolució de la composició quantitativa i qualitativa de la plantilla de les empreses i identificar les ocupacions que concentren major nombre de vacants.
7. Apuntar tendències i previsions en les dificultats de contractació.
8. Identificar les polítiques actives que contribueixen a frenar o invertir la tendència.

## 2.2. Marc conceptual

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió d'aquest estudi a continuació s'ofereixen una sèrie de definicions conceptuals bàsiques. Els conceptes definits fan referència a la matèria objecte d'estudi: les necessitats de qualificació professional.

1. **Qualificació de les persones treballadores.** Aquest terme s'utilitza en aquest informe com a equivalent al terme anglès *skills* i fa referència al conjunt d'habilitats i competències dels treballadors i treballadores (adquirides a través de la formació reglada i la no reglada i de l'experiència) és a dir, al seu capital humà.

Per qualificació s'entén l'habilitat per desenvolupar un conjunt de tasques d'acord amb un nivell preestablert de competències. Però el terme té també una accepció més dinàmica que inclou la capacitat d'augmentar les habilitats mencionades de produir i assimilar nous coneixements.

2. **Com es mesuren les qualificacions de les persones treballadores?** Habitualment la qualificació es mesura a través de "**proxies**", d'altres variables més fàcils d'observar, entre les quals destaquen:

- a. La formació que tenen els treballadors i treballadores. Normalment s'utilitzen els nivells d'educació reglada perquè faciliten les comparacions entre grups i territoris i el seguiment de l'evolució en el temps. No obstant això, la formació és una "proxy" imperfecta de la qualificació. Individus amb una mateixa formació poden tenir nivells i qualitats diferents de qualificació.
- b. Les ocupacions dels treballadors i treballadores, els llocs de treball que ocupen.
- c. Autovaloracions dels empleats i empleades de les seves pròpies qualificacions i habilitats. Aquestes valoracions es fan mitjançant una enquesta dirigida als empleats i empleades.

d. Valoracions de les empreses i persones ocupadores de les qualificacions dels empleats i empleades; es fan mitjançant una enquesta a les persones ocupadores.

3. **Les mancances de qualificació** adequada per exercir determinats llocs de treball es classifiquen habitualment en dos grans grups:

a. **Dificultats de contractació** en el mercat de treball (*gap* extern de qualificació). En aquest cas, l'anàlisi se centra habitualment en les vacants de difícil cobertura, que es deuen principalment a un excés de demanda sobre l'oferta de treball. Les vacants de difícil cobertura es classifiquen en:

**Vacants per qualificació:** causa d'una mancança de qualificacions en el mercat de treball que es manifesta principalment a través d'un nombre baix de candidats i candidates amb les habilitats, les qualificacions o l'experiència requerides.

**Vacants per altres motius:** que es produeixen principalment per l'escassetat de candidats i candidates disposats a realitzar aquesta feina (per les seves condicions laborals, perquè està desprestigiada socialment...) o amb les motivacions i les aptituds requerides per al lloc de treball.

b. **Mancances internes de qualificació** (*gap* intern de qualificació): enteses com la diferència entre el nivell de qualificació dels treballadors i treballadores i el nivell que es considera necessari per assolir els objectius empresarials. A nivell individual és la diferència entre la qualificació de la persona treballadora que ocupa un lloc de treball i el nivell de qualificació que aquest lloc requeriria per exercir-ne les funcions adequadament.

### 2.3 Enquesta sobre necessitats de qualificació en els sectors de la indústria, el comerç i el turisme

La principal font d'informació d'aquest estudi és una enquesta a les empreses i persones ocupadores dels sectors d'interès que designem "Enquesta sobre necessitats de qualificació als sectors de la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya".

A continuació els presentem els principals trets tècnics de l'enquesta:

**Univers:** empreses de 3 o més treballadors/ores dels sectors industrial, turisme i comerç ubicades a Catalunya. La distribució de les empreses, per sectors, és la següent:

SECTOR	NRE. D'EMPRESES
Indústria	20.822
Comerç	27.317
Turisme	16.995
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>

**Àmbit geogràfic:** tot el territori de Catalunya.

**Públic objectiu:** s'ha entrevistat als i les responsables de recursos humans (en les empreses més grans) o, en el seu defecte, el director o directora, el o la gerent o la persona encarregada de les qüestions laborals i de personal de la companyia.

**Metodologia:** l'estudi s'ha fet mitjançant tècniques quantitatives d'investigació, a través d'entrevistes telefòniques assistides per ordinador (sistema CATI –Computer Assisted Telephone Interview). Les entrevistes s'han fet en català i en castellà segons l'elecció de la persona entrevistada.

**Disseny de la mostra:** s'ha dut terme una mostra aleatòria no proporcional entre les empreses radicades a Catalunya, amb establiment de quota en funció del sector d'activitat –indústria, comerç i turisme– i la mida de l'empresa.

D'altra banda, amb la finalitat de disposar d'un nombre suficient d'empreses amb vacants de difícil cobertura, superior al que s'obtingués com a resultat del mostreig aleatori per elaborar una anàlisi específica, s'ha dut a terme una submostra dirigida d'empreses que complissin aquest requisit (tenir en el moment de l'entrevista, o haver tingut en el darrers sis mesos, un o més llocs de treball vacants amb dificultats per ser coberts).

**Mida de la mostra:** s'han fet 919 entrevistes de les quals 616 corresponen a empreses que tenen manca de llocs de treball difícils de cobrir; i, 303 són empreses que tenen vacants de difícil cobertura, considerant tant les empreses en aquesta situació trobades de forma aleatòria com les de la submostra dirigida.

La distribució de la mostra, segons sector i mida de l'empresa, és la següent:

	Nombre	Indústria	Comerç	Turisme
Entre 3 i 9 treballadors/ores	456	153	162	141
Entre 10 i 49	317	145	100	72
Entre 50 i 249 treballadors/ores	105	56	31	18
250 treballadors/ores o més	41	15	10	16
<b>TOTAL</b>	<b>919</b>	<b>369</b>	<b>303</b>	<b>247</b>

**Ponderació de les dades:** els resultats globals de l'estudi s'han ponderat d'acord amb l'univers real de les empreses i la seva distribució en funció de les variables utilitzades per a l'establiment de quotes: sector d'activitat, mida de l'empresa i la taxa de difícil cobertura.

**Marge d'error de la mostra:** els marges d'error de la mostra per als diferents col·lectius com ara les poblacions finites i en les condicions habituals de mostreig (on  $p = q = 50$  i amb un nivell de confiança de 95%) són els següents:

- Total d'empreses (n=919).....	+ 3,28%
- Empreses entre 3 i 9 treballadors/ores.....	+4,66%
- Empreses entre 10 i 49 treballadors/ores.....	+5,56%
- Empreses entre 50 i 249 treballadors/ores.....	+ 9,55%
- 250 o més treballadors/ores.....	+ 15,09%
- Indústria.....	+5,16%
- Comerç.....	+5,71%
- Turisme.....	+6,31%
- Empreses amb vacants de difícil cobertura.....	+5,66%
- Empreses sense vacants de difícil cobertura.....	+4,01%

### 3. ANTECEDENTS DE L'ESTUDI

A nivell nacional, l'únic estudi amb característiques similars a aquest és el que l'any 2007 va dur a terme el Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç (MITYC, 2007) en el qual s'analitzaven les necessitats de qualificació del sector industrial, les seves causes i les seves conseqüències en el conjunt de l'Estat espanyol. Però, fins al moment, no existeix cap estudi que abordi aquesta qüestió des de l'àmbit autonòmic. L'estudi que aquí es presenta, a més, amplia els sectors objecte d'estudi: el turisme i el comerç.

Anteriorment a l'estudi realitzat pel MITYC, les úniques estadístiques disponibles sobre vacants a Espanya eren les elaborades per l'**Eurostat** que realitza una enquesta a empreses de caràcter anual<sup>6</sup>, i l'OCDE que presenta les seves pròpies estimacions a partir d'informació referida als mercats de

<sup>6</sup> "Job vacancies and occupied posts"

treball nacionals<sup>7</sup>. Els resultats d'ambdues fonts es refereixen al conjunt de l'economia (no ofereixen dades per sectors) al total de vacants i no són estrictament comparables per les diferències metodològiques existents. L'OCDE estimava que les vacants de l'economia espanyola l'any 2004 van assolir el 0,8% de l'ocupació total, una xifra que situa Espanya en una posició intermèdia en el conjunt de països desenvolupats. Per la seva part, l'Eurostat assenyala que la taxa de vacants en l'economia espanyola l'any 2005 es va situar en el 0,7% de l'ocupació total, molt per sota de la mitjana comunitària (1,8% en la UE-25 i 2,0% en la UE-25), i en la indústria en el 0,6%.

L'estudi realitzat pel Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç situava, a l'any 2007, en un 19,8% el percentatge d'empreses industrials amb vacants i en 53.834 el nombre de llocs de treball, la qual cosa representava el 2,1% de l'ocupació industrial. A més, gairebé una de cada quatre empreses industrials (el 23,4%) havia tingut vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos que haurien afectat uns 68.604 llocs de treball (el 63,4% del total de vacants en el període), percentatge que se situava en el 14,7% quan es preguntava a les empreses per la seva situació actual (segon trimestre de l'any 2007) i afectava uns 38.000 llocs de treball, cosa que representava l'1,5% de l'ocupació industrial i el 70,2% de les vacants en el moment de la realització de l'estudi.

En aquest mateix estudi s'oferien resultats per a les cinc comunitats autònomes amb major nombre d'empreses industrials, sent Catalunya la comunitat més afectada per les vacants de difícil cobertura. En termes absoluts, al voltant de 3.500 empreses industrials (el 16,3% del total davant el 14,7% de la mitjana nacional) tenien dificultats per cobrir uns 9.700 llocs de treball. Les vacants de difícil cobertura representaven el 2,0% de l'ocupació industrial en el cas català, davant l'1,5% de la mitjana nacional. A més, es pot assenyalar que a Catalunya les vacants de difícil cobertura representen entorn del 87% sobre el total, fet que indica que les vacants en la indústria d'aquesta comunitat es concentren en un nombre reduït d'ocupacions amb un important excés de demanda.

Quant a l'àmbit internacional, es pot assenyalar que els països anglosaxons, especialment el Regne Unit, fan periòdicament estudis amb una metodologia molt similar a l'aplicada en aquesta investigació i en la realitzada pel MITYC, la qual cosa facilita la comparació de resultats. D'aquests estudis, l'escocès es presta a una comparació més acord amb la nostra investigació, tant pel que fa al període de realització de l'estudi (any 2006) com pel fet d'aportar dades específiques sectorials. La comparació dels resultats principals mostra que ambdós països no presenten diferències notables, encara que com podem observar a la Taula 1 en el cas català i per al conjunt de l'Estat espanyol els

<sup>7</sup> "The Registered Unemployment and Job Vacancies", Main Economic Indicator (MEI)

percentatges de vacants de difícil cobertura i de qualificació són una mica més elevats que en l'escocès.

**Taula 1. Vacants, vacants de difícil cobertura i vacants de qualificació. Comparativa Regne Unit, Espanya i Catalunya**

	% sobre el total d'empreses	% sobre el total de l'ocupació
<b>Catalunya (MITYC 2007) Àmbit: sector industrial</b>		
Vacants	21,2	2,3
Vacants de difícil cobertura	16,3	2,0
Vacants de qualificació	ND	1,6
<b>Espanya (MITYC 2007) Àmbit: sector industrial</b>		
Vacants	19,8	2,1
Vacants de difícil cobertura	14,7	1,5
Vacants de qualificació	ND	0,9
<b>Escòcia (FSS 2006) Àmbit: sector industrial</b>		
Vacants	19,0 (total economia)	2,3
Vacants de difícil cobertura	ND	1,3
Vacants de qualificació	ND	0,7
<b>Gal·les (FSW 2005) Àmbit: total economia</b>		
Vacants	21,0	3,5
Vacants de difícil cobertura	10,0	1,2
Vacants de qualificació	4,0	1,0
<b>Anglaterra (NESS 2005) Àmbit: total economia</b>		
Vacants	17,0	ND
Vacants de difícil cobertura	7,0	ND
Vacants de qualificació	4,0	ND
<b>Irlanda Nord (NIMS 2005) Àmbit: sector industrial</b>		
Vacants	12,0	ND
Vacants de difícil cobertura	7,0	ND
Vacants de qualificació	ND	ND

Font: "Mapa de Necesidades de Cualificación Profesional en la Industria Española" (MITYC, 2007)

Per altra banda, cal assenyalar que la majoria dels estudis internacionals similars al que plantegem es fan periòdicament amb la finalitat d'obtenir dades comparades. Així, en la taula següent (Taula 2) es mostra la comparativa entre els estudis de l'àmbit anglosaxó, entre els quals en destaquen per la seva periodicitat (anual) i la mida de la mostra (79.000 entrevistes) els estudis fets a Anglaterra. Són

també destacables els estudis fets a Escòcia que s'han basat en la mateixa metodologia que Anglaterra i presenten dades bianuals per a una mida de la mostra de 25.000 entrevistes.

**Taula 2. Estudis similars realitzats en l'àmbit internacional**

PAÍS	PERIODICITAT	SECTORS ANALITZATS	MIDA DE LES EMPRESES	MESURA DE LA MOSTRA	ÚLTIMA PUBLICACIÓ	ORGANISME	ELABORACIÓ
<b>Austràlia</b>	Dades semestrals (*). Últim informe disponible 2005	tots	ND	131 entrevistes	<a href="http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/B9501EA8-4BBC-414AA6EA-719738235C60/0/Skills_in_Demand_Survey_Report.pdf">http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/B9501EA8-4BBC-414AA6EA-719738235C60/0/Skills_in_Demand_Survey_Report.pdf</a>	Department of Employment and Workforce Relations (ACT Regional Skills in Demand Survey)	Australian Government
<b>Escòcia</b>	1997, 2001, Anual des de 2003. Darreres dades publicades al 2006	tots	2 o més empleats/ades	25.000 entrevistes	<a href="http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/919/0064954.pdf">http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/919/0064954.pdf</a>	Futureskills Scotland	Futureskills Scotland
<b>Gal·les</b>	1998, 2003, 2005. Últimes dades publicades al 2005	tots	1 o més empleats/ades	Més de 6.700 entrevistes	<a href="http://www.learningobservatory.com/uploads/publications/434.pdf">http://www.learningobservatory.com/uploads/publications/434.pdf</a>	Learning and Skills Observatory Wales	GfK NOP Social Research
<b>Anglaterra</b>	1999, 2001, Anual des de 2003. Últimes dades publicades al 2007	tots	2 o més empleats/ades	79.000 entrevistes	<a href="http://readingroom.lsc.gov.uk/Lsc/National/natnessurvey2007/keyfindingsmay08.pdf">http://readingroom.lsc.gov.uk/Lsc/National/natnessurvey2007/keyfindingsmay08.pdf</a>	Learning and Skills Council (LSC), the Department for Education and Skills (DfES) and the Sector Skills Development Agency	Learning and Skills Council
<b>Irlanda del Nord</b>	2002, 2005. Últimes dades publicades al 2005	Mineria, Indústria, Construcció, Comerç, Turisme i Restauració Transports, Comunicació, Serveis, Administració Pública, Educació, Salut	tots	Més de 4.000 entrevistes	<a href="http://www.delni.gov.uk/nismsmainreport.pdf">http://www.delni.gov.uk/nismsmainreport.pdf</a>	Department of Employment and Learning of Northern Ireland Executive	Northern Ireland Statistics & Research Agency

Font: elaboració pròpia



## 4. ESTRUCTURA DE L'ESTUDI

L'estudi s'ha estructurat en cinc capítols, més el present capítol introductori, en els quals es recull tant la situació en què ens trobem en el moment actual com les perspectives de futur i les propostes d'actuació per corregir els desajustos actuals.

Els dos primers capítols de l'estudi presenten una panoràmica comparada del cas català amb el del conjunt d'Espanya, així com amb els països del nostre entorn sobre la situació del mercat laboral, de l'oferta formativa existent i de les línies d'actuació i les estratègies dirigides a pal·liar els efectes negatius de les necessitats de qualificació dutes a terme per algunes administracions públiques.

El capítol III de l'estudi recull els trets bàsics dels tres sectors analitzats en el present estudi: la indústria, el turisme i comerç catalans, i ofereix les xifres bàsiques que ens ajudaran a contextualitzar els resultats que es presenten en el capítol següent dedicat a les necessitats de qualificació.

El capítol IV recull els resultats obtinguts de l'aproximació quantitativa, oferint dades concretes sobre les característiques de les vacants a Catalunya i de les necessitats formatives existents, les seves causes i conseqüències, i també recull les característiques del **gap** intern de qualificació en els sectors analitzats.

Finalment, el capítol V analitza la incidència de les necessitats internes de qualificació de les empreses en relació als recursos humans existents, és a dir, les que es deriven del **gaps** de qualificació observat en els treballadors i treballadores que integren actualment les seves plantilles.

**CAPÍTOL I. ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA.  
ANÀLISI COMPARAT AMB ESPANYA I LA UNIÓ EUROPEA**

---

## INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL I. ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA. ANÀLISI COMPARAT AMB ESPANYA I LA UNIÓ EUROPEA

En aquest capítol es realitza una aproximació a l'evolució recent de l'economia catalana en general; i, en particular, dels sectors de la indústria, el comerç i el turisme en un doble marc de referència: Espanya i la Unió Europea. Aquesta aproximació pretén aportar el marc econòmic i sectorial en el qual es produeixen les necessitats de qualificació de les empreses i les persones ocupadores catalanes, i permetrà enquadrar i qualificar la lectura dels resultats presentats en capítols posteriors. El capítol s'inicia amb l'anàlisi de la situació comparada de l'economia catalana en el context europeu; es fa referència al creixement econòmic experimentat en el període 2000-2006, darrer any del qual es disposa d'informació referida a la UE, al mercat de treball, a la qualificació del seus treballadors i treballadores i a l'esforç fet en investigació i desenvolupament.

En el segon apartat s'aprofundeix, a través d'algunes variables sectorials bàsiques, en el canvi estructural que els sectors d'interès d'aquest estudi han experimentat en els últims anys a Catalunya. Aquesta evolució permetrà conèixer les tendències pròpies de cada sector.

L'anàlisi estructural de l'economia catalana i dels seus sectors finalitza per una qüestió de disponibilitat d'informació l'any 2007. Tanmateix, el canvi de tendència experimentat per les economies occidentals i, en especial, la crisi econòmica actual requereix conèixer quina és la situació actual de l'economia catalana i a això es dedica el tercer apartat del capítol. És d'especial interès aprofundir en la situació dels sectors de referència en aquest estudi en el primer trimestre de 2009, ja que el mesurament de les necessitats de qualificació es troba referit a aquest trimestre.

### 1. L'ECONOMIA CATALANA EN EL CONTEXT EUROPEU

#### 1.1. Creixement econòmic

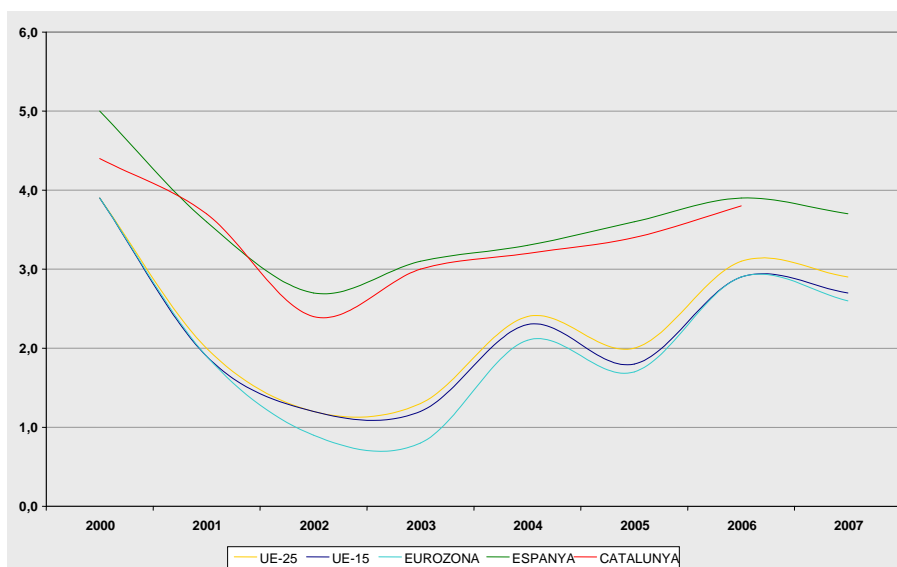
**L'economia catalana ha experimentat creixements reals del PIB superiors al 3% en el període 2000-2006 amb l'única excepció de l'any 2002 en què la taxa de creixement es va situar en el 2,4% (Gràfic 1).** Aquest ritme de creixement, molt similar al de l'economia espanyola, ha estat molt superior al del conjunt de la Unió Europea, ja es consideri la UE-25, la UE-15 o l'Eurozona com a àmbit representatiu.

L'evolució del PIB ha permès que l'economia catalana mantingui i, fins i tot, incrementi el seu diferencial de PIB per càpita respecte a la Unió Europea. Així, el PIB per càpita, en Paritat del Poder

de Compra (PPC) es va situar el 2005, últim any del qual hi ha informació disponible, al 122,1% de la mitjana europea de la UE-27.

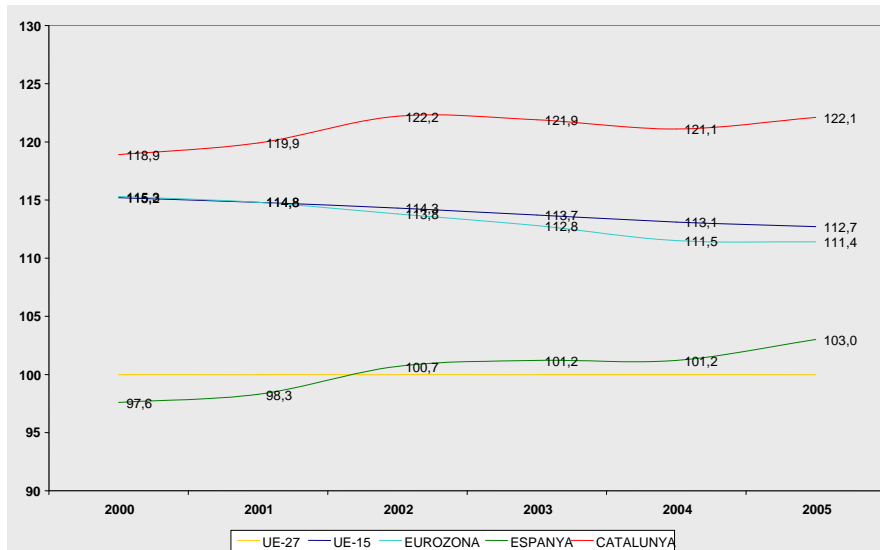
Aquest augment ha estat notable també respecte a la UE-15, potser un àmbit de comparació més homogeni amb Catalunya: el PIB català ha augmentat la seva diferència respecte a la UE-15 de 3,7 punts percentuals l'any 2000 a 9,4 punts el 2005 (Gràfic 2). Finalment, es pot assenyalar que respecte a Espanya, el diferencial positiu de Catalunya s'ha reduït lleugerament en el període, –de 21,3 a 19,1 punts percentuals–, però que encara continua sent molt significatiu.

**Gràfic 1. Creixement real del PIB a preus de mercat. Anys 2000 -2007**



Font: Eurostat

Gràfic 2. Evolució del PIB per càpita en Paritat del Poder de Compra. Anys 2000-2005

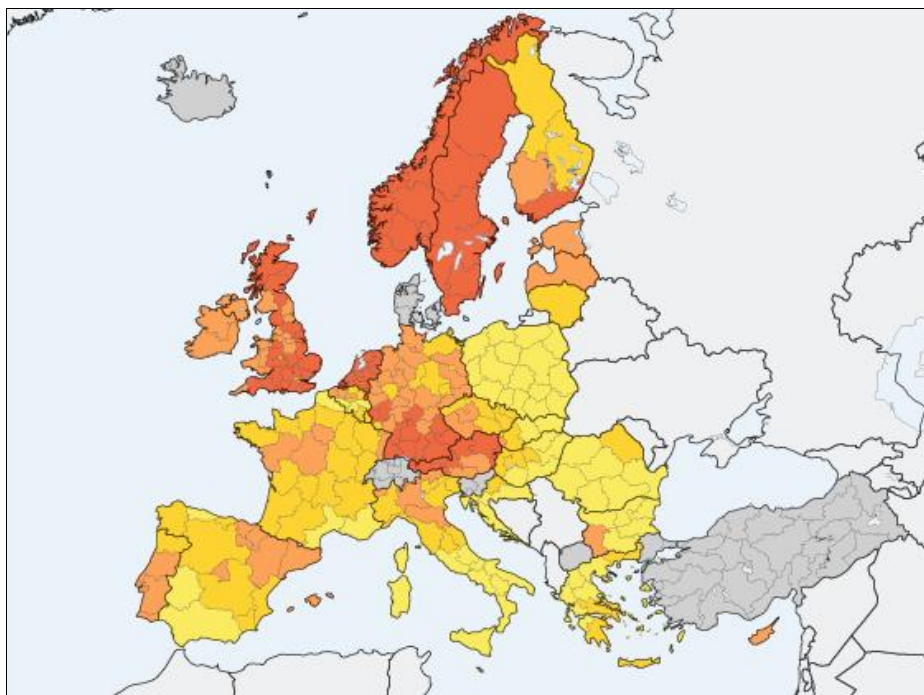


Font: Eurostat

## 1.2. Situació del mercat de treball

Catalunya se situa entre les regions europees en una posició intermèdia si atenem les **macrovariables** del mercat de treball (Gràfic 3). L'evolució positiva de l'ocupació en el llarg cicle de creixement que ha experimentat l'economia catalana en l'última dècada i mitja ha permès un augment de l'ocupació sostingut que ha elevat de forma notable la taxa d'ocupació des del 61,5% el 1999 fins al 71,0% el 2007, fet que ha situat Catalunya a un pas de les regions amb majors taxes d'ocupació d'Europa (el valor màxim, 79,5%, correspon a la regió de Åland a Finlàndia).

Gràfic 3. Taxa d'ocupació de la població de 15 a 64 anys. Any 2007

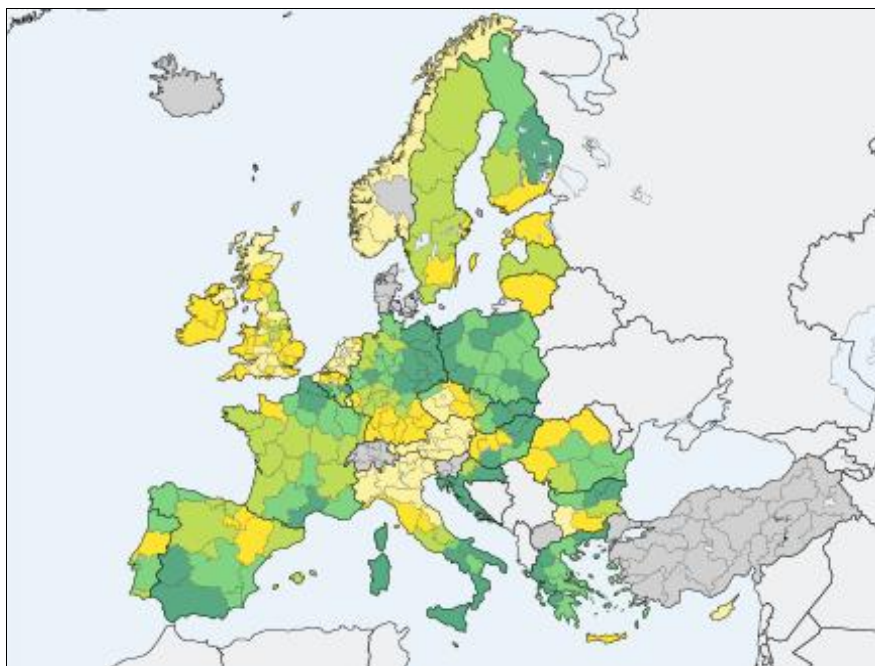


Llegenda		Nre. de regions
	43.7 - 59.3	55
	59.3 - 64.9	55
	64.9 - 68.4	57
	68.4 - 72.8	53
	72.8 - 79.5	54
	Sense dada	43
Valor mínim: 43.7		
Valor màxim: 79.5		

Font: Eurostat

L'important creixement econòmic ha permès també la reducció gradual de les taxes de desocupació, situant-se en el grup intermedi de regions que presentaven el 2007 taxes de desocupació entre el 5,7% i el 7,4% (Gràfic 4).

Gràfic 4. Taxa de desocupació de la població de 15 a 64 anys. Any 2007



Llegenda		Nre. de regions
	1.9 - 4.2	54
	4.2 - 5.7	56
	5.7 - 7.4	53
	7.4 - 9.5	56
	9.5 - 25.2	53
	Sense dada	45
Valor mínim: 1.9		
Valor màxim: 25.2		

Font: Eurostat

### 1.3. Formació dels treballadors i treballadores

El nivell educatiu, de formació dels treballadors i treballadores ha passat a ser una variable central de la competitivitat de qualsevol economia perquè aquesta última es recolza, cada vegada en major mesura, en els guanys de la productivitat i en la capacitat d'innovar, és a dir, de generar nous processos de producció i nous productes; així, tant en els guanys relatius a la productivitat com en la capacitat d'innovar la qualificació de la mà d'obra és una variable decisiva.

L'augment del nivell educatiu de la població catalana i espanyola ha estat un dels principals èxits econòmics i socials de les últimes dècades. No obstant això, les diferències amb Europa eren tan

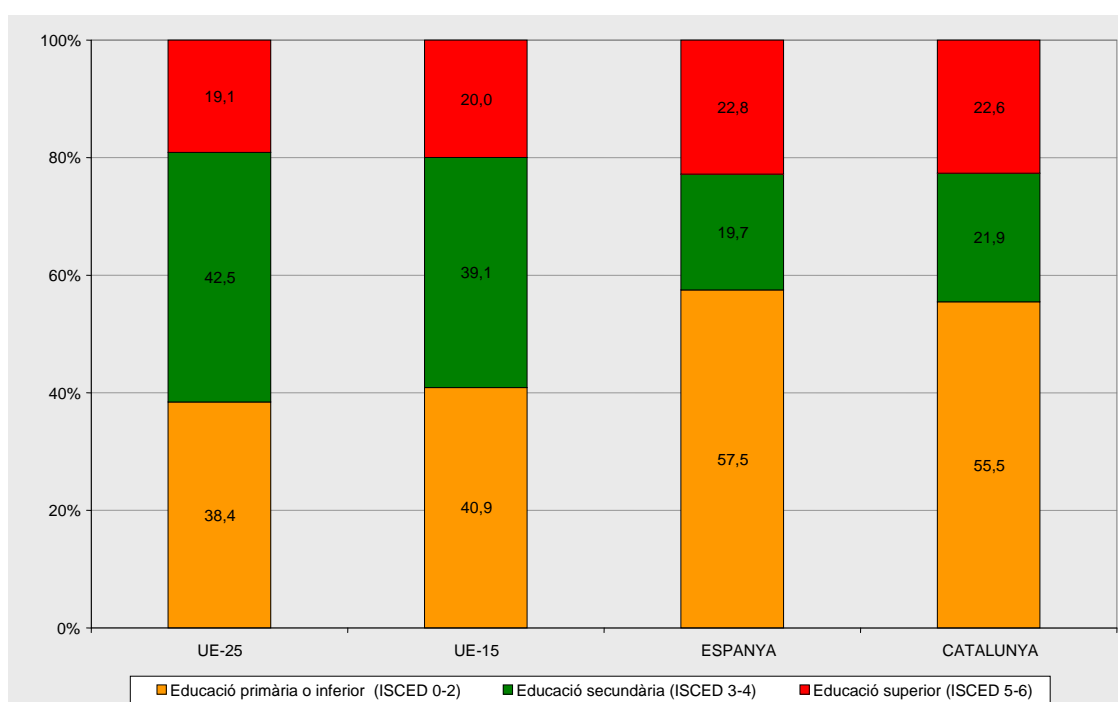
acusades que encara persisteixen, i la comparació amb la Unió Europea revela els trets específics de l'economia catalana en aquest aspecte que, com s'assenyalarà també de forma reiterada al llarg de l'Informe, ha estat també un dels seus principals condicionants.

**Els trets més rellevants de la qualificació de la població major de 15 anys a Catalunya, respecte a l'europea, és el baix pes relatiu de l'educació secundària i l'alt pes relatiu de l'educació superior.**

Aquests dos trets són encara més acusats en el cas d'Espanya. Malgrat el creixement experimentat en els nivells educatius de la població en les últimes dècades, el percentatge de població major de 15 anys amb educació secundària a Catalunya és reduït encara: 21,9%, davant el 39,1 en la UE-15, o el 42,5% en la UE-25 (Gràfic 5). Al contrari, el grup de població amb educació superior és relativament alt a Catalunya (22,6%, davant el 20,0% en la UE-15 o el 19,1% en la UE-25). L'infradesenvolupament de l'educació secundària, tret present fins i tot en major mesura en l'economia espanyola, ha condicionat l'evolució de l'economia catalana i és, com es veurà en el pròxims capítols, un factor explicatiu molt significatiu de les seves necessitats de qualificació.

**Gràfic 5. Nivell de qualificació de la població en edat de treballar (més de 15 anys). Any 2007.**

Percentatge sobre el total



Font: Eurostat



Una visió panoràmica dels nivells de qualificació de la població europea en edat de treballar, aproximada per a la població major de 15 anys, permet classificar els països europeus en quatre grans grups, segons la informació corresponent al 2007:

**Grup A. Països amb una mà d'obra altament qualificada** amb nivells superiors a la mitjana de la UE-25, tant en educació secundària com superior. A aquest grup pertanyen països com ara Estònia, Suècia, Lituània, Alemanya i el Regne Unit.

**Grup B. Països amb una àmplia extensió de l'educació secundària**, encara que els seus nivells d'educació superior són inferiors als de la UE-25. En aquest grup s'inclouen la major part dels nous socis de la UE: Eslovènia, Polònia, Eslovàquia, Txèquia, Hongria, Croàcia i Romania i també Àustria.

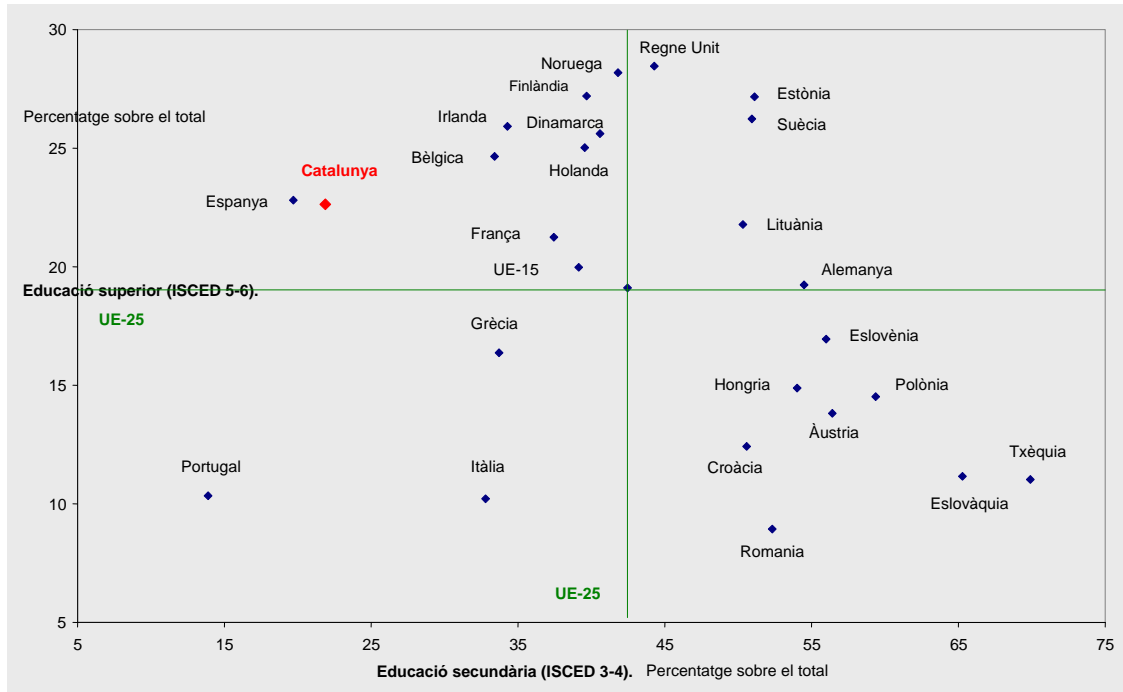
**Grup C. Països amb una àmplia extensió de l'educació superior** i amb una educació secundària entorn de la mitjana de la UE-25. En aquesta categoria s'ubiquen la majoria dels països nòrdics (Finlàndia, Noruega i Dinamarca), el Benelux (Bèlgica, Holanda, Luxemburg), França, Irlanda i Espanya.

**Grup D. Països amb una mà d'obra poc qualificada** amb nivells d'educació secundària i superior inferiors als de la UE-25. En aquest grup s'ubiquen Grècia, Itàlia i Portugal, encara que presenten també significatives diferències entre ells.

Catalunya, igual que Espanya, s'ubica en el grup C, però presenta una posició relativament atípica motivada per un guany de qualificació asimètrica, que ha beneficiat en més mesura a l'educació superior que a la secundària. En aquest sentit, **Catalunya, igual que Espanya, presenta una estructura polaritzada en els nivells inferiors i superiors d'educació que està condicionant, i ho continuarà fent en el futur, el seu creixement econòmic.**

En resum, la comparació amb alguns països membres de la UE revela que l'economia catalana presenta una posició de certa debilitat en la qualificació de les persones treballadores. L'infradesenvolupament de l'educació secundària de gran importància en la indústria s'ha vist accentuat per l'entrada a la UE dels països de l'Est d'Europa, que es caracteritzen per l'ampli desenvolupament d'aquest tipus d'educació (Gràfic 6), i que és un dels seus principals atractius en la localització industrial als països de l'Est.

**Gràfic 6. Nivell de qualificació de la població en edat de treballar (més de 15 anys). Any 2007. Percentatge sobre el total**



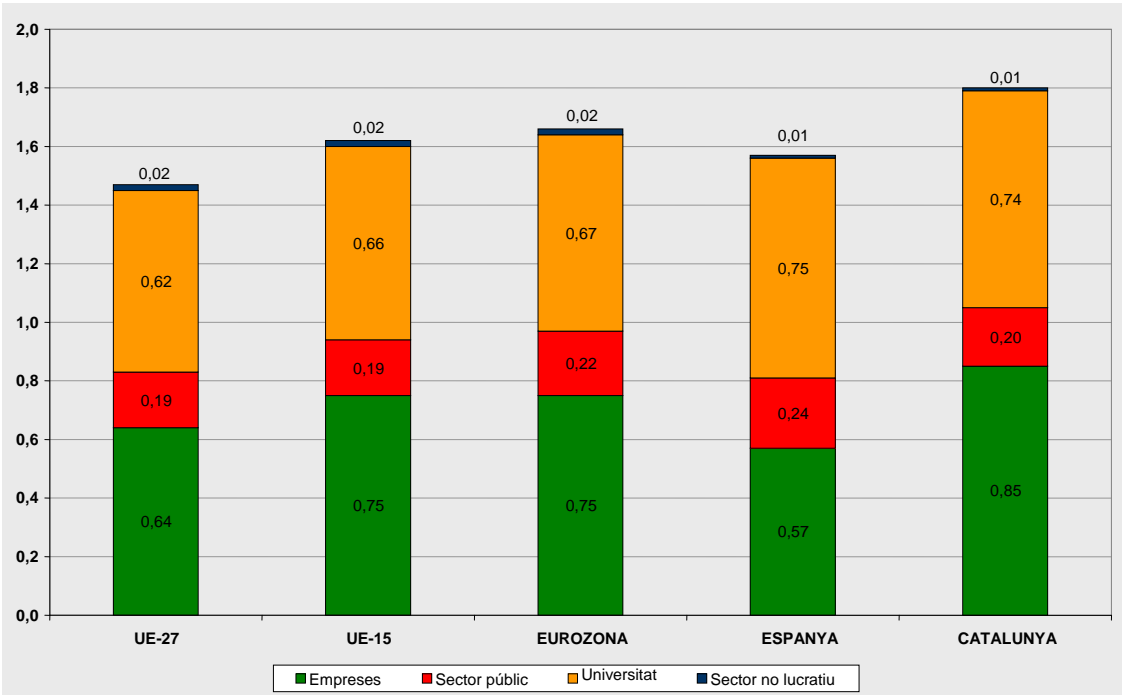
Font: Eurostat

#### 1.4. Esforç en recerca i desenvolupament (R+D)

L'economia catalana ha experimentat en les últimes dècades canvis significatius en la seva estructura productiva que, com es veurà més endavant, s'han concretat en la pèrdua de pes de sectors industrials en els quals tenia una forta especialització. Aquests canvis s'han acompanyat d'un **esforç** notable per **augmentar l'activitat de R+D**, que s'observa en alguns dels indicadors propis d'aquestes activitats. Així, **el nombre de persones dedicades a activitats de R+D assoleix l'1,79% de l'ocupació total**, un percentatge superior al d'Espanya (1,57%), la UE-27 (1,47%) i, fins i tot, al de la UE-15 (1,62%) i al de l'Eurozona (1,67%), tal i com es pot veure al Gràfic 7.

Aquesta **major proporció de recursos humans dedicada a tasques de R+D** es manté en **els diferents sectors considerats**: sector privat, sector públic, universitats i sector no lucratiu, encara que el diferencial major s'ubica en el sector privat (en les empreses).

**Gràfic 7. Empleats en tasques d'R+D. Percentatge sobre el total de l'ocupació. Any 2006**



Font: Eurostat

Un altre indicador que posa de manifest el diferencial positiu de la indústria catalana en relació amb l'esforç innovador és **l'ocupació que treballa en sectors manufacturadors d'alta i mitja tecnologia**. Aquest indicador assoleix el 7,46% l'any 2007 (el 8,32% el 2006) davant un 4,48% a Espanya.

## 2. EL CANVI ESTRUCTURAL EN ELS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA

### 2.1 El sector de la indústria

La indústria catalana ha experimentat en la darrera dècada un important canvi estructural que es resumeix en la pèrdua de pes relatiu dels sectors industrials tradicionals, en els quals tenia una forta especialització productiva (indústria tèxtil, confecció, cuir i calçat) i el guany de pes de les branques industrials lligades més estretament al sector de la construcció (productes minerals no metàl·lics diversos, metal·lúrgia i fabricació de productes metàl·lics).

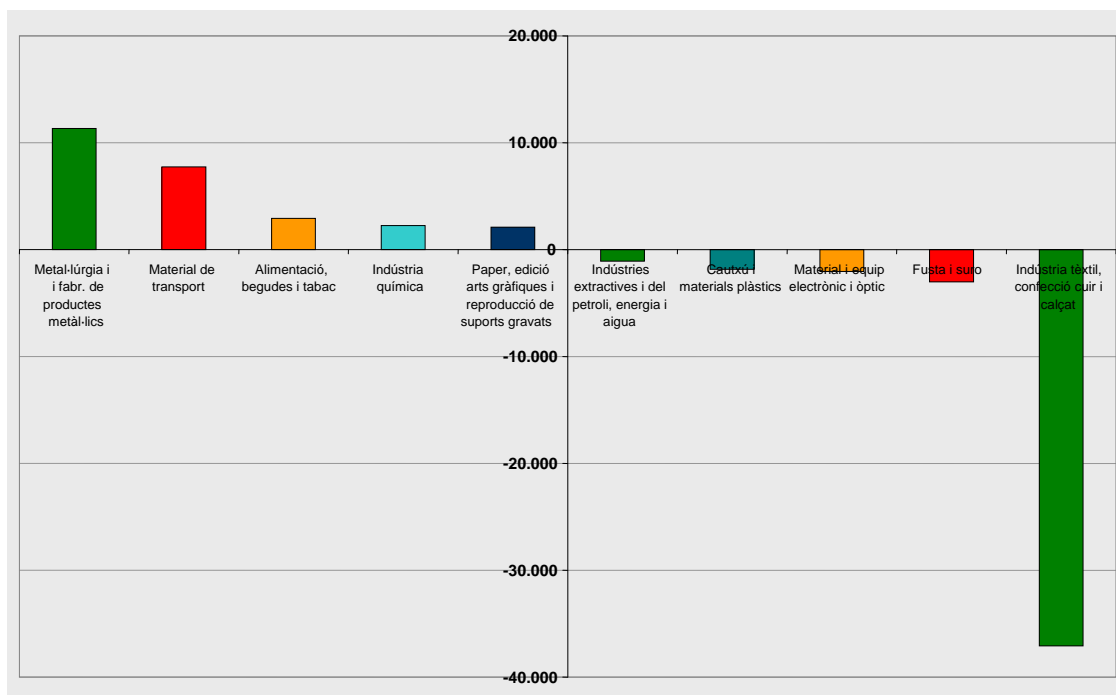
El canvi estructural assenyalat s'observa també en la creació i destrucció neta d'ocupació. **En la darrera dècada, la indústria tèxtil, la confecció, el cuir i el calçat han destruït en conjunt unes 37.000 ocupacions** (Gràfic 8). Aquesta important pèrdua de l'ocupació en les branques més tradicionals ha condicionat el saldo net del conjunt de la indústria catalana que ha tancat el període 1996-2006 amb 17.111 ocupacions menys. Altres branques que han perdut ocupació en aquest període, encara que no de manera tan significativa com les indústries més tradicionals, han estat el sector de la fusta i el suro (-3.018) i el de material d'equip elèctric, electrònic i òptic (-2.047). Per contra, les branques que més ocupació han creat són la metal·lúrgia i la fabricació de productes metàl·lics (11.337); els materials de transport (7.740); l'alimentació, begudes i tabac (2.922); la indústria química (2.244), i la del paper, l'edició, les arts gràfiques i la reproducció de suports gravats (2.104).

L'evolució de **les principals macromagnituds** de la indústria catalana en els últims anys (2000-2006) i la **seva situació comparada amb la indústria espanyola** se sintetitza en els punts següents (Taula 3 i Taula 4):

1. La indústria catalana ha experimentat una important **reducció del nombre d'empreses** (-21,9%) i **d'ocupació** (-11,4%) que es deu principalment a la **important reestructuració que han patit els sectors més tradicionals**.
2. El valor afegit industrial, tanmateix, s'ha incrementat en un 22,2%, fet que, juntament amb la reducció d'ocupació, ha permès **un notable increment de la productivitat aparent del treball** (37,9%). Així mateix, han millorat de manera significativa les despeses de personal per persona ocupada i l'excedent brut d'explotació.
3. La indústria catalana representa el 23% de la indústria espanyola pel que fa a ocupació; entorn del 21% en nombre d'empreses; i un 24% en valor afegit.

4. La productivitat de la indústria catalana supera els 60.000 euros per persona ocupada i és superior a la de la indústria espanyola. La despesa de personal per persona ocupada és molt similar en ambdues zones geogràfiques.

Gràfic 8. Branques industrials amb major guany i major pèrdua d'ocupació en el període 1996-2006. Catalunya



Font: Enquesta industrial

Taula 3. Principals macromagnituds de la indústria catalana. Anys 2000-2006

	2000	2006	Var. %
<b>Nombre d'empreses</b>	42.125	32.875	-21,96
<b>Valor afegit a preus de mercat (milers d'euros)</b>	29.885.499	36.532.856	22,24
<b>Despeses de personal (milers d'euros)</b>	17.248.652	20.397.458	18,26
<b>Persones ocupades</b>	673.000	596.300	-11,40
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	44.406	61.266	37,97
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	25.629	34.207	33,47
<b>Excedent brut d'explotació (milers d'euros)</b>	11.560.291	14.239.825	23,18

Font: Idescat

Taula 4. Principals macromagnituds de la indústria catalana i espanyola. Any 2006

	Catalunya (1)	Espanya (2)	(1)/(2)
<b>Nombre d'empreses</b>	32.875	155.956	0,21
<b>Valor afegit a preus de mercat (milers d'euros)</b>	36.532.856	106.324.164	0,34
<b>Despeses de personal (milers d'euros)</b>	20.397.458	80.730.025	0,25
<b>Persones ocupades</b>	596.300	2.623.830	0,23
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	61.266	40.523	1,51
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	34.207	30.768	1,11

Font: Idescat, INE i elaboració pròpia

## 2.2. El sector del comerç

L'evolució recent del sector del comerç a Catalunya (comerç al major i intermediaris i comerç al detall excepte vehicles a motor) ha estat marcada per la reducció del nombre d'empreses (-12,3%); el fort increment del valor afegit (42,8%) i de les despeses de personal (61,47%) –principalment a causa de la reducció del nombre de persones ocupades no retribuïdes (ajudes familiars) i especialment en el comerç al detall. Aquesta major professionalització del sector s'observa també a través de l'increment de les despeses de personal per persona ocupada, 38,6% en el període 2000-2006 (Taula 5).

En el període 2000-2006, el sector mostra **un augment de l'ocupació proper a les 80.000 persones**, un 16,5%, que ha estat compatible amb un notable increment de la productivitat, 22,6%, gràcies a l'important guany que ha experimentat el valor afegit del sector (Taula 5).

Per tant, **l'evolució recent de les principals macromagnituds del sector del comerç a Catalunya apunta a una reducció del nombre d'establiments que ha anat acompanyada d'una major salarització de l'ocupació**, especialment en el comerç al detall i **d'un notable creixement del valor afegit i de la productivitat del sector**.

El sector del comerç de Catalunya representa entorn del 21% del sector espanyol en termes de valor afegit brut, el 19% en nombre de persones ocupades i el 17% atenent al nombre d'empreses, la qual cosa indica una mida empresarial mitjana lleugerament superior a Catalunya (Taula 6). Finalment, s'ha d'assenyalar que la productivitat aparent del treball i les despeses de personal per persona ocupada són similars a Catalunya i a Espanya encara que superiors a la primera.

Taula 5. Principals macromagnituds del comerç a Catalunya. Anys 2000-2006

	2000	2006	Var.%
<b>Nombre d'empreses</b>	145.086	127.287	-12,27
<b>Valor afegit a preus de mercat (milers d'euros)</b>	13.622.839	19.460.681	42,85
<b>Despeses de personal (milers d'euros)</b>	7.097.428	11.460.562	61,47
<b>Persones ocupades</b>	484.382	564.319	16,50
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	28.124	34.485	22,62
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	14.653	20.309	38,60
<b>Excedent brut d'explotació (Milers d'euros)</b>	5.423.435	7.503.534	38,35

Font: Idescat

Taula 6. Principals macromagnituds del comerç a Catalunya i Espanya. Any 2006

	Catalunya (1)	Espanya (2)	(1)/(2)
<b>Nombre d'empreses</b>	127.287	740.053	0,17
<b>Valor afegit a preus de mercat (Milers d'euros)</b>	19.460.681	92.621.414	0,21
<b>Despeses de personal (Milers d'euros)</b>	11.460.562	52.281.417	0,22
<b>Persones ocupades</b>	564.319	3.004.965	0,19
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	34.485	30.823	1,12
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	20.309	17.398	1,17

Font: Idescat, INE i elaboració pròpia

### 2.3. El sector del turisme

L'evolució del sector del turisme català, referit en aquest epígraf, hostaleria i restauració, mostra una evolució recent similar a la del sector comerç, encara que els guanys de productivitat han estat menors. En el període 2000-2006, **hi ha més de 1.800 noves empreses en el sector** (la qual cosa implica un augment del 4,4%) i **la creació d'ocupació ha estat molt important: 45.622 noves ocupacions netes** (un increment relatiu del 23,9%, Taules 7 i 8). Aquesta important creació d'ocupació **ha limitat els guanys de productivitat** que han experimentat un increment del 17,5% en el període. Les despeses de personal per persona ocupada han augmentat un 30,7% en aquest període, encara que segueixen sent relativament baixes (14.225 euros) i els beneficis un 22,3%.

Taula 7. Principals macromagnituds del turisme a Catalunya. Anys 2000-2006

	2000	2006	Var. %
<b>Nombre d'empreses</b>	41.668	43.514	4,43
<b>Valor afegit a preus de mercat (milers d'euros)</b>	3.449.391	5.026.808	45,73
<b>Despeses de personal (milers d'euros)</b>	2.071.852	3.357.377	62,05
<b>Persones ocupades</b>	190.402	236.024	23,96
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	18.116	21.298	17,56
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	10.881	14.225	30,72
<b>Excedent brut d'explotació (milers d'euros)</b>	1.328.522	1.624.603	22,29

Font: Idescat

Taula 8. Principals macromagnituds del turisme a Catalunya i Espanya. Anys 2000-2006

	Catalunya (1)	Espanya (2)	(1)/(2)
<b>Nombre d'empreses</b>	43.514	293.719	0,15
<b>Valor afegit a preus de mercat (milers d'euros)</b>	5.026.808	27.216.835	0,18
<b>Despeses de personal (milers d'euros)</b>	3.357.377	18.371.806	0,18
<b>Persones ocupades</b>	236.024	1.418.464	0,17
<b>Productivitat aparent del treball (euros)</b>	21.298	19.188	1,11
<b>Despeses de personal per ocupat/ada (euros)</b>	14.225	12.952	1,10

Font: Idescat, INE i elaboració pròpia

### 3. L'ECONOMIA CATALANA EN EL CANVI DE CICLE

En els apartats previs s'han presentat alguns indicadors relatius a l'economia catalana en el seu conjunt i en els sectors d'interès en aquest estudi que permet concloure que en els últims anys la seva evolució, en el context europeu, ha estat molt positiva.

Tanmateix, tant l'economia catalana com l'espanyola estan vivint una **ràpid procés de desacceleració econòmica** que ha reduït dràsticament les taxes de creixement del PIB, des de valors propers al 4,0% en el primer trimestre de 2007 a valors del -3,0% en el primer trimestre de 2009. Els resultats d'aquest últim trimestre confirmen la recessió econòmica i en mostren la seva intensitat (Gràfic 9).

Un altre tret significatiu de la desacceleració econòmica és que si bé **es va iniciar en el sector de la construcció** i, tot i que aquest ha estat el més afectat, **s'ha propagat al sector industrial amb molta**



**intensitat.** La indústria catalana ha passat de créixer d'una taxa interanual del 2,2% en el segon trimestre de 2007<sup>8</sup> a una contracció del -9,7% en el primer trimestre de 2009 (Gràfic 10). Aquestes dades reflecteixen la duresa de la desacceleració en la indústria i s'han de tenir en compte en la interpretació de les necessitats de qualificació, ja que el mesurament que es presenta en el pròxims capítols es refereix, precisament, al primer trimestre de 2009.

Segons les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, la caiguda d'activitat afecta no només a la indústria, que com ja s'ha assenyalat presenta una reducció interanual del -9,7% en el primer trimestre de 2009, sinó també a la resta de sectors considerats en aquest estudi. Així doncs, en el mateix període els serveis experimenten també una reducció del -0,2%.

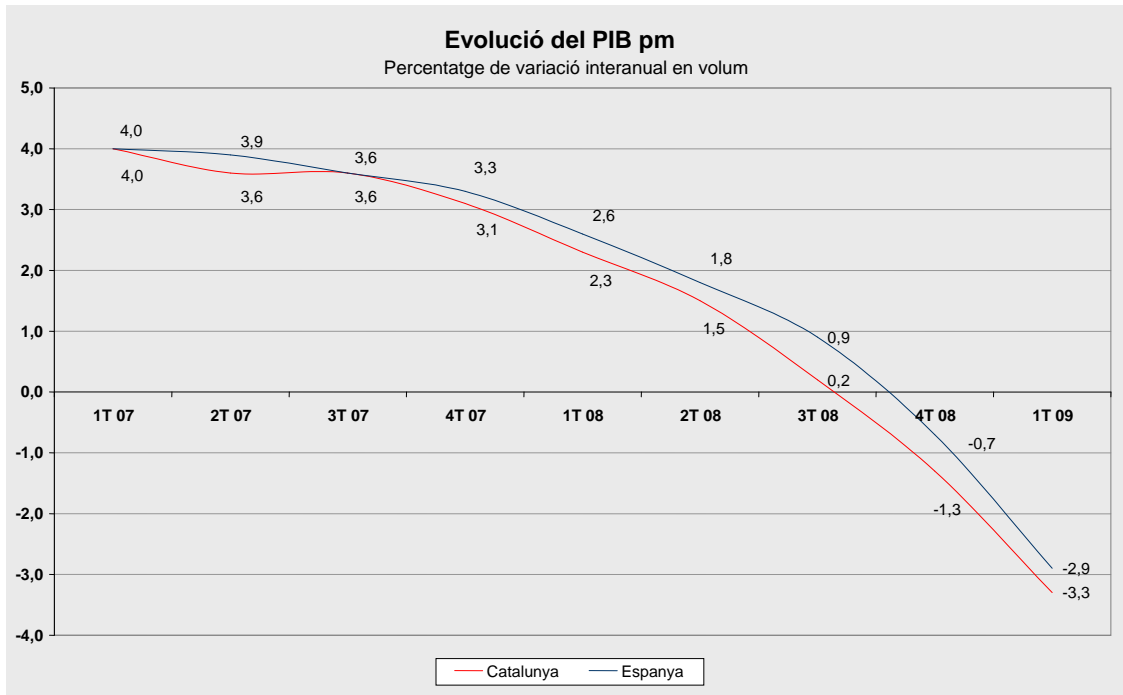
La ràpida desacceleració econòmica i la intensitat amb la qual ha afectat als sectors de la construcció i la indústria ha tingut també un clar reflex en l'ocupació.

L'evolució de l'ocupació entre el segon trimestre del 2007 i el primer trimestre del 2009 posa de manifest **que l'ajustament sobre l'ocupació està essent molt fort. L'economia espanyola ha perdut aproximadament 1.276.000 ocupacions netes i la catalana aproximadament 278.500 en el període indicat.** La pèrdua d'ocupació en la indústria i en els serveis està essent més intensa a Catalunya que a Espanya (Taula 9).

---

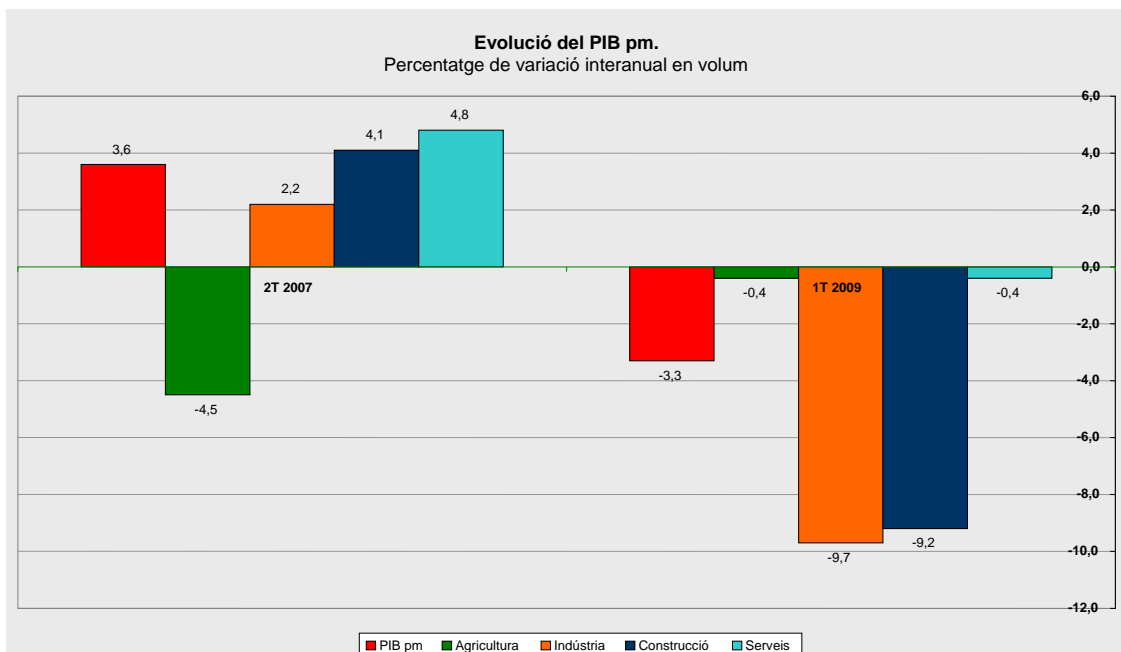
<sup>8</sup> S'escull el segon trimestre del 2007 com a punt de referència perquè l'única mesura prèvia a aquest treballs de necessitats de qualificació a Catalunya està referida a aquest trimestre (veure apartat d'antecedents d'aquest estudi en el capítol d'introducció).

**Gràfic 9. Evolució del PIB pm en volum. Percentatge de variació interanual**



Font: Idescat i INE

**Gràfic 10. Evolució del PIB pm en volum. Detall per branques d'activitat. Percentatge de variació interanual (3r trimestre del 2007- 3r trimestre del 2008)**



Font: Idescat

Taula 9. Avaluació de l'ocupació entre el 2n trimestre del 2007 i el 1r trimestre del 2009

	Espanya	Catalunya
<b>Total</b>		
Valors absoluts (milers)	-1.276,5	-278,5
Variació percentual	-6,3	-7,9
<b>Agricultura</b>		
Valors absoluts (milers)	-83,2	-17,6
Variació percentual	-9,0	-24,3
<b>Indústria</b>		
Valors absoluts (milers)	-343,7	-111,0
Variació percentual	-10,6	-14,4
<b>Construcció</b>		
Valors absoluts (milers)	-735,7	-87,7
Variació percentual	-27,1	-20,4
<b>Serveis</b>		
Valors absoluts (milers)	-113,8	-62,2
Variació percentual	-0,8	-2,8

Font: INE

Per grups ocupacionals, la destrucció d'ocupació s'està centrant especialment en les ocupacions manuals més relacionades amb la construcció i amb la indústria: el grup d'artesans/anes i treballadors/ores qualificats/ades d'indústries manufactureres, de la construcció i de la mineria ha perdut 603.600 ocupacions a Espanya i 102.301 a Catalunya entre el segon trimestre del 2007 i el primer trimestre del 2009; el grup d'operadors/ores d'instal·lacions i maquinària; el de muntadors i muntadores i el de treballadors i treballadores no qualificats/ades han perdut en conjunt uns altres 517.000 llocs de feina a Espanya i més de 134.000 a Catalunya en el període de referència.

No obstant això, es pot assenyalar que la pèrdua d'ocupació està afectant també l'ocupació de mitjana - alta qualificació, especialment la relacionada amb la indústria; així, el grup de "professionals i tècnics/iques de suport" ha perdut uns 104.000 llocs de feina nets a Espanya i prop de 70.000 a Catalunya en el període de referència.

A l'any 2007, el denominat *gap* extern de qualificació a la indústria estava molt centrat en el grup de treballadors/ores qualificats/des de la indústria, en els treballadors/ores no qualificats/ades i en els professionals i tècnics/iques de suport. Com que els tres grups han experimentat una forta destrucció

de l'ocupació es pot esperar, i així es confirma en capítols posteriors, que aquest *gap* hagi disminuït notablement.

## 4. CONCLUSIONS

1. L'economia catalana ha experimentat creixements reals del PIB superiors al 3% en el període 2000-2006. aquest ritme de creixement ha estat molt superior al del conjunt de la Unió Europea.
2. L'evolució del PIB ha permès que l'economia catalana mantingui i fins i tot incrementi el seu diferencial de PIB per càpita respecte a la Unió Europea.
3. Catalunya se situa entre les regions europees en una posició intermèdia si atenem a les macrovariables del mercat de treball. L'evolució positiva de l'ocupació en el llarg cicle de creixement que ha experimentat l'economia catalana en l'última dècada i mitja ha permès un augment de l'ocupació sostinguda que ha elevat de forma notable la taxa d'ocupació i ha reduït la d'atur.
4. Els trets més destacables de la qualificació de la població major de 15 anys a Catalunya, respecte a l'europea, és el baix pes relatiu de l'educació secundària i l'alt pes relatiu de l'educació superior: el percentatge de població major de 15 anys amb educació secundària a Catalunya és encara reduït (21,9%, enfront del 39,1 a la UE-15, o el 42,5% a la UE-25). L' infradesenvolupament de l'educació secundària, de gran importància a la indústria, s'ha vist accentuat per l'entrada a la UE dels països de l'Est d'Europa, que es caracteritzen per l'ampli desenvolupament d'aquest tipus d'educació.
5. Els canvis en la indústria catalana s'han acompanyat d'un esforç notable per augmentar l'activitat de R+D+i, com s'observa en alguns dels indicadors com el nombre de persones dedicades a activitats de R+D, que arriba a l'1,8% de l'ocupació total, un percentatge superior al d'Espanya (1,6%), i al de la UE-15 (1,6%).
6. El canvi estructural de la indústria catalana s'observa també en la creació i destrucció neta d'ocupació. En l'última dècada, la indústria tèxtil, la confecció, el cuir i el calçat han destruït, en conjunt, unes 37.000 ocupacions. Aquesta important pèrdua d'ocupació en les branques més tradicionals ha condicionat el saldo net del conjunt de la indústria catalana que ha tancat el període 1996 - 2006 amb 17.111 ocupacions menys.
7. Durant el període 2000-2006, la indústria catalana ha experimentat una important reducció del nombre d'empreses (-21,9%) i d'ocupació (-11,4%) a causa de, principalment, a la important reestructuració que han patit els sectors més tradicionals. El valor afegit industrial, no obstant això, s'ha incrementat en un 22,2%, fet que, juntament amb la reducció d'ocupació, ha permès un notable

increment de la productivitat aparent del treball (37,9%). Així mateix, han millorat de forma significativa les despeses de personal per persona ocupada i l'excedent brut d'explotació.

8. L'evolució recent (2000-2006) de les principals macromagnituds del sector del comerç a Catalunya apunta a una reducció del nombre d'establiments que ha anat acompanyada d'una major salarització de l'ocupació, especialment en el comerç al detall, i d'un notable creixement del valor afegit i de la productivitat del sector.

9. Comparativament, el sector del turisme català té un pes relatiu en el conjunt del sector espanyol del 17%, atenent al valor afegit i a l'ocupació, i es redueix fins al 15% si considerem el nombre d'empreses. La productivitat i les despeses de personal per persona ocupada són molt similars encara que lleugerament superiors a Catalunya.

10. Tant l'economia catalana com l'espanyola estan vivint un ràpid procés de desacceleració econòmica que ha reduït les taxes de creixement del PIB del 4,0% a valors pròxims al -3% en només 24 mesos (del primer trimestre del 2007 al primer trimestre del 2009).

11. L'evolució de l'ocupació entre el segon trimestre del 2007 i el primer trimestre del 2009 posa de manifest que l'ajustament sobre l'ocupació està essent molt fort. L'economia espanyola ha perdut aproximadament 1.276.000 ocupacions netes i la catalana, aproximadament, 278.500. La pèrdua d'ocupació a la indústria i als serveis està essent més intensa a Catalunya que a Espanya.

12. Per grups ocupacionals la destrucció d'ocupació s'està centrant especialment en les ocupacions manuals més relacionades amb la Construcció i amb la Indústria.

## CAPÍTOL II. L'OFERTA EDUCATIVA A CATALUNYA

---

## INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL II. L'OFERTA EDUCATIVA A CATALUNYA

L'oferta educativa a Catalunya, igual que a l'Estat espanyol, es troba estructurada de forma piramidal, començant en l'educació bàsica obligatòria i amb la universitària com a últim escalafó. El sistema educatiu estableix l'obligatorietat de l'escolarització de tot l'alumnat fins als 16 anys d'edat i està organitzat en les etapes següents: educació infantil, educació primària, educació secundària (que comprèn l'educació secundària obligatòria, el batxillerat i la formació professional de grau mig), formació professional de grau superior i educació universitària<sup>9</sup>.

A l'hora de parlar del nivell educatiu de la població catalana trobem grans similituds amb el del conjunt de l'Estat espanyol<sup>10</sup>. Les principals característiques de l'educació a Catalunya respecte a l'Estat espanyol i els països de l'entorn econòmic, especialment la Unió Europea, es poden resumir en els següents punts.

1. Les taxes d'escolarització en educació infantil són més elevades que les existents per al conjunt d'Espanya. L'any 2005, un 71,8% dels nens i nenes catalans menors de cinc anys es trobaven escolaritzats, davant el 64,0% de l'Estat espanyol. Quant a l'educació primària gairebé el 100% de la població a les franges d'edat corresponents es troba escolaritzada tant a Catalunya com a Espanya.
2. En l'educació secundària obligatòria i la post obligatòria les taxes d'escolarització van disminuint a mesura que augmenta l'edat, i les xifres són menys altes en comparació amb els països més avançats de l'OCDE. El sistema educatiu català, així com l'espanyol, compten amb un dèficit d'alumnat en l'educació secundària post obligatòria: en el conjunt dels països de la Unió Europea (UE-25) la proporció de persones que assoleixen la graduació en estudis secundaris postobligatoris és del 69,1%, xifra que es redueix a un 50,5% en el cas de Catalunya i al 48,5% per al conjunt de l'Estat espanyol (Oroval, E. i Escardíbul, J.O., 2007).
3. Quant al nombre d'estudiants universitaris/àries equival a 2/5 parts de les persones joves amb edats compreses entre els 18 i els 23 anys, percentatge superior a moltes altres regions europees de rendes més elevades (Departament d'Educació, 2007 i Eurostat, 2005).
4. Quant a la situació de l'ocupació a Catalunya, tal com succeeix en el cas espanyol, ens trobem davant d'un mercat laboral caracteritzat per una població ocupada amb uns nivells de qualificació formal esbiaixats cap als extrems: d'una banda, el 41,4% de la població ocupada catalana té com a

<sup>9</sup> L'educació obligatòria comprèn l'educació primària i l'educació secundària obligatòria

<sup>10</sup> Eurostat, 2005.

màxim estudis primaris o els corresponents a la primera etapa de l'educació secundària; i d'una altra, a l'extrem contrari el 32,2% té estudis universitaris<sup>11</sup>.

5. A Espanya, els estudiants de formació professional accedeixen al mercat laboral més ràpidament que el universitaris i en millors condicions salarials ja que reben un 40% més de salari que els universitaris<sup>12</sup> en la seva primera feina. Semblaria, per tant, lògic que un major número de joves es dirigís a aquest tipus de formació. Tanmateix, en el curs 2005 - 2006 la xifra de l'alumnat matriculat en universitats per al conjunt d'Espanya era de gairebé 1.750.000<sup>13</sup> davant els 447.000 previstos per als cicles de grau mig i grau superior de formació professional. En el cas de Catalunya aquestes xifres se situen en 225.000<sup>14</sup> alumnes matriculats/ades en el cas dels ensenyaments universitaris i de 71.000 persones en els cicles de grau mig i grau superior de formació professional.

6. Finalment assenyalar que, segons les dades recollides en l'estudi "Mapa de necessitats de qualificació en la indústria espanyola" (MITYC, 2007), les principals ocupacions afectades a Catalunya per l'existència de vacants de difícil cobertura són les que necessiten una formació de caràcter més pràctic i/o tècnic (veure la Taula 30 en l'Annex), és a dir, aquelles en què els professionals procedeixen de carreres universitàries de caràcter tècnic o dels cicles de grau mig i grau superior de formació professional.

En els apartats següents, analitzarem tant el sistema català de formació professional com l'universitari amb l'objectiu d'entendre les causes de l'aparent desajust existent entre la demanda d'alumnat procedent de la formació professional (MITYC, 2007). Així mateix, compararem la situació catalana, tenint en compte les seves xifres, amb el context nacional i amb les dades de la Unió Europea; i també compararem la situació catalana atenent a las xifres amb el context nacional i amb les dades de la Unió Europea.

En la línia de l'estudi realitzat pel MITYC (MITYC, 2007), en aquest capítol no es fa referència al batxillerat ni a l'educació secundària obligatòria ja que, segons les dades obtingudes en l'esmentat estudi, aquests tipus de formació són escassament demandades per cobrir les ocupacions amb vacants de difícil cobertura.

<sup>11</sup> Enquesta sobre la Població Activa, Primer trimestre 2007

<sup>12</sup> Dades aportades en el Congrés Nacional de Formació Professional, celebrat el març de 2000 a Madrid a la Taula Rodona "Formació i ocupació dels joves a Segòvia", celebrat a Segòvia al maig del 2000

<sup>13</sup> Ministeri d'Educació i Ciència. Dades del curs acadèmic 2005 - 2006

<sup>14</sup> Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Dades del curs acadèmic 2005- 2006



## 1. LA FORMACIÓ PROFESSIONAL

### 1.1. Descripció del sistema de la formació professional

La formació professional constitueix un tipus de formació que, per les seves especials característiques, resulta objecte de contínues reflexions i debats per part de la comunitat educativa. Quan s'utilitza el terme "formació" acompanyat de l'adjectiu "professional" s'entén en general que s'està fent referència a un tipus de formació que té per finalitat principal el preparar les persones per al treball (Casanova, F., 2003).

Per tant, la formació professional té com a finalitat la preparació de l'alumnat per a l'activitat en un camp professional, proporcionant-li una formació polivalent que els permeti adaptar-se a les modificacions laborals que puguin produir-se al llarg de la seva vida; inclou la formació professional específica de grau mig i de grau superior.

Des del punt de vista de la legislació nacional, l'article 40.2 de la Constitució Espanyola dl 1978 assenyalava la formació professional com un dels principis rectors de la política social i econòmica; aquest principi la situa en el centre de les relacions laborals.

La formació professional és, a més, un dret reconegut en el marc del sistema educatiu (art. 27 CE). Els desenvolupaments posteriors de l'article 40 (Llei bàsica d'ocupació, l'Estatut dels Treballadors), de l'article 27 (Llei d'ordenació general del sistema educatiu, LOGSE) i de l'article 39 (Llei orgànica d'educació, LOE) han consolidat aquesta doble perspectiva, expressada institucionalment per la responsabilitat que assumeixen l'administració educativa i laboral en les polítiques de formació professional (MITYC, 2007).

En l'àmbit català, el *Pla específic d'actuacions en matèria de formació professional* (curs 2005 -2006) planteja com a objectiu essencial "crear les condicions que permetin a tots els catalans l'accés a una formació professional de qualitat en el nivell, modalitat, moment i lloc que la necessitin i que, alhora, respongui a les necessitats de millora de la competitivitat de l'economia catalana".

El sistema català de formació professional, com a la resta de l'Estat Espanyol, comprèn tres subsistemes, que poden ser emmarcats en dos tipus de formació professional: la inicial, reglada o formal, emmarcada dintre del sistema general d'ensenyament i la no formal que fins a l'aprovació aquest mateix any d'un únic subsistema de formació professional per a l'ocupació (Reial decret 395/2007, de 23 de març), comprenia fonamentalment la formació ocupacional i la formació contínua. Les principals característiques de cadascun dels subsistemes són les següents (Oroval, I. i Escardíbul, J.O. 2007 i MITYC, 2007):

1. La formació professional inicial (reglada o formal) es troba dirigida fonamentalment als i les joves. La seva competència correspon a les administracions educatives (central i autonòmica) les quals, a més, tenen, en exclusiva, la capacitat d'atorgar titulacions oficials amb validesa acadèmica i laboral.
  2. La formació professional ocupacional és responsabilitat de l'administració laboral i es dirigeix principalment a la qualificació de treballadors i treballadores en atur que estiguin afectats per reconversions i situacions similars.
  - 3.- Finalment, la formació contínua és promoguda i executada per l'empresa.
- Els organismes competents en matèria de formació professional de cadascun dels tres subsistemes a Catalunya es mostren en la Taula 10.

**Taula 10. Organismes competents en matèria de formació professional a Catalunya**

Formació professional inicial	Formació professional per a l'ocupació	
	Formació professional ocupacional	Formació professional contínua
Consell Català de Formació Professional		
Institut Català de les Qualificacions Professionals		
Direcció General d'Ensenyaments Professionals, Artístics i Especialitzats (Subdirecció General de Planificació i Organització de la Formació Professional)	Servei d'Ocupació de Catalunya (Consell de Direcció)	Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació
Comissió de planificació (serveis territorials del Departament d'Educació)	Meses locals d'ocupació	Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (Consell General)

Font: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Des de fa alguns anys, el debat sobre la formació professional se centra en la necessitat de convergència d'aquests tres subsistemes, així com en la necessitat d'adequació de la formació rebuda a les necessitats canviants del mercat laboral.

En l'actualitat, existeix una demanda social, empresarial, política i institucional per accelerar l'homologació entre els tres subsistemes i una planificació conjunta de l'oferta formativa, ja que l'existència de funcions diverses i solapades provoca disfuncionalitats (Círculo de Empresarios, 2006). Juntament a aquesta necessitat de convergència i homologació, cal ressaltar els canvis que s'han produït en el mercat laboral on factors com les noves tecnologies o els nous models organitzatius de les empreses, han portat un canvi en les necessitats formatives requerides. En l'actualitat, els llocs de treball es caracteritzen pel seu dinamisme i, per tant, requereixen un reciclatge formatiu continu de

les plantilles. La formació inicial es mostra insuficient a l'hora de satisfer les demandes empresarials, per la qual cosa és necessària una formació contínua dels treballadors i les treballadores que s'adeqüi a les necessitats i canvis del mercat de treball. (Mañé, F., 2001).

En l'àmbit nacional, l'aprovació de la Llei orgànica de qualificació i formació professional (2002)<sup>15</sup> i la creació de l'Institut Nacional de les Qualificacions (INCUAL) han suposat un gran avanç a l'hora d'afrontar la reorganització del sistema de formació a Espanya, amb la finalitat d'adequar-lo a les noves exigències del mercat laboral.

Seguint les orientacions del *I Programa Nacional de Formació Professional* recollides en la Llei, un dels principals objectius per als pròxims anys és la integració dels subsistemes de la formació, essencialment en dues direccions:

1. La promoció de centres integrats oberts a l'oferta d'activitats formatives en qualsevol subsistema, cosa que **agilitaria** l'homologació dels diferents tipus de formació.
2. L'articulació del reconeixement i certificació de les competències dels diferents subsistemes a través del *Catàleg Nacional de Qualificacions* que ha estat elaborat per l'INCUAL, l'última actualització del qual data del mes de gener del 2007, on s'identifiquen, defineixen i ordenen les qualificacions professionals i s'estableixen les especificacions de la formació associada a cada unitat de competència.

En l'àmbit català, en aquest sentit cal destacar el Pacte signat el 16 de febrer de 2005 entre la Generalitat i els agents socials anomenat "*Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*" el qual fa especial èmfasi en la formació com a factor potenciador de la qualitat de l'ocupació. Com a mesura específica, dintre d'aquest pacte cal destacar l'intent de potenciació de la integració dels subsistemes de formació professional que suposa: "**la creació de 12 centres integrats de formació professional, en els quals es coordinaran els tres subsistemes (formació reglada, formació ocupacional i formació contínua), possibilitant així una oferta formativa integrada i preparada per a atendre les necessitats d'ocupació i desenvolupament professional**".

En aquesta línia, el Departament d'Educació està treballant de forma conjunta amb el Departament de Treball amb la finalitat d'impulsar una xarxa de centres amb capacitat per oferir de forma integrada els tres tipus de formació professional existents.

---

15 Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny de les qualificacions i de la formació professional que té el seu desenvolupament en els Reial decrets següents:

Reial decret 1538/2006, de 15 de desembre, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu

Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació

D'altra banda, afegit a aquesta falta d'integració dels tres subsistemes que acabem d'esmentar a Catalunya (igual que a Espanya) i com hem vist en el capítol anterior, es parteix d'una situació de desavantatge pel que fa a altres nacions quant al nombre d'alumnes que opten per la formació professional, influït en gran mesura per la tradicional visió distorsionada de la formació professional, a la qual erròniament s'ha considerat moltes vegades com una sortida només per qui no pot aconseguir l'objectiu d'assolir la universitat.

La suma d'aquests factors situa el sistema de formació professional davant d'un moment de lenta transició en l'intent d'adequar-se a les necessitats d'un mercat en constant canvi. La convergència dels tres subsistemes, l'homologació de les titulacions i l'adequació entre la formació impartida i la demanda empresarial són els reptes a què s'enfronta el sistema de formació català i espanyol.

En resum, de la situació concreta de Catalunya en l'àmbit de la formació professional cap recollir els resultats de l'estudi realitzat pel Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, titulat "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008) el qual, a partir de l'explotació de les entrevistes realitzades als agents socials, els consells territorials de formació professional i les administracions regionals, fa una anàlisi, utilitzant la metodologia DAFO dels tres subsistemes. Les seves principals conclusions es mostren en les taules 11, 12 i 13:

Taula 11. Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional inicial (o reglada)

ANÀLISI DAFO DE L'AJUST DE LA FPR	
Debilitats	Fortaleses
Rigidesa del sistema per la concentració de centres formatius de referència sectorial	Aposta pel foment de centres formatius que siguin referents en el sector
Les carències de la FPR en els àmbits de les TIC i els idiomes sovint són cobertes per la FPO	Millora de l'accessibilitat als cicles formatius amb la introducció de mesures flexibilitzadores (Decret 240/2005)
Falta de formació específica sobre el funcionament de les empreses i sobre l'aprenentatge	Increment del nombre de cicles formatius a ofertar
El fracàs escolar en l'ESO afecta negativament a l'alumnat potencial de FPR	Creació de nous títols i obertura d'algunes ensenyances a la oferta pública (per exemple esports)
Dificultats per ajustar el contingut del cicle formatiu amb les activitats que s'han de dur a terme a les pràctiques en empreses	Experimentació de la planificació en xarxa que comporten els projectes d'integració de FPR
L'orientació que es presta des dels centres és més de tipus acadèmic que professional	Millora dels accessos entre els CFGM i els CFGS (cursos de preparació per a la prova d'accés als CFGS)
Les polítiques educatives es troben davant d'un repte que planteja l'augment de la immigració ja que, en alguns casos, l'alumnat immigrant té un menor rendiment educatiu	Actuacions integrals per a reduir el fracàs escolar i elevada correspondència entre els estudis de FPR i el contingut de les ocupacions posteriors
Amenaces	Oportunitats
Falta d'alumnat interessat en la FPR vinculada amb el sector industrial	Elevat grau d'inserció de l'alumnat titulat en cicles formatius
Desajustaments entre la demanda d'alumnat de determinats cicles formatius de famílies professionals del sector serveis i la demanda real del mercat de treball	La FPR forma part de l'agenda política actual
Segregació per raons de sexe en els cicles formatius i falta de referents socials i/o familiars	Ampli resultat de les campanyes de prestigi i divulgació
La població activa no té plenament assumida la idea de la formació al llarg de la vida	

Font: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Taula 12. Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional ocupacional

ANÀLISI DAFO DE L'AJUST DE LA F.P.O.	
Debilitats	Fortaleses
Carència d'un dispositiu estable per canalitzar les propostes de planificació que s'originen en el territori i configurar una planificació general	Durant els anys amb elevades taxes de desocupació, la FPO ha possibilitat a moltes persones l'accés a una formació gratuïta que els ha permès la inserció laboral o la requalificació.
Una única convocatòria ha de recollir totes les necessitats existents (sectorials, territorials, transversals, etc.)	
Falta d'eines en les meses locals cosa que resta eficàcia potencial	En general la FPO té una àmplia implantació territorial a Catalunya.
Dificultat per adaptar l'oferta formativa a les necessitats emergents	Millora dels estàndards de qualitat dels centres de formació
Falta de continuïtat temporal de l'oferta formativa, la qual depèn de l'aprovació definitiva del SOC i la seva execució es limita a un període de temps determinat (no permet donar resposta ràpida a necessitats puntuals)	Experimentació de la planificació en xarxa que comporten els projectes d'integració de FP
L'oferta formativa es limita a uns determinats mesos.	Les pràctiques a les empreses proporcionen a l'alumnat l'aprenentatge pràctic d'una ocupació
La duració dels cursos impedeix, en nombroses ocasions, que l'alumnat pugui acabar els cursos.	
En alguns casos, els costos dels cursos són més elevats que el finançament	
La burocràcia que comporta la firma d'un conveni de pràctiques	L'alumnat de FPO incrementa la seva ocupabilitat, fet que té el seu reflex en majors índexs d'inserció laboral
L'interès de les empreses per oferir pràctiques varia segons l'especialitat formativa i el perfil d'entrada i experiència professional prèvia dels i les alumnes,	
Falta d'un model integrat d'orientació	
La supeditació a la convocatòria de la contractació laboral de les persones que realitzen l'orientació professional impedeix consolidar un servei d'orientació estable.	
Les persones en situació de desocupació reben poca orientació professional.	El desenvolupament del Reial decret 395/2007 de formació per a l'ocupació permet integrar la FPO i la FC
Els recursos materials i econòmics per a l'orientació professional són insuficients.	
Amenaces	Oportunitats
Les PIME, generalment, no detecten les necessitats de formació de manera sistemàtica i organitzada	Els agents socials i territorials usen les seves estructures orgàniques (territorial/sectorial) per detectar necessitats formatives.
Problemes per obtenir suficient alumnat en cursos relacionats amb els oficis de soldador/a, torner/a, electricista, etc.	Formació relativa a les noves tecnologies en alguns centres col·laboradors
Falta d'alumnat en accions formatives vinculades a ocupacions de baixa o molt baixa qualificació	
L'alumnat d'accions formatives de sectors amb elevada demanda del mercat no acostuma a finalitzar els cursos perquè els contracten abans d'acabar la formació.	Las pràctiques en les empreses són una bona via d'inserció de les persones desocupades.
Carències del sistema d'informació de l'oferta formativa (SOC i centres de formació)	
Algunes empreses són reticents a tenir alumnat en pràctiques procedent de FPO, preferint els procedents de FPI.	L'avaluació que duen a terme els agents se centra en el nivell d'inserció de l'alumnat
Dificultats per adequar les pràctiques en les empreses amb el contingut de l'especialitat que cursa l'alumnat	Des dels centres d'orientació del territori els agents informen de l'oferta formativa.
L'oferta horària de la FPO no sempre permet a l'alumnat conciliar la vida personal i laboral.	Els agents orienten l'alumnat cap a especialitats formatives específiques lligades a un sector, amb voluntat professionalitzadora, en contraposició amb una major demanda de formació transversal.

Font: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Taula 13. Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional contínua

ANÀLISI DAFO DE L'AJUST DE LA .PC	
Debilitats	Fortaleses
Falta de reconeixement oficial de la formació cursada	El model consorciat que gestiona la FC s'ha mostrat com un bon model
Excessiu interval de temps entre la detecció d'una necessitat i la programació de l'activitat formativa	
L'oferta formativa no s'adapta a les característiques econòmiques i/o geogràfiques del territori	
El finançament de les accions no distingeixen suficientment entre les especialitats més costoses i les menys costoses, ni entre els territoris amb més i menys recursos	
El finançament de la FPC depèn del nombre d'alumnes, cosa que fa que, en algunes ocasions, impedeixi impartir determinades especialitats necessàries en sectors amb poc pes en el territori	
La falta de flexibilitat de l'oferta formativa sectorial no permet a alumnat de diferents sectors assistir a un mateix curs	
L' excessiva burocràcia comporta un increment dels costos tant materials com humans	
Abandonament prematur dels alumnes	Flexibilitat organitzativa de les accions formatives que es duen a terme
Falta de continuïtat de l'acció complementària o de la seva actualització, fruit del finançament finalista d'aquestes accions	
Desconnexió entre els beneficiaris/àries potencials de la FC i els productes de les accions complementàries.	
Absència de mecanismes de l'Administració per orientar el contingut de les accions complementàries cap als objectius de les polítiques d'ocupació i educació	
Amenaces	Oportunitats
Dispersió en la planificació i pèrdua de sinèrgies com a conseqüència que cada agent social planifiqui les accions formatives de FC sense que hi hagi un dispositiu estable que canalitzi o coordini les actuacions i els recursos	Estructura territorial i sectorial dels agents socials que els permeti detectar a nivell micro les necessitats formatives dels treballadors i de les empreses. Els projectes d'integració de FP contribueixen de forma positiva a adaptar l'oferta formativa a las necessitats del territori i a afavorir la integració dels tres subsistemes.
La remissió dels plans de formació als acords d'empresa fa que la FC depengui de cada empresa i de la importància que aquesta assigni a la formació.	Major nombre de cursos i importància creixent en les àrees tecnològiques i en els idiomes
Problema d'accessibilitat a causa de la falta d'informació de l'oferta formativa	Alguns agents efectuen avaluacions de la formació impartida, generalment a través d' un qüestionari dirigit als i les alumnes.
Dificultats per a compaginar treball - formació, a causa de què no és obligatori realitzar-la durant la jornada laboral	Punts d'orientació dels agents socials distribuïts pel territori Els agents orienten l'alumnat cap a especialitats formatives específiques lligades a un sector, amb voluntat professionalitzadora, en contraposició amb una major demanda de formació transversal.
No hi ha orientació professional per a aquest tipus de formació	Alt grau de satisfacció de l'alumnat respecte a la formació rebuda

Font: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i de les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

## 1.2. Principals xifres de la formació professional inicial

La formació professional inicial està constituïda per la formació professional específica (cicles de grau mig CFGM i grau superior CFGS) i els programes de qualificació professional.

En aquest apartat ens centrarem en les xifres de la formació professional específica, a que és la més demandada per les ocupacions amb vacants de difícil cobertura.

Com s'ha assenyalat en l'apartat introductori, en el mercat de treball català sembla existir un desajust entre l'oferta i la demanda, especialment marcat en el cas de les titulacions mitjanes i més concretament, en el que fa referència a la formació professional.

L'increment de la demanda de treballadors/ores procedents de la formació professional a Catalunya no s'ha vist encara traduït en un augment proporcional del nombre d'alumnes inscrits en aquests estudis, encara que s'observa un creixement gradual del total de l'alumnat que cursen aquest tipus de formació en el període comprès entre els anys 2001 i 2007. En el curs 2001-2002 només un 7,4% de la població compresa entre els 16 i els 24 anys cursava estudis de formació professional reglada, percentatge que ha augmentat fins a situar-se en un 9,3% en el curs 2006-2007. Pels cicles formatius, es pot destacar una major presència d'alumnat que cursa cicles de grau mig que en el grau superior (Taula 14). Aquest creixement lent i constant de l'alumnat matriculat en formació professional és similar al que es produeix per al conjunt d'Espanya, on en només cinc cursos acadèmics el nombre d'alumnes s'ha incrementat en 1,2 punts percentuals (Taula 15).

**Taula 14. Alumnat que cursa formació professional a Catalunya per cicle formatiu i sexe. Cursos acadèmics del 2001-2002 al 2006-2007. Valors absoluts i percentatges sobre el total de la població catalana compresa entre els 15 i els 24 anys**

	CATALUNYA											
	TOTAL						CFGM			CFGS		
	Total	% sobre població 15-24	Dones	% sobre total dones 15-24	Homes	% sobre total Homes 15-24	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
Curs 2006-2007	70.992	9,3	30.909	8,3	40.083	10,2	36.209	14.400	21.809	34.783	16.509	18.274
Curs 2005-2006	68.380	8,8	29.820	7,9	38.560	9,6	34.597	13.607	20.990	33.783	16.213	17.570
Curs 2004-2005	68.604	8,7	29.899	7,8	38.705	9,5	34.131	13.390	20.741	34.473	16.509	17.964
Curs 2003-2004	67.357	8,4	29.031	7,4	38.326	9,3	32.619	12.649	19.970	34.738	16.382	18.356
Curs 2002-2003	65.514	7,9	28.097	7,0	37.417	8,8	32.302	12.365	19.937	33.212	15.732	17.480
Curs 2001/2002	62.332	7,4	26.234	6,4	36.098	8,4	30.370	11.404	18.966	31.962	14.830	17.132

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i de l'Institut Nacional d'Estadística



**Taula 15. Alumnat que cursa formació professional a Espanya per cicle formatiu i sexe. Cursos acadèmics del 2001-2002 al 2006-2007. Valors absoluts i percentatges sobre el total de la població catalana compresa entre els 15 i els 24 anys**

	ESPANYA											
	TOTAL					CFGM			CFGS			
	Total	% sobre població 15-24	Dones	% sobre total dones 15-24	Homes	% sobre total homes 15-24	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
Curs 2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Curs 2005-2006	447.429	8,6	216.569	8,4	230.860	8,7	230.174	105.687	124.487	217.255	110.882	106.373
Curs 2004-2005	457.281	8,7	219.007	8,3	238.274	8,8	231.317	105.978	125.339	225.964	113.029	112.935
Curs 2003-2004	463.466	8,6	221.228	8,3	242.238	8,7	229.005	103.891	125.114	234.461	117.337	117.124
Curs 2002-2003	454.241	8,3	214.952	7,8	239.289	8,5	224.486	100.463	124.023	229.755	114.489	115.266
Curs 2001-2002	419.685	7,4	195.294	7,0	224.391	7,7	210.750	92.052	118.698	208.935	103.242	105.693

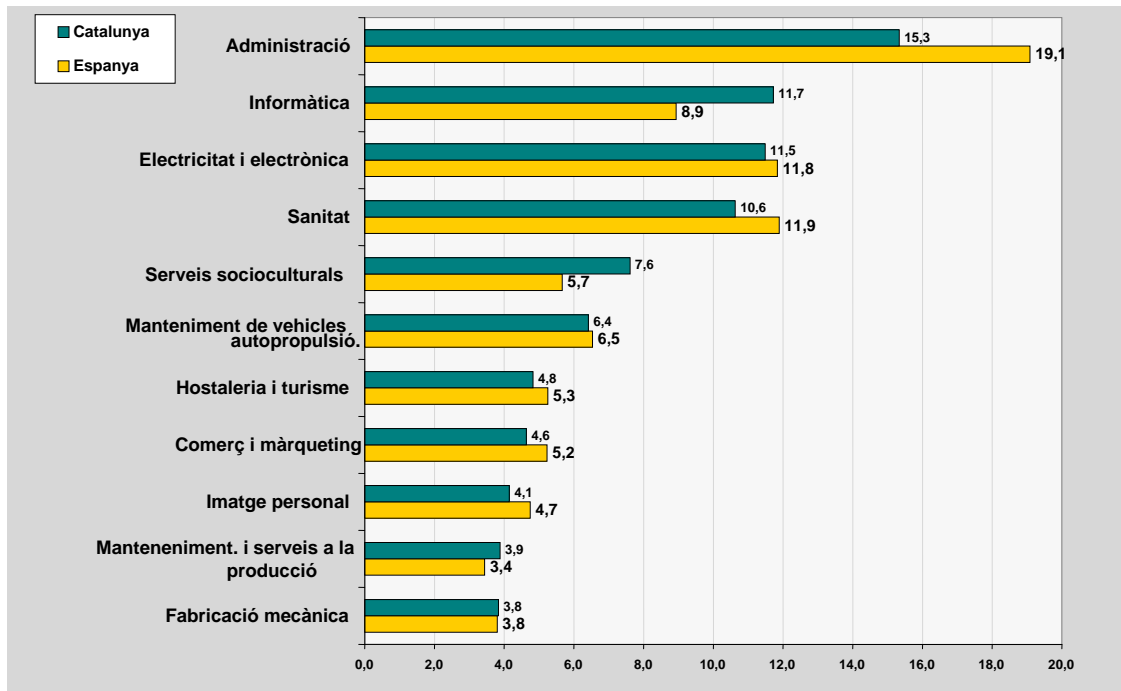
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Educació i Ciència i de l'Institut Nacional d'Estadística

Quant a l'anàlisi de l'alumnat graduat en formació professional, segons la seva distribució per famílies professionals, també observem similituds en el cas català i en l'espanyol. En ambdós casos, hi ha una distribució molt dispar per famílies professionals, encara que no s'observen canvis significatius referents a la seva evolució durant els últims anys (Taula 28 i Taula 29 de l'Annex).

En els cicles formatius de grau mig les famílies que gaudeixen de major nombre de graduats/ades a Catalunya són: administració, electricitat i electrònica, sanitat i manteniment de vehicles autopropulsats (Gràfic 11). D'altra banda, famílies com vidre i ceràmica i tèxtil, confecció i pell, presenten una reduïda xifra d'alumnat graduat (Gràfic 12). En els cicles formatius de grau superior, les famílies professionals amb un nombre de persones graduades més elevat coincideixen amb les de grau mig, a les quals cal afegir-hi Informàtica.

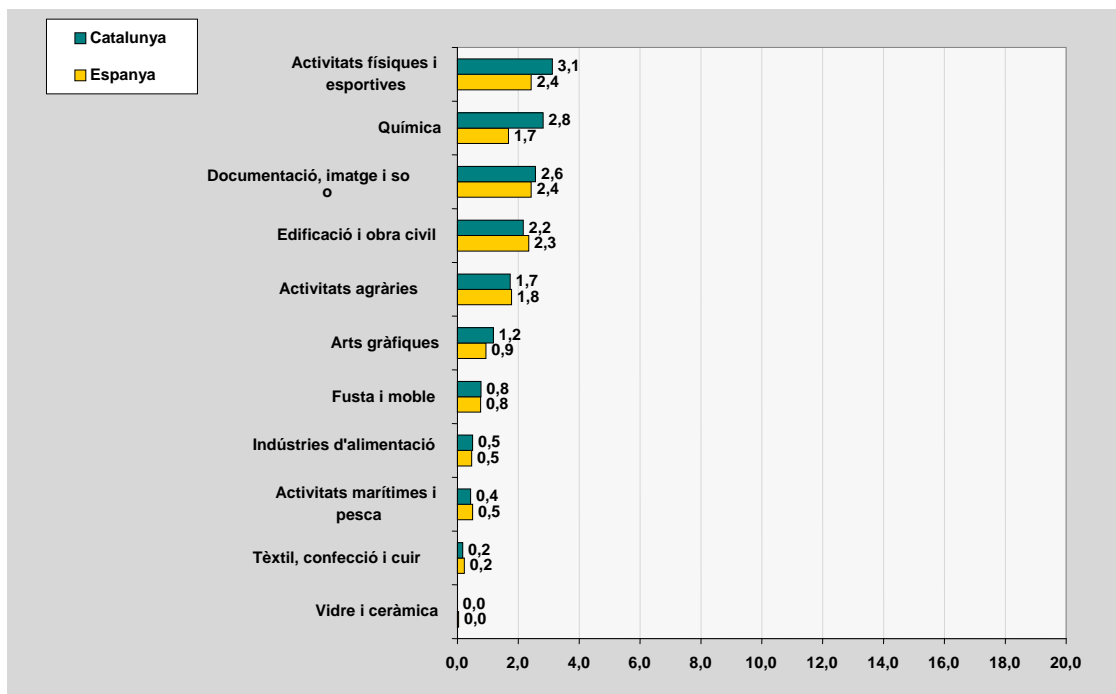
Aquestes dades són molt similars a les observades a nivell nacional, i coincideixen amb les famílies amb major nombre de graduacions, així com aquelles amb un número reduït de graduats, si bé és cert que, en el cas català, l'alumnat es troba més repartit entre les diferents famílies professionals.

**Gràfic 11. Distribució de l'alumnat matriculat a formació professional específica per famílies professionals a Catalunya i Espanya. Percentatge sobre el total. Curs 2005-2006**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i del Ministeri d'Educació i Ciència

**Gràfic 12. Distribució de l'alumnat matriculat en formació professional específica per famílies professionals a Catalunya i Espanya. Percentatge sobre el total. Curs 2005-2006 (continuació)**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i del Ministeri d'Educació i Ciència. Curs 2005-2006

D'altra banda, si fem **l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere** observarem una major presència de dones que cursen en la seva primera feina cicles formatius de grau superior que de grau mig, especialment en el conjunt de l'Estat espanyol, on superen als homes (Taula 15). No obstant això, atenent a les famílies professionals en les quals elles i ells se situen, les dades corroboren el biaix per gènere tant a Catalunya com per al conjunt de l'Estat espanyol. La socialització de les dones segueix encaminada, tal com mostra la taula, cap als ensenyaments administratius i socials: l'administració i els serveis socioculturals; i la branca de les cures i la salut. Els homes, per la seva banda, es decanten més per les branques de caràcter més tècnic (Gràfic 16 i Gràfic 17).

Taula 16. Distribució per sexes de l'alumnat matriculat en formació professional específica per famílies professionals a Catalunya. Percentatges i indicador de similitud entre dones i homes

	CATALUNYA			
	% sobre el total	% dones sobre el total	% homes sobre el total	Indicador similitud Dones/Homes
Imatge personal	4,1	9,2	0,2	40,7
Tèxtil, confecció i cuir	0,2	0,2	0,0	13,1
Serveis socioculturals	7,6	15,8	1,3	12,3
Sanitat	10,6	20,4	3,1	6,6
Administració	15,3	26,1	7,0	3,7
Química	2,8	3,7	2,1	1,7
Comerç i màrqueting	4,6	6,0	3,6	1,7
Hostaleria i turisme	4,8	5,4	4,4	1,2
Comunicació, imatge i so	2,6	2,2	2,9	0,8
Arts gràfiques	1,2	0,9	1,4	0,7
Indústries d'alimentació	0,5	0,4	0,6	0,7
Activitats físiques i esportives	3,1	2,0	4,0	0,5
Construcció i obra civil	2,2	1,2	2,9	0,4
Activitats agràries	1,7	0,7	2,5	0,3
Informàtica	11,7	3,4	18,1	0,2
Activitats marítimes i pesqueres	0,4	0,1	0,7	0,1
Manteniment i serveis a la producció	3,9	0,5	6,5	0,1
Fabricació mecànica	3,8	0,5	6,4	0,1
Fusta i moble	0,8	0,1	1,3	0,0
Electricitat i electrònica	11,5	0,9	19,7	0,0
Manteniment de vehicles autopropulsió	6,4	0,2	11,2	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>43,5</b>	<b>56,5</b>	<b>0,8</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Curs 2005-2006

Taula 17. Distribució per sexes de l'alumnat matriculat a formació professional específica per famílies professionals a Espanya. Percentatges i indicador de similitud entre dones i homes

	ESPANYA			
	% sobre el total	% dones sobre el total	% homes sobre el total	Indicador similitud Dones/Homes
Imatge personal	4,7	9,6	0,3	37,7
Tèxtil, confecció i cuir	5,7	10,8	0,9	11,5
Serveis socioculturals	11,9	21,2	3,3	6,4
Sanitat	0,2	0,4	0,1	6,1
Administració	19,1	29,5	9,5	3,1
Química	5,2	6,9	3,7	1,9
Comerç i mg	1,7	2,1	1,3	1,6
Hostaleria i turisme	5,3	6,2	4,4	1,4
Comunicació, imatge i so	0,5	0,5	0,5	1,0
Arts gràfiques	0,9	0,8	1,1	0,8
Indústries d'alimentació	2,4	2,1	2,8	0,7
Activitats físiques i esportives	0,0	0,0	0,0	0,6
Construcció i obra civil	2,4	1,7	3,1	0,6
Activitats agràries	2,3	1,4	3,2	0,5
Informàtica	1,8	0,7	2,7	0,3
Activitats marítimes pesqueres	8,9	3,5	14,0	0,2
Manteniment i serv. a la producció	0,5	0,1	0,9	0,1
Fabricació mecànica	6,5	0,9	11,8	0,1
Fusta i moble	0,8	0,1	1,4	0,1
Electricitat i electrònica	3,8	0,4	7,0	0,1
Manteniment de vehicles autopropulsió	11,8	1,0	21,9	0,0
Manteniment i serveis a la producció	3,4	0,1	6,5	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>0,9</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d' Educació i Ciència. Curs 2005-2006

### 1.3. Principals xifres de la formació ocupacional i la formació contínua

La divisió tradicional en el sistema formatiu espanyol entre la formació ocupacional i la formació contínua ha estat pràcticament única a Europa i obeeix gairebé exclusivament a la coexistència de diversos subsistemes i fonts de finançament (MITYC, 2007).

En ambdós casos es tractava d'una formació contínua dirigida a les persones que es troben en el mercat de treball després d'un procés de formació inicial, encara que en el cas de la formació ocupacional les persones destinatàries fossin persones aturades, mentre que la formació contínua estigués focalitzada en les persones ocupades. En la majoria dels països europeus aquesta distinció no ha existit, ja que es considera la situació de desocupació com a transitòria en la vida activa de les persones i, per tant, la formació rebuda s'adequarà a aquesta visió no diferenciadora de la formació contínua.

Per formació ocupacional entenem un tipus de formació eminentment pràctica, de caràcter no reglat, l'objectiu general de la qual, com a política activa d'ocupació és potenciar la inserció professional de la població demandant d'ocupació, mitjançant la seva qualificació i la requalificació que es podrà acreditar a través de les certificacions corresponents.

Mentre que per formació contínua entenem tota activitat dirigida a la capacitació, enfortiment, ampliació o actualització dels coneixements, tècniques, o habilitats que un/a professional en actiu pot necessitar per al millor acompliment de les seves funcions. L'evolució constant del coneixement i l'aparició contínua de noves tecnologies fa necessari un reciclatge constant en els coneixements i competències dels treballadors i les treballadores.

A l'àmbit català, l'any 1992 té lloc el traspàs de la gestió de la formació professional ocupacional a la Generalitat de Catalunya. La formació professional contínua no serà delegada fins que el Tribunal Constitucional, mitjançant la Sentència 95/2002, de 25 d'abril, reconegui la competència de la gestió i execució de la formació professional contínua a la Generalitat de Catalunya.

Així i, d'acord amb la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya en el qual es preveu la creació de consorcis per millorar la gestió i execució dels serveis a la ciutadania, es crea el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (Conforcat, 2007).

Després de més d'una dècada de coexistència d'aquestes dues modalitats diferenciades de Formació Professional no reglada –la formació ocupacional i la formació contínua– recentment s'aprova un nou model, tant a nivell estatal com autonòmic, amb un únic subsistema de formació professional per a l'ocupació. Aquest nou model es regula amb la publicació el 23 de març de 2007, del Reial decret 395/2007 (BOE núm. 87 del dimecres 11 d'abril).

A més, en aquest apartat s'oferiran les xifres d'ambdues modalitats de formació professional de forma independent a causa de la impossibilitat d'obtenir, fins a la data present, dades conjuntes.

### Formació ocupacional

Segons les dades ofertes per l'INEM (Gràfics 18 i 19), a Catalunya un total de 30.905 persones van finalitzar algun curs de formació ocupacional durant l'any 2006, superant en més de 7.000 persones el total dels i les participants formats l'any anterior, cosa que significa una pujada d'un 0,1% respecte al total de la població en edat activa, percentatge lleugerament inferior en ambdós períodes al del conjunt de l'Estat espanyol, situat en un 0,9% per als dos anys de referència. Tanmateix aquesta diferència sembla estar motivada per les millors dades de Catalunya en relació amb la desocupació. Si observem el percentatge d'alumnat format en relació amb el total de població en situació de desocupació, les dades de Catalunya es mostren més favorables que les obtingudes per a Espanya. Tanmateix, també s'observa com aquest percentatge ha descendit gairebé mig punt percentual l'any 2006 respecte al 2005.

En relació amb la seva distribució per raó de sexes es pot observar que, tant en el cas de Catalunya com per al conjunt d'Espanya, hi ha un major percentatge de dones que han completat algun curs de formació en ambdós períodes, fet probablement relacionat amb les majors taxes de desocupació de les dones.

**Taula 18. Participants que han finalitzat els cursos de formació ocupacional a Catalunya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexe i percentatge sobre el total de població a l'atur. Anys 2005 i 2006<sup>16</sup>**

Total participants formats i formades a Catalunya							
	Total	(%) sobre el total de població entre 15 i 64 anys	(%) sobre el total de població en atur	Dones	(%) sobre el total de dones entre 15 i 64 anys	Homes	(%) sobre el total de homes entre 15 i 64 anys
Any 2006	30.905	0,6	0,8	19.356	0,8	11.549	0,5
Any 2005	23.797	0,5	1,2	14.942	0,6	8.855	0,4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INEM, de l'Institut Nacional de Estadística i de l'Enquesta sobre la Població Activa. Anys 2005 i 2006

<sup>16</sup> L'INEM no disposa de la informació completa per a Catalunya per la qual cosa la xifra final pot ser superior a l'indicada. Tanmateix, s'ha cregut convenient oferir les dades per poder així establir la comparativa amb les del conjunt de l'Estat espanyol.

**Taula 19. Participants que han finalitzat els cursos de formació ocupacional a Espanya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes i percentatge sobre el total de població a l'atur. Anys 2005 i 2006**

Total participants formats i formades a Espanya							
	Total	(%) sobre el total de població entre 15 i 64 anys	(%) sobre el total de població a l'atur	Dones	(%) sobre el total de dones entre 15 i 64 anys	Homes	(%) sobre el total de homes entre 15 i 64 anys
Any 2006	263.195	0,9	0,7	162.500	1,1	100.695	0,6
Any 2005	264.759	0,9	0,7	163.769	1,1	100.990	0,7

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INEM, Institut Nacional d'Estadística i Enquesta sobre la Població Activa. Anys 2005 i 2006

A més, segons les dades recollides per l'estudi "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008) la família professional amb major nombre de persones beneficiàries l'any 2005 era la d'administració i gestió, amb un pes del 49,9% sobre el total que arribaria fins a un 50,3% si se la considera de forma conjunta amb la de la informàtica; a molta distància la segueixen en nombre de beneficiaris/àries les famílies relacionades amb la sanitat, l'hostaleria i turisme, el comerç i màrqueting i els serveis socioculturals. D'altra banda, aquest estudi també assenyalava la necessitat d'adequar els criteris que s'utilitzen en la planificació de l'oferta formativa en la formació ocupacional amb la finalitat d'ajustar la seva oferta a les qualificacions requerides per les empreses<sup>17</sup>.

### Formació contínua

Les xifres de formació contínua han millorat de forma progressiva en la dècada actual. Si atenem a les dades de la població catalana compresa entre 15 i 64 anys que ha rebut formació en els últims anys s'observa un augment constant i significatiu (Taula 20). El total de persones participants formades a Catalunya ha augmentat en gairebé 95.500 persones en només dos anys (dades de l'any 2006) la qual cosa significa una pujada de gairebé dos punts percentuals pel que fa al total de la població en edat activa, percentatge molt similar al del conjunt d'Espanya, on l'increment de

<sup>17</sup> A l'annex es poden observar les dades referides al creixement per famílies professionals de treballadors i treballadores i distribució de beneficiaris/àries.



població formada se situa per al mateix període en 1,8 punts percentuals (Taula 21). Quant a la seva distribució per sexes, el nombre de dones que participa en aquest tipus de formació és inferior al dels homes, fet d'acord amb una menor presència femenina en el mercat laboral (FORCEM, 2001).

**Taula 20. Participants en els cursos de Formació Contínua a Catalunya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes. Anys 2004, 2005 i 2006**

Total participants formats i formades a CATALUNYA						
	Total	(%) sobre el total de població entre 15 i 64 anys	Dones	(%) sobre el total de dones entre 15 i 64 anys	Homes	(%) sobre el total d'homes entre 15 i 64 anys
Any 2006	208.136	4,2	94.699	3,9	113.437	4,5
Any 2005	182.539	3,8	81.253	3,4	101.286	4,1
Any 2004	112.736	2,4	49.767	2,2	62.969	2,6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Fundació "Tripartita para la Formación en el Empleo" i l'Institut Nacional de Estadística

**Taula 21. Participants en cursos de Formació contínua a Espanya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes. Anys 2004, 2005 i 2006**

Total participants formats i formades a ESPANYA						
	Total	Població total entre 15 i 64 anys	Dones	Total de dones entre 15 i 64 anys	Homes	Total d'homes entre 15 i 64 anys
Any 2006	1.146.679	3,7	481.950	3,2	664.729	4,2
Any 2005	934.128	3,1	378.937	2,5	555.191	3,6
Any 2004	595.219	2,0	238.450	1,6	356.769	2,4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Fundació "Tripartita para la Formación en el Empleo" i l'Institut Nacional de Estadística

Pel que fa al nivell de qualificació de les persones que han rebut formació contínua a Catalunya, el grup ocupacional amb un major percentatge de persones formades és el dels i les oficials administratius i administratives, seguit dels auxiliars administratius i administratives. En el costat oposat se situen els subalterns i les subalternes i els treballadors i treballadores no qualificats amb uns percentatges de persones formades molt baixos respecte a la mitjana (Taula 22). En comparació

amb les dades corresponents a l'Estat espanyol (Taula 23) cal assenyalar el major percentatge de treballadors i treballadores no qualificats que han rebut formació en el conjunt d'Espanya, davant d'una major presència a la formació contínua dels grups ocupacionals de major qualificació en el cas català.

**Taula 22. Participants en els cursos de formació Contínua a Catalunya segons el grau de qualificació. Valors absoluts i percentatges sobre el total. Anys 2004, 2005 i 2006**

	CATALUNYA					
	2004		2005		2006	
	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total
Enginyers/eres i llicenciats/ades	12.453	11,0	21.149	11,6	22.502	10,8
Enginyers/eres tècnics/iques, perits/es i ajudants/antes titulats/ades	11.122	9,9	19.378	10,6	23.343	11,2
Caps administratius/ives i de taller	13.798	12,2	20.065	11,0	22.218	10,7
Ajudants/antes no titulats/ades	8.648	7,7	13.193	7,2	14.133	6,8
Oficials administratius/ives	20.815	18,5	33.720	18,5	42.336	20,3
Subalterns/es	2.987	2,6	5.898	3,2	6.213	3,0
Auxiliars administratius/ives	14.919	13,2	23.362	12,8	28.052	13,5
Oficials de primera i segona	13.627	12,1	22.626	12,4	25.316	12,2
Oficials de tercera i especialistes	9.727	8,6	14.929	8,2	13.919	6,7
Treballadors/ores no qualificats/ades	4.638	4,1	8.107	4,4	10.104	4,9
<b>TOTAL</b>	<b>112.736</b>	<b>100,0</b>	<b>182.539</b>	<b>100,0</b>	<b>208.136</b>	<b>100,0</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Fundació "Tripartita para la Formación en el Empleo"

**Taula 23. Participants en els cursos de formació contínua a Espanya segons grau de qualificació. Valors absoluts i percentatges sobre el total. Anys 2004, 2005 i 2006**

	ESPANYA					
	2004		2005		2006	
	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total
Enginyers/eres i Llicenciats/ades	70.899	11,9	110.377	11,8	126.075	11,0
Enginyers/eres Tècnics/iques, Perits/es i Ajudants/antes Titulats/ades	55.244	9,3	89.881	9,6	105.040	9,2
Caps administratius/ives i de taller	61.507	10,3	93.828	10,0	104.154	9,1
Ajudants/antes no titulats/ades	44.574	7,5	66.298	7,1	75.684	6,6
Oficials administratius/ives	100.394	16,9	146.171	15,6	203.563	17,8
Subalterns/es	22.752	3,8	39.862	4,3	44.876	3,9
Auxiliars administratius/ives	79.748	13,4	120.822	12,9	161.996	14,1
Oficials de primera i segona	74.888	12,6	121.765	13,0	153.030	13,3
Oficials de tercera i especialistes	46.520	7,8	78.171	8,4	87.110	7,6
Treballadors/ores no qualificats/ades	38.690	6,5	65.801	7,0	85.148	7,4
<b>TOTAL</b>	<b>595.219</b>	<b>100,0</b>	<b>934.128</b>	<b>100,0</b>	<b>1.146.679</b>	<b>100,0</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Fundació "Tripartita para la Formación en el Empleo"

## 2. LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA

### 2.1. Descripció del sistema universitari

El sistema universitari català, igual que l'espanyol, està fins que al 2010 es compleixi el termini per a l'entrada en vigor del Pla de Bolonya organitzat en cicles i existeixen tres models:

1. Ensenyaments de primer cicle amb clara orientació professional que, actualment, manquen de continuïtat en segon cicle. Són les denominades diplomatures, architectures tècniques o enginyeries tècniques.
2. Ensenyaments de dos cicles sense titulació intermèdia. En aquest cas els ensenyaments s'ordenen per cicles però la superació del primer no dóna dret a l'obtenció de cap títol, ja que no suposa un cicle complet de formació acadèmica ni atorga una qualificació professional específica.

3. Ensenyaments de dos cicles amb títol intermedi. En aquest cas el primer cicle conduirà a l'obtenció del títol de diplomada, enginyer/a tècnic/a o arquitecte/a tècnic/a, i es pot continuar el segon cicle per a obtenir la llicenciatura, enginyeria o arquitectura superior.

## 2.2. Principals xifres de l'educació universitària

Des de la dècada dels anys 70 hi ha a tota Espanya un gran increment de la població amb titulació universitària, situant-se al capdavant dels països de la Unió Europea tant en nombre d'alumnat cursant estudis superiors com de persones amb estudis universitaris, tendència que continuarà en ascens durant la dècada dels anys 80.

No obstant això, a partir de mitjans de la dècada dels 90, aquest creixement va començar a alentir. Tal com mostra la Taula 24 el nombre de persones matriculades en estudis universitaris ha augmentat en 79.517 alumnes en el període comprès entre els cursos acadèmics de 1994-1995 i 2001-2002. No obstant això, una anàlisi més detallada ens mostra com aquest creixement ha estat molt important en els primers anys, però va disminuir fins a perdre 30.761 alumnes el curs 2001-2002, respecte a la matrícula de l'any anterior.

**Taula 24. Evolució del nombre de persones matriculades en universitats espanyoles. Cursos acadèmics del 1994-95 al 2001-2002**

ESPANYA	VALOR ABSOLUT
Curs 2001-2002	1.525.989
Curs 1999-2000	1.589.473
Curs 1998-1999	1.582.795
Curs 1997-1998	1.575.645
Curs 1996-1997	1.549.312
Curs 1995-1996	1.508.842
Curs 1994-1995	1.446.472

Font: "Informe sobre l'Evolució de l'Alumnat Universitari". (Consell de Coordinació Universitària, 2003)

Aquesta tendència decreixent es mostra encara més acusada en els últims anys. Segons l'informe "Dades i xifres 2005-2006" del Ministeri d'Educació i Ciència, des del curs 2000-2001 l'índex de persones matriculades en les universitats espanyoles no ha fet més que descendir. Per al curs 2005-2006, hi va haver un descens de 113.669 alumnes en comparació amb el nombre de persones matriculades en el curs 2000-2001.

Aquest descens en el nombre d'alumnat matriculat en ensenyaments superiors atén a diversos factors sociodemogràfics encara que dos en són especialment significatius:

1. El descens poblacional de la societat espanyola; la taxa de natalitat a Espanya va tenir un descens molt accelerat en la dècada dels anys 80 i 90, la qual cosa s'ha traduït en la present dècada en un menor nombre de persones en edat de cursar estudis universitaris.
2. El desajustament entre l'elevat nombre de persones amb titulació universitària que no s'ha correspost amb la creació de suficients llocs de treball adequats a la preparació dels i les titulats/ades universitaris/àries. Segons dades de Comissions Obreres, en el quart trimestre de 2006 hi havia gairebé 3,9 milions de persones assalariades amb titulació universitària i, tot just 2,5 milions d'assalariats/ades en llocs de treball que reconeixen aquesta qualificació. És a dir, 1.370.000 assalariats/ades compten amb estudis universitaris però no ocupen una ocupació d'acord amb aquesta formació, sinó una d'inferior. Això suposa que més d'un terç (35,5%) de les persones assalariada amb estudis superiors d'aquest país ocupen ocupacions inferiors a les quals haurien d'ocupar per la seva capacitat (CCOO, 2007).

En analitzar la situació específica de Catalunya vam observar que el percentatge de persones cursant estudis universitaris sobre el total de persones matriculades en algun tipus d'ensenyament reglat és inferior al d'Espanya en el seu conjunt (18,5% i un 20,4% respectivament per a l'any 2005, Taula 25). A més, aquesta diferència ha augmentat en els últims anys; a l'any 2000 només existia una diferència de 0,2 punts percentuals, percentatge que ha pujat fins a situar-se en gairebé 2,0 punts a l'any 2005. Tanmateix, aquests percentatges segueixen sent superiors als de la mitjana de la Unió Europea dels 27, situat l'any 2005 en un 16,7%.

**Taula 25. Evolució del número d'alumnes cursant estudis superiors universitaris a Catalunya, Espanya i UE-27. Anys 2000 - 2005**

	CATALUNYA		ESPANYA		UE-27	
	Valor absolut	% sobre el total ensenyament reglat	Valor absolut	% sobre el total ensenyament reglat	Valor absolut	% sobre el total ensenyament reglat
<b>Any 2005</b>	241.562	18,5	1.809.353	20,4	18.530.167	16,5
<b>Any 2004</b>	241.400	19,1	1.839.903	21,2	18.232.921	16,4
<b>Any 2003</b>	241.469	19,4	1.840.607	21,2	17.761.762	16,1
<b>Any 2002</b>	239.844	19,6	1.832.760	20,9	17.139.303	15,5
<b>Any 2001</b>	248.635	20,2	1.833.527	20,6	16.517.324	15,1
<b>Any 2000</b>	249.713	20,1	1.828.987	20,3	15.920.762	14,5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

Quant a la distribució de l'alumnat segons el seu àmbit d'estudi, el repartiment per branques de l'educació és molt similar entre Catalunya i el conjunt de l'Estat espanyol (Taula 26). La branca de les Ciències socials i jurídiques, amb més del 48% de l'alumnat total, és la que major nombre d'estudiants aglutina. D'altra banda, les carreres englobades en la branca de les Ciències experimentals són les que tenen una menor proporció d'alumnat, situant-se en un 6,8% sobre el total d'estudiants en el cas català i en un 6,7% per al conjunt de l'Estat espanyol (Taula 27).

Finalment, assenyalar que a l'hora d'analitzar aquestes dades des d'una **perspectiva de gènere**, s'observa que les dones tenen una major presència en l'alumnat universitari. Les dones, tant a Catalunya com a Espanya, tenen una major presència en totes les branques amb excepció de l'àmbit

tècnic on els homes es troben sobre representats. L'àmbit amb major percentatge de dones respecte al d'homes és el de les Ciències de la salut amb una presència de dones significativament superior.

Taula 26. Alumnat que cursen estudis superiors universitaris a Catalunya per branques de l'educació. Curs acadèmic 2005-2006

	CATALUNYA					
	Total	% sobre el total	Dones	% de dones sobre l'alumnat total per àmbit d'estudi	Homes	% d'homes sobre l'alumnat total per àmbit d'estudi
Humanitats	21.619	9,5	14.106	65,2	7.513	34,8
Ciències experimentals	15.257	6,7	7.714	50,6	5.304	34,8
Ciències de la salut	19.995	8,8	15.524	77,6	4.471	22,4
Ciències socials i jurídiques	109.261	48,1	69.430	63,5	39.831	36,5
Tècniques	60.917	26,8	14.992	24,6	45.933	75,4
<b>TOTAL</b>	<b>227.057</b>	<b>100,0</b>	<b>122.730</b>	<b>54,1</b>	<b>104.327</b>	<b>45,9</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Curs 2005-2006

Taula 27. Alumnat que cursen estudis superiors universitaris a Espanya per branques de l'educació. Curs acadèmic 2005-2006

	ESPANYA					
	Total	% sobre el total	Dones	% de dones sobre l'alumnat total per àmbit d'estudi	Homes	% d'homes sobre l'alumnat total per àmbit d'estudi
Humanitats	132.119	9,3	82.756	62,6	49.363	37,4
Ciències experimentals	95.853	6,8	56.836	59,3	39.017	40,7
Ciències de la salut	121.087	8,5	89.846	74,2	31.241	25,8
Ciències socials i jurídiques	693.369	48,9	437.326	63,1	256.043	36,9
Tècniques	376.217	26,5	102.844	27,3	273.373	72,7
<b>TOTAL</b>	<b>1.418.645</b>	<b>100,0</b>	<b>769.608</b>	<b>54,2</b>	<b>649.037</b>	<b>45,8</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional de Estadística. Curs acadèmic 2005/2006



### 3. CONCLUSIONS

Com hem pogut veure en aquest capítol, l'oferta formativa a Catalunya, igual que succeeix en el conjunt de l'Estat espanyol, no s'ajusta a les necessitats de les empreses. A l'hora d'analitzar la situació dels sectors de la indústria, el turisme i el comerç a Catalunya amb respecte a les necessitats de capacitació de la seva força de treball és necessari prestar especial atenció als canvis que aquesta ha experimentat en els darrers anys.

Comparativament, els principals trets de l'educació a Catalunya respecte a l'Estat espanyol i als països de l'entorn econòmic, especialment la Unió Europea, es poden resumir en els següents punts:

1. Les taxes d'escolarització en infantil són més elevades que les existents per al conjunt d'Espanya. Quant a l'educació primària gairebé el 100% de la població en les franges d'edat corresponents està escolaritzada tant a Catalunya com a Espanya.
2. Hi ha un dèficit d'alumnat en l'educació secundària post obligatòria, tant a Catalunya com a Espanya, especialment si comparem amb les xifres de la Unió Europea.
3. El percentatge d'estudiants universitaris i universitàries és més elevat que el de la mitjana europea encara que lleugerament inferior que el de la mitjana del conjunt d'Espanya.
4. L'ocupació a Catalunya, com en el cas espanyol, es troba esbiaixada cap als extrems, és a dir, d'una banda, un alt percentatge de la població ocupada catalana té com a màxim estudis primaris, mentre que per d'una altra, també un alt percentatge té estudis universitaris.
5. Igual que a Espanya, els i les estudiants catalans de formació professional accedeixen al mercat laboral més ràpidament que els universitaris i universitàries encara que les escasses xifres d'alumnat matriculat en aquests tipus d'ensenyament no semblen adequar-se a la seva bona acollida en el mercat laboral.

Per tant, com ja s'ha dit anteriorment, sembla obvi assenyalar l'existència d'un desajust entre els perfils formatius demandats des de les empreses i l'oferta formativa existent.

Actualment, ens trobem davant una nova situació econòmica amb repercussions tant per al sector de la indústria, com al turisme i al comerç, en la qual s'estan produint un seguit de canvis que repercuteixen en les necessitats d'aquest sectors respecte a les qualificacions que es necessiten en el mercat laboral.

El nou model econòmic, caracteritzat per ràpids canvis estructurals, sembla exigir un sistema educatiu més dinàmic i adequat a les noves necessitats requerides des del mercat laboral. Tanmateix, si analitzem el model formatiu tant català com espanyol ens trobem encara un seguit de rigideses que dificulten l'ajust entre les noves exigències laborals i les capacitats adquirides.

L'escassetat d'alumnat a formació professional, l'alt academicisme de la universitat espanyola i la manca en alguns casos de correspondència entre els continguts formatius i les necessitats reals són els principals factors que dificulten l'adequació a un mercat laboral cada vegada més dinàmic i canviant.

Per tant, els pròxims capítols d'aquest estudi estan centrats en l'anàlisi de les necessitats de qualificació de la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya.

## 4. ANNEX

**Taula 28. Evolució de l'alumnat que cursa formació professional específica a Catalunya per branca professional i sexe. Valors absoluts i percentatge sobre el total. Cursos acadèmics del 2004-2005 al 2006-2007**

CATALUNYA												
	Curs 2006-2007				Curs 2005-2006				Curs 2004-2005			
	Total	% sobre el total	Dones	Homes	Total	% sobre el total	Dones	Homes	Total	% sobre el total	Dones	Homes
Activitats agràries	1.232	1,7	231	1.001	1.265	1,8	249	1.016	1.276	1,9	243	1.033
Activitats físiques i esportives	2.213	3,1	611	1.602	2.086	3,1	595	1.491	1.852	2,7	536	1.316
Activitats marítimes i pesqueres	306	0,4	21	285	269	0,4	22	247	295	0,4	24	271
Administració	10.887	15,3	8.071	2.816	10.511	15,4	7.750	2.761	11.110	16,2	8.096	3.014
Arts gràfiques	839	1,2	282	557	873	1,3	312	561	895	1,3	299	596
Comerç i màrqueting	3.290	4,6	1.845	1.445	3.304	4,8	1.841	1.463	3.402	5,0	2.010	1.392
Comunicació, imatge i so	1.818	2,6	669	1.149	1.880	2,7	682	1.198	1.743	2,5	639	1.104
Construcció i obra civil	1.538	2,2	380	1.158	1.520	2,2	367	1.153	1.462	2,1	381	1.081
Electricitat i electrònica	8.156	11,5	264	7.892	8.332	12,2	240	8.092	8.902	13,0	259	8.643
Fabricació mecànica	2.722	3,8	142	2.580	2.794	4,1	107	2.687	3.143	4,6	144	2.999
Fusta i moble	551	0,8	19	532	554	0,8	19	535	572	0,8	26	546
Hostaleria i turisme	3.429	4,8	1.680	1.749	3.357	4,9	1.621	1.736	3.209	4,7	1.658	1.551
Imatge personal	2.946	4,1	2.855	91	2.973	4,3	2.881	92	2.860	4,2	2.788	72
Indústries d'alimentació	355	0,5	119	236	297	0,4	88	209	330	0,5	98	232
Manteniment de vehicles autopropulsió	4.557	6,4	62	4.495	4.412	6,5	56	4.356	4.629	6,7	71	4.558
Manteniment i serveis a la producció	2.760	3,9	166	2.594	2.812	4,1	202	2.610	2.738	4,0	156	2.582
Química	1.998	2,8	1.141	857	1.869	2,7	1.032	837	1.963	2,9	1.111	852
Sanitat	7.546	10,6	6.302	1.244	7.397	10,8	6.237	1.160	7.158	10,4	6.082	1.076
Tèxtil, confecció i cuir	122	0,2	111	11	123	0,2	112	11	365	0,5	129	236
Vidre i ceràmica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serveis socials i culturals	5.404	7,6	4.888	516	5.077	7,4	4.604	473	4.472	6,5	4.247	225
Informàtica	8.323	11,7	1.050	7.273	6.675	9,8	803	5.872	6.228	9,1	902	5.326
<b>TOTAL</b>	<b>70.992</b>	<b>100,0</b>	<b>30.909</b>	<b>40.083</b>	<b>68.380</b>	<b>100,0</b>	<b>29.820</b>	<b>38.560</b>	<b>68.604</b>	<b>100,0</b>	<b>29.899</b>	<b>38.705</b>

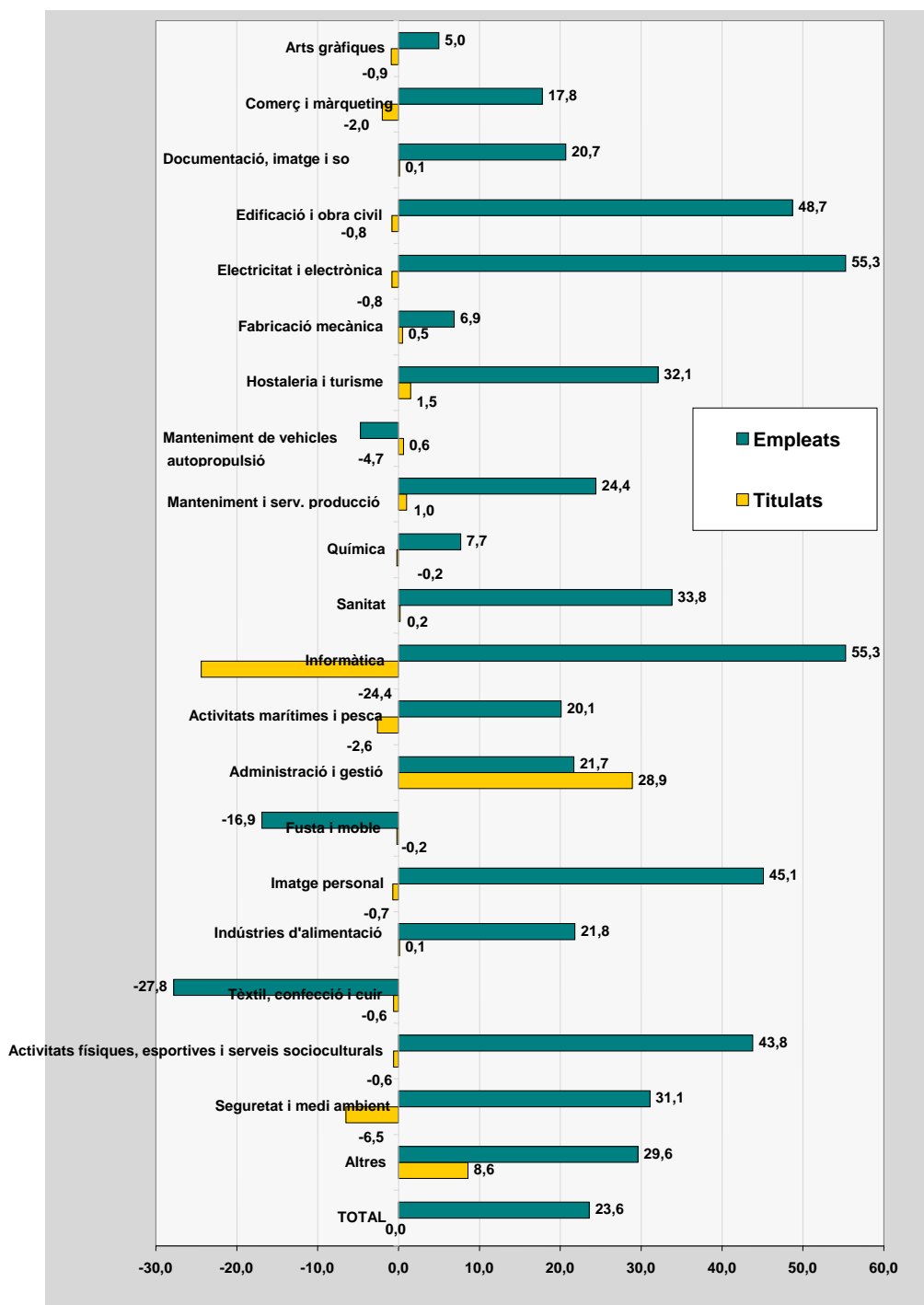
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya

**Taula 29. Evolució de l'alumnat que cursa formació professional específica a Espanya per branca professional i sexe. Valors absoluts i percentatge sobre el total. Cursos acadèmics del 2004-2005 al 2006-2007**

ESPANYA												
	Curs 2005-2006				Curs 2004-2005				Curs 2003-2004			
	Total	% sobre el total	Dones	Homes	Total	% sobre el total	Dones	Homes	Total	% sobre el total	Dones	Homes
Activitats agràries	7.943	1,8	1.577	6.366	8.177	1,8	1.664	6.513	8.309	1,8	1.863	6.446
Activitats físiques i esportives	10.827	2,4	3.652	7.175	10.486	2,3	3.762	6.724	9.984	2,2	3.697	6.287
Activitats marítimes i pesqueres	2.221	0,5	239	1.982	2.226	0,5	200	2.026	2.281	0,5	200	2.081
Administració	85.413	19,1	63.389	22.024	89.288	19,5	65.483	23.805	93.598	20,2	67.795	25.803
Arts gràfiques	4.188	0,9	1.716	2.472	4.436	1,0	1.743	2.693	4.630	1,0	1.826	2.804
Comerç i màrqueting	23.406	5,2	14.795	8.611	25.457	5,6	16.314	9.143	27.463	5,9	17.750	9.713
Comunicació, imatge i so	10.847	2,4	4.427	6.420	10.985	2,4	4.484	6.501	10.723	2,3	4.428	6.295
Construcció i obra civil	10.472	2,3	3.103	7.369	10.113	2,2	3.020	7.093	9.889	2,1	2.978	6.911
Electricitat i electrònica	52.965	11,8	2.104	50.861	56.176	12,3	2.328	53.848	59.776	12,9	2.558	57.218
Fabricació mecànica	17.014	3,8	784	16.230	18.286	4,0	839	17.447	19.262	4,2	838	18.424
Fusta i moble	3.418	0,8	183	3.235	3.639	0,8	105	3.412	3.615	0,8	250	3.365
Hostaleria i turisme	23.499	5,3	13.364	10.135	23.800	5,2	13.885	9.915	23.700	5,1	13.890	9.810
Imatge personal	21.245	4,7	20.651	594	21.140	4,6	20.541	599	20.262	4,4	19.676	586
Indústries d'alimentació	2.086	0,5	1.011	1.075	2.255	0,5	7.108	1.159	2.342	0,5	1.216	1.126
Manteniment de vehicles autopropulsió	29.252	6,5	1.840	27.412	27.245	6,0	128	26.826	26.915	5,8	457	26.458
Manteniment i serveis a la producció	15.398	3,4	303	15.095	16.485	3,6	1.341	15.154	15.300	3,3	724	14.576
Química	7.500	1,7	4.499	3.001	8.028	1,8	3.230	3.152	8.345	1,8	5.164	3.181
Sanitat	53.217	11,9	45.543	7.674	53.386	11,7	18.978	7.670	53.015	11,4	45.210	7.805
Tèxtil, confecció i cuir	1.024	0,2	869	155	1.136	0,2	21.738	194	1.248	0,3	1.024	224
Vidre i ceràmica	158	0,0	58	100	192	0,0	524	108	225	0,0	106	119
Serveis socials i culturals	25.347	5,7	23.167	2.180	23.756	5,2	20.062	2.117	21.551	4,6	19.570	1.981
Informàtica	39.978	8,9	7.411	32.567	40.589	8,9	7.309	32.175	41.033	8,9	10.008	31.025
<b>TOTAL</b>	<b>447.429</b>	<b>100,0</b>	<b>214.693</b>	<b>232.736</b>	<b>457.281</b>	<b>100,0</b>	<b>219.007</b>	<b>238.274</b>	<b>463.466</b>	<b>100,0</b>	<b>221.228</b>	<b>242.238</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Educació i Ciència

**Gràfic 13. Creixement per famílies professionals dels ocupats i ocupades respecte als beneficiaris/àries de formació professional ocupacional entre 2000 i 2006 a Catalunya**



Font: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Taula 30. Llocs de treball afectats per les vacants a Catalunya. Detall per grups ocupacionals

Ocupacions	Nbre.	% sobre el total
<b>Tècnics/iques i professionals de suport</b>	<b>887</b>	<b>9,2</b>
3010. Delineants i dissenyadors/ores tècnics/iques	270	2,8
3073. Tècnics/iques en el control de qualitat	193	2,0
3320. Representants de comerç i tècnics/iques de vendes	424	4,4
<b>Empleats/ades de tipus administratiu</b>	<b>1.119</b>	<b>11,6</b>
4022. Empleats/ades d'oficina i serveis de producció	193	2,0
4210. Empleats/ades d'oficina	502	5,2
4300. Auxiliars administratius/ives	270	2,8
4522. Recepcionista en establiments diferents a oficines	154	1,6
<b>Treballadors/ores qualificats/ades de la indústria</b>	<b>2.315</b>	<b>23,9</b>
7130. Fusters/eres	270	2,8
7240. Pintors/ores, envernissadors/ores, empaperadors/ores i assimilats/ades	154	1,6
7512. Soldadors/ores i oxitalladors/ores	540	5,6
7513. Xapistes i calderers/eres	193	2,0
7514. Muntadors/ores d'estructures metàl·liques	347	3,6
7524. Polidors/ores de metall i afiladors/ores d'utilitatges	270	2,8
7613. Mecànics/iques i ajustadors/ores de maquinària agrícola i industrial	386	4,0
7731. Treballadors/ores de la ceràmica, ceramistes i assimilats/ades	154	1,6
<b>Operadors/ores de instal·lacions i maquinària i muntadors/ores</b>	<b>733</b>	<b>7,6</b>
8311. Operadors/ores de màquines eina	424	4,4
8340. Operadors/ores de màquines de fabricar productes de fusta i cautxú	193	2,0
8413. Muntadors/ores d'equips electrònics	116	1,2
<b>Treballadors/ores no qualificats/ades</b>	<b>1.273</b>	<b>13,1</b>
9700. Peons d'indústries manufactureres	1.003	10,4
9800. Peons del transport i descarregadors/ores	270	2,8
<b>Total 20 principals</b>	<b>6.327</b>	<b>65,0</b>
<b>Total vacants</b>	<b>9.683</b>	<b>100,0</b>

Font: "Mapa de Necesidades de Cualificación en la Industria Española" (MITYC, 2007)

### CAPÍTOL III. EL TEIXIT EMPRESARIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA, EL TURISME I EL COMERÇ

---

## INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL III. EL TEIXIT EMPRESARIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA, EL TURISME I EL COMERÇ

En els dos capítols següents s'aprofundirà en les necessitats de qualificació dels tres sectors àmbit d'aquesta anàlisi, tant en el *gap* extern com en el *gap* intern. Com a pas previ, aquest capítol se centra en presentar algunes característiques del teixit empresarial d'aquests sectors que condicionen directa o indirectament l'envergadura i el contingut dels *gaps* de qualificació. Entre aquestes característiques assenyalarem la mida de l'empresa, la situació conjuntural per la qual travessen les empreses del diferents sectors, el grau d'utilització de la seva capacitat productiva, les seves perspectives a curt i a llarg termini i, sens dubte, les característiques de l'ocupació i les condicions de treball dels empleats i empleades.

El capítol s'ha organitzat en quatre apartats. El primer d'ells profunditza en la importància dels sectors analitzats en l'economia catalana a partir del nombre d'empreses. El segon apartat presenta algunes variables bàsiques referides a característiques de les empreses i les diferències sectorials que s'observen. El tercer apartat presenta algunes dades referides a les característiques de l'ocupació i el quart epígraf recull les principals conclusions del capítol.

### 1. MESURAMENT SECTORIAL

S'estima que el nombre **d'empreses industrials** de 3 o més treballadors i treballadores, àmbit d'aquest estudi, és de **20.822**. D'aquestes un 98,6% (20.525) pertanyen a la indústria manufacturera, en la qual les branques de fabricació de productes metàl·lics i alimentació i begudes, amb 4.587 empreses (22,0%) i 2.045 empreses (9,8%) respectivament són les de major mida; seguides de la d'edició, arts gràfiques i reproducció de suports gravats (1.924 empreses que representen el 9,2% del total industrial). La indústria extractiva i el sector energètic representen el 0,7% del total d'empreses industrials amb 3 o més treballadors i treballadores en ambdós casos (Taula 31).

Quant **al comerç** s'estima que a l'any 2008 hi havia un total de **27.317 empreses** de 3 o més treballadors i treballadores. D'aquestes empreses, el 44,4% pertany al comerç a l'engròs (12.119 empreses) mentre que el 55,6% restant (15.198 empreses) pertany al comerç al detall (Taula 32).



**Taula 31. Distribució de les empreses industrials per branques d'activitat. 2008**

Empreses (de 3 o més treballadors i treballadores)	Nre.	% sobre indústria
<b>Indústria extractiva</b>	<b>148</b>	<b>0,7</b>
<b>Indústria manufacturera</b>	<b>20.525</b>	<b>98,6</b>
15 Indústria d'Alimentació i begudes	2.045	9,8
17 Indústria tèxtil	1.436	6,9
18 Indústria de confecció i de pel·leteria	1.167	5,6
20 Indústria de fusta i suro	950	4,6
22 Edició, arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats	1.924	9,2
24 Indústria química	869	4,2
25 Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques	1.022	4,9
26 Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics	866	4,2
28 Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips	4.587	22,0
29 Indústria de la construcció de maquinària i equip mecànic	1.800	8,6
36 Fabricació de mobles; altres indústries manufactureres	1.385	6,7
<b>Energia, gas i aigua</b>	<b>149</b>	<b>0,7</b>
<b>TOTAL INDÚSTRIA</b>	<b>20.822</b>	<b>100,0</b>

Font: Dirce i elaboració pròpia

**Taula 32. Distribució de les empreses comercials per branques d'activitat. 2008**

Empreses (de 3 o més treballadors i treballadores)	Nre.	% sobre comerç
51 Comerç a l'engròs	12.119	44,4
52 Comerç al detall	15.198	55,6
<b>TOTAL COMERÇ</b>	<b>27.317</b>	<b>100,0</b>

Font: Dirce i elaboració pròpia

Quant el **sector del turisme** es calcula que l'any 2008 hi havia un total de **16.995 establiments**. Per branques d'activitat, la major part d'aquestes es situen a la hostaleria i restauració, amb un total de 11.787 establiments que representen el 69,4% del total d'empreses del sector del turisme. Un 22,9% de les empreses (4.742) pertanyen al transport (CNAE-93 60,61 i 62). Per últim, les activitats de les agències de viatges representen solament el 2,7% del sector, unes 466 empreses (Taula 33).

**Taula 33. Distribució de les empreses de turisme per branques d'activitat. 2008**

Empreses (de 3 o més treballadors i treballadores)	Nre.	% sobre turisme
55 Hostaleria i restauració	11.787	69,4
60, 61, 62 Transport	4.742	27,9
633 Activitats de les agències de viatges, majoristes i al detall	466	2,7
<b>TOTAL TURISME</b>	<b>16.995</b>	<b>100,0</b>

Font: Dirce i elaboració pròpia

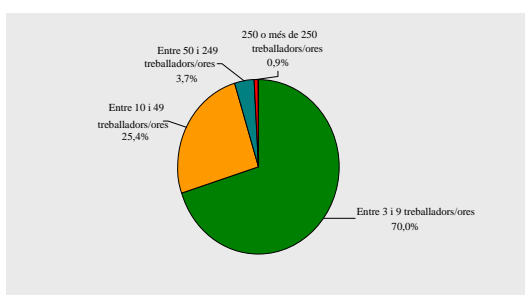
Però, a més de les dades que ens ofereixen les fonts secundàries, l'enquesta realitzada en el marc d'aquest projecte (Enquesta sobre les necessitats de qualificació en la indústria, el comerç, i turisme catalans 2009) també ens ofereix informació d'interès sobre algunes característiques de les empreses industrials, del comerç i del turisme que ajuden a contextualitzar els *gaps* de qualificació i que es presenten en els apartats següents.

## 2. CARACTERÍSTIQUES EMPRESARIALS

El teixit empresarial dels sectors d'anàlisi està format, principalment, per empreses de petita i mitjana mesura. Si ens referim a l'àmbit d'aquest estudi (empreses de 3 o més treballadors i treballadores) destaquem que el 99,1 de les empreses són PIME, menys de 250 treballadors i el 70,0% són microempreses, entre 3 i 9 treballadors i treballadores (Gràfic 14). El domini de la PIME en el teixit empresarial s'aprecia en tots els sectors analitzats, si bé el percentatge d'empreses de mida petita i mitjana és inferior en el sector industrial, situant-se en 98,2% (Gràfic 15). També és destacable el fet que en aquest sector és on s'aprecia una menor presència de microempreses, un 54,3% de la mitjana dels tres sectors.

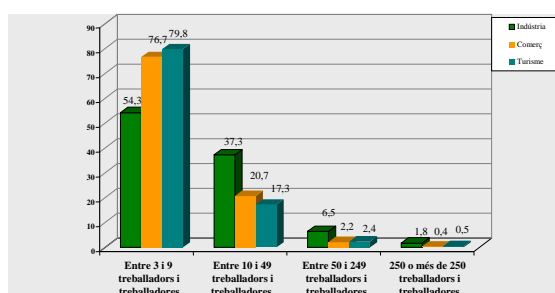
Gràfic 14. Mesura empresarial

Nombre d'empleats/ades al 2008



Gràfic 15. Mesura empresarial

Per sectors analitzats 2008

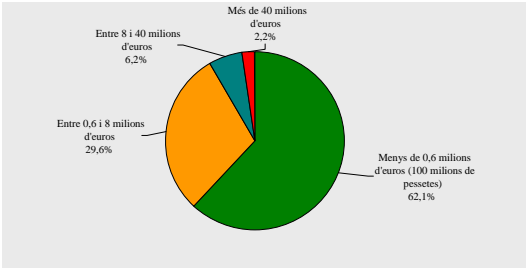


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, comerç i turisme catalans, 2009 (SOC)

Aquesta important presència de la PIME en el teixit empresarial es constata també a l'hora d'analitzar la variable facturació: el 62,1% de les empreses factura menys de 0,6 milions d'euros i només un 2,2% supera els 40 milions de facturació anual (Gràfic 16). Per sectors, igual que en el cas de l'ocupació, també s'observa una major mida empresarial del sector industrial, on el percentatge d'empreses que factura menys de 0,6 milions d'euros descendeix fins el 49,7%. Al contrari, el sector del turisme presenta el major percentatge d'empreses (76,0%) amb una facturació inferior al 0,6 milions (Gràfic 17).

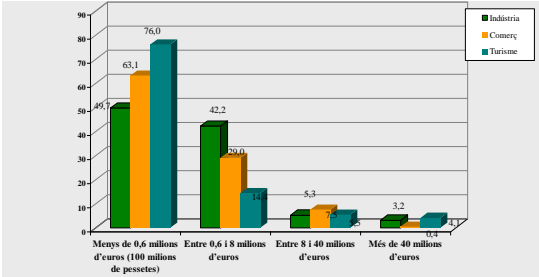
**Gràfic 16. Facturació anual**

(2008)



**Gràfic 17. Facturació anual**

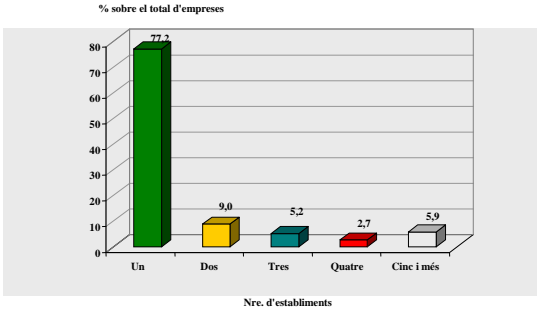
Per sectors analitzats (2008)



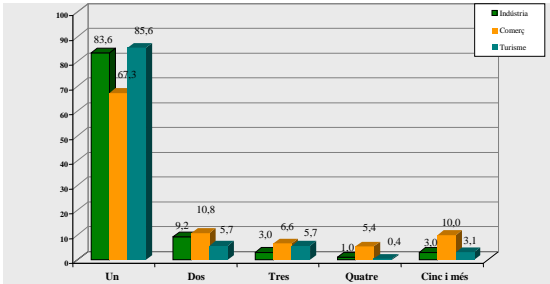
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

Així mateix, **la gran majoria d'empreses (77,7%) tenen un únic establiment** (fàbrica, taller, etc.) (Gràfic 18). Però, per sectors, és el comerç on trobem un major nombre d'establiments: un 10,0% de les empreses comercials tenen 5 o més establiments i només un 67,3% d'elles tenen un únic establiment (Gràfic 19).

**Gràfic 18. Nombre d'establiments de les empreses**



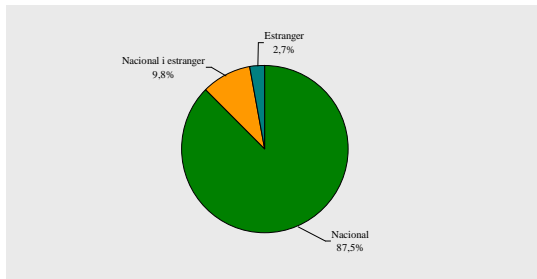
**Gràfic 19. Nombre d'establiments segons sectors analitzats**



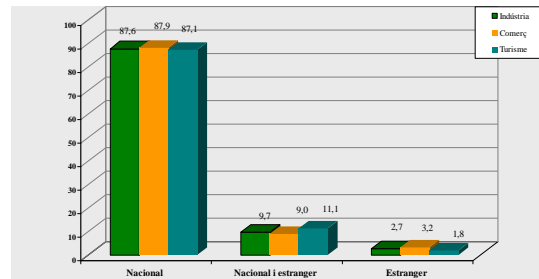
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, comerç i turisme catalans, 2009 (SOC)

Quant a la nacionalitat del capital social de les empreses catalanes, és important assenyalar que **87,5% són de capital nacional**, un 2,7% de capital estranger i un 9,8% de capital mixt (nacional i estranger), Gràfic 20. En aquest cas, els resultats per sectors són molt similars, Gràfic 21.

**Gràfic 20. Capital social de les empreses**



**Gràfic 21. Capital social (per sectors analitzats)**



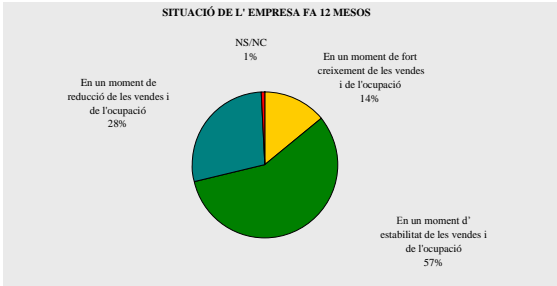
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

La situació de les empreses catalanes es troba condicionada per la crisi en la qual l'economia mundial es troba immersa i això queda patent quan es compara la situació actual de les empreses amb la situació que tenien fa dotze mesos. Els resultats de la comparació es resumeixen en el punts següents (Gràfics 22, 23, 24,25, 26, 27,28 i 29):

- 1. Deteriorament fort de la situació empresarial.** S'observava una certa estabilitat en les vendes i en l'ocupació (57,0% de les empreses) fa dotze mesos davant a una reducció de les vendes i de l'ocupació declarada per la majoria de les empreses en el moment actual (66,0%). Per sectors, els més afectats són la indústria i el turisme, amb un 70,6% i un 71,5% d'empreses, respectivament, que declaren trobar-se en un moment caracteritzat per aquest descens de les vendes i l'ocupació. El comerç situa aquest percentatge en un 58, 9%
- 2. Un descens important del grau d'utilització de la capacitat productiva de les empreses.** Fa 12 mesos només el 40,0% de les empreses declarava funcionar per sota de la seva capacitat productiva, percentatge que augmenta en 31,1 punts percentuals fins situar-se en el moment actual aproximadament al 78,1%. Per sectors, és novament la indústria el més afectat amb un 81,2% d'empreses funcionant per sota de la seva capacitat (fa 12 mesos només el 35,8% declarava aquesta circumstància).

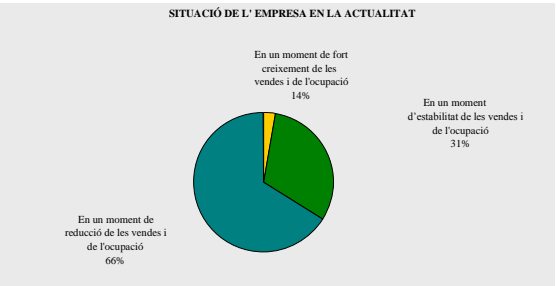
**Gràfic 22. Situació de les empreses facturació i l'ocupació**

(fa 12 mesos)



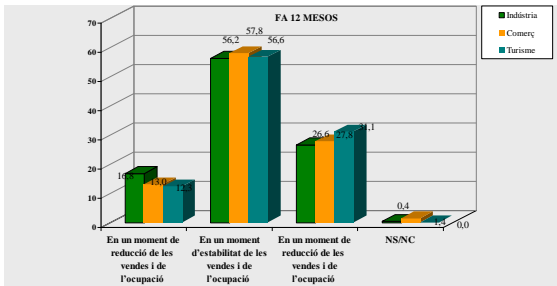
**Gràfic 23. Situació de les empreses en relació amb la en relació amb la facturació i l'ocupació**

(actualment)



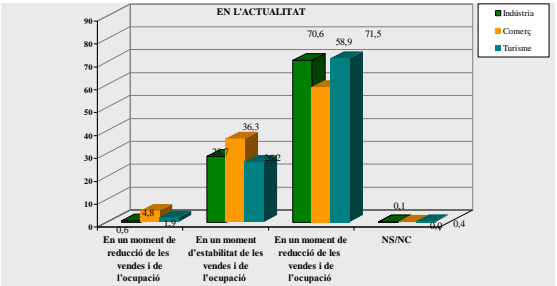
**Gràfic 24. Situació de les empreses en relació amb la facturació i l'ocupació per sectors**

(fa 12 mesos)



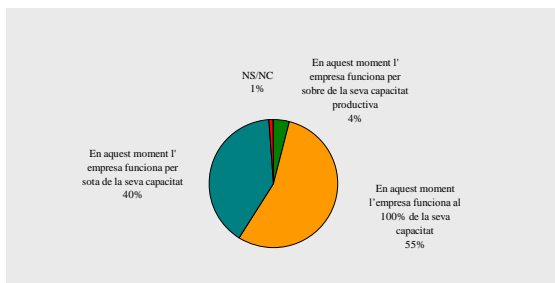
**Gràfic 25. Situació de les empreses en relació amb la facturació i l'ocupació per sectors**

(actualment)

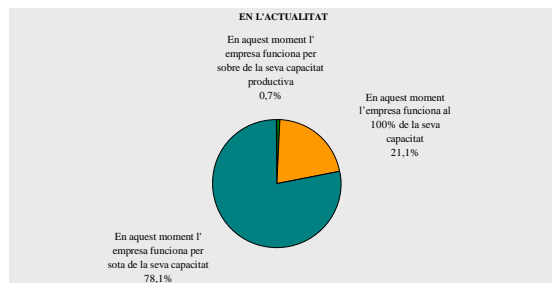


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

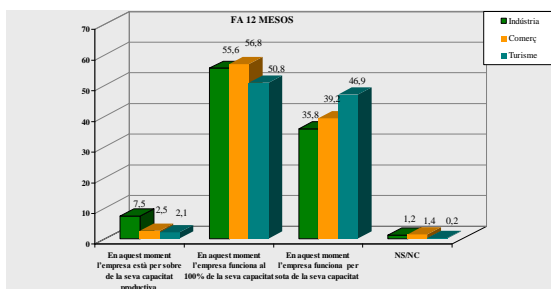
**Gràfic 26. Grau d'utilització de la capacitat productiva (fa 12 mesos)**



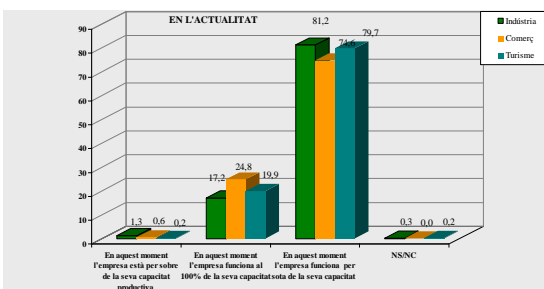
**Gràfic 27. Grau d'utilització de la capacitat productiva (actualment)**



**Gràfic 28. Grau d'utilització de la capacitat productiva per sectors (fa 12 mesos)**



**Gràfic 29.- Grau d'utilització de la capacitat productiva per sectors (actualment)**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

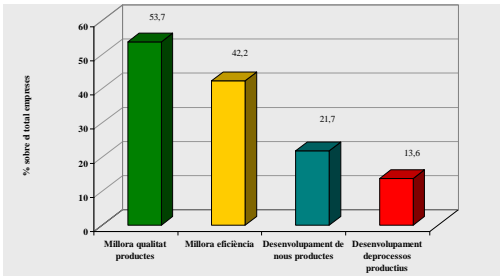
A més, l'enquesta realitzada ha permès conèixer també algunes de les característiques lligades a la competitivitat empresarial i els resultats principals es concreten en (Gràfics 30, 31,32 i 33).

3. Un **interès significatiu per a la millora de la qualitat dels productes** (el 53,7% de les empreses ha implementat plans en el darrer any amb aquest objectiu) i la millora de l'eficiència en la producció (42,2%). Tanmateix, destacar **les importants diferències existents per sectors quant a les estratègies a seguir**. Així s'observa un major interès per la innovació (desenvolupament de nous productes i desenvolupament de nous processos productius) en la indústria que en els sectors restants. Un 24,4% de les empreses del sector comercial assenyalen la seva intenció de desenvolupar nous productes i un 16,7% de desenvolupar nous processos productius.

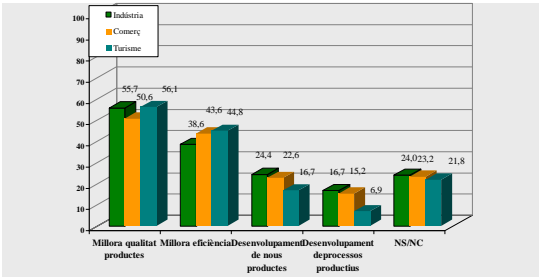
4. Per últim, assenyalem que **les perspectives a curt termini de les empreses no són favorables**: el 63,4% preveu que la seva plantilla es mantingui en els propers dotze mesos i un 20,4% que

experimenti una lleu disminució. Novament, les empreses industrials són les que es mostren més pessimistes, augmentant aquest percentatge fins al 24,2%.

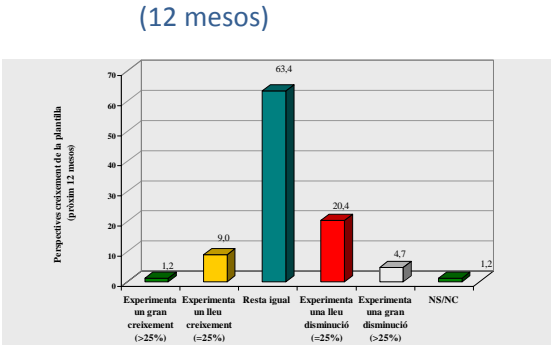
**Gràfic 30. Objectius dels plans implementats en l'empresa durant el darrer any**



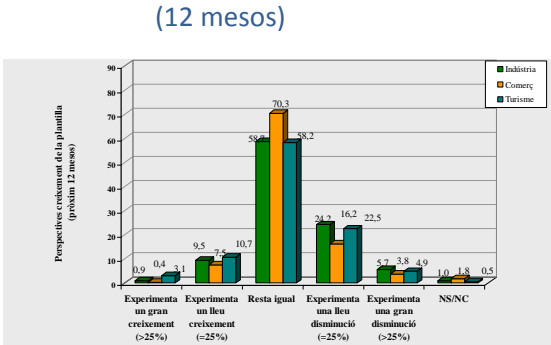
**Gràfic 31. Objectius dels plans implementats en l'empresa durant el darrer any (per sectors)**



**Gràfic 32. Perspectives de creixement de la plantilla a curt termini (12 mesos)**



**Gràfic 33. Perspectives de creixement de la plantilla a curt termini per sectors (12 mesos)**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)



### 3. CARACTERÍSTIQUES DE L'OCUPACIÓ

En relació a l'ocupació, l'enquesta aporta també alguna informació d'interès que ha tenir-se en compte en la lectura de la resta dels capítols:

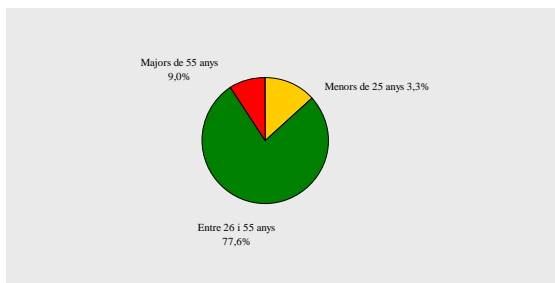
1. **La majoria dels treballadors i les treballadores tenen una edat intermèdia** (el 77,6% entre 26 i 55 anys) mentre que la presència de joves i de treballadors/ores de més de 55 anys és relativament baixa (13,3% i 9,0%, respectivament, Gràfic 34. No existeixen diferències significatives per sectors (Gràfic 35), encara que ressaltarem que és la indústria qui aglutina més ocupació jove (17,8%).

2. **En tots els sectors analitzats, la temporalitat en l'ocupació és relativament baixa:** el 82,6% dels treballadors i treballadores tenen un contracte indefinit, a aquest respecte és el sector del turisme el que presenta major percentatge de temporalitat (28,0%), probablement a causa de la forta estacionalitat del propi sector, seguit del comerç amb un 21,2% d'ocupació temporal. Finalment, la indústria és el sector amb menor percentatge de treballadors i treballadores amb contracte temporal, el 8,7% (Gràfics 36 i 37).

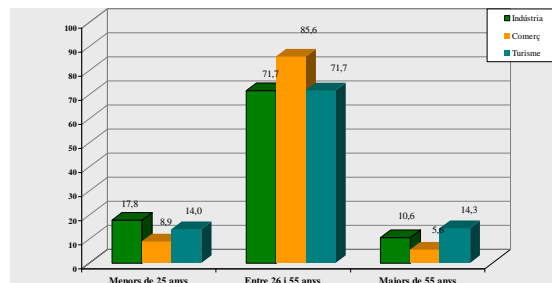
3. **El 10, 6% dels treballadors i treballadores dels sectors analitzats són de procedència estrangera** (Gràfic 38); entre ells els procedents d'Amèrica Llatina són majoritaris, 41,5% del total de persones estrangeres, seguits de treballadors i treballadores procedents de l'Est d'Euroa (25,0%). El turisme és el sector amb un major percentatge de treballadors i treballadores estrangers amb un 16,5% sobre l'ocupació total, Gràfic 39.

4. Finalment, l'estructura ocupacional dels sectors analitzats mostra la importància dels treballadors i treballadores dels serveis i del sector industrial en l'ocupació catalana i es correspon amb el patró següent: 43,3% de treballadors i treballadores d'alta i mitjana qualificació (directius i directives, professionals i tècnics/iques, professionals i tècnics/iques de suport i empleats/ades administratius/ives) són els denominats "*white collar*" que desenvolupen feines d'alt valor afegit; el 32,1% correspon als treballadors i treballadores del sector serveis (comercials, dependents/entes etc); i el 33,6% restant de treballadors i treballadores manuals de diferent qualificació, anomenats, també "*blue collar*", i implicats directament en la producció. Entre aquest darrers, destaca el percentatge de treballadors i treballadores qualificats (17,1%). Per sectors, destaquem l'alta qualificació de la indústria catalana amb un 25,1% de treballadors i treballadores en ocupacions tècniques professionals (25,1%) i els treballadors i treballadores qualificats de la indústria, que representen un 24,6% del total de l'ocupació industrial i gairebé el 50,0% dels treballadors i treballadores directament lligats amb el procés productiu (Taula 34 i 35).

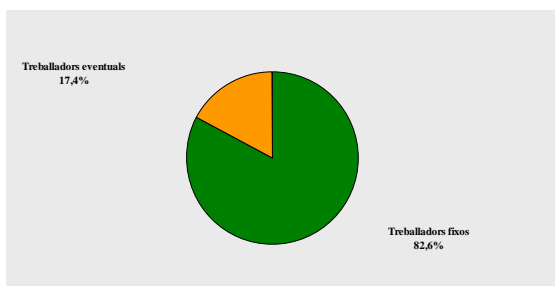
**Gràfic 34. Ocupació (distribució per trams d'edat)**



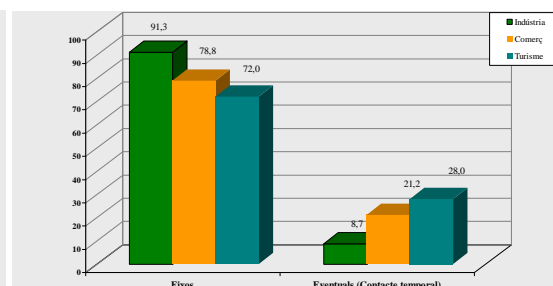
**Gràfic 35. Ocupació (distribució per trams d'edat i sector)**



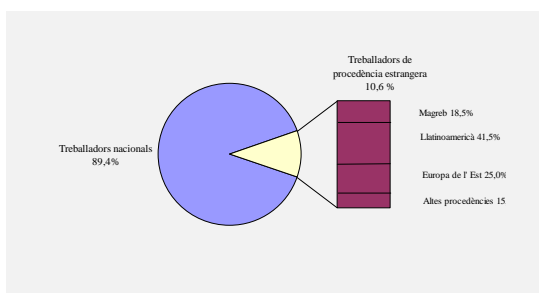
**Gràfic 36. Ocupació (distribució per tipus de contracte)**



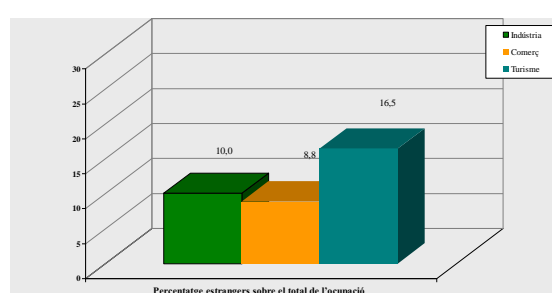
**Gràfic 37. Ocupació (distribució per tipus de contracte i tipus d'edat)**



**Gràfic 38. Ocupació (distribució per procedència dels treballadors/ores)**



**Gràfic 39. Ocupació (distribució per procedència dels treballadors/ores i sector)**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans 2009 (SOC)

**Taula 34. Ocupació. Distribució per grups ocupacionals**

	% sobre el total
1. Directius/ives (directors/ores generals, directors/ores de departament)	7,3
2. Tècnics/iques i professionals (enginyeria, llicenciatura en química, biologia, dret, economia, arquitectura, etc.)	13,3
3. Tècnics/iques i professionals de suport (tècnics/iques de laboratori, tècnics/iques de control de qualitat, programadors/ores informàtics/iques, tècnics/iques en electricitat, etc.)	4,5
4. Empleats i empleades administratius/ives (personal de comptabilitat i nòmines, secretaris/àries, telefonistes, etc.)	9,2
5. Treballadors/ores del sector serveis (Comercials, dependents/entes...)	32,1
6. Treballadors/ores qualificats/ades de la indústria i la mineria (Caps de taller, soldadors/ores, xapistes, muntadors/ores d'estructures metàl·liques, mecànics/iques i ajustadors/ores, treballadors/ores qualificats/ades de la ind. tèxtil, alimentació i de la fusta)	17,1
7. Operadors/ores d'instal·lacions, de maquinària i muntadors/ores (operadors/ores d'instal·lacions i màquines fixes, serradors, ceràmiques, muntadors/ores i acobladors/ores)	6,5
8. Treballadors/ores no qualificats/ades (peons de la indústria, descarregadors/ores etc.)	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

**Taula 35. Ocupació. Distribució per grups ocupacionals i sectors**

	% sobre el total indústria	% sobre el total comerç	% sobre el total turisme
1. Directius/ives (directors/ores generals, directors/ores de departament)	8,0	6,0	9,0
2. Tècnics/iques i professionals (enginyeria, llicenciatura en química, biologia, dret, economia, arquitectura, etc.)	25,1	6,5	3,6
3. Tècnics/iques i professionals de suport (tècnics/iques de laboratori, tècnics/iques de control de qualitat, programadors/ores informàtics/iques, tècnics/iques en electricitat, etc.)	6,9	2,3	5,0
4. Empleats/ades administratius/ives (Personal de comptabilitat i nòmines, secretaris/àries, telefonistes, etc.)	10,4	7,3	11,5
5. Treballadors/ores del sector serveis (Comercials, dependents/entes...)	1,8	52,0	50,5
6. Treballadors/ores qualificats/ades de la indústria i la mineria (Caps de taller, soldadors/ores, xapistes, muntadors/ores d'estructures metàl·liques, mecànics/iques i ajustadors/ores, treballadors/ores qualificats/ades de la ind. tèxtil, alimentació i de la fusta)	24,6	13,3	9,4
7. Operadors/ores d'instal·lacions, de maquinària i muntadors/ores (operadors/ores d'instal·lacions i màquines fixes, serradores, ceràmiques, muntadors/ores i acobladors/ores)	10,6	4,2	2,6
8. Treballadors/ores no qualificats/ades (peons de la indústria, descarregadors/ores, etc.)	12,5	8,4	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

**CAPÍTOL IV. DIFICULTATS D'INCORPORACIÓ DE NOUS I NOVES TREBALLADORS I  
TREBALLADORES AMB LES QUALIFICACIONS REQUERIDES**

---

## INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL IV. DIFICULTATS D'INCORPORACIÓ DE NOUS I NOVES TREBALLADORS I TREBALLADORES AMB LES QUALIFICACIONS REQUERIDES

Les vacants –llocs de treball buits però necessaris per al desenvolupament correcte del procés productiu, i, per tant, que les empreses tracten de cobrir en un termini el més breu possible– formen part de la dinàmica empresarial. El creixement de les plantilles, les jubilacions i la rotació dels treballadors i treballadores provoquen, amb certa periodicitat, necessitats de contractació, és a dir, d'incorporació de nous treballadors i treballadores amb determinats perfils que ocupin els llocs de treball que es creïn o cobreixin els que han quedat buits per la sortida dels treballadors i treballadores que, per diversos motius, causen baixa a la plantilla.

Tanmateix, com ja assenyalarem, hi ha un tipus de vacants que anomenarem de difícil cobertura perquè tarden en cobrir-se un període molt superior a l'esperat, que sí que tenen una incidència negativa sobre els resultats empresarials i sobre el creixement i la competitivitat empresarial. Es recorda<sup>18</sup> al lector que aquestes vacants, en funció de la causa última que les origina, es classifiquen en vacants per qualificació o vacants per altres motius.

D'altra banda, en alguns casos, els canvis tècnics i organitzatius modifiquen el contingut d'alguns llocs de treball, que encara que denominant-se igual, incorporen noves funcions i/o eliminen la realització d'altres per adaptar-se millor als processos productius. Aquest canvis es tradueixen no necessàriament en un canvi de denominació del lloc sinó en una demanda expressa de noves competències als treballadors i treballadores que es van incorporant al lloc.

Les vacants de difícil cobertura se centren en determinades ocupacions en les quals normalment hi ha un excés de demanda que es manifesta en dificultats per trobar treballadors i treballadores amb les qualificacions i competències requerides, i en un augment significatiu dels terminis en els quals aquestes vacants es cobreixen.

A continuació es presenten algunes xifres dels llocs vacants a la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya. En concret, s'aproximen les xifres bàsiques de tres conceptes clau en l'anàlisi de les necessitats de qualificació: vacants i vacants de difícil cobertura i vacants per qualificació. En aquest capítol, s'identifiquen també els sectors, les ocupacions i les províncies més afectades per les dificultats de contractació de determinats perfils; s'aprofundeix en el tipus de formació i en les competències més sol·licitades en les vacants, i també en les causes i els efectes i en les estratègies que adopten les empreses per afrontar-les.

<sup>18</sup> Veure marc conceptual en el capítol d'introducció d'aquest informe

## 1. MESURAMENT DEL GAP EXTERN DE QUALIFICACIÓ

### 1.1. Xifres bàsiques: empreses i llocs de treball afectats per les vacants:

#### 1.1.1. Vacants en els últims 6 mesos

Segons dades de l'enquesta (Taula 36) en **els últims 6 mesos**<sup>19</sup> un 22,5%(14.678) de les empreses catalanes<sup>20</sup> han tingut un o més llocs de treball vacants. En total, s'estima que el nombre de **vacants** ha augmentat a 41.712 en els últims 6 mesos, la qual cosa representa el 2,3% de l'ocupació del sector àmbit d'aquest estudi.

**Les vacants de difícil cobertura**, atenent-nos als resultats de l'enquesta, han afectat unes 6.000 empreses en els darrers 6 mesos (el 9,3% de les empreses dels tres sectors àmbit d'estudi) i, en total, arribarien a uns 12.582 llocs de treball, 0,7% del total dels tres sectors.

Atenent-nos a aquests resultats, gairebé una de cada tres vacants en els sectors de referència és una vacant de difícil cobertura, ja que aquesta representa el 30,2% del total de vacants del període.

Com s'ha assenyalat, **una part de les vacants difícils de cobrir és per causa de la manca de qualificacions en l'accepció més àmplia del terme**, és a dir, de l'escassetat de candidats/ades amb la formació, les habilitats o l'experiència que l'acompliment del lloc requereix. Atenent als resultats de l'enquesta, aproximadament el 61,1% de les vacants de difícil cobertura dels últims sis mesos són vacants per qualificació i es concretarien en uns 7.687 llocs de treball, el que representa el 0,4% de l'ocupació total dels sectors de referència.

<sup>19</sup> Al llarg de tot l'informe, ja que el camp d'aquest treball es va portar a terme al març de 2009, el terme "últims 6 mesos" fa referència al període comprès entre octubre 2008/març 2009.

<sup>20</sup> Al llarg de tot l'informe, s'utilitza aquest terme per denominar a les empreses àmbit d'estudi, és a dir, empreses de 3 o més treballadors i treballadores que pertanyen als sectors de la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya. Aquesta generalització es fa per evitar l'expressió que delimita amb major precisió l'àmbit d'anàlisi i facilitar la lectura del text.

**Taula 36. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants i per les dificultats d'incorporació de nous treballadors i treballadores en els darrers 6 mesos (2009)**

	Nre.	% sobre el total
Empreses de la indústria, el comerç i el turisme (3 i més treballadors/ores)	65.134	100
	Nre.	% sobre el total
Empreses amb vacants en els darrers 6 mesos	14.678	22,5
Empreses amb vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos	6.057	9,3
	Nre.	% sobre el total de l'ocupació en empreses de 3 o més empleats/ades
Llocs de treball vacants en els darrers 6 mesos	41.712	2,3
Llocs de treball vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos	12.582	0,7
% sobre el total de llocs vacants en els darrers 6 mesos	30,2%	
Llocs de treball vacants difícils de cobrir per qualificació en els darrers 6 mesos	7.687	0,4
% sobre el total de llocs difícils de cobrir en els darrers 6 mesos	61,1%	

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme catalans, 2009 (SOC)

### 1.1.2. Vacants en el moment actual

La mesura del *gap* extern de qualificació es pot referir als darrers sis mesos com s'ha fet a l'apartat previ, o al moment actual.

Atenent als resultats de l'enquesta en el moment actual (1r trimestre de 2009) hi hauria unes 4.812 empreses amb **vacants** (el 7,3% del total d'empreses de 3 o més treballadors de la indústria, el comerç i el turisme catalans) i el número de llocs de treball vacants seria d'uns 9.275, que representa el 0,5% de l'ocupació del sectors de referència (Taula 37).

Així mateix, s'estima que el percentatge d'empreses afectades per **vacants difícils de cobrir** en l'actualitat és del 2,4% (unes 1.553 empreses) i el nombre de llocs de treball afectats entorn de 3.048, el que representa el 0,2% de l'ocupació dels sectors àmbit d'anàlisi i el 32,9% del total de vacants actuals.

L'augment en el percentatge que representen les vacants de difícil cobertura sobre el total de vacants (30,2% en els últims sis mesos i 32,9% en l'actualitat) indicaria que **les vacants de difícil cobertura han experimentat una reducció menor que les vacants totals, amb la qual cosa cada vegada tenen un major pes relatiu les últimes.**

Per acabar, assenyalarem que el nombre de vacants per qualificació podria ser d'uns 1.887 llocs de treball, el que representa el 0,1% de l'ocupació. Atenent a aquest resultat, actualment 6 de cada 10 vacants de difícil cobertura són **vacants per qualificació**.

**Taula 37. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants i per les dificultats d'incorporació de nous treballadors i treballadores en l'actualitat (2009)**

	Nre.	% sobre el total
Empreses de la indústria, el comerç i el turisme (3 i més treballadors i treballadores)	65.134	100
	Nre.	% sobre el total
Empreses amb vacants actualment	4.812	7,4
Empreses amb vacants difícils de cobrir actualment	1.553	2,4
	Nre.	% sobre el total d'ocupació en empreses de 3 o més empleats/ades
Llocs de treball vacants actualment	9.275	0,5
Llocs de treball vacants difícils de cobrir actualment	3.048	0,2
% sobre el total de llocs vacants actualment	32,9%	
Llocs de treball vacants difícils de cobrir per qualificació actualment	1.887	0,1
% sobre el total de llocs difícils de cobrir actualment	61,9%	

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

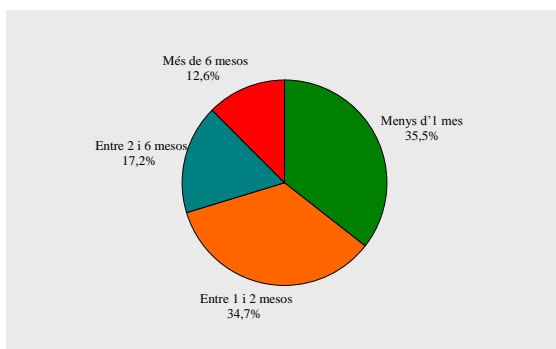
## 1.2. Terminis de cobertura de les vacants

Atenent al termini en el qual es cobreixen les vacants de difícil cobertura (Gràfics 40 i 41) la situació actual és més desfavorable que la dels últims mesos. Així, mentre que en els darrers mesos el 70,3% de les vacants es cobria abans de dos mesos, en l'actualitat aquest percentatge s'ha reduït al 58,1% i el percentatge de vacants que tarden més de 6 mesos en ocupar-se ha passat del 12,6% en els últims mesos al 21,7% en l'actualitat. Aquests resultats indiquen que, encara que el nombre d'aquest tipus de vacant s'ha reduït en l'actualitat, ha augmentat la concentració en els perfils més difícils de trobar.



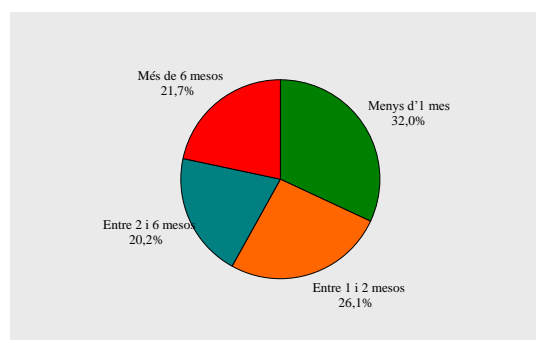
#### Gràfic 40. Període en el qual s'han cobert les vacants de difícil cobertura dels darrers 6 mesos

Percentatge sobre el total de vacants de  
difícil cobertura en els últims sis mesos



#### Gràfic 41. Període en el qual es cobreixen vacants de difícil cobertura actuals.

Percentatge sobre el total de vacants  
de difícil cobertura actuals



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

### 1.3. Distribució per sectors d'activitat

En termes absoluts, el sector del turisme és el més afectat per les vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos, seguit del sector industrial i, per últim, el sector del comerç.

El turisme concentra aproximadament el 35,6% de les empreses amb vacants de difícil cobertura (unes 2.158 empreses, de les que 1.532 pertanyen a la branca d'hostaleria i restauració) i el 35,9% dels llocs de treball de difícil cobertura (4.517 llocs de treball, 3.095 en hostaleria i restauració).

El sector industrial representa aproximadament el 34,5% de les empreses amb vacants de difícil cobertura (unes 2.089 empreses, de les quals 279 pertanyen al sector de l'edició i arts gràfiques) i en torn del 34,8% del total de llocs vacants de difícil cobertura (uns 4.378 llocs de treball, 668 en la branca alimentació).

El sector del comerç compta amb unes 1.810 empreses (29,9%) amb vacants de difícil cobertura (de les quals 975 pertanyen al comerç al detall) i uns 3.687 llocs afectats (29,3%) per aquest tipus de vacant (2.077 en comerç al detall).

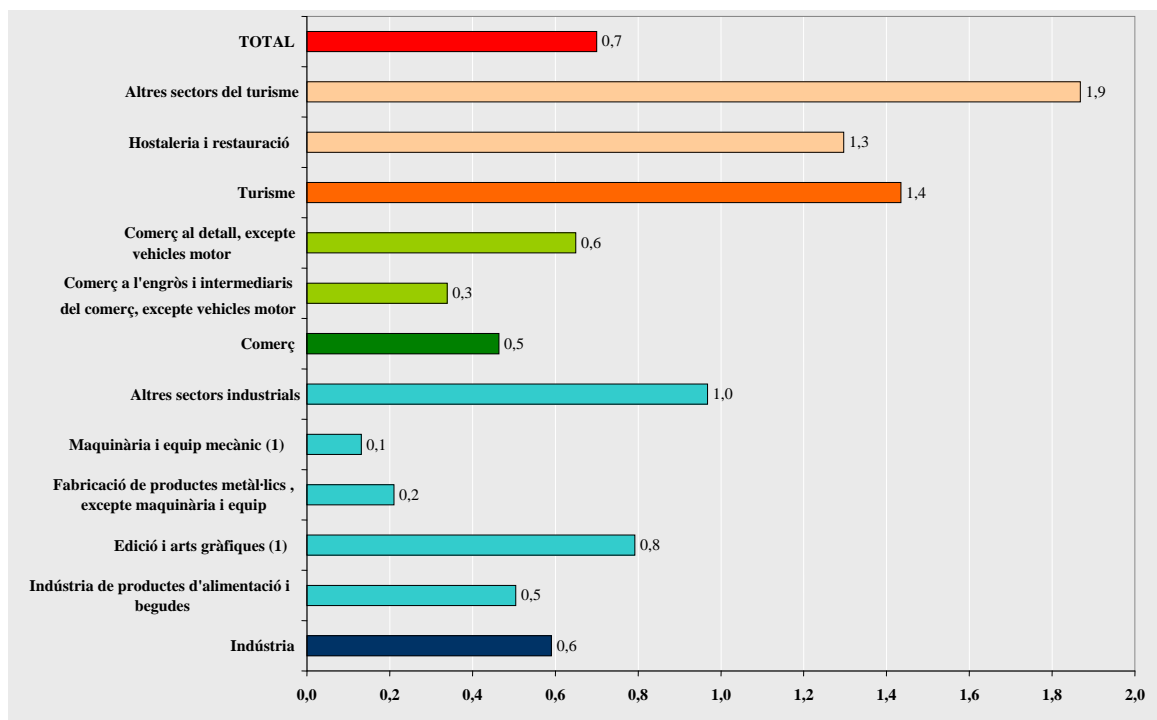
Les xifres absolutes de vacants estan molt relacionades amb el pes que els diferents sectors i les diferents branques tenen en l'ocupació total, però és interessant també aproximar la incidència en termes relatius, és a dir, considerant la mesura del sector o de la branca.

Com que les vacants amb dificultats tendeixen a concentrar-se en un nombre limitat d'ocupacions, afecten de manera desigual a sectors i branques d'activitat. Si **s'aproxima la incidència de les vacants de difícil cobertura** (Gràfic 42) en els diferents sectors i branques pel pes que aquestes tenen

87

en el total de l'ocupació sectorial, aquesta és especialment alta, en termes relatius, en turisme, en especial en les branques d'altres sectors de turisme, agències de viatge i transports, l'1,9% de l'ocupació de la branca i en hostaleria i restauració l'1,3%. Entre les branques industrials, una de les més afectades seria la d'edició i arts gràfiques (0,8%) i en el sector del comerç, la branca més afectada és el comerç al detall (0,6%).

**Gràfic 42. Incidència de les vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos. Detall per sectors i branques d'activitat 2009. Percentatge sobre el total d'ocupació de cada sector o branca**



(1) Base mostral reduïda: dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Un altre indicador d'interès en l'anàlisi és el pes de les **vacants amb dificultat en el total de vacants sectorials** (Taula 38). Quan aquest percentatge és alt indica que les vacants del sector o branca es concentren en un nombre reduït d'ocupacions per a les quals hi ha un important excés de demanda en el mercat de treball. En aquesta situació es trobarien les branques d'altres sectors de turisme (les vacants amb dificultat representen en el total de les vacants en torn al 57,3%); altres sectors industrials (42,4%) i el comerç al detall (37,2%).

Taula 38. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants. Detall per branques d'activitat 2009

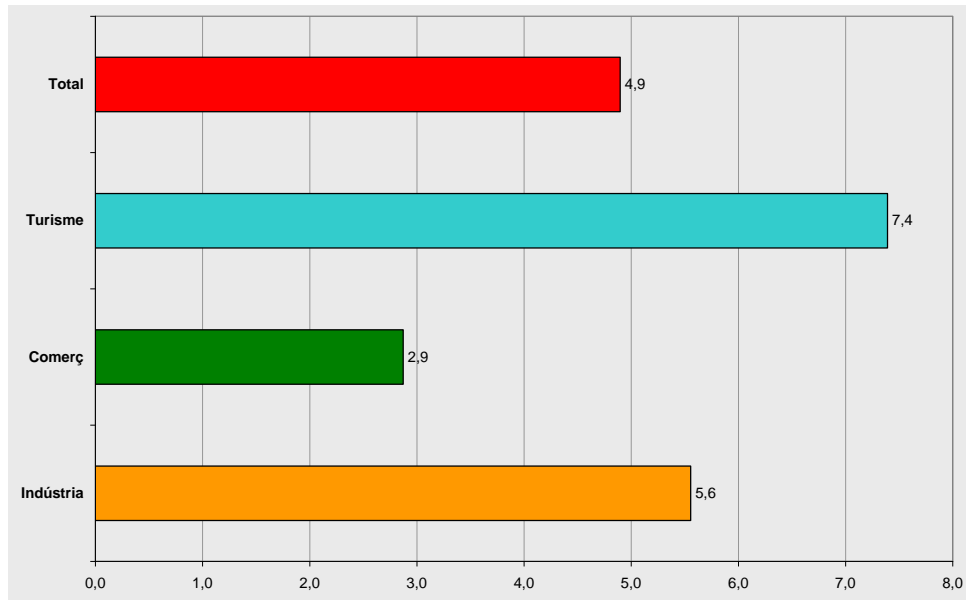
	Empreses de 3 o més treballadors i treballadores		Empreses amb vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos			Llocs vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos			
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	% sobre el total d'empreses	Nre.	% sobre el total	% sobre el total de llocs vacants	% sobre el total de l'ocupació
<b>INDÚSTRIA</b>	<b>20.822</b>	<b>32,0</b>	<b>2.089</b>	<b>34,5</b>	<b>10,0</b>	<b>4.378</b>	<b>34,8</b>	<b>30,9</b>	<b>0,6</b>
Indústria de productes d'alimentació i begudes	2.045	3,1	209	3,4	10,2	668	5,3	20,9	0,5
Edició i arts gràfiques (1)	1.924	3,0	279	4,6	14,5	385	3,1	25,2	0,8
Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equip	4.587	7,0	139	2,3	3,0	171	1,4	12,4	0,2
Maquinària i equip mecànic(1)	1.800	2,8	139	2,3	7,7	234	1,9	19,9	0,1
Altres sectors industrials	14.190	21,8	1.323	21,8	9,3	2.920	23,2	42,4	1,0
<b>COMERÇ</b>	<b>27.317</b>	<b>41,9</b>	<b>1.810</b>	<b>29,9</b>	<b>6,6</b>	<b>3.687</b>	<b>29,3</b>	<b>32,7</b>	<b>0,5</b>
Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç excepte de vehicles de motor	12.119	18,6	836	13,8	6,9	1.610	12,8	37,2	0,3
Comerç al detall, excepte vehicles de motor	15.198	23,3	975	16,1	6,4	2.077	16,5	29,9	0,6
<b>TURISME</b>	<b>16.995</b>	<b>26,1</b>	<b>2.158</b>	<b>35,6</b>	<b>12,7</b>	<b>4.517</b>	<b>35,9</b>	<b>28,3</b>	<b>1,4</b>
Hostaleria i restauració	11.787	18,1	1.532	25,3	13,0	3.095	24,6	22,9	1,3
Altres sectors del turisme (transport i agències de viatge, majoristes i al detall de turisme)	5.208	8,0	627	10,3	12,0	1.421	11,3	57,3	1,9
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>	<b>100</b>	<b>6.057</b>	<b>100</b>	<b>9,3</b>	<b>12.582</b>	<b>100</b>	<b>30,2</b>	<b>0,7</b>

(1) Base mostral reduïda: dades orientatives.

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Per acabar, en relació a la importància de les **vacants per qualificació** en els diferents sectors, assenyalarem que la incidència és més alta en el sectors de turisme i en el sector industrial. Així, el 4,9% de les empreses de 3 o més treballadors i treballadores ha tingut en els últims sis mesos una o més vacants per qualificació; però aquest percentatge augmenta fins al 7,4% en el sector del turisme i fins al 5,6% en el sector industrial. El comerç és el sector menys afectat per aquest tipus de vacants (Gràfic 43).

**Gràfic 43. Empreses amb una o més vacants per qualificació en els últims sis mesos, 2009. Percentatge sobre el total d'empreses de cada sector.**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

#### 1.4. Distribució per mida de l'empresa

El 98,8% de les empreses afectades per les vacants de difícil cobertura són PIME. No obstant, en termes relatius, com era de preveure<sup>21</sup>, el percentatge d'empreses afectades per les vacants de difícil cobertura augmenta amb la mida de l'empresa (9,2% de les microempreses, 9,4% de les petites empreses, 8,8% de les mitjanes i 12,5% de les grans empreses, Taula 39).

Si s'aproxima la incidència de les vacants de difícil cobertura en els diferents trams segons la mida de l'empresa pel pes específic en l'ocupació, aquesta és especialment alta, en termes relatius, en les microempreses (arriben al 1,2% de l'ocupació), i en les petites empreses (0,9%), i molt menor en les empreses mitjanes i grans (0,4% i 0,1% del total de l'ocupació), Gràfic 44.

<sup>21</sup> Pel fet de tenir major nombre de treballadors i treballadores tenen també major nombre de vacants i, en relació amb una PIME, una major probabilitat que alguna d'aquestes vacants siguin de difícil cobertura.

**Taula 39. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos. Detall per mida empresarial 2009**

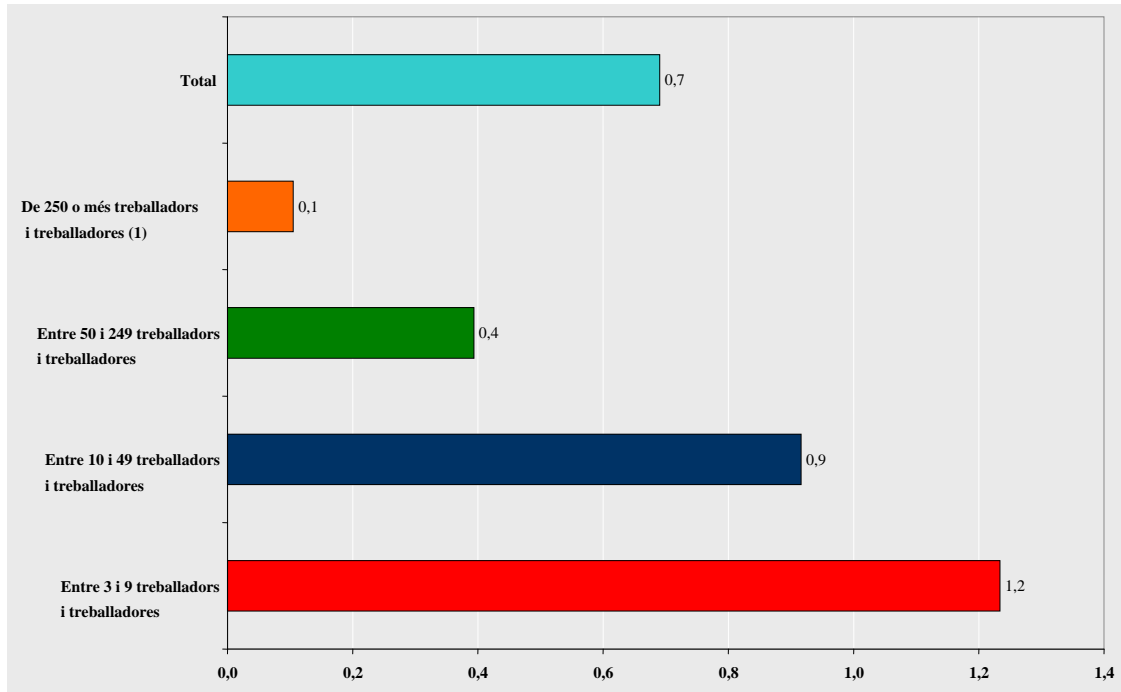
	Empreses de 3 o més treballadors i treballadores		Empreses amb vacants difícils de cobrir en els darrers sis mesos				Llocs vacants difícils de cobrir en els darrers sis mesos		
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	% sobre el total empreses	% sobre el total empreses amb vacants	Nre.	% sobre el total	% sobre el total de llocs vacants
Entre 3 i 9 treballadors i treballadores	45.643	70,1	4.205	69,4	9,2	43,4	7.191	57,2	35,1
Entre 10 i 49 treballadors i treballadores	16.514	25,4	1.568	25,9	9,4	33,8	3.666	29,1	27,6
Entre 50 i 249 treballadors i treballadores	2.410	3,7	214	3,5	8,8	20,0	1.150	9,1	31,0
De 250 o més treballadors i treballadores(1)	567	0,9	71	1,2	12,5	20,0	575	4,6	15,0
<b>Total</b>	<b>65.134</b>	<b>100</b>	<b>6.057</b>	<b>100</b>	<b>9,3</b>	<b>38,5</b>	<b>12.582</b>	<b>100</b>	<b>30,2</b>

(1) Base mostral reduïda: dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Atenent al pes de les vacants difícils de cobrir en el total de vacants sembla que les PIME, en especial les microempreses, tenen majors dificultats per cobrir les seves vacants, mentre que les grans empreses pareixen tenir una posició més favorable en aquest punt.

**Gràfic 44. Incidència de les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos. Detall segons la mida de l'empresa 2009**



(1) Base mostral reduïda: dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

### 1.5. Distribució per territoris

El teixit empresarial no només mostra una important concentració en algunes províncies sinó que difereix notablement d'unes a altres segons l'especialització sectorial. Per aquest mateix motiu, la incidència de les vacants de difícil cobertura és també desigual per territori.

L'enquesta realitzada permet obtenir resultats particulars per províncies (Taula 40); la província més afectada per les vacants de difícil cobertura és Barcelona. En termes absoluts, entorn de 4.110 empreses (el 67,9% del total de les empreses afectades per les vacants de difícil cobertura) tenen dificultats per cobrir uns 8.211 llocs de treball.

No obstant, en termes relatius, les províncies més afectades per les vacants de difícil cobertura són Lleida i Tarragona; les vacants de difícil cobertura en aquestes dues províncies afecten l'11,8% i el 9,2% de les empreses.

A Girona i a Lleida, les vacants de difícil cobertura representen respectivament en torn del 45,9% i el 36,2% de les vacants totals, la qual cosa indica que les vacants en aquestes províncies es concentren en un nombre d'ocupacions amb un important excés de demanda.

Taula 40. Vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos. Detall segons territoris 2009

	Empreses de 3 o més treballadors i treballadores		Empreses amb vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos			Llocs vacants difícils de cobrir en els darrers 6 mesos		
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	% sobre el total empreses	Nre.	% sobre el total	% sobre el total de llocs vacants
Barcelona	45.076	69,2	4.110	67,9	9,1	8.211	65,3	30,7
Girona (1)	6.166	9,5	505	8,3	8,2	1.051	8,4	45,9
Lleida (1)	6.095	9,4	721	11,9	11,8	1.987	15,8	36,2
Tarragona	7.796	12,0	721	11,9	9,2	1.332	10,6	23,2
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>	<b>100,0</b>	<b>6.057</b>	<b>100,0</b>	<b>9,3</b>	<b>12.582</b>	<b>100,0</b>	<b>30,2</b>

(1) Base mostral reduïda: dades orientatives

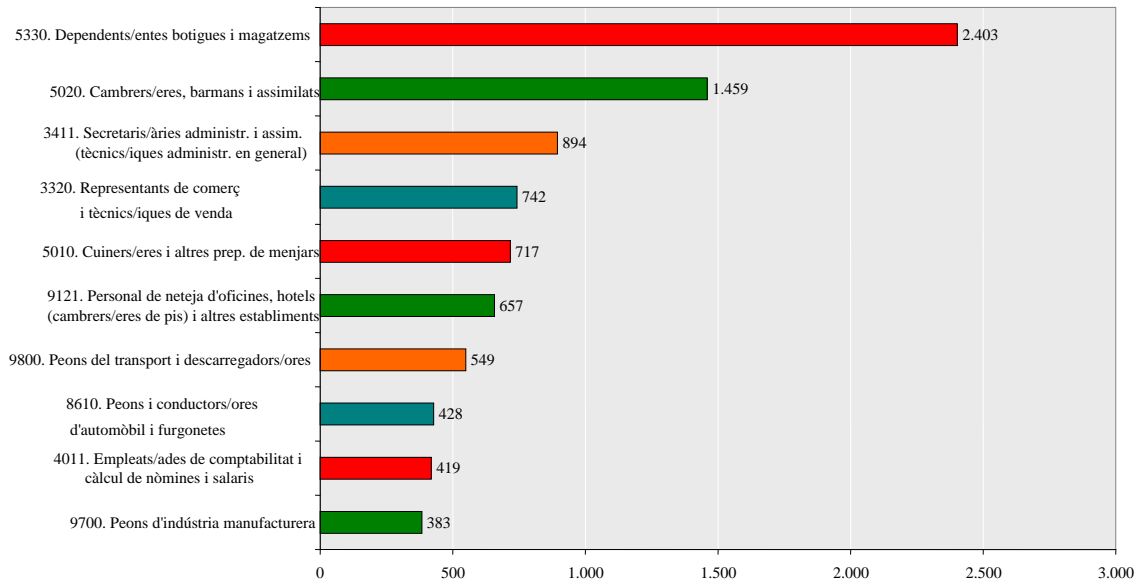
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

### 1.6 Distribució per ocupacions

La distribució de vacants per ocupacions és un dels resultats de l'enquesta de major interès des del punt de vista pràctic, ja que permet concretar les actuacions a desenvolupar des de la política formativa o d'immigració.

Com alguns indicadors han mostrat en els apartats previs **les vacants de difícil cobertura es concentren en un nombre reduït d'ocupacions**. Així, el 69% de les vacants de difícil cobertura es concentren en les deu ocupacions més buscades (Gràfic 45); entre aquestes en destaquem els dependents i dependents en botigues i magatzems (uns 2.403 llocs vacants); els cambrers/eres i barmans i assimilats (1.459); els secretaris/àries administratius/ives i assimilats (894); els representants de comerç i tècnics/iques de venda (742,) i els cuiners/eres i altres preparadors/ores de menjar (717).

**Gràfic 45. Les deu ocupacions més difícils de cobrir en els últims sis mesos 2009**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Un nivell d'agregació més gran, per grups ocupacionals, de les vint ocupacions més buscades mostra que és el grup de treballadors/ores del sector serveis i venedors/ores el que concentra un major nombre de vacants de difícil cobertura (38,4% del total), principalment en llocs relacionats amb les branques d'hostaleria i restauració i comerç al detall; els segueix en importància el grup de tècnics/iques i professionals de suport (21,4%), un grup clau en la professionalització de les empreses, especialment de les PIME, i el de Treballadors/ores no qualificats/ades (14,4%). Taula 41.



**Taula 41. Llocs de treball afectats per les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos. Detall per grups ocupacionals, 2009**

Grups ocupacionals i ocupacions	Nre.	% sobre el total
<b>Direcció de les empreses</b>	<b>288</b>	<b>2,3</b>
1210. Gerència d'empreses de comerç a l'engròs amb menys de 10 assalariats/ades	214	1,7
	<b>116</b>	<b>0,9</b>
<b>Tècnics/iques i professionals de suport</b>	<b>2.693</b>	<b>21,4</b>
3025. Tècnics/iques en mecànica (manteniment)	133	1,1
3031. Programadors/ores d'aplicacions informàtiques i controladors/ores d'equips informàtics	226	1,8
3320. Representants de comerç i tècnics/iques de vendes	742	5,9
3411. Secretaris/àries administratius/ives i assimilats (tècnic/ica administratiu/iva, en general)	894	7,1
<b>Empleats/ades de tipus administratiu</b>	<b>669</b>	<b>5,3</b>
4011. Empleats/ades de comptabilitat i càlcul de nòmines i salaris	419	3,3
4510. Empleats/ades d'informació i recepcionistes en oficines	160	1,3
<b>Treballadors/ores dels serveis i venedors/ores</b>	<b>4.835</b>	<b>38,4</b>
5010. Cuiners/eres i altres preparadors/ores de menjar	717	5,7
5020. Cambrers/eres, bàrmans i assimilats	1.459	11,6
5330. Dependents/entes en tendes i magatzems	2.403	19,1
<b>Treballadors/ores qualificats/ades de la indústria</b>	<b>818</b>	<b>6,5</b>
7613. Mecànics/iques i ajustadors/ores de maquinària industrial	164	1,3
7920. Ebenistes i treballadors/ores assimilats	189	1,5
<b>Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària i muntadors/ores</b>	<b>1.348</b>	<b>10,7</b>
8230. Encarregats/ades d'operadors/ores de màquines per fabricar productes de cautxú i de material plàstic	201	1,6
8351. Operadors/ores de màquines per imprimir	164	1,3
8610. Taxistes i conductors/ores d'automòbils i furgonetes	428	3,4
<b>Treballadors/ores no qualificats/ades</b>	<b>1.816</b>	<b>14,4</b>
9121. Personal de neteja d'oficines, hotels (cambrers/eres de pis) i altres establiments similars	657	5,2
9700. Peons d'indústries de manufactura	383	3,0
9800. Peons del transport i descarregadors/ores	549	4,4
<b>Total 20 principals</b>	<b>9.803</b>	<b>77,9</b>
<b>Total vacants</b>	<b>12.582</b>	<b>100,0</b>

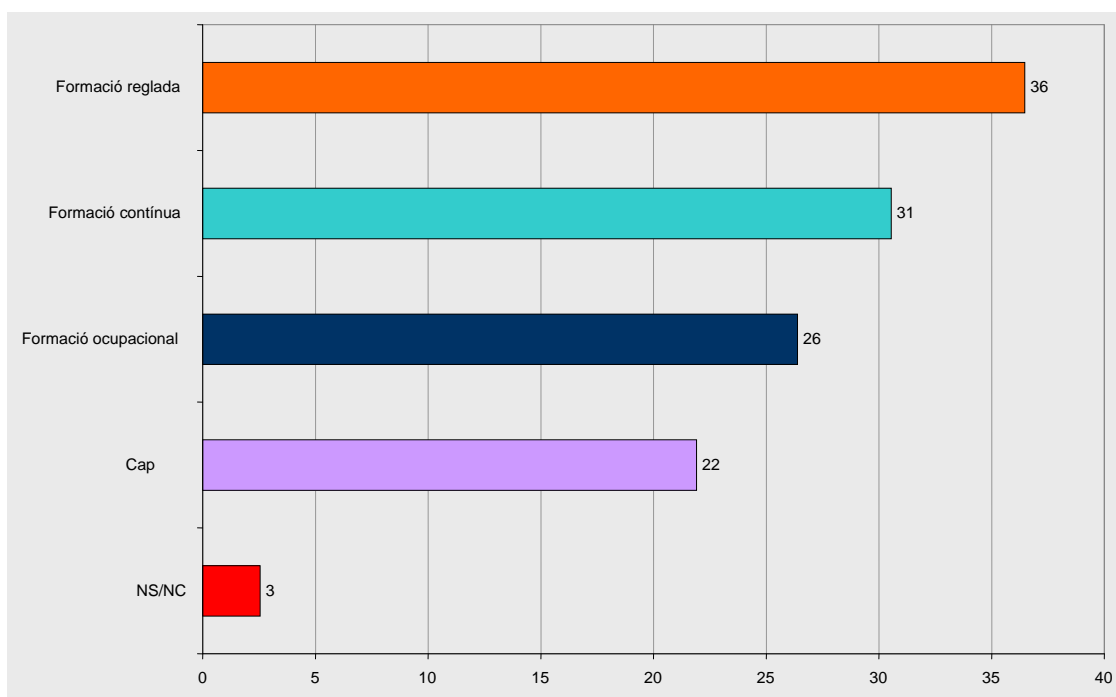
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

## 2. FORMACIÓ I COMPETÈNCIES REQUERIDES

En el 36% de les vacants amb majors dificultats de cobertura s'està sol·licitant alguna titulació de formació reglada, principalment de formació professional de cicle mitjà o superior. En el 31% de les vacants se sol·licita formació contínua, és a dir, la que el treballador o treballadora ha rebut en el lloc de feina i, per tant, la que poden aportar treballadors i treballadores amb experiència laboral prèvia; per últim assenyalar que en el 26% de las vacants se sol·licita formació ocupacional.

En un 22% de las vacants de difícil cobertura no se sol·licita cap tipus de titulació ni formació concreta. Aquestes vacants es concreten normalment en ocupacions poc qualificades del sector serveis i en el grup ocupacional de treballadors/ores no qualificats/ades. Aquest resultat posa de manifest la importància que tenen per a aquestes ocupacions l'experiència i les habilitats adquirides en el propi lloc de treball i la necessitat d'avançar en la certificació de l'experiència (Gràfic 46).

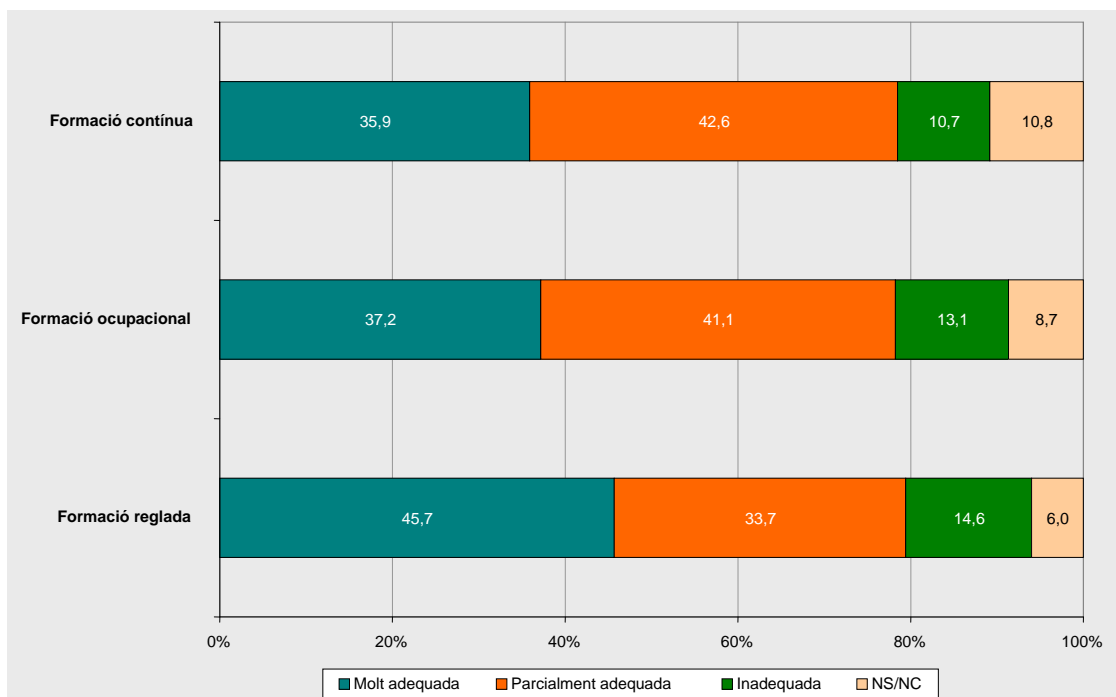
**Gràfic 46. Formació sol·licitada en les vacants més difícils de cobrir en els últims sis mesos. Percentatge sobre el total de vacants**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

En relació amb l'adequació de la formació que aporten els candidats/ates als llocs vacants de difícil cobertura assenyalem que la formació millor valorada és la reglada (Gràfic 47). Prop del 80% de les empreses que ha tingut una o més vacants amb dificultat en els últims sis mesos i/o en l'actualitat considera que la formació reglada que aporten els candidats/ates és molt adequada (45,7%) o adequada (33,7%). La valoració de l'adequació de la formació contínua i de la formació ocupacional és molt similar i és també considerada adequada o molt adequada per un percentatge proper al 80%. Aquest resultat posa de manifest que, en general, les vacants per qualificació estan relacionades principalment amb una escassetat de candidats o candidates, ja que el contingut de la formació sembla bastant adequada a les necessitats empresarials.

**Gràfic 47. Adequació de la formació que aporten els candidats/ates als llocs vacants de difícil cobertura. Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat**

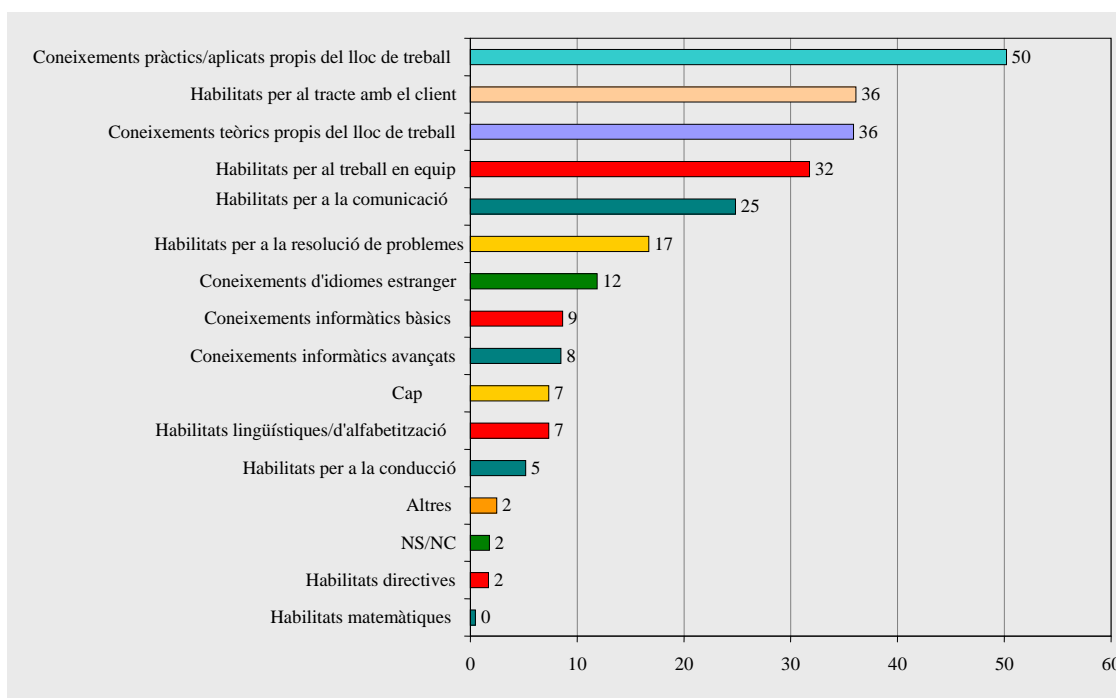


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Les competències més valorades en les vacants més difícils de cobrir són (Gràfic 48) els coneixements tècnics i pràctics (es requereixen en el 50% de les vacants amb dificultat); habilitats en el tracte amb

el client (36%) i coneixements teòrics del lloc de treball (36%). Altres competències requerides, encara que en menor mesura, són les habilitats per al treball en equip, les habilitats per a la comunicació, les habilitats per a la resolució de problemes, el coneixement d'idiomes estrangers i els coneixements informàtics bàsics.

**Gràfic 48. Les competències més valorades en les vacants difícils de cobrir. Percentatge d'empreses sobre el total d'empreses amb vacants difícils de cobrir en els últims sis mesos i/o en l'actualitat**



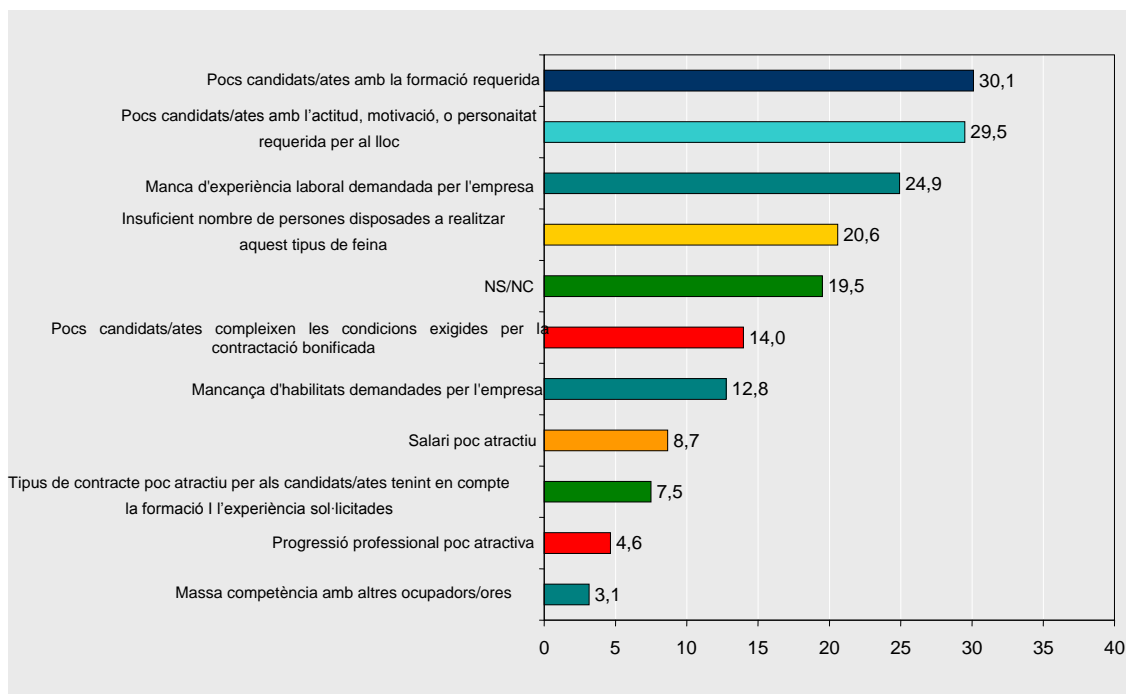
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

### 3. PRINCIPALS CAUSES DE LES VACANTS

En opinió de les empreses, la manca de candidats i candidates amb la formació requerida per al lloc de treball és una de les causes principals de la dificultat per a cobrir determinades vacants. Així la identifiquen el 30,1% de les empreses amb vacants difícils de cobrir; el segueixen en importància l'escassetat de candidats i candidates amb l'actitud, la motivació i la personalitat requerida (29,5%), la manca d'experiència laboral (24,9%), probablement associada a la pròpia escassetat d'oferta de treballadors i treballadores per aqueix lloc, i l'escassetat de persones disposades a realitzar aqueixa feina, a causa de, normalment, una certa carència de "prestigi social" (Gràfic 49). Aquests resultats són pràcticament coincidents amb els obtinguts en l'anàlisi qualitativa que també s'ha realitzat en aquest projecte.

Altres aspectes relacionats amb les condicions de treball i la carrera professional tenen, en opinió de les empreses, menys importància en les vacants amb dificultat.

**Gràfic 49. Principals causes de la dificultat en la cobertura de vacants. Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos o en l'actualitat**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

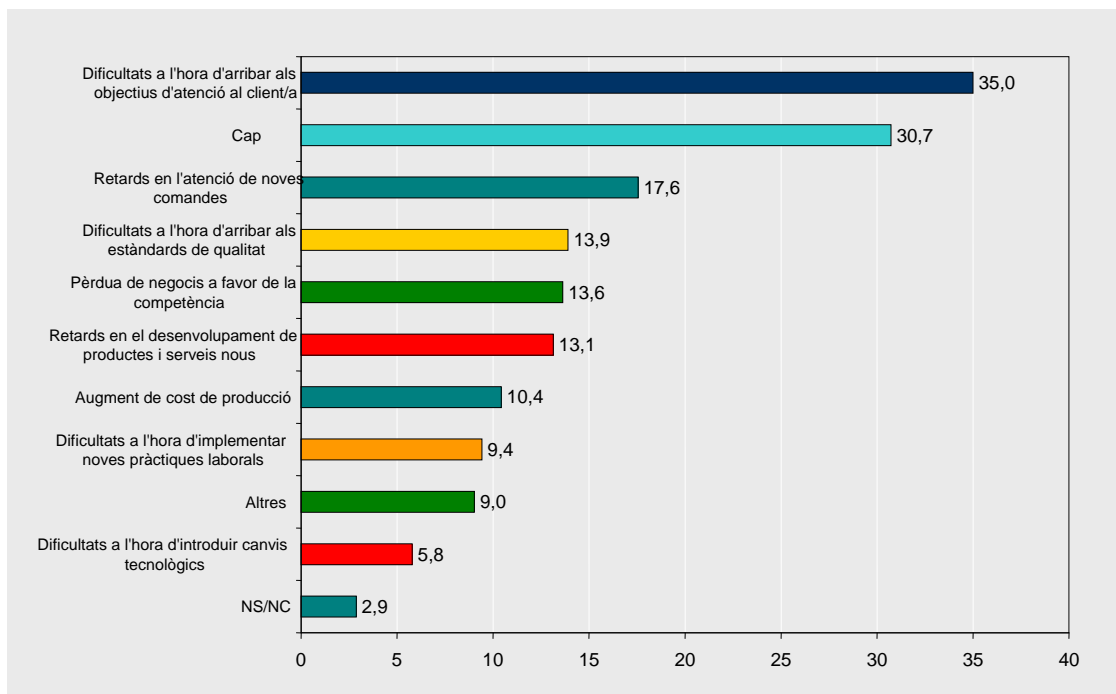
#### 4. EFECTES DE LES VACANTS SOBRE L' ACTIVITAT EMPRESARIAL

Les vacants de difícil cobertura obliguen al desenvolupament de l'activitat empresarial en condicions subòptimes i tenen efectes negatius sobre diferents àmbits de l'empresa (Gràfic 50). Atenent als resultats de l'enquesta, l'àrea més afectada ha estat la d'atenció al client/a. Així, el 35,0% de les empreses que tenen o han tingut vacants amb dificultat assenyalen que aquestes han estat un obstacle en el compliment dels criteris compromesos amb el client/a (quantitats, especificacions dels productes, etc.) i el 17,6% assenyalen que ha sofert retard en l'atenció de noves comandes.

L'àrea d'innovació de les empreses es veu afectada també de manera negativa per les vacants de difícil cobertura, ja que un 13,1% de les empreses afectades assenyalen que aquest tipus de vacants ha generats retards en el desenvolupament de productes i serveis nous.

Altres efectes importants sobre l'activitat empresarial són la pèrdua de negoci a favor de la competència (efecte assenyalat pel 13,6% de les empreses) i l'augment dels costos de producció (10,4%). En menor mesura, s'assenyalen també les dificultats per arribar als estàndards de qualitat, per implementar noves pràctiques laborals i per introduir canvis tecnològics.

**Gràfic 50. Principals conseqüències de la dificultat de cobertura de vacants. Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos i/o en l'actualitat**

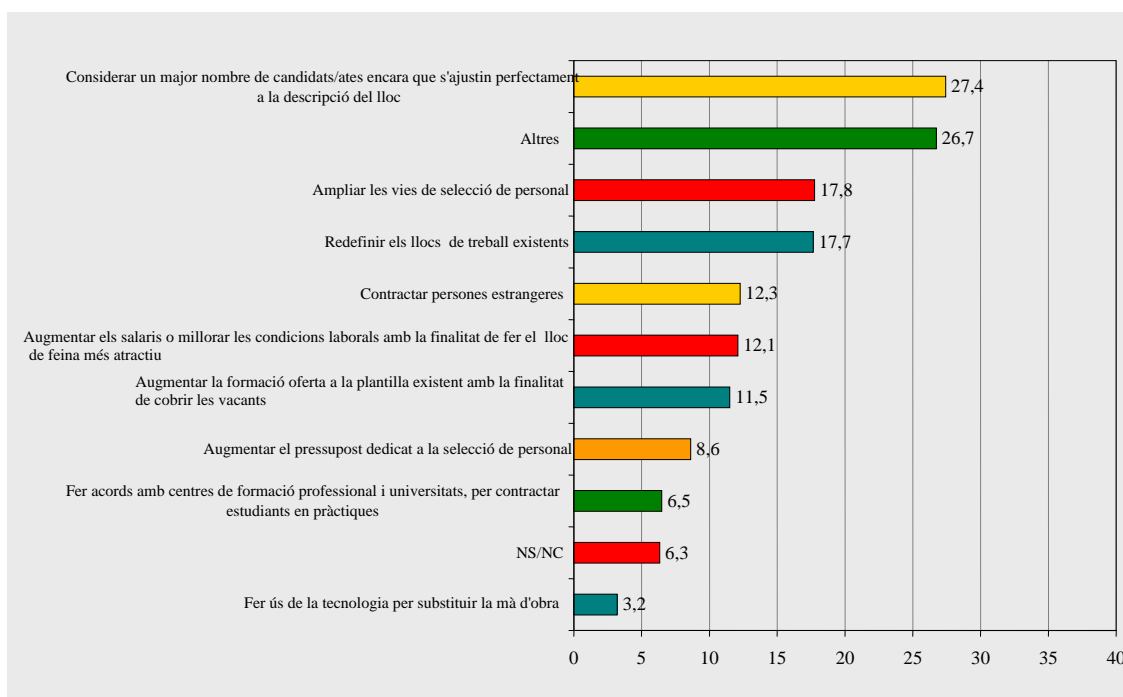


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

## 5. ESTRÀTEGIES DE LES EMPRESES DAVANT LES VACANTS

Les **actuacions més generalitzades** de les empreses per afrontar el problema de les vacants se centren en l'ampliació dels processos de selecció de personal mitjançant la consideració d'un major nombre de candidats i candidates, normalment ampliant els criteris de cobertura dels llocs (27,4%) i l'ampliació dels canals de selecció de personal (17,8%) i la redefinició de llocs de treball ja existents (17,7%), Gràfic 51. Altres actuacions són la contractació de personal procedent de l'estranger, la millora dels salaris i d'altres condicions laborals i l'augment de la formació oferta a la plantilla existent.

**Gràfic 51. Actuacions de les empreses davant la dificultat de cobertura de vacants. Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat**

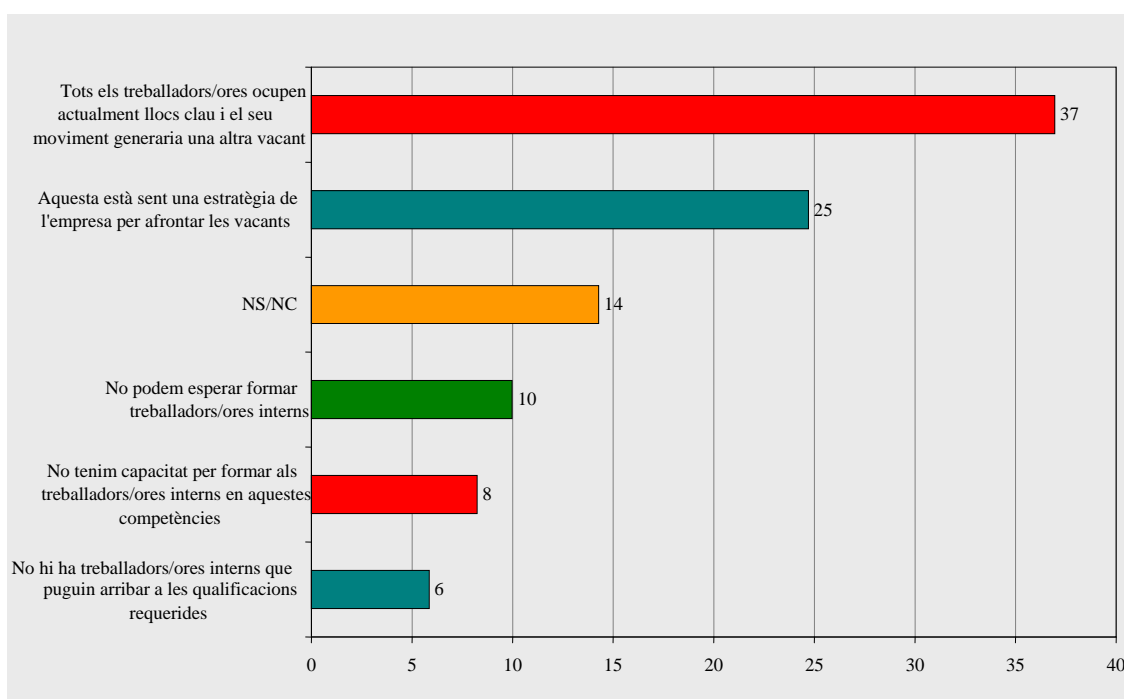


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

S'ha preguntat també a les empreses si la **possibilitat de cobrir les vacants mitjançant la formació de treballadors i treballadores interns** és un opció factible i en quina mesura l'estan aplicant (Gràfic 52). Els resultats indiquen, no obstant, que hi ha un alt percentatge d'empreses (37%) que no considera aquesta possibilitat perquè creu que els seus treballadors i treballadores estan ocupant llocs clau i que moure'ls generaria una altra vacant. Un 25% de les empreses indica que sí que ha

considerat aquesta opció i que aquesta és una estratègia més per afrontar les vacants. Un 10% de les empreses amb vacants difícils de cobrir creu que la formació de treballadors i treballadores interns requereix un temps del qual no disposen, ja que les seves necessitats són més immediates. Un 8% de les empreses creu que no tenen capacitat per formar en les competències o en les qualificacions que requereixen les seves vacants amb dificultat i un altre 6% que entre els seus treballadors i treballadores no hi ha candidats adequats o adequades.

**Gràfic 52. Opinió davant la possibilitat de cobrir les vacants mitjançant la formació de treballadors/ores interns. Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)



## 6. ELS SERVEIS DIRIGITS A EMPRESES DEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA

El 73,8% de les empreses que pertanyen als sectors de la indústria, el comerç i el turisme coneix alguns dels serveis dirigits a empreses del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), Taula 42). El més conegut i més utilitzat és el de gestió d'ofertes d'ocupació i el de recerca de candidats per les seves ofertes (el 59,1% de les empreses coneix aquests serveis i un 65,5% l'ha utilitzat).

Els serveis relacionats amb la contractació de persones que estan a l'atur que han realitzat formació ocupacional, amb la formació per a personal de plantilla i amb els contractes bonificats per la conversió d'empleats temporals en fixos són també coneguts per quasi un terç de les empreses, però són molt menys utilitzats.

La resta de serveis són coneguts i utilitzats per un percentatge molt petit d'empreses, excepte el servei de contractació de persones estrangeres, que coneix un 24% de les empreses i ha utilitzat un 6%.

Per últim, assenyalarem que el servei relacionat amb la contractació bonificada és el més ben valorat per les empreses, amb un 6,6% de mitjana en una escala de 1 al 10.

El segueix el servei de gestió d'ofertes d'ocupació i els serveis relacionats amb la contractació de persones en atur i amb la formació de la plantilla.

Les empreses que han tingut vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos valoren més positivament que la resta els serveis de contractació de persones estrangeres a través del règim general o del contingent (7,0%) i el servei d'intermediació laboral en origen (7,3%).

No s'aprecien diferències significatives per sectors d'activitat en la valoració dels serveis del SOC.

**Taula 42. Grau de coneixement, grau d'utilització i valoració dels diferents serveis del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 2009**

	Coneix (%) sobre el total)	Ha utilitzat (% sobre els que coneixen)	Valoració mitjana (sols els que l'han utilitzat)
Gestió d'ofertes d'ocupació. Cerca de candidats/ates per a les seves ofertes	59,1	65,5	6,5
Contractació de persones desocupades que han fet formació ocupacional	37,4	13,0	6,4
Formació per al personal de plantilla (formació contínua, formació en reciclatge, Programa FORMA'T, etc.)	35,5	11,4	6,4
Contractes bonificats per a la conversió d'ocupació temporal en fixa	32,1	12,1	6,6
Contractació de persones estrangeres a través del règim general o del contingent	24,0	6,0	6,0
Servei de formació i intermediació laboral en origen	12,7	2,2	6,3
Programa de compromís de contractació	11,1	0,8	5,6
Altres	0,5	0,3	
Cap	26,2	19,4	

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

## 7. CONCLUSIONS

1. En els últims sis mesos, el 22,5% de les empreses dels sectors de la indústria, el comerç, i el turisme catalans (unes 14.678) ha tingut alguna vacant. El nombre de llocs afectats per les vacants va augmentar en els últims sis mesos a uns 41.712.
2. No obstant, les vacants formen part de la dinàmica empresarial. Només les denominades vacants de difícil cobertura es consideren un obstacle per a la competitivitat empresarial. En els últims sis mesos, el 9,3% de les empreses dels sectors de la indústria, el comerç i el turisme catalans (unes 6.057) ha tingut alguna vacant de difícil cobertura. El nombre de llocs afectats per les vacants de difícil cobertura va augmentar en els últims sis mesos a uns 12.582. En el moment actual s'estima que el 2,4% de les empreses dels sectors assenyalats es troba afectat per alguna vacant de difícil cobertura.
3. El percentatge que representen les vacants de difícil cobertura sobre el total de vacants arriba al 30,2% en els últims sis mesos.
4. Aproximadament el 61,1% de les vacants difícils de cobrir en els últims sis mesos són vacants per causa de la manca de qualificacions, i aquestes es concreten en uns 7.687 llocs de treball, la qual cosa representa el 0,4% de l'ocupació dels sectors de la indústria, el comerç, i el turisme de Catalunya.

5. El termini en el qual es cobreixen les vacants de difícil cobertura ha augmentat en l'actualitat respecte als últims mesos, cosa que indica que les vacants de més difícil cobertura estan guanyant pes relatiu en aquest grup de vacants. Un 41,9% de les vacants de difícil cobertura tarden més de dos mesos en cobrir-se (i un 21,7% més de sis mesos).
6. Les vacants en dificultat afecten de manera desigual a sectors i branques d'activitat. La seva incidència és especialment alta, en termes relatius, en el sector de turisme (el 12,7% de les empreses tenen una o més vacants d'aquest tipus tant a la branca d'hostaleria i restauració com a la resta de branques (transport i agències de viatges). La indústria catalana es troba també afectada notablement per les vacants amb dificultat (el 10% de les empreses tenen una vacant de difícil cobertura). El sector del comerç és el menys afectat en termes relatius (el 6,6% de les empreses tenen una vacant de difícil cobertura).
7. Les vacants de difícil cobertura afecten especialment als treballadors i treballadores del sector serveis (38,4% del total) i al grup de professionals i tècnics/iques de suport (21,4%). Els treballadors i treballadores relacionats directament amb el procés productiu i de qualificació mitjana - baixa, com ara el grup de treballadors i treballadores qualificats de la indústria (6,5% del total de vacants difícils) o el grup d'operadors i operadores de maquinària i instal·lacions i muntadors/ores (10,7%) i el de treballadors/ores no qualificats (14,4%) tenen també una representació significativa en les vacants de difícil cobertura.
8. Les vacants de difícil cobertura es concentren en un nombre reduït d'ocupacions; així el 69% de les vacants de difícil cobertura es concentren en les deu ocupacions més demandades. Entre aquestes destaquem els dependents/entes en botigues i magatzems (uns 2.403 llocs vacants), els cambrers/eres i assimilats (1.459), els secretaris/àries administratius/ives i assimilats (894), els representants de comerç i tècnics/iques de venda (742) i els cuiners/eres i assimilats (717).
9. La incidència de les vacants de difícil cobertura és també desigual per províncies. Barcelona concentra el 67,9% d'aquestes vacants, però en termes relatius la província més afectada és Lleida.
10. La formació reglada és la més sol·licitada en les vacants amb major dificultat de cobertura, seguida de l'ocupacional i, per últim, de la contínua. No obstant, en un percentatge molt significatiu de vacants de difícil cobertura no es requereix cap formació, fet que posa de manifest que en alguna d'aquestes vacants té tant de pes l'experiència com les habilitats desenvolupades en el propi lloc de treball.
11. Les competències més demandades en les vacants més difícils de cobrir són els coneixements tècnics i pràctics (es requereixen en el 50% de les vacants); les habilitats per al tracte amb el client/a (36%), i els coneixements teòrics propis del lloc de treball (36%).

12. L'escassetat de candidats/ates amb la formació requerida per al lloc de feina; amb l'actitud, motivació i personalitat requerides; la falta d'experiència laboral, i l'escassetat de persones disposades a realitzar aqueix treball són, en opinió de les empreses, la causa més important de les vacants.

13. Les actuacions de les empreses per afrontar les vacants se centra en l'ampliació dels processos de selecció mitjançant la consideració d'un major nombre de candidats, normalment ampliant els criteris de cobertura del lloc, i l'ampliació de les vies de selecció de personal. Altres actuacions freqüents són la redefinició de llocs de treball ja existents, la contractació de personal procedent de l'estranger, la millora dels salaris i d'altres condicions laborals, l'augment de la formació oferta a la plantilla i la realització d'acords amb centres de formació reglada.

14. Les vacants de difícil cobertura obliguen el desenvolupament de l'activitat empresarial en condicions subòptimes i tenen efectes negatius sobre diferents àmbits de l'empresa. Les àrees més afectades són la d'atenció al client/a i la innovació. Les vacants dificulten el compliment dels criteris compromesos amb el client/a (quantitats, especificacions dels productes, estàndards de qualitat, etc.) i introdueixen retards en el desenvolupament de nous productes i serveis. Altres efectes importants sobre l'activitat empresarial són la pèrdua de negoci a favor de la competència i l'augment dels costos de producció.

15. El 73,8% de les empreses que pertanyen als sectors de la indústria, el comerç i el turisme coneix algun dels serveis dirigits a empreses del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). El més conegut i el més utilitzat és el de la gestió d'ofertes d'ocupació i de recerca de candidats/ates per a les seves ofertes.

16. El servei relacionat amb la contractació bonificada és el més ben valorat per les empreses; el segueix el servei de gestió d'ofertes d'ocupació i els serveis relacionats amb la contractació de persones a l'atur i amb la formació de la plantilla.

17. Les empreses que han tingut vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos valoren de manera més positiva que la mitjana els serveis de contractació de persones estrangeres a través del règim general o del contingent i el servei de formació i intermediació laboral en origen.

---

## CAPÍTOL V. NECESSITATS INTERNES DE QUALIFICACIÓ

---

## INTRODUCCIÓ: CAPÍTOL V. NECESSITATS INTERNES DE QUALIFICACIÓ

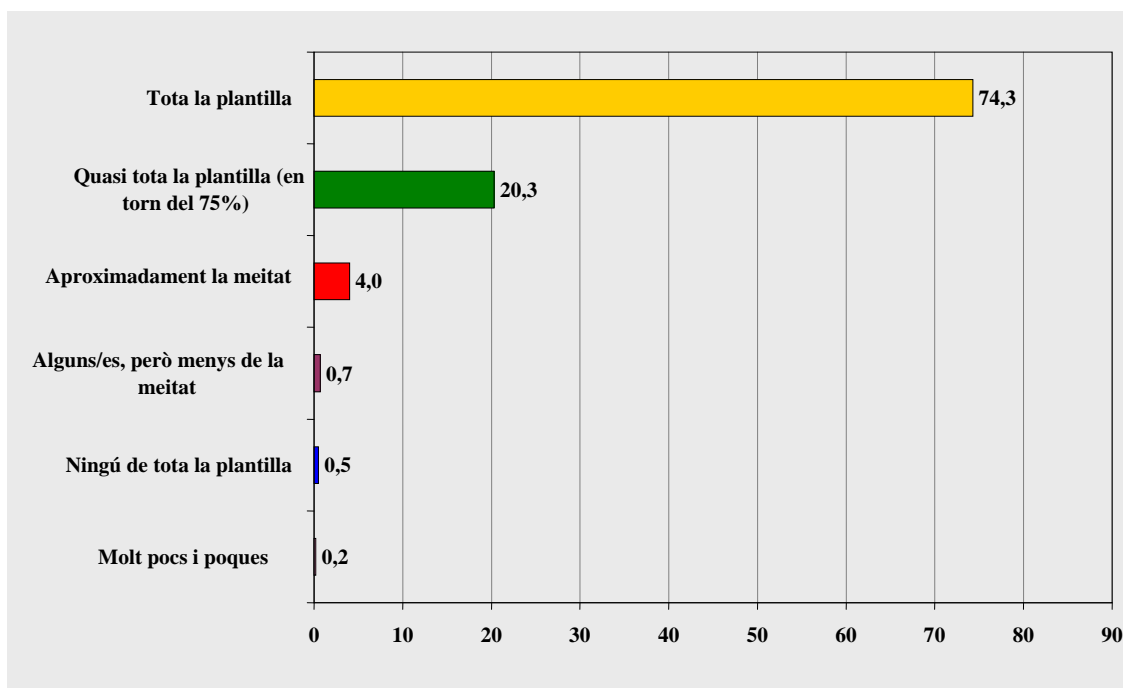
En el capítol anterior s'han abordat les necessitats associades a la contractació de treballadors i treballadores en el mercat laboral. Aquest se centra en les mancances internes de qualificació, enteses com la diferència entre el nivell de qualificació que els treballadors i treballadores tenen i el nivell que es considera necessari per arribar als objectius empresarials. És a dir, aquest capítol es centra en el *gap* intern de qualificació, analitzant no només les xifres i els percentatges de les empreses afectades en els sectors de la indústria, el comerç, i el turisme, sinó també atenent a l'opinió de les empreses sobre, entre altres, las causes que originen les necessitats internes de qualificació; quines són les competències més requerides als treballadors i treballadores o les conseqüències que aquest està tenint per el desenvolupament i funcionament empresarial.

### 1. MESURAMENT DEL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ

#### 1.1. Xifres bàsiques: empreses i llocs afectats per les necessitats internes de qualificació

**Un total de 16.739 empreses catalanes dels sectors analitzats (el 25,7% del total) considera que una part de la seva plantilla no rendeix plenament** en el seu lloc de treball, Gràfic 53. Un 20,3% considera que ho fa gairebé tota la plantilla (aproximadament el 75%) i un 4,0% la meitat de la plantilla; un 0,7% considera que menys de la meitat dels treballadors i treballadores rendeixen plenament; un 0,5% que ningú de la plantilla i un altre 0,2% que molt pocs i poques dels treballadors i treballadores tenen un ple rendiment.

**Gràfic 53. Proporció de la plantilla que rendeix plenament al seu lloc de treball. Percentatge sobre el total d'empreses**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

Segons estimacions suportades amb els resultats de l'enquesta, el nombre de llocs de treball afectats per la falta de rendiment podria arribar als 242.403 (**el 13,3% de l'ocupació**).

## 1.2. Distribució per sector d'activitat

Atenent al nombre d'empreses afectades, el **major percentatge d'empreses amb necessitats internes de qualificació s'ubica a la indústria** (29,4% equivalent a unes 6.122 empreses), **seguida del turisme** (27,0% i 4.589 empreses). El comerç és el sector amb un menor percentatge d'empreses afectades, situat aquest en un 22,0% (aproximadament unes 6.010 empreses, Gràfic 54 i Taula 43).

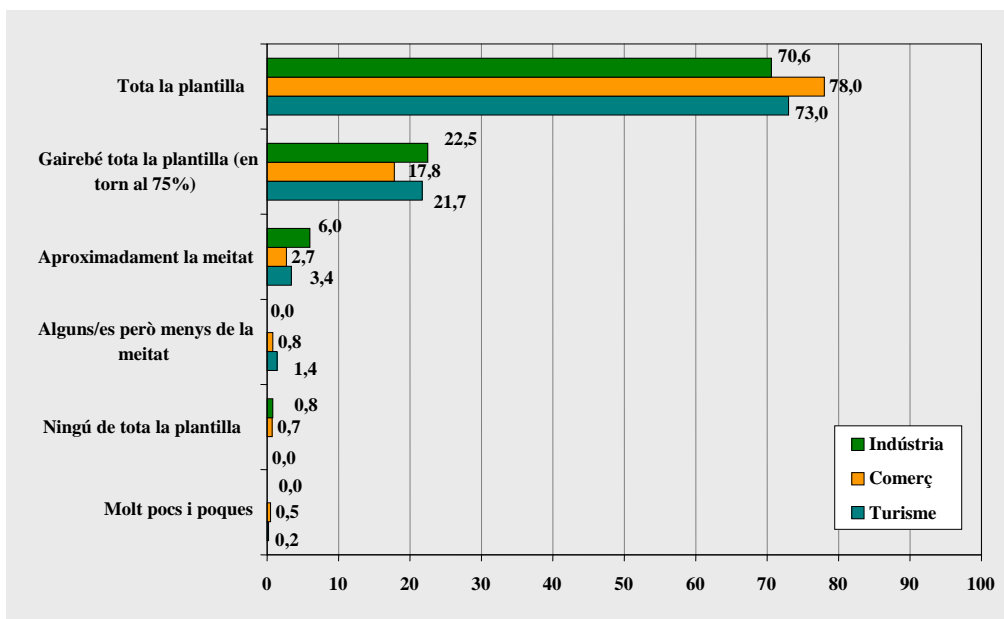
**Atenent al percentatge d'empreses afectades per branques d'activitat, la branca més afectada del sector industrial** és la indústria de la construcció de maquinària i equipament mecànic, amb un 31,3% (Taula 43).

En el cas del **comerç**, la branca més afectada per les necessitats internes de qualificació és el **comerç a l'engròs**. S'estima que en aquesta branca hi ha unes 3.086 empreses afectades, cosa que suposa el 25,5% del total del sector (Taula 43).

Per últim, en el sector del **turisme**, la branca d'activitat amb major percentatge d'empreses afectades és l'hostaleria i restauració amb un 28,1% d'empreses afectades (aproximadament 3.310).

Altrament, atenent al nombre de **llocs de treball afectats** és en el **comerç** on existeix un major percentatge de llocs afectats pel *gap* intern de qualificació; aproximadament 137.824, que representa un 56,9% de l'ocupació total afectada en el conjunt dels tres sectors (Taula 43).

**Gràfic 54. Proporció de la plantilla que rendeix plenament en el seu lloc de treball per sectors analitzats. Percentatge sobre el total d'empreses**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)



**Taula 43. Necessitats internes de qualificació. Empreses afectades per sector i branca d'activitat. Percentatge sobre el total d'empreses del sector i estimació del total d'empreses afectades (\*)**

	Total d'empreses de 3 o més treballadors i treballadores		Total d'empreses en las quals part de la plantilla no rendeix plenament			Treballadors i treballadores que no rendeixen plenament en el seu treball	
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	% sobre el total d'empreses del sector	Nre.	% sobre el total
<b>TOTAL INDÚSTRIA</b>	<b>20.822</b>	<b>32,0</b>	<b>6.122</b>	<b>36,6</b>	<b>29,4</b>	<b>81.903</b>	<b>33,8</b>
<b>Indústria manufacturera</b>	<b>20.525</b>	<b>31,5</b>	<b>6.054</b>	<b>36,2</b>	<b>29,5</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>
15 Indústria de productes d'alimentació i begudes	2.045	3,1	592	3,5	28,9	n.d.	n.d.
22 Edició, arts gràfiques i reproducció de suports gravats (1)	1.924	3,0	412	2,5	21,4	n.d.	n.d.
28 Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equipament	4.587	7,0	1.433	8,6	31,3	n.d.	n.d.
29 Indústria de la construcció de maquinària i equip mecànic (1)	1.800	2,8	632	3,8	35,1	n.d.	n.d.
<b>TOTAL COMERÇ</b>	<b>27.317</b>	<b>41,9</b>	<b>6.010</b>	<b>35,9</b>	<b>22,0</b>	<b>137.824</b>	<b>56,9</b>
51 Comerç a l'engròs	12.119	18,6	3.086	18,4	25,5	n.d.	n.d.
52 Comerç al detall	15.198	23,3	2.949	17,6	19,4	n.d.	n.d.
<b>TOTAL TURISME</b>	<b>16.995</b>	<b>26,1</b>	<b>4.589</b>	<b>27,4</b>	<b>27,0</b>	<b>22.675</b>	<b>9,4</b>
55 Hostaleria i restauració	11.787	18,1	3.310	19,8	28,1	n.d.	n.d.
60, 61, 62 Transport	4.742	7,3	1.293	7,7	27,3	n.d.	n.d.
633 Activitats de les agències de viatges, majoristes i al detall	466	0,7	78	0,5	16,7	n.d.	n.d.
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>	<b>100,0</b>	<b>16.739</b>	<b>100,0</b>	<b>25,7</b>	<b>242.403</b>	<b>100,0</b>

(1) Base mostral reduïda. Dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya, 2009 (SOC)

### 1.3. Distribució segons la mida de l'empresa

Atenent als resultats de l'enquesta, **les necessitats internes de qualificació afecten especialment a les empreses de mesura mitjana** (de 50 a 249 treballadors i treballadores). Així, en aquest tram, el 48,6% de les empreses d'aquesta mida assenyalen que una part de la seva plantilla no rendeix completament (unes 1.232 empreses). Per contra, les microempreses (entre 3 i 9 treballadors i treballadores) són les que mostren una menor incidència (21,3% el que equival aproximadament a 9.668 empreses). Però és important assenyalar que aquest resultat pot estar indicant una menor capacitat d'aquestes empreses per identificar les necessitats de formació (Taula 44).

Tanmateix, atenent al **percentatge de treballadors i treballadores afectats són les microempreses les que mostren una major incidència**, amb un 38,0% de llocs afectats sobre l'ocupació total (aproximadament 92.118 persones).

**Taula 44. Necessitats internes de qualificació. Empreses i persones treballadores afectades. Detall segons mesura empresarial**

	Total d'empreses de 3 o més treballadors i treballadores		Total d'empreses en las quals part de la plantilla no rendeix plenament			Treballadors i treballadores que no rendeixen plenament en el seu treball	
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	% sobre el total d'empreses del sector	Nre.	% sobre el total
Entre 3 i 9 treballadors/ores	45.388	69,7	9.668	57,8	21,3	92.118	38,0
Entre 10 i 49 treballadors/ores	16.575	25,4	5.636	33,7	34,0	49.669	20,5
Entre 50 i 249 treballadors/ores	2.536	3,9	1.232	7,4	48,6	44.743	18,5
250 o més de 250 treballadors/ores (1)	635	1,0	224	1,3	35,3	55.872	23,0
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>	<b>100,0</b>	<b>16.739</b>	<b>100,0</b>	<b>25,7</b>	<b>242.403</b>	<b>100,0</b>

(1) Base mostral reduïda. Dades orientatives.

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

#### 1.4. Distribució per territoris

L'enquesta també permet obtenir resultats orientatius per províncies a la Taula 45<sup>22</sup>; **Barcelona és la província més afectada per les necessitats internes de qualificació**, tant en percentatge d'empreses (79,8% sobre el total) com en llocs afectats (80,3%). En termes absoluts, en torn de 13.361 empreses i 194.650 llocs de treball estan afectats pel *gap* intern de qualificació en aquesta província. Girona és la província amb menor percentatge d'empreses i llocs de treball afectats 1,5% i 4,6%, respectivament.

<sup>22</sup> Base de la mostra reduïda. Dades orientatives

**Taula 45. Necessitats internes de qualificació. Empreses i treballadors/ores afectats. Detall per províncies (\*)**

	Empreses		Empreses afectades		Llocs de treball	
	Nre.	% sobre el total	Nre.	% sobre el total	Llocs de treball afectats	% sobre el total
Barcelona	45.388	69,7	13.361	79,8	194.650	80,3
Tarragona	16.575	25,4	2.549	15,2	13.090	5,4
Lleida	2.536	3,9	584	3,5	23.513	9,7
Girona	635	1,0	245	1,5	11.151	4,6
<b>TOTAL</b>	<b>65.134</b>	<b>100,0</b>	<b>16.739</b>	<b>100</b>	<b>242.403</b>	<b>100,0</b>

(\*) Base mostral reduïda. Dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

## 2. COMPETÈNCIES MÉS DEMANADES ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES

Les empreses han identificat una ampla relació de competències en les quals el treballadors i les treballadores de les plantilles no arriben als nivells requerits en el lloc de treball que ocupen. Aquest *gap* de competència varia lògicament depenent de cada un dels grups ocupacionals. Els resultats es resumeixen en el punts següents (Taula 46).

1. En els grups ocupacionals de directius i directives el coneixement d'idiomes estrangers, seguit de l'habilitat per al treball en equip i l'habilitat per al tracte amb els clients i clientes són les competències en les quals les empreses identifiquen majors mancances.
2. Mentre que en els grups ocupacionals de professionals i tècnics/iques i professionals i tècnics/iques de suport, els coneixements pràctics propis del lloc de feina i els coneixements informàtics avançats són les competències en les quals s'identifiquen majors mancances, seguides de l'habilitat per al treball en equip en el cas dels professionals i tècnics/iques i per al coneixement d'idiomes estrangers en el cas dels professionals i tècnics/iques de suport.
3. En el grup de treballadors i treballadores que desenvolupen feines administratives també s'identifiquen com a majors mancances les competències ja mencionades en els grups ocupacionals de major qualificació. En aquest cas, els coneixements informàtics avançats són identificats com la competència en la qual es detecten majors necessitats, seguida de l'habilitat per al treball en equip i el coneixement d'idiomes estrangers.

4. En el grup dels treballadors i treballadores del sector dels serveis les mancances internes de qualificació se centren en l'habilitat per al tracte amb el client/a, en els coneixements pràctics propis del lloc de treball i en la capacitat per a la resolució de problemes. En aquest grup és on les empreses identifiquen majors necessitats de qualificació.

5. Els treballadors i treballadores de la indústria (treballadors/ores qualificats/ades de la indústria, operadors/ores i treballadors/ores no qualificats/ades) concentren les seves principals necessitats de qualificació en una sèrie de competències; principalment coneixements tècnics i pràctics, capacitats per a la resolució de problemes, capacitats per al treball en equip i coneixement d'idiomes estrangers.

**Taula 46. Competències en las quals se centra el *gap intern* de qualificació. Detall per grups ocupacionals. Percentatge d'empreses que identifiquen cada categoria sobre el total d'empreses amb algun treballador/ora en cada grup ocupacional (\*)**

	Directius i directives	Professionals i tècnics/iques	Professionals i tècnics/iques de suport	Administratius i administratives	Treballadors i treballadores del sector serveis	Treballadors i treballadores de la indústria qualificats	Operadors/ores Instal·lador/ores Muntador/ores.	Treballadors i treballadores no qualificats/ades
Coneixements informàtics bàsics	2,2	12,0	5,6	15,2	17,5	7,3	11,1	11,9
Coneixements informàtics avançats	10,9	36,0	22,2	21,7	10,5	12,2	11,1	7,1
Coneixements teòrics propis del lloc	6,5	20,0	5,6	17,4	21,1	36,6	11,1	16,7
Coneixements pràctics propis del lloc	6,5	44,0	22,2	30,4	38,6	51,2	22,2	7,1
Habilitats per a la comunicació	2,2	8,0	5,6	19,6	21,1	9,8	22,2	23,8
Habilitats per al tracte amb el client/a	15,2	8,0	11,1	8,7	52,6	9,8	22,2	28,6
Habilitats per al treball en equip	15,2	28,0	11,1	17,4	29,8	26,8	33,3	31,0
Coneixements d'idiomes estrangers	21,7	24,0	27,8	32,6	19,3	7,3	0,0	16,7
Habilitats per a la resolució de problemes	8,7	16,0	27,8	17,4	33,3	14,6	22,2	11,9
Habilitats directives	8,7	8,0	16,7	4,3	0,0	4,9	0,0	2,4
Habilitats matemàtiques	2,2	0,0	5,6	4,3	7,0	4,9	0,0	0,0
Habilitats lingüístiques/d'alfabetització	2,2	12,0	5,6	2,2	1,8	7,3	0,0	4,8
Habilitats per a la conducció	0,0	4,0	5,6	0,0	1,8	9,8	11,1	2,4
Altres	2,2	4,0	11,1	10,9	7,0	9,8	11,1	4,8
Cap	47,8	4,0	5,6	17,4	12,3	9,8	11,1	21,4

(\*) Base mostral reduïda. Dades orientatives

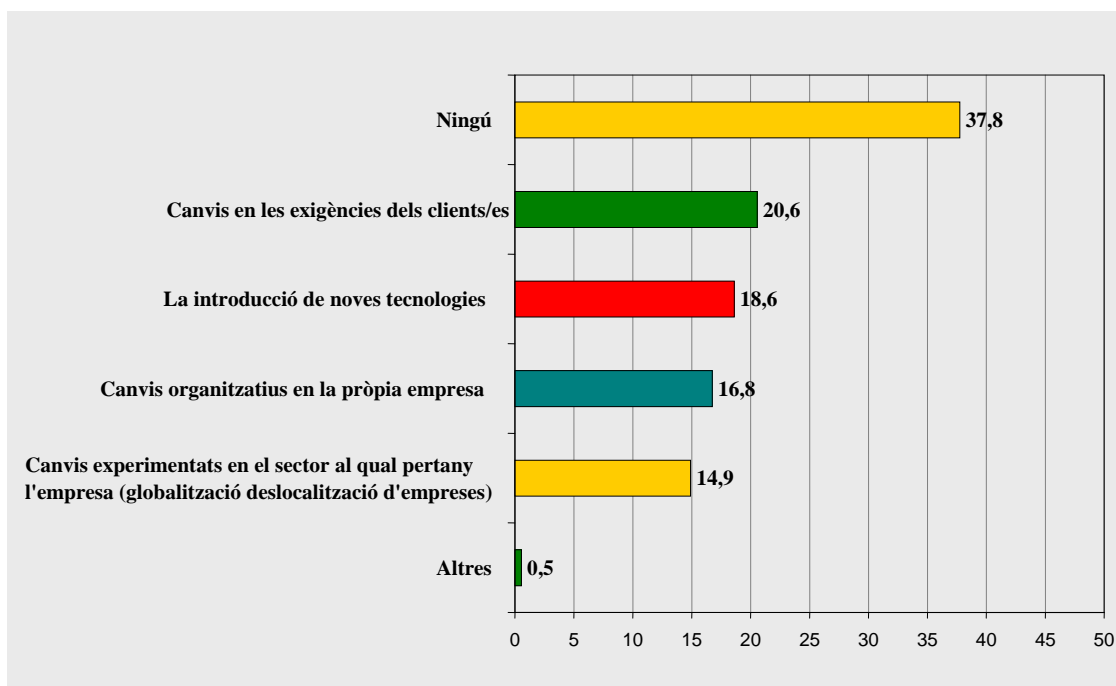
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

### 2.1. Factors que originen els canvis en les competències requerides

Els canvis en les exigències dels clients/es és el principal factor que origina el canvi en les qualificacions requerides als treballadors i treballadores de la plantilla (assenyalat pel 20,6% de les empreses, Gràfic 55). No obstant això, la major part de les empreses enquestades no identifiquen cap factor concret que origini el canvi en les qualificacions requerides a les plantilles.

Altres factors significatius semblen ser la introducció de noves tecnologies (18,6%) i els canvis en les exigències dels clients/es (esmentat pel 23% de les empreses); els canvis organitzatius en la pròpia empresa (16,8%). Els canvis experimentats en el sector al qual pertany l'empresa semblen tenir menor rellevància (14,9%).

**Gràfic 55. Factors que originen el canvi en les qualificacions requerides als treballadors i treballadores. Percentatge sobre el total d'empreses**

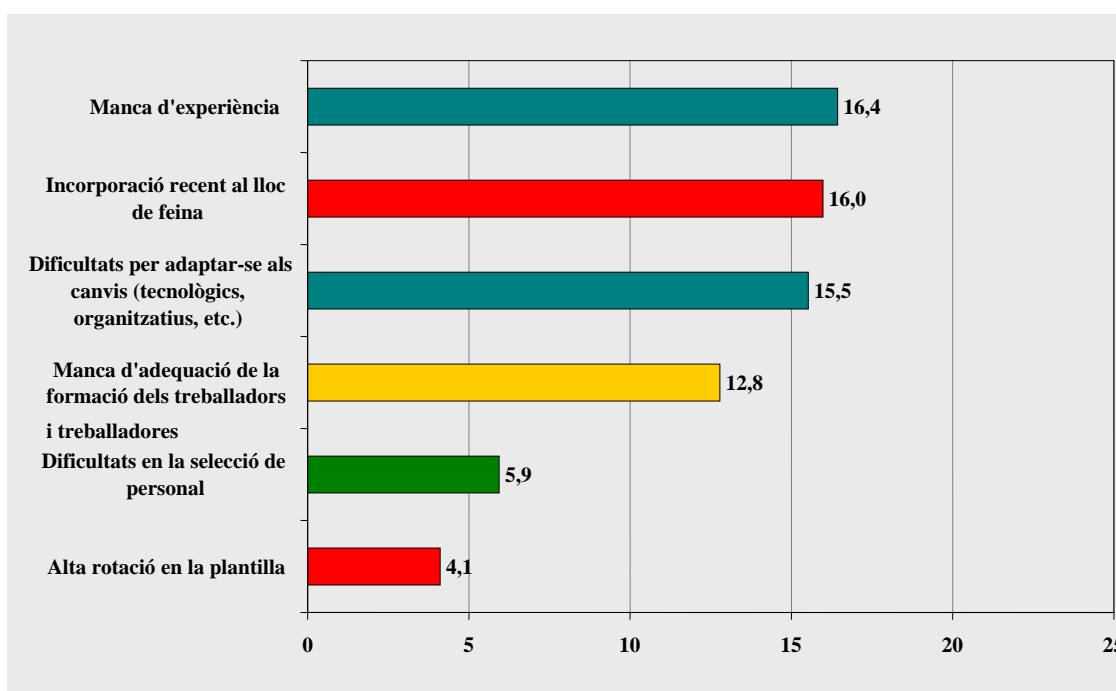


Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

## 3. PRINCIPALS CAUSES DEL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ

La falta d'experiència dels treballadors i treballadores (esmentat pel 16,4% de les empreses amb problemes de rendiment) i la incorporació recent al lloc de treball (16,0%) són, en opinió de les empreses en les quals una part de la plantilla no rendeix completament, les principals causes que motiven l'existència de les necessitats internes de qualificació (Gràfic 56). La importància que es dóna a l'experiència i a la continuïtat en el lloc de treball apunta, novament, a la necessitat d'una formació aplicada en moltes ocupacions. Altres causes assenyalades són les dificultats per adaptar-se als canvis tecnològics, organitzatius, etc., 14,5%; la manca d'adequació de la formació dels treballadors i treballadores, 12,8%; les dificultats en la selecció de personal, 5,9%, que rebaixa els criteris de cobertura del lloc; i, l'alta rotació de la plantilla 4,1%.

**Gràfic 56. Principals causes per les quals la plantilla no rendeix completament. Percentatge sobre el total de les empreses que consideren que part de la plantilla no rendeix plenament**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

Si es baixa a un major detall per grups ocupacionals, els resultats apunten a les dificultats per adaptar-se als canvis (tècnics o organitzatius) com la causa principal de les necessitats internes de qualificació en pràcticament tots el grups ocupacionals (Taula 47). En el cas dels grups d'alta qualificació (directius/ives, professionals i tècnics i tècniques de suport) les dificultats en la selecció

de personal juguen un paper important a l'hora de parlar de les causes per les quals existeix el *gap* intern de qualificació. Per la seva banda, la manca d'experiència i la incorporació recent al lloc de treball són assenyalades majorment per la resta de grups ocupacionals (administratius/ives, treballadors i treballadores del sector serveis, treballadors i treballadores qualificats/ades de la indústria, operadors i operadores d'instal·lacions i maquinària i treballadors/ores no qualificats/ades) però també pel grup de professionals i tècnics/iques.

**Taula 47. Principals causes per les quals la plantilla no rendeix completament. Detall per grup ocupacional. Percentatge sobre el total d'empreses que consideren que el grup ocupacional no rendeix plenament(\*).**

	Directius i directives	Professionals i tècnics/iques	Professionals i tècnics/iques de suport	Administratius i administratives	Treballadors/ores del sector serveis	Treballadors/ores indústria qualificats	Operadors Instal·ladors Muntadors	Treballadors /ores no qualificats
Falta d'adequació de la formació	6,5	12,0	11,1	13,0	3,5	9,8	11,1	7,1
Dificultats en la selecció de personal	10,9	12,0	11,1	6,5	5,3	9,8	0,0	9,5
Alta rotació en la plantilla	10,9	0,0	16,7	2,2	1,8	7,3	0,0	16,7
Dificultats per adaptar-se als canvis (tecnològics, organitzatius, etc.)	8,7	16,0	11,1	10,9	21,1	29,3	33,3	23,8
Falta d'experiència	4,3	20,0	22,2	17,4	15,8	22,0	11,1	31,0
Incorporació recent al lloc de treball	8,7	8,0	11,1	13,0	15,8	24,4	11,1	7,1
Altres	16,9	10,5	3,7	14,2	9,1	16,0	2,7	9,6

(\*) Base mostral reduïda. Dades orientatives.

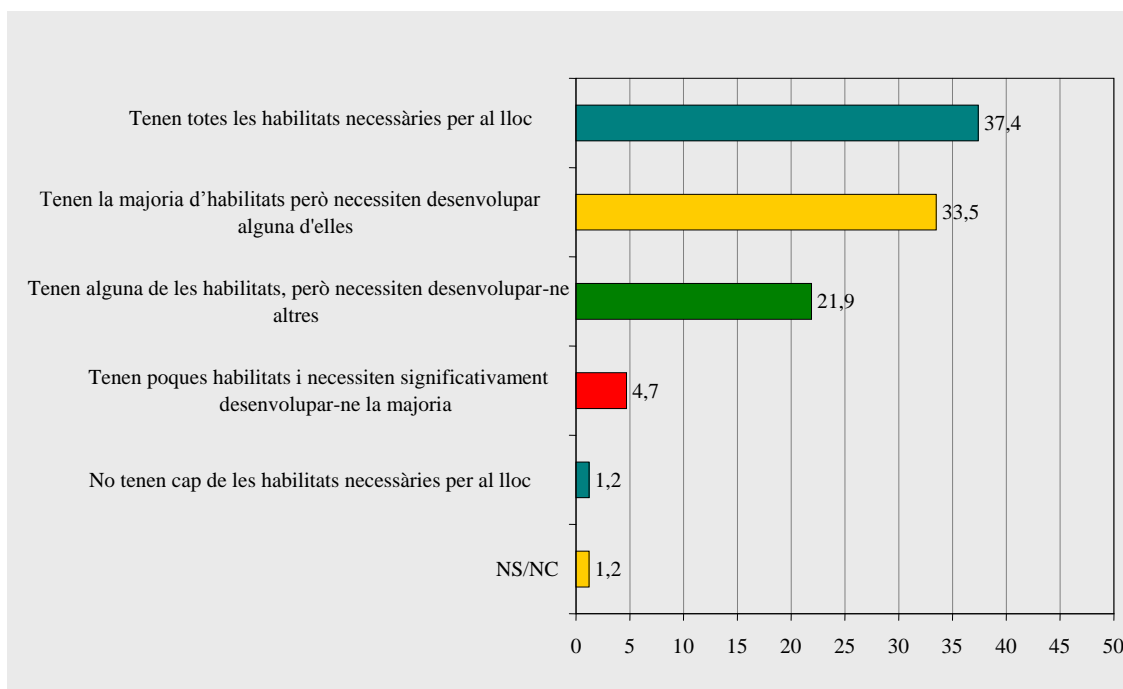
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

El *gap* intern de qualificació es troba també relacionat amb el *gap* extern. Així, l'existència de vacants de difícil cobertura per causa de l'escassetat de candidats i candidates amb les competències requerides acostuma a anar acompanyada d'una menor exigència en els criteris de selecció, cosa que du a l'aparició del *gap* intern, ja que es tendeix a incorporar candidats/ates amb nivells de qualificació inferiors als requerits per al lloc de treball. Això es fa palès a l'hora d'analitzar les impressions que les empreses tenen sobre les persones recentment contractades (Gràfic 57).

Així, només el 37,4% de les empreses, considera que els treballadors i treballadores recentment incorporats a la plantilla tenen totes les capacitats necessàries per al lloc de feina. Un 33,5% consideren que tenen la majoria d'aquestes capacitats, un 21,9% que només en tenen algunes, un

4,7% que en tenen molt poques. Com a dada positiva, només un 1,2% de les empreses considera que les persones recentment contractades no tenen cap de les capacitats requerides.

### Gràfic 57. Competències de les persones recentment contractades. Percentatge sobre el total d'empreses



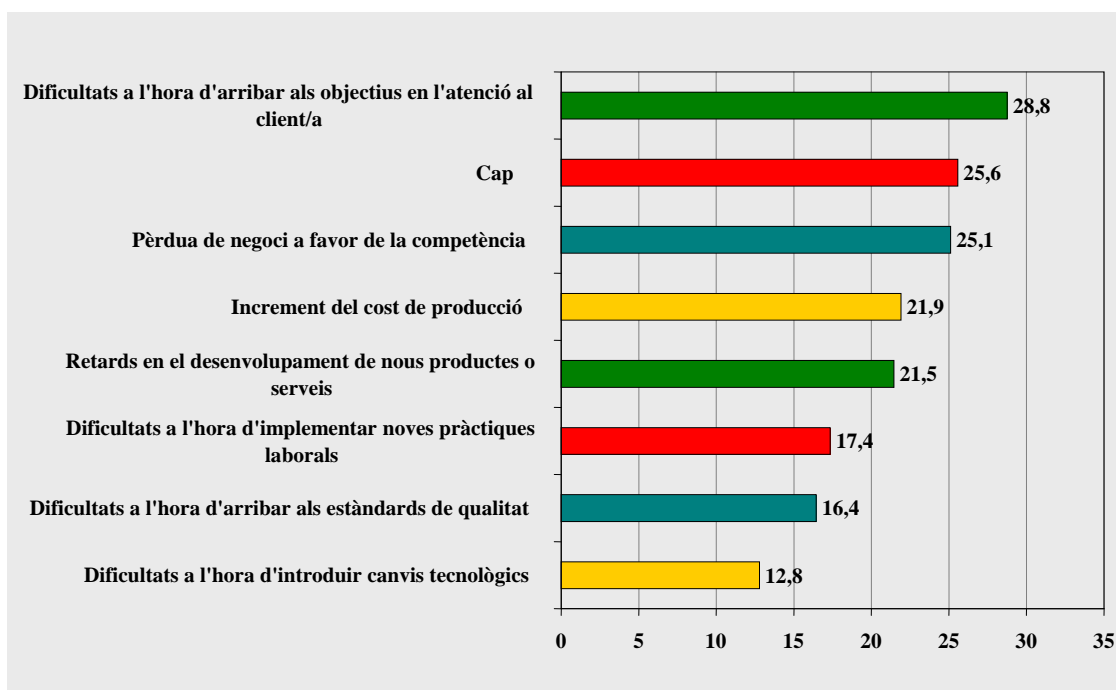
Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)



#### 4. EFECTES DEL *GAP* INTERN DE QUALIFICACIÓ SOBRE L' ACTIVITAT EMPRESARIAL

Les conseqüències del *gap* intern de qualificació es manifesten de manera evident en un increment de les dificultats a l'hora de arribar als objectius d'atenció al client/a (28,8%) i en la pèrdua de negoci a favor de la competència (25,1%), Gràfic 58. Altres conseqüències identificades per un important percentatge d'empreses són l'increment dels costos de producció (21,9%) i retards en el desenvolupament de nous productes o serveis. Assenyalem que un 25,6% de les empreses en les quals part de la plantilla no rendeix completament no identifica cap conseqüència per a la seva activitat empresarial.

**Gràfic 58. Principals conseqüències de què part de la plantilla no rendeix plenament. Percentatge sobre el total d'empreses en les quals part de la plantilla no rendeix plenament**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

## 5. ESTRATÈGIA DE LES EMPRESES PER AFRONTAR EL GAP INTERN DE QUALIFICACIÓ

Les actuacions que duen a terme les empreses per afrontar el *gap* intern de qualificació es centren en les accions relacionades amb la formació, excepte en el cas del grup ocupacional de directius/ives en el qual la principal actuació és la redistribució de funcions dins de la pròpia companyia (Taula 48). Altra estratègia també freqüent és el canvi de les pràctiques de treball.

**Taula 48. Actuacions dutes a terme per les empreses per a disminuir el *gap* intern de qualificació. Percentatge sobre el total d'empreses amb algun treballador/ora en cada grup ocupacional(\*)**

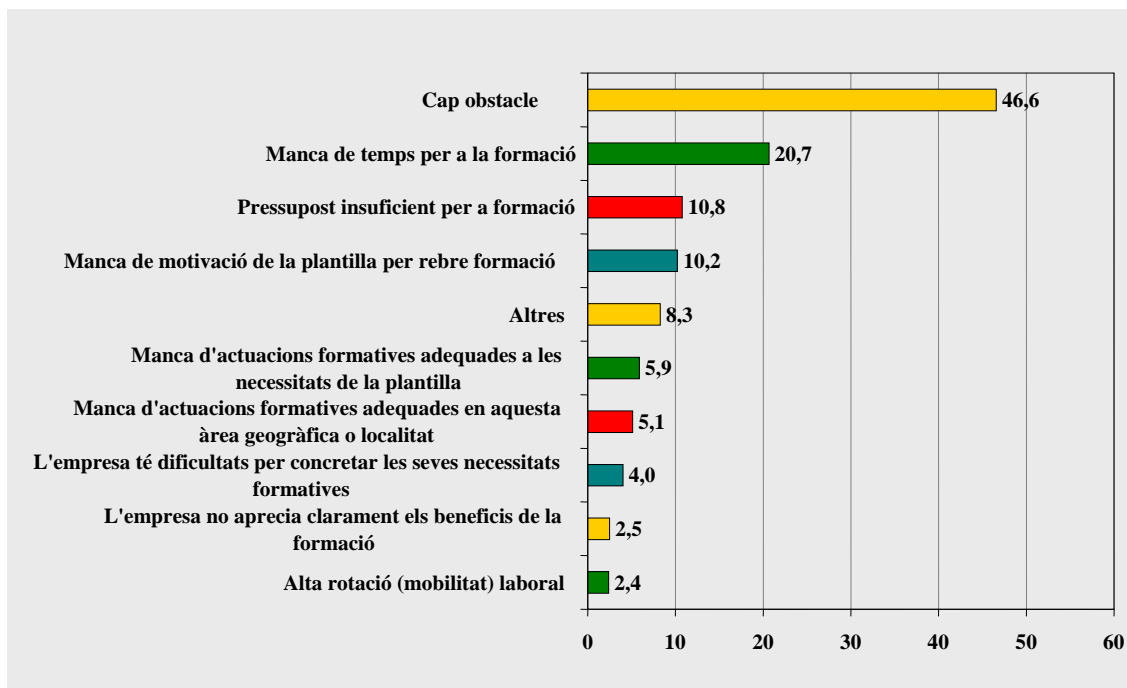
	Directius i directives	Professionals i tècnics/iques	Professionals i tècnics/iques de suport	Administratius i administratives	Treballadors i treballadores del sector del servei	Treballadors/ores indústria qualificats	Operadors/ores instal·ladors/ores Muntadors/ores	Treb no qualificats
Redistribució de funcions a l'empresa	25,0	8,3	5,9	10,5	10,0	13,5	12,5	9,1
Formació privada, finançada per la pròpia empresa	20,8	41,7	41,2	36,8	22,0	32,4	12,5	18,2
Canviar les pràctiques de treball	16,7	29,2	17,6	10,5	12,0	21,6	25,0	21,2
Altres	16,7	20,8	23,5	31,6	36,0	18,9	12,5	33,3
Incrementar/expandir els programes de formació	12,5	37,5	11,8	28,9	14,0	29,7	37,5	24,2
Expandir les vies de selecció	0,0	0,0	17,6	5,3	6,0	10,8	0,0	3,0
Augmentar la contractació	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

(\*) Base mostral reduïda. Dades orientatives

Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme de Catalunya, 2009 (SOC)

Com acabem de comentar, les actuacions que duen a terme les empreses per afrontar el *gap* intern de qualificacions es centren en accions relacionades amb la formació per la qual cosa les empreses també s'han pronunciat sobre els obstacles trobats en la consolidació d'equips mitjançant la formació (Gràfic 59). Destacarem que quasi la meitat de les empreses enquestades (46,6%) no detecten cap obstacle. En el cas d'aquelles que sí que identifiquen obstacles, la manca de temps sembla ésser la barrera principal per a un major protagonisme de la formació en la consolidació dels equips i en el seu complet rendiment (20,7%). Altres barreres significatives són l'insuficient pressupost per a la formació (10,2%) i l'escassetat d'actuacions formatives adequades a les necessitats de les plantilles (5,9%).

**Gràfic 59. Obstacles per a la consolidació d'equips mitjançant la formació. Percentatge sobre el total d'empreses**



Font: Enquesta sobre necessitats de qualificació en la indústria, el turisme i el comerç de Catalunya, 2009 (SOC)

## 6. CONCLUSIONS

1. El 25,7% de les empreses dels sectors de la indústria, el turisme i el comerç considera que una part de la plantilla no rendeix plenament al seu lloc de treball. El nombre de llocs de treball afectats per aquesta falta de rendiment arriba als 242.403 (el 13,3% de l'ocupació).
2. Per sectors, la major incidència del *gap* intern, atenent al percentatge d'empreses afectades, es situa en la indústria, amb un 29,4% sobre el total sectorial i aproximadament 6.122 empreses afectades. Però, si s'atén al percentatge de llocs afectats sobre el total de l'ocupació sectorial, és el comerç el sector que acusa una major incidència amb 137.824 llocs afectats (56,9% del total de l'ocupació afectada per les necessitats internes de qualificació en aquests tres sectors).
3. En termes relatius i atenent a la mida de l'empresa són les empreses mitjanes (entre 50 i 249 empleats/ades) les més afectades (48,6%). Tanmateix, si atenem al percentatge de llocs de treball afectats, el *gap* intern de qualificació té una major incidència en les microempreses (entre 3 i 9 treballadors/ores) amb un 38,0% de llocs afectats (92.118).
4. Encara que les dades provincials sobre el *gap* intern de qualificació son orientatives, Barcelona és la província amb major nombre d'empreses afectades pel *gap* intern, un 79,8% del total d'empreses dels sectors analitzats que declaren tenir necessitats internes de qualificació es troben ubicades en aquesta província.
5. Les competències en què s'ubiquen les principals necessitats de qualificació dels treballadors i treballadores vinculats directament amb el procés de producció (treballadors i treballadores qualificats de la indústria, operadors/ores i treballadors/ores no qualificats) i dels serveis són: coneixements tècnics i pràctics, capacitats per a la resolució de problemes, capacitats per al treball en equip i per al tracte amb el client/a.
6. Les empreses assenyalen la falta d'experiència prèvia dels treballadors i treballadores a la incorporació recent al lloc de treball (grups ocupacionals de major qualificació) i les dificultats per adaptar-se als canvis (grups ocupacionals de qualificació mitjana i baixa com tres de les principals causes de les necessitats internes de qualificació).
7. El canvi en les exigències dels clients i clientes és el principal factor que origina el canvi en les qualificacions requerides als treballadors/ores de la plantilla. Altres factors significatius són la introducció de noves tecnologies i els canvis organitzatius en la pròpia empresa.
8. La manca de temps sembla ésser la barrera principal per a un major protagonisme de la formació en la consolidació dels equips i en un ple rendiment. Una altra barrera significativa és el pressupost

insuficient per a la formació; És també significatiu que gairebé la meitat de les empreses enquestades (46,6%) no identifiquen cap obstacle.

9. El *gap* intern de qualificació està també relacionat amb el *gap* extern. Així, l'existència de vacants difícils de cobrir per escassetat de candidats o candidates amb les competències requerides normalment té com a conseqüència que s'incorporin candidats i candidates amb un nivell de qualificació inferior al requerit per al lloc.

10. Les actuacions que duen a terme les empreses per afrontar el *gap* intern de qualificació se centren en les accions relacionades amb la formació, especialment, amb el fet d'impartir formació privada, finançada per la pròpia empresa. Altres pràctiques menys freqüents són el canvi en les pràctiques de treball i la redistribució de funcions a l'empresa, especialment en el cas del grup ocupacional de directius i directives.

11. Les conseqüències del *gap* intern de qualificació es manifesten de manera òbvia en un increment de les dificultats per arribar als objectius d'atenció al client/a i en la pèrdua de negoci a favor de l'empresa. Destaquem que més d'un 25% de les empreses enquestades no identifiquen cap conseqüència originada pel *gap* intern de qualificació sobre el desenvolupament empresarial.

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Almarcha, A.; Cristóbal, P. y Castro, L.F. (2005): *Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral*. Almería: International Journal of Psychological Therapy, November/vol 5 nº 003. Universidad de Almería.

Becker, G. S. (1962): *Investment in human capital: a theoretical analysis*. Chicago: Journal of Political Economy, supplement 70.

Becker, G.S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Casal, J., coord. (2003): *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Casanova, F. (2003): *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Montevideo: CINTERFOR (OIT).

Castells, M. (2000): *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad red*. Madrid: Alianza Ed.

CGFP (Consejo General de Formación Profesional) (2000): *Nuevo programa Nacional de Formación Profesional*. Madrid: CGFP.

Comisión de las Comunidades Europeas (2006): *Ejecución de la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo*, Bruselas: Comisión Comunidades Europeas.

*Cuadernos del mercado de trabajo* (2008), edición semestral, 1 de junio de 2008

*Department for Work and Pensions (2004): Building a New Deal: Local Solutions meeting individual needs*.

Descy, P. y Tessaring, M. (2002): *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: executive summary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

*Documentos Círculo de Empresarios (2007): Formación Profesional: una necesidad para la empresa*, marzo 2007.

*Documentos Comisiones Obreras (2007): La sobrecualificación, uno de los rostros de la precariedad laboral*, 6 de junio de 2007.

*Encuesta sobre la Población Activa*, I Trimestre 2007.

Eures (Servicio Europeo de Empleo).

- Fundación para la Formación Continua (2001): *Mujer y Formación Continua. Principales indicadores. Boletín estadístico de la Fundación para la Formación Continua*, enero-marzo.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2004-2006): *Acciones de Formación Continua en las Empresas. Ejercicios económicos 2004 a 2006*.
- Generalitat de Catalunya (2008): *Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses*. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Barcelona.
- Generalitat de Catalunya (2008): *Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*, juny 2008.
- Generalitat de Catalunya (2007): *Estadístiques del Departament d'Educació sobre Formació Professional Específica a Catalunya, cursos 2001/2002 a 2006/2007*. Barcelona.
- Generalitat de Catalunya (2005): *Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana*. Barcelona, 16 de febrero de 2005.
- Generalitat de Catalunya (2005): *Formació Professional. Línies d'actuació i nova oferta de cicles per al curs 2005-2006*. Barcelona: Departament d'Educació.
- Gobernado, R (2005): *La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto*. Centro de estudios andaluces, Sevilla: Consejería de la Presidencia.
- Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. *Plan de empleo 2007-2010*. 12 de julio de 2007.
- González Veiga, M.C.; Cueto, B. y Mato Díaz, J. (2004): *Un análisis coste-efectividad de la Formación Profesional en España*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- INE (2008): *Encuesta sobre la Población Activa. III Trimestre*.
- INE (2007): *Encuesta sobre la Población Activa III Trimestre*.
- INE (2007): *Encuesta de Condiciones de Vida*.
- INE (2006): *Encuesta sobre la Población Activa III Trimestre*.
- INEM (2008): *Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura*.
- INEM (2002-2006): *Estadística sobre Formación Profesional Ocupacional, años 2002 y 2006*.
- Homs, O.; Potrony, J. y Sánchez, G. (2004): *Mapa de la Formació Professional de la Regió Metropolitana de Barcelona*. Barcelona: Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona i Beta editorial.
- Mañé, F. (2001): *Cambio tecnológico y cualificaciones en la industria española: una aproximación estructural*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Marchesi, A. (2000): *Controversias en la educación española*. Madrid: Alianza Editorial.

- Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Estadísticas sobre Formación Profesional Específica. Cursos académicos 2001/2002 a 2005/2006*. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Avance estadístico de los cursos 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005*. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas Universitarias.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Avance estadístico de los cursos 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005*. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2007): *Mapa de Necesidades de Cualificación en la Industria Española*. Madrid: MITYC.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2008): *Accelerated apprenticeships: Apprentice Employer and Teaching Staff Perceptions*. Victor J. Collan. The University of Queensland. Australian Government
- Observatorio Ocupacional de Barcelona (2006): *Tendencias del Mercado de Trabajo*.(2006). Barcelona
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1998): Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. *El papel fundamental de la formación*.
- Oroval Planas, E. y Escardíbul Ferrá, J.O. (2007): *El sistema de Formación Profesional en Cataluña. Retos y estrategias ante la globalización*. Bellaterra: Documento de Economía Industrial nº 30.
- Planas, J. (2005): Vocational training in Spain: *Changes in the model of skill production and in management modalities*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Roquero, E. y Hernando, S. (2004): *La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones*. Madrid: Cuadernos de Relaciones Laborales, 22 nº1 113-146.
- Schultz, G. (1961): *Investment in human capital*. American Economic Review Nº 51.
- Simón, L. y Campelo Martínez, P. (2006): *La adecuación de la formación a las necesidades de capital humano en empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El papel de la Formación Continua*. EDIT.
- Walter M. (2004): *Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea*. Federal Institute for Vocational Training. Seminario 2004. *Formación Profesional y Empleo. Hacia un espacio común*. Madrid: Consejo Escolar de Estado.
- Wilson, R. y Bosworth, D. (2005): *Sectorial management priorities: management skills and capacity*, Research report 8. Wath upon Dearne: SSSA.



**REFERÈNCIA DE GRÀFICS**

Gràfic 1. Creixement real del PIB a preus de mercat. (2000 -2007).....	18
Gràfic 2. Evolució del PIB per càpita en Paritat del Poder de Compra. (2000-2005) .....	19
Gràfic 3. Taxa d'ocupació de la població de 15 a 64 anys. Any 2007 .....	20
Gràfic 4. Taxa de desocupació de la població de 15 a 64 anys. (Any 2007) .....	21
Gràfic 5. Nivell de qualificació de la població en edat de treballar (més de 15 anys). Any 2007. Percentatge sobre el total.....	22
Gràfic 6. Nivell de qualificació de la població en edat de treballar (més de 15 anys). Any 2007. Percentatge sobre el total.....	24
Gràfic 7. Empleats/ades en tasques de I+D. Percentatge sobre el total de l'ocupació. Any 2006 .....	25
Gràfic 8. Branques industrials amb major guany i major pèrdua d'ocupació en el període 1996-2006. Catalunya.....	27
Gràfic 9. Evolució del PIB pm en volum. Percentatge de variació interanual .....	32
Gràfic 10. Evolució del PIB pm en volum. Detall per branques d'activitat. Percentatge de variació interanual (3r trimestre 2007- 3r trimestre 2008).....	32
Gràfic 11. Distribució de l'alumnat matriculat a Formació Professional específica per famílies professionals a Catalunya i Espanya. Percentatge sobre el total. Curs 2005-2006 .....	48
Gràfic 12. Distribució de l'alumnat matriculat en Formació Professional específica per famílies professionals a Catalunya i Espanya. Percentatge sobre el total. Curs 2005-2006 (continuació) .....	49
Gràfic 13. Creixement per famílies professionals dels ocupats/ades respecte als beneficiaris/àries de Formació Professional Ocupacional entre 2000 i 2006 a Catalunya.....	67
Gràfic 14. Mesura empresarial.	Gràfic 15. Mesura empresarial. ....73
Gràfic 16. Facturació anual	Gràfic 17. Facturació anual.....74
Gràfic 18. Nre. d'establiments de les empreses	Gràfic 19. Nre. d'establiments segons sectors analitzats. ....74
Gràfic 20. Capital social de les empreses	Gràfic 21. Capital social (per sectors analitzats) .....
Gràfic 22. Situació de les empreses en relació a la facturació i l'ocupació (fa 12 mesos)	
Gràfic 23. Situació de les empreses en relació a la facturació i l'ocupació (actualment) .....	76

Gràfic 24. Situació de les empreses en relació a la facturació i l'ocupació per sectors (fa 12 mesos)	
Gràfic 25. Situació de les empreses en relació a la facturació i l'ocupació per sectors (actualment) ...	76
Gràfic 26. Grau d'utilització de la capacitat productiva (fa 12 mesos)	
Gràfic 27. Grau d'utilització de la capacitat productiva (actualment) .....	77
Gràfic 28. Grau d'utilització de la capacitat productiva per sectors (fa 12 mesos)	
Gràfic 29.- Grau d'utilització de la capacitat productiva per sectors (actualment).....	77
Gràfic 30.Objectius dels plans implementats a l'empresa durant el darrer any	
Gràfic 31.Objectius dels plans implementats a l'empresa durant el darrer any per sectors.....	78
Gràfic 32. Perspectives de creixement de la plantilla a curt termini (12mesos)	
Gràfic 33. Perspectives de creixement de la plantilla a curt termini per sectors (12 mesos) .....	78
Gràfic 34.Ocupació (distribució per trams d'edat)	
Gràfic 35. Ocupació (distribució per trams d'edat i sector) .....	80
Gràfic 36.Ocupació. (distribució per tipus de contracte)	
Gràfic 37. Ocupació (distribució per tipus de contracte i sector) .....	80
Gràfic 38. Ocupació (distribució per procedència dels i les treballadors/ores)	
Gràfic 39. Ocupació. (Distribució per procedència dels i les treballadors/ores i sector).....	80
Gràfic 40. Període en el qual s'han cobert les vacants de difícil cobertura dels últims 6 mesos. Percentatge sobre el total de vacants de difícil cobertura dels últims sis mesos	
Gràfic 41. Període en el qual es cobreixen les vacants de difícil cobertura actuals. Percentatge sobre el total de vacants de difícil cobertura actuals.....	87
Gràfic 42. Incidència de les vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos. Detall per sectors i branques d'activitat. 2009. Percentatge sobre el total de l'ocupació de cada sector o branca.....	88
Gràfic 43. Empreses amb una o més vacants per qualificació en els últims sis mesos 2009. Percentatge sobre el total d'empreses de cada sector.....	90
Gràfic 44. Incidència de les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos (detall segons mesura empresarial 2009) .....	92
Gràfic 45. Les 10 ocupacions més difícils de cobrir en els últims sis mesos 2009 .....	94
Gràfic 46. Formació sol·licitada en les vacants més difícils de cobrir en els últims sis mesos. (Percentatge sobre el total de vacants) .....	96
Gràfic 47. Adequació de la formació que aporten els candidats/ates als llocs vacants de difícil cobertura (percentatge sobre el total d'empreses amb vacants en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat) .....	97

Gràfic 48. Les competències més valorades en les vacants difícils de cobrir (percentatge d'empreses sobre el total d'empreses amb vacants difícils de cobrir en els últims sis mesos i/o en l'actualitat) ...	98
Gràfic 49. Principals causes de la dificultat en la cobertura de vacants. (Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos o en l'actualitat) .....	99
Gràfic 50. Principals conseqüències de la dificultat de cobertura de vacants. (Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims sis mesos i/o en l'actualitat) .....	100
Gràfic 51. Actuacions de les empreses davant la dificultat de cobertura de vacants. (Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat)	101
Gràfic 52. Opinió davant la possibilitat de cobrir les vacants mitjançant la formació de treballadors/ores interns. (Percentatge sobre el total d'empreses amb vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos i/o en l'actualitat) .....	102
Gràfic 53. Proporció de la plantilla que rendeix plenament en el seu lloc de treball. Percentatge sobre el total d'empreses.....	109
Gràfic 54. Proporció de la plantilla que rendeix plenament en el seu lloc de treball per sectors analitzats. Percentatge sobre el total d'empreses.....	110
Gràfic 55. Factors que originen el canvi en les qualificacions requerides als treballadors/ores. Percentatge sobre el total d'empreses .....	115
Gràfic 56. Principals causes per les quals la plantilla no rendeix completament. Percentatge sobre el total de les empreses que consideren que part de la plantilla no rendeix plenament .....	116
Gràfic 57. Competències de les persones recentment contractades. Percentatge sobre el total d'empreses.....	118
Gràfic 58. Principals conseqüències de què part de la plantilla no rendeix plenament. Percentatge sobre el total d'empreses en les quals part de la plantilla no rendeix plenament .....	119
Gràfic 59. Obstacles per a la consolidació d'equips mitjançant la formació. Percentatge sobre el total d'empreses.....	121

**REFERÈNCIA DE TAULES**

Taula 1. Vacants, vacants de difícil cobertura i vacants de qualificació. Comparativa Regne Unit, Espanya i Catalunya.....	13
Taula 2. Estudis similars realitzats en l'àmbit internacional .....	14
Taula 3. Principals macromagnituds de la indústria catalana. (Catalunya 2000-2006) .....	27
Taula 4. Principals macromagnituds de la indústria. (Catalunya i Espanya 2006) .....	28
Taula 5. Principals macromagnituds del comerç. (Catalunya 2000-2006).....	29
Taula 6. Principals macromagnituds del comerç. (Catalunya i Espanya 2006) .....	29
Taula 7. Principals macromagnituds del turisme. (Catalunya 2000-2006) .....	30
Taula 8. Principals macromagnituds del turisme. (Catalunya i Espanya 2000-2006) .....	30
Taula 9. Avaluació de l'ocupació entre el 2n trimestre de 2007 i el 1r trimestre de 2009.....	33
Taula 10. Organismes competents en matèria de formació professional a Catalunya .....	40
Taula 11.- Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional inicial .....	43
Taula 12. Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional ocupacional .....	44
Taula 13. Anàlisi DAFO de l'ajustament de la formació professional contínua .....	45
Taula 14. Alumnat que cursa formació professional a Catalunya per cicle formatiu i sexe. Cursos acadèmics del 2001-2002 al 2006-2007. Valors absoluts i percentatges sobre el total de la població catalana compresa entre els 15 i els 24 anys.....	46
Taula 15. Alumnat que cursa formació professional a Espanya per cicle formatiu i sexe. Cursos acadèmics 2001-2002 al 2006-2007. Valors absoluts i percentatges sobre el total de la població catalana compresa entre els 15 i els 24 anys .....	47
Taula 16. Distribució per sexe de l'alumnat matriculat en formació professional específica per famílies professionals a Catalunya. Percentatges i indicadors de similitud dones/homes .....	50
Taula 17. Distribució per sexe de l'alumnat matriculat a formació professional específica per famílies professionals a Espanya. Percentatges i indicador de similitud dones/homes .....	51
Taula 18. Participants que han finalitzat els cursos de formació ocupacional a Catalunya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes i percentatge sobre el total de població a l'atur. Anys 2005 i 2006.....	53
Taula 19. Participants que han finalitzat els cursos de formació ocupacional a Espanya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes i percentatge sobre total població a l'atur, anys 2005 i 2006.....	54

Taula 20. Participants en els cursos de formació contínua a Catalunya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes. Anys 2004, 2005 i 2006 .....	55
Taula 21. Participants en cursos de formació contínua a Espanya. Valors absoluts, percentatge sobre el total de població en edat laboral i distribució per sexes. Anys 2004, 2005 i 2006 .....	55
Taula 22. Participants en els cursos de formació contínua a Catalunya segons el grau de qualificació. Valors absoluts i percentatges sobre el total. Anys 2004, 2005 i 2006 .....	56
Taula 23. Participants en els cursos de formació contínua a Espanya segons grau de qualificació. Valors absoluts i percentatges sobre el total. Anys 2004, 2005 i 2006 .....	57
Taula 24.- Evolució del nombre de persones matriculades a universitats espanyoles. Cursos acadèmics 1994-95 a 2001-2002 .....	59
Taula 25.- Evolució del nombre d'alumnes cursant estudis superiors a Catalunya, Espanya i UE – 27. Anys 2000 a 2005 .....	60
Taula 26. Alumnat que cursa estudis superiors a Catalunya per branques de l'educació curs acadèmic 2005/2006 .....	62
Taula 27. Alumnat que cursa estudis superiors a Espanya per branques de l'educació. curs acadèmic 2005/2006 .....	62
Taula 28. Evolució de l'alumnat que cursa formació professional específica a Catalunya per branca professional i sexe. Valors absoluts i percentatge sobre el total. Cursos acadèmics 2004-2005 a 2006-2007 .....	65
Taula 29. Evolució de l'alumnat que cursa formació professional específica a Espanya per branca professional i sexe. Valors absoluts i percentatge sobre el total. Cursos acadèmics 2004-2005 a 2006-2007 .....	66
Taula 30. Llocs de treball afectats per les vacants a Catalunya. Detall per grups ocupacionals .....	68
Taula 31. Distribució de les empreses industrials per branques d'activitat. 2008 .....	71
Taula 32. Distribució de les empreses comercials per branques d'activitat. 2008 .....	71
Taula 33. Distribució de les empreses de turisme per branques d'activitat. 2008 .....	72
Taula 34. Ocupació. Distribució per grups ocupacionals .....	81
Taula 35. Ocupació. Distribució per grups ocupacionals i sectors .....	81
Taula 36. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants i per les dificultats d'incorporació de nous treballadors/ores en el darrers 6 mesos (2009) .....	85
Taula 37. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants i per les dificultats d'incorporació de nous treballadors/ores a l'actualitat (2009) .....	86

Taula 38. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants. Detall per branques d'activitat 2009 ...	89
Taula 39. Empreses i llocs de treball afectats per les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos (detall per mesura empresarial 2009).....	91
Taula 40. Vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos. Detall segons territoris 2009.....	93
Taula 41. Llocs de treball afectats per les vacants de difícil cobertura en els últims 6 mesos (detall per grups ocupacionals, 2009).....	95
Taula 42. Grau de coneixement, grau d'utilització i valoració dels diferents serveis del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 2009.....	104
Taula 43. Necessitats internes de qualificació. Empreses afectades per sector i branca d'activitat. Percentatge sobre el total d'empreses del sector i estimació del total d'empreses afectades (*).....	111
Taula 44. Necessitats internes de qualificació. Empreses i treballadors afectats. Detall segons mesura empresarial .....	112
Taula 45. Necessitats internes de qualificació. Empreses i treballadors afectats. Detall per províncies (*).....	113
Taula 46. Competències en las quals es centra el <i>gap</i> intern de qualificació. Detall per grups ocupacionals. Percentatge d'empreses que identifiquen cada categoria sobre el total d'empreses amb algun treballador/ora en cada grup ocupacional (*) .....	114
Taula 47. Principals causes per les quals la plantilla no rendeix completament. Detall per grup ocupacional. Percentatge sobre el total d'empreses que consideren que el grup ocupacional no rendeix plenament.....	117
Taula 48. Actuacions dutes a terme per les empreses per a disminuir el <i>gap</i> intern de qualificació. Percentatge sobre el total d'empreses amb algun treballador/ora en cada grup ocupacional. ....	120

**LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ALS SECTORS  
DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA DES  
DE LA PERSPECTIVA DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS I DE  
LES ORGANITZACIONS SINDICALS**



**Àrea d'Anàlisi i Prospectiva**  
**Secretaria Tècnica**

## INTRODUCCIÓ. LES NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ALS SECTORS DE LA INDÚSTRIA, EL COMERÇ I EL TURISME A CATALUNYA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS I DE LES ORGANITZACIONS

Al present capítol es recolliran els resultats d'una de les aproximacions metodològiques contemplades en aquest estudi: l'aproximació qualitativa mitjançant entrevistes en profunditat amb representants qualificats d'associacions empresarials i organitzacions sindicals.

La incorporació a l'estudi d'aquesta metodologia ha permès, d'una banda, aprofundir en la **percepció de les empreses** sobre els temes objecte d'estudi, i, d'una altra, **incorporar la perspectiva de les persones treballadores**.

Els **objectius** que han articulats aquesta part de l'estudi han estat els següents:

- 1) Conèixer les necessitats de qualificació en la indústria, turisme i comerç catalans des de la perspectiva dels seus actors: empresaris/àries i treballadors/ores.
- 2) Identificar els *gaps* de qualificació més urgents a corregir, posant-los en relació amb els sectors i perfils ocupacionals.
- 3) Conèixer les raons d'aquests *gaps* des de la perspectiva dels representants d'empresaris/àries i treballadors/ores.
- 4) Aprofundir en les conseqüències de la manca de qualificació en la indústria, turisme i comerç sobre:
  - La contractació.
  - El desenvolupament del lloc de treball.
  - El creixement i resultats empresarials, etc.
- 5) Conèixer quines línies d'actuació s'estan desenvolupant per cobrir les necessitats de qualificació en la indústria, turisme i comerç catalans i quina és la seva valoració des de la perspectiva dels empresaris i empresàries i dels treballadors i treballadores.
- 6) Analitzar el paper que la formació està ocupant en aquest doble context (com a possible causa i com a línia d'intervenció) des de la perspectiva de l'empresariat i de les persones treballadores i el seu potencial (debilitats i fortaleces) com a eina per a la millora de la qualificació dels treballadors/ores.
- 7) Identificar possibles línies d'actuació dirigides a cobrir les necessitats de qualificació en la indústria, turisme i comerç catalans.



A fi de cobrir aquests objectius s'han realitzat **19 entrevistes en profunditat** distribuïdes de la manera següent<sup>23</sup>:

- a) 12 entrevistes amb representants **d'associacions empresarials**<sup>24</sup> dels diferents sectors objecte d'estudi (indústria, comerç i turisme).
- b) 7 entrevistes amb **representants de les persones treballadores**<sup>25</sup> (sindicats) seleccionats pel seu coneixement del sector així com de la formació al sector.

A Les pàgines següents, com s'ha mencionat, es recullen els resultats de l'anàlisi d'aquestes entrevistes d'acord amb la següent estructuració:

En primer terme, es descriuen les dificultats relacionades amb la qualificació a què s'enfronten la indústria, el turisme i el comerç catalans per a la incorporació de treballadors/ores des de la perspectiva dels representants de les associacions empresarials i de les organitzacions sindicals.

En segon terme, ens detindrem en les necessitats internes de qualificació als sectors objecte d'estudi destacades pels i les representants empresarials i sindicals.

El capítol conclou recollint els suggeriments de les persones entrevistades relacionades amb les diferents qüestions que s'han plantejat al llarg d'aquest estudi.

En la lectura de les pàgines que venen a continuació s'han de tenir en compte dues qüestions:

D'una banda, el present capítol recull la lectura dels i les representants de les associacions empresarials i de les organitzacions sindicals sobre els diferents temes que se'ls hi han plantejat relacionats amb els objectius de l'estudi.

D'altra banda, els apartats que recullen els resultats per sectors són autocontinguts, per la qual cosa la seva lectura pot ésser redundant, donades les coincidències que es produeixen entre els diferents sectors estudiats.

<sup>23</sup> El disseny (distribució i selecció) s'ha realitzat d'acord amb l'equip del SOC. Les entrevistes s'han estructurat seguint el guió que recollia els objectius d'informació i possibles assumptes a tractar durant les entrevistes; i han estat gravades en àudio i transcrites per als seu anàlisi. Veure annexos metodològics (Annex 1: Guió entrevista; Annex 2: Llistat d'entitats i persones participants).

<sup>24</sup> CECOT, Associació d'empresaris de gènere de punt de Mataró i Comarca, AIABECA (Associació d'indústries de l'alimentació i begudes de Catalunya), Gremi d'hotels de Barcelona, Foment, PIMEC, GREMI DE RESTAURACIÓ DE BARCELONA, Gremi Editors, Gremi Indústries de Confecció Barcelona, Unió Patronal Metal·lúrgica, FEDEQUIM (Federació Empresarial Catalana del Sector Químic).

<sup>25</sup> CCOO Federació del Metall, CCOO Comerç i Hoteleria, CCOO Secretaria d'Ocupació, UGT Secretaria d'Ocupació i Educació, UGT Agroalimentària, UGT FIA. S'ha fet una entrevista per organització, a excepció de CCOO Comerç i Hoteleria, branca per a la qual, amb la finalitat de cobrir els objectius s'ha vist la necessitat de realitzar dues entrevistes.

## 1. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ EN LA INDÚSTRIA, EL TURISME I EL COMERÇ A CATALUNYA

Des de la perspectiva de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en aquest estudi, la indústria, el comerç, i el turisme a Catalunya semblen situar-se en un escenari compartit en relació a les seves necessitat de qualificació.

En aquest apartat ens detindrem en la seva descripció:

En primer lloc, analitzarem la situació en relació amb les dificultats que tenen per incorporar-se noves persones treballadores, les seves causes i conseqüències, i les línies d'actuació que es proposen per afrontar les.

En segon lloc, descriurem la percepció i valoració del panorama global de les persones entrevistades, en relació a les necessitats internes de qualificació.

En els apartats següents veurem com aquestes qüestions es concreten en cadascun dels sectors objecte d'estudi.

### 1.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores

Els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en l'estudi, a l'hora d'afrontar **la identificació i descripció de les dificultats** que tenen les empreses dels sectors de la indústria, el turisme, i el comerç a Catalunya per a la **incorporació de nous treballadors i treballadores** assenyalen la necessitat de **situar-se en un escenari de normalitat econòmica**. Escenari al qual s'incorporen **elements derivats de la situació de crisi econòmica** que estem vivint a l'actualitat. D'aquesta manera conformen un espai en el qual construeixen la seva anàlisi, les accions que desenvolupen i les línies de treball i actuació que es proposen.

**Nota addicional: tots els textos d'aquest apartat que apareixen entre cometes i en cursiva són estrictament literals.**

## Ocupacions de difícil cobertura

Tots els participants assenyalen que, a l'actual escenari, les empreses de la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya **tenen problemes per trobar:**

Treballadors i treballadores per cobrir llocs de treball que requereixin qualificació tècnica de grau mig, i també de grau superior.

Treballadors i treballadores no qualificats que vulguin treballar en aquest sectors.

En cadascun dels apartats corresponents veurem de quina manera es concreten aquest problemes en els sectors objecte d'aquest estudi.

## Interpretació i incidència de la crisi en les dificultats de contractació

Els representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals constaten que la **crisi econòmica** ha afectat de manera directa a la indústria, el comerç, i el turisme a Catalunya i, en general, **ha reduït** el número de vacants de difícil cobertura, però entenen, que es tracta d'una situació conjuntural que no pot fer que s'oblidi aquest problema.

Des del seu punt de vista, quan acabi aquesta situació de crisi, les empreses **continuaran amb les mateixes necessitats i dificultats en la cobertura de vacants i, per tant, continuaran estant limitades en el seu creixement i competitivitat per la falta de candidats/ates en determinats perfils de qualificació** per incorporar a les seves plantilles.

*“Abans d'entrar en aquest període espantós de crisi, per primera vegada es parlava de la limitació, dient que la falta de qualificació estava essent una limitació al creixement empresarial; això no s'havia dit mai, mai en la història de l'economia. S'havia dit no hi ha diners, no hi ha matèries primeres (...) Allò tan senzill que es deia, si hi ha capital i mà d'obra... Però la mà d'obra ha caigut, és un tema quantitatiu... no ens podem enganyar... hem tingut una caiguda de natalitat, mantinguda en el temps que és que no tenim gent, tenim menys gent... i el cicle econòmic ha fet que les necessitats de qualificació es succeeixin molt més exponencialment que en altres èpoques, i aquest diferencial... cada vegada fa més mal... Fa dos anys és quan per primera vegada es planteja que la falta de determinats perfils de qualificació estaven limitant el creixement empresarial. Això mai en la història de l'economia s'havia donat, això es molt difícil quantificar-ho. Per exemple quan es comencen a constituir el clúster, o quan algú es planteja situar-se allí i no aquí perquè ens és més fàcil*

*trobar gent per treballar, això és molt bèstia. Però ens ha arribat una crisi i ara ja ens hem oblidat de tot... segueixen essent les mateixes... és un problema estructural”...*

Els entrevistats assenyalen **que la valoració de les necessitats d'incorporació de nous treballadors i treballadores en un sector no pot derivar-se directament de les dades globals** de pèrdua d'ocupació.

Un dels participants (que participa activament en l'elaboració del catàleg d'ocupació de difícil cobertura i en la proposta anual del contingent de treballadors i treballadores estrangers) descriu com la vinculació d'ambdues dades per part de l'Administració ha dut a què no s'admeti la incorporació d'aquest sector en les propostes del contingent de persones treballadores estrangeres. Aquest impediment ha limitat les possibilitats de les empreses de recórrer a la contractació en origen; contractació que, fins ara, ha estat una solució a la qual han recorregut moltes d'elles per cobrir algunes ocupacions de difícil cobertura.

Les persones participants destaquen que pot produir-se, i de fet s'està produint, un increment de l'atur i d'expedients de regulació d'ocupació, i al mateix temps, les empreses del sector **continuen tenint problemes de vacants en determinades ocupacions**; segons la seva experiència, això succeeix en els sectors tèxtil, metal·lúrgic o d'automoció.

Des del punt de vista dels de les associacions empresarials i de les organitzacions sindicals, com a conseqüència de la crisi, **s'ha incorporat a l'escenari** un element molt rellevant en relació al tema que ens ocupa: **la presència en el mercat de treball d'homes i dones autòctons que estan perdent el seu treball.**

Es tracta d'un element que, des del punt de vista d'algun dels entrevistats, pot constituir una oportunitat per a les empreses; però, per a això és necessari que les administracions i tots els agents implicats ho contemplin com una **solució alternativa** al problema de les vacants de difícil cobertura. I com a tal, s'analitzi i s'afronti l'adopció de mesures dirigides a potenciar la capacitat ocupacional d'aquest treballadors i treballadores i a facilitar la seva reconversió i/o la seva migració sectorial.

En aquest sentit, els sectors objecte d'estudi es perceben com a **possibles sectors cap als quals dirigir** aquests treballadors/ores. Encara que, per a això, sembla fonamental millorar la imatge d'aquest sectors i, concretament, construir una imatge més positiva de les ocupacions de difícil

cobertura. Com veurem, això ja s'està fent (i amb èxit) en algunes ocupacions (cuiners/eres). Sent la formació i la professionalització les peces clau del procés.

### Causas de la dificultat per cobrir vacants

Aquest plantejament de base, és a dir, la necessitat de situar l'anàlisi, la reflexió i la proposta de línies d'actuació en un escenari "normal" se sustenta sobre les consideracions següents:

**Les causes de les dificultats per cobrir vacants** en les empreses dels sectors objecte d'aquest estudi són de **caràcter cultural i estructural** per la qual cosa les necessitats i els problemes de les empreses en aquest sectors continuaran una vegada superada aquesta fase del cicle econòmic.

Tots els i les participants identifiquen com a **causes fonamentals del problema de cobertura de vacants de les empreses** de la indústria, el comerç, i el turisme a Catalunya, les següents:

1) En primer terme, es tracta dels sectors de la **imatge i/o les condicions de treball** (horaris, torns, feina en dies de festa, salaris) **dels quals resulten poc atractius** per als potencials treballadors i treballadores: **la gent no vol treballar en aquest sectors, ni vol iniciar itineraris formatius vinculats als esmentats sectors.**

El factor de les condicions laborals és destacat reiteradament pels i les representants de les organitzacions sindicals:

*"No és que la gent no vulgui treballar; això és un tòpic i que a vegades ens molesta quan ens arriba; "és que la gent no vol treballar". Hi ha que veure quina feina estem oferint, què estem posant sobre la taula com a condicions... Desgraciadament, hi ha gent que posar-se a treballar en segons quin sector i segons quin salari, els surt més car que quedar-se a casa, no parlem de dones amb càrregues familiars... Tal vegada no és el millor moment de parlar de salaris, perquè estem com estem, però si no ho tenim en compte, tal vegada no entenguem tot el problema".*

Però, s'ha pogut observar que, entre els i les representants de les associacions empresarials, les condicions laborals comencen a aparèixer com una qüestió a tenir en compte per atreure i mantenir els seus empleats. Això és perquè, des del seu punt de vista, els nous treballadors i treballadores donen molta importància a la conciliació de la vida familiar i laboral.

I, per aquest motiu, els extensos horaris, el sistema de torns o la feina en cap de setmana i dies de festa, constitueixen un fre cada vegada més actiu per a la seva incorporació en llocs de treball o sectors en els quals és impossible o molt difícil conciliar la vida laboral, familiar i personal.

2) Des del punt de vista de les persones entrevistades, la segona causa de la dificultat de les empreses per cobrir vacants en les seves plantilles és el **desajust entre les necessitats de qualificació del mercat laboral i l'estructura formativa de la població**; desajust que, entenen, està condicionant i limitant el creixement econòmic de Catalunya.

Aquest desajust es descriu amb els següents termes<sup>26</sup>:

Les empreses catalanes dels sectors de la indústria, el comerç i el turisme **demanden perfils tècnics de grau mig** (i superior). Però **l'estructura formativa de la població té forma de "rellotge de sorra"**.

La base està constituïda per un percentatge molt alt de joves amb nivells formatius molt baixos. Això vol dir persones joves que han acabat els estudis obligatoris i no continuen estudiant o que no han arribat a acabar-los.

Les persones entrevistades destaquen dos qüestions en aquest sentit:

En primer lloc, l'alt índex de fracàs escolar del sistema educatiu actual, amb la pèrdua de capital humà que suposa i que valoren com a molt rellevant.

En segon lloc, el fet de que aquest joves, quan compleixen l'edat laboral, es van sumant a una població ocupada amb un grau de formació també molt baix.

Mentre que a l'altre extrem ens trobem amb un nombre important d'estudiants universitaris/àries. Encara que entre ells són pocs (i la tendència és a la baixa) els i les que estan realitzant estudis de caràcter tècnic, és a dir, estudis en línia amb el que està demandant el mercat laboral.

Entre els uns i els altres, s'observa un nombre d'estudiants de formació professional reglada que les persones entrevistades valoren com a molt baix, tant si el comparen amb les xifres d'altres països com si el posen en relació a les necessitats del mercat de treball català.

*"Manquen alumnes de formació professional. És cert que estan fent moltes coses des del Govern estatal, des del Govern català, però es té que incidir en aquest tema (...) Jo no sé si segueix l'estadística que a Alemanya de cada tres estudiants de formació professional per cada estudiant universitari, és a dir, la proporció inversa. Doncs això és un problema important".*

<sup>26</sup> La descripció que segueix no recull xifres concretes sinó la valoració que en realitzen les persones entrevistades. Les dades concretes sobre la distribució de la població en els diferents nivells d'ensenyament, i sobre els nivells de formació de la població ocupada, es poden consultar en els capítols corresponents de l'informe.

Aquesta manca d'alumnes ha provocat que en els últims anys hagi estat difícil mantenir algunes línies formatives en els instituts catalans.

En la **construcció d'aquesta estructura formativa** convergeixen molts **factors relacionats** entre els que tots els i les participants destaquen els següents:

La manca de prestigi de la formació professional inicial.

Des del punt de vista de les associacions i organitzacions empresarials participants en aquest estudi, la formació professional: continua desprestigiada globalment. Però aquest desprestigi és especialment significatiu en els estudis tècnics, tant en els de grau mig com els de superior. Aquesta situació s'associa a la seva vinculació amb sectors sense prestigi social.

Però totes les persones entrevistades reconeixen una millora de la **imatge social de la formació professional** associada a les iniciatives del Govern estatal i del Govern català.

*“La formació professional durant molt temps enrere doncs ha estat, “l'ànec lleig de la família”... i potser ara el que s'intenta és fer-li... un rentat de cara ben fet... però això també té un procés i requereix un temps. Que de fet ja s'hi està treballant... el que passa és que, clar, d'avui per demà és impossible. I tant l'Administració com les petites empreses estan treballant perquè es potencii una altra vegada la formació professional de grau mig (...) És lent, és lent perquè hi ha molt treball a fer; però tenim també..., hi ha suport per part de l'Administració perquè això es potencii”.*

En aquest sentit, es percep un **canvi positiu de clima** en els últims dos darrers anys que, per cert, està començant a donar fruit. Malgrat que els i les participants considerin que **encara queda molt per fer en aquesta direcció que tots consideren correcta**.

En relació a l'anterior punt, s'insisteix en què pares, professors/ores i alumnes sembla que comparteixen la idea que:

L'**itinerari formatiu i professional d'èxit** es dirigeix i passa per la Universitat. Mentre que la **formació professional és un itinerari de segona** i s'associa a trajectòries formatives fracassades o a alumnes de capacitat limitada.

*“És un assumpte cultural, no és responsabilitat de cap govern o de tots en global, és més bé una qüestió cultural... Inclús tots els pares voldrien que els seus fills estiguessin a la Universitat. I això té més influència del que pareix. El desprestigi de la formació professional ha suposat des de bastants anys enrere, que els que estudiaven formació professional eren els*

*desencaminats o els menys preparats o els que no tenien possibilitats, intel·lectualment, per accedir a la Universitat. I els pares potenciaven això. I als nois els adreçaven cap a la Universitat”.*

a) Per a les persones entrevistades, un factor clau en l'actual estructura formativa és l'**orientació escolar i professional** que s'està donant als centres educatius. Es tracta d'una orientació que els i les participants valoren com a molt deficitària tant des del punt de vista educatiu (vist l'alt índex de fracàs escolar) com professional.

Des del seu punt de vista, es tracta d'una orientació que **no sembla contribuir a:**

- Que els alumnes siguin conscients de la necessitat de la formació en la construcció del seu futur laboral.
- Ni a què coneguin i valorin de manera positiva les diferents alternatives que el sistema els ofereix.
- Tampoc contribueix a que els i les alumnes decideixin quin itinerari agafar, orientats tant per les seves preferències, actituds i aptituds, com pel coneixement de les oportunitats que ofereix el mercat laboral.

*“Els alumnes que acaben l'educació obligatòria, tampoc molts d'ells coneixen quines perspectives de futur tenen si segueixen estudiant; els alumnes que volen seguir estudiant tampoc coneixen les perspectives de futur que tenen si van a estudiar formació professional, cicles de formació de grau mig o superior o si van a estudiar batxillerat. Jo, quan faig la pregunta, sempre em quedo sorprès: ¿Però tu saps que hi ha formació professional?... ¿ah no?... Preguntes el que els interessa... i els interessen coses relacionades amb la formació tècnica... Em trobo amb moltíssim alumnes que desconeixen completament la formació professional, les diferents especialitats... que desconeixen, que no saben que la formació professional té un major percentatge de sortida professional, inclús major salari segons quins treballadors, que aquells que deriven d'especialitats universitàries. Tot això ho desconeixen; ho veus en tots els manuals, etc, però ells ho desconeixen. Aquesta tasca d'informació hauria de fer-se abans, ja en primària es deuria de fer (...) que el alumnes coneguin, que sàpiguen. Jo crec que estan absolutament perduts... que sàpiguen que existeixen aquestes possibilitats: universitat, formació professional... possibilitats de buscar feina, què demana el mercat laboral, què demanen les empreses, com trobar una feina, on hi ha més futur, nous sectors, noves tecnologies”...*



b) Alguna de les persones entrevistades incorpora un últim factor explicatiu de l'estructura formativa catalana: **la cultura del treball** dels i les alumnes; cultura que els porta a optar per itineraris formatius o laborals que associen amb feines més còmodes, més netes, amb horaris fixos, etc.

*“Amb la cultura del treball, jo crec que ens hem equivocat. L'Estat del benestar l'hem posat en el contrapunt al valor del treball i això ha creat una espècie d'imaginari; és a dir, viurem millor en un estat social, i això farà que treballem menys quan vulguem”.*

Es tracta d'una interpretació amb la qual no tots els agents socials i econòmics (tant sindicats com empreses) hi estan d'acord. Això apareix associat a què en les empreses s'està obrint pas una cultura del treball que incorpora (o comença a incorporar) **la conciliació de la vida professional i personal** com un desig legítim o, almenys, com un tema rellevant per a les empreses. Aquesta incorporació sembla relacionada amb la necessitat d'atreure i mantenir als treballadors/ores i es vincula amb la productivitat empresarial.

### Alternatives per a la cobertura de vacants

La dificultat per trobar treballadors i treballadores qualificats i treballadors i treballadores disposats a treballar en la indústria, el comerç i el turisme ha mobilitzat les empreses a cercar diferents **alternatives per a cobrir les seves vacants**:

1. Les empreses es veuen obligades a **contractar persones amb un nivell de qualificació per sota del que demanden** en aquelles ocupacions en què és possible fer-ho:

Ocupacions que requereixen baixa qualificació i es pot adquirir mitjançant l'experiència. Ocupacions que no exigeixen qualificació. Però es tracta d'una mesura que:

- Els està exigint dedicar esforç i temps i que els treballadors/ores aprenguin en el lloc de treball les competències necessàries.
- I que té repercussió en la qualitat del servei o producte de manera quasi inevitable, des del punt de vista de les persones entrevistades.

*“En altres casos, què ha passat? Que han contractat treballadors que o bé no complien el perfil demandat per aquestes empreses o la formació necessària. Aleshores, què està passant? Doncs moltes coses que tots podem observar... potser més en el sector serveis que és a on qualsevol ciutadà del carrer té el contacte permanent i diari. Aleshores què passa?”*

*Aquí et trobes treballadors que no estan qualificats, que tu demanes una cosa, enseguida et dones compte que no t'atenen adequadament o que no saben del que estan parlant. Això implica... servei, amb tot el que implica per a l'empresa".*

2. Per a les **ocupacions que requereixen coneixements tècnics o experiència**, les empreses es veuen obligades a:

- **Contractar persones amb un nivell de qualificació superior a la requerida.** Aquesta mesura produeix un desajust en el mercat de treball i té un efecte de bola de neu, en disminuir les oportunitats dels treballadors/ores amb menys qualificació que s'han quedat sense feina.
- També **recorren a treballadors i treballadores en plantilla.** Fan pactes amb qui té la qualificació requerida intentant atendre les funcions no cobertes a través d'hores extres, la mobilitat funcional, etc.

Però es tracta, una vegada més, d'una alternativa problemàtica. I això, tant des del punt de vista del treballador o la treballadora que pot veure's sobrecarregat de treball com des del de l'empresari o l'empresària, donades les limitacions de la regulació laboral espanyola.

*"Aquí ens trobem amb un altre problema afegit que és la regulació laboral, les rigideses del propi sistema laboral. La mobilitat funcional, els trasllats... Tot això són elements que des de les patronals fa molts anys proposem una reforma laboral en conjunt i en part dins la flexibilització de relacions laborals. (...) En aquests moments les empreses tenen moltes limitacions per poder desenvolupar, per poder establir aquesta mobilitat funcional... Tot això serien possibilitats que podrien ajudar a adaptar el recursos humans a les necessitats de l'empresa com conseqüència de la demanda del clients, del mercat de treball i com conseqüència de les dificultats de comptar amb treballadors qualificats, però aquí et trobes amb les rigideses de la regulació del treball a Espanya".*

3. Fins al moment, han estat moltes les empreses que s'han vist obligades a **recórrer a la contractació d'immigrants en origen**: però es tracta d'un mecanisme que no està considerat com la millor opció pels i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals. I això per dos motius:

En primer lloc, perquè es tracta d'una alternativa complexa des del punt de vista burocràtic i administratiu, que no sempre dóna com a resultat disposar del treballador/ora que l'empresa necessita.

*“Les empreses ens diuen “és que hem d’anar a cercar treballadors immigrants perquè aquí no en trobem, perquè no hi ha gent: o bé no hi ha gent qualificada o bé no hi ha gent que vulgui fer aquest tipus de treball”(…) Des de el meu punt de vista, si pogués disposar d’aquests treballadors autòctons, òbviament no utilitzarien la via de la immigració, perquè la via de la immigració els suposa molts mals de cap, burocràcia, no arribar a temps, no compleixen el perfil, hi ha una sèrie de complicacions, majors costos... És un problema gravíssim perquè les empreses o bé no troben els treballadors que necessiten, amb els quals què fan?, (...) Quan les empreses necessiten molts treballadors, moltes ocupacions i no es troben autòctons via formació professional, universitaris, etc... Doncs clar, tens l’única possibilitat de buscar treballadors immigrants (...) Tenies aquestes dificultats burocràtiques (..) hi havia una quantitat de tràmits, de problemes. Duien treballadors que no complien el perfil, duien treballadors de països que no havies demanat. No per res, sinó perquè per exemple treballadors del sector de l’automòbil tu volies que fossin de l’Est, perquè estaven millor formats, i com Espanya, tal vegada, tenia un conveni amb la República Dominicana, et duien treballadors que en sa vida havien treballat en les màquines (...) Al final també es cremaven o hi havia moltes dificultats per contractar”.*

En segon lloc, perquè **s’està desaprofitant el capital humà** que hi ha al país: alumnes que provenen del fracàs escolar que no són reconduïts a través de la formació professional, treballadors i treballadores autòctons que han perdut la seva feina i dones que no s’incorporen al mercat laboral.

En aquest sentit, i encara que no es disposi de dades sobre **l’eficàcia de les polítiques actives d’ocupació**, les persones entrevistades plantegen la necessitat que **l’Administració catalana** realitzi un esforç per conèixer la realitat del mercat de treball, per cercar mecanismes que permetin incorporar i orientar aquestes persones i millorar i flexibilitzar les eines existents (intermediació, orientació laboral i formació, fonamentalment). Es mostren crítics amb el SOC en aquest tema i en altres com el funcionament del Servei d’Intermediació Laboral i l’operativitat de les eines utilitzades per les oficines de Treball. D’aquí que es percebi que no està essent tan eficaç com caldria en el desenvolupament de les seves funcions per recolzar les empreses (en la seva cerca de treballadors/ores) i els treballadors/ores (en la seva cerca d’ocupació).

*“Estem tocant material molt sensible com és una persona que va a buscar feina... i amb aquesta matèria primera, a vegades que és difícil que aquesta persona trobi feina”.*

### Conseqüències per a les empreses de la dificultat per cobrir les vacants

Des del punt de vista de les persones entrevistades, el fet que les empreses no sempre puguin cobrir les vacants, o que es vegin obligades a cobrir-les amb treballadors i treballadores que no s'ajusten a les necessitats de qualificació requerides per als llocs de treball, té les següents **conseqüències negatives**:

- Afecta la professionalització d'alguns sectors, el que, a la vegada, incideix en la manca d'atractiu del sector.
- Afecta la productivitat de les empreses, a la qualitat de productes i serveis, etc.
- Limita les possibilitats de millorar i impedeix aprofitar les oportunitats de creixement.

Una de les persones entrevistades ho resumeix en els següents termes:

*“El fet de no trobar treballadors qualificats en quantia suficient és un problema gravíssim per a les empreses, perquè has de donar els mateixos serveis però amb pitjor qualitat o bé perquè has de quedar-te en un nivell que potser podries superar”.*

En aquest sentit, se situen el diferents sectors objecte d'estudi. En els apartats corresponents a cada sector, ens detindrem en descriure els llocs de treball i ocupacions que tenen dificultats per cobrir-se, les causes generals i específiques que es relacionen amb aquesta situació i les conseqüències i les línies d'actuació que s'han desenvolupat amb la finalitat de trobar solucions i afrontar el problema.

### 1.2. Necessitats internes de qualificació en la indústria, el comerç i el turisme a Catalunya

Quan les associacions empresarials i les organitzacions sindicals es refereixen a les necessitats de qualificació de cadascun dels sectors als quals representen es refereixen a un panorama global que apareix caracteritzat entorn de tres trets:

1. Les associacions empresarials i les organitzacions sindicals semblen estar ocupant un **paper clau** en la qualificació interna de les empreses dels seus sectors:

Es tracta d'entitats que estan apostant per la millora i innovació del seu sector i per la formació com a eina fonamental per a la qualificació d'empreses i persones treballadores. Aposta que intenten traslladar a les seves empreses i treballadors/ores i que es concreta en l'organització i gestió d'una oferta formativa, que vol donar resposta a les seves necessitats de qualificació.

2. En el desenvolupament d'aquest paper, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals entenen que disposen d'un **sistema que proporciona els recursos i eines necessàries** per: d'una banda, identificar quines són les necessitats d'empreses i persones treballadores; i, d'una altra, construir una oferta àmplia i ajustada a les necessitats dels diferents sectors.

3. Però en la construcció de l'oferta formativa i el desenvolupament de les accions, associacions i organitzacions s'enfronten amb algunes dificultats:

a) Dificultats associades al **model de formació contínua** subvencionada:

- En primer lloc, es considera que es tracta d'un sistema excessivament **burocratitzat i rígid**; la qual cosa duu a moltes empreses i algunes associacions empresarials a no aprofitar aquesta eina, amb la conseqüent pèrdua de recursos.

I dificulta ajustar la formació a les demandes i les necessitats canviants de les empreses i fa impossible donar resposta a les necessitats imprevistes i urgents.

- En segon lloc, és un sistema que **no s'ajusta a la realitat de la petita i mitjana empresa**, com veurem més endavant.

*“Una empresa de cinc treballadors té la “bonica” xifra per fer una formació al lloc de treball de 420 euros anuals per als seus cinc treballadors..., clar, amb això no fan res a mida, com molt et dona per apuntar a un, un any si altre no, a un curset d'atenció al client. No esperis que a sobre sigui del teu sector o que es tinguin en compte l'experiència i el nivell de qualificació de la persona que tu tens en atenció al client... El primer que hi ha que ésser és conscient de la necessitat d'una bona definició dels llocs de treball. Però clar, això estem parlant de gestió de recursos humans de l'empresa, però... és va fent com es pot”.*

b) **Dificultats associades a la cultura formativa d'empresaris i empresàries (fonamentalment PIME) i treballadors i treballadores:**

Les empreses encara no han integrat el valor de la formació ni l'han posat en relació a la seva competitivitat i les persones treballadores estan lluny d'entendre el que significa la formació al llarg de la vida i el seu paper en la construcció del seu futur professional i la seva millora personal.

*"Potser la formació el que no està és a l'abast de tothom. Hi ha dificultats en el que comentarem abans, des del punt de vista de la percepció de què la formació és important, millora les teves possibilitats d'ocupació... Desconeixen quins instruments de formació tenen al seu abast, com arribar a ells. Les persones que estan treballant, poden combinar efectivament amb el seu treball... no sé... Sempre m'ha sorprès que hi hagi països com Finlàndia, que els primers que creuen que impulsar la formació contínua als treballadors és el propi empresari, perquè entén que va en benefici del seu compte de resultats; a la fi, un treballador format en les darreres tecnologies i a la última dels processos, doncs és millor per a ell. Aleshores l'empresari no té ningun problema. Aquí no existeix aquesta mentalitat per part de l'empresa; poca per part del treballador (Jo estic bé, jo conec els meus... bo, per anar tirant) i, en canvi, no ens donem compte que estem en un canvi de model productiu, potser un canvi dolorós, no un canvi tranquil, i que la formació és la peça clau per sortir d'aquesta, encara que ens sembli que no és així, però és que és així".*

Alguns dels i les participants també assenyalen algunes debilitats de l'oferta formativa:

Malgrat el nombre de cursos disponibles queden àrees per cobrir; es tracta d'àrees fonamentalment relacionades amb els canvis recentment viscuts pels sectors estudiats i amb àmbits que encara manquen de visibilitat per a empresaris/àries i treballadors/ores.

D'altra banda es considera que es tracta d'una oferta no coordinada i no complementària.

4. Aquestes debilitats del sistema de formació contínua subvencionada i de la cultura formativa d'empreses i persones treballadores, constitueixen les causes fonamentals de la important **fractura que**, des del punt de vista de les persones entrevistades, **existeix entre l'àmplia oferta formativa disponible i la baixa participació d'empreses i persones treballadores en els processos formatius**.

Aquesta baixa participació està afectant:

- A la qualificació de les empreses i, per tant, a la seva capacitat de producció, a la qualitat dels seus serveis i a la seva capacitat d'adaptació als canvis que s'estan produint en els diferents sectors.
- A la qualificació dels treballadors i les treballadores que estan perdent capacitat d'ocupació i competitivitat.

En aquest context, associacions empresarials i organitzacions sindicals estan proposant diferents prioritats d'actuació:

- Treballar amb la finalitat de canviar la cultura formativa d'empreses i persones treballadores.
- Potenciar la informació i difusió de la formació i de l'oferta formativa.

- 
- Que els centres de formació s'adaptin a les necessitats formatives que demanden els diferents sectors.

*“Els centres de formació siguin públics o siguin privats també tenen que adaptar-se a les noves ofertes formatives, per exemple la informàtica. Impartir formació en informàtica a un centre on fa anys l'està impartint és molt fàcil i barata, els equips ja els tenen, és sempre el mateix. De sobte, dir a un centre “Escolta, no donis tanta informàtica i especialitza't en torns, fresadores”... Home, té que fer una inversió en la maquinària, en contractació del personal “ad hoc”, això ho sabem. Inclòs UGT, som operadors de formació, com les patronals, Comissions Obreres, tenim centres de formació, i bé, quan el que tens en ple rendiment i has fet inversions importants, també costa el canvi. Però si estem compromesos amb el mateix objectiu... Estem parlant de diners públics, per tant, i crec que toca fer un exercici de responsabilitat, és a dir, “bé, em surt molt bé fer informàtica perquè sols tinc que gastar electricitat, però el mercat està dient que no necessita tants informàtics ni administratius, per exemple, sinó que es necessita això, allò i el de més enllà, doncs hi ha que arribar a un acord”. I l'oferta ha d'ésser complementària, si tots fem el mateix, però ningú s'ocupa d'aquells sectors que ara estan en augment”...*

Aquest primer diagnòstic de la situació es concretarà en cada un dels sectors en les pàgines següents.

## 2. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DE LA INDÚSTRIA A CATALUNYA

### 2.1. Dificultats per a la incorporació de noves persones treballadores

Les persones representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en l'estudi vinculats amb la indústria catalana manifesten que el sector, en general, continua tenint **problemes importants per trobar persones treballadores** amb les quals cobrir les vacants de les seves empreses, malgrat la crisi econòmica.

#### La incidència de les ocupacions de difícil cobertura en la indústria catalana

En termes generals, les empreses del sector de la indústria:

- Tenen **dificultats** per incorporar noves persones treballadores en ocupacions que requereixen **qualificacions tècniques mitjana o superior** perquè és on hi ha menys gent formada.
- També tenen dificultats per trobar comercials ja que no es troben persones disposades a treballar en aquesta ocupació.

Això és a causa de què és una professió desprestigiada i que costa que sigui entesa (horari, retribució, etc.) pels treballadors i les treballadores i pel personal dels serveis d'ocupació. A més, encara que es tracta d'un perfil cada vegada més demandat per les empreses, aquestes encara no sembla que tinguin identificades clarament les competències i habilitats que aquesta ocupació requereix, mentre es manté la percepció generalitzada que per desenvolupar aquesta feina no es necessita una preparació específica.

Mentre que **sembla haver disminuït la dificultat** per trobar en el mercat laboral persones treballadores **per cobrir llocs de baixa qualificació** (peons, manipuladors/ores, etc) Aquesta situació s'associa a la **presència de població immigrant** en el mercat de treball català i/o la possibilitat de recórrer a la contractació en origen. Es tracta de mesures valorades com especialment operatives (malgrat les dificultats i de no ser considerades la solució més adequada, com ja s'havia indicat) ja que han injectat mà d'obra disposada a treballar en la indústria; sector en el qual els treballadors i treballadores autòctons no estaven disposats a treballar. I al retorn o intent de retorn de **treballadors i treballadores autòctones**; persones treballadores que havien trobat ocupació en altres



sectors considerats més atractius (fonamentalment serveis) i que l'han perdut com a conseqüència de la crisi.

Per últim, les empreses dels diferents sectors industrials catalans **no tenen problemes per trobar candidats/ates adequats per** cobrir llocs **d'alta qualificació no tècnica o de l'àrea administrativa**. Encara que continua sent difícil trobar professionals amb coneixements d'idiomes.

De manera que s'observen **diferències importants en la incidència d'aquest problema** entre les empreses de la indústria catalana, així:

a) Aquest problema resulta **especialment apressant** i té conseqüències més greus des del punt de vista de les persones entrevistades en les empreses en les quals la producció **depèn d'ocupacions que requereixen treballadors/ores qualificats:**

- Treballadors i treballadores amb formació i experiència en **oficis tradicionals** (teixidors/ores, flequers/eres, fusters/eres, mossos i mosses de magatzem, soldadors/ores, matricers/eres, torners/eres);

- Treballadors i treballadores amb **formació tècnica** de grau mig (formació professional reglada) o amb estudis tècnics superiors (com enginyers/eres tècnics/iques informàtics/iques, programadors/ores o industrials) i enginyeries en general.

b) Mentre que, des del seu punt de vista, sembla **haver perdut intensitat** en les empreses en les quals el pes fonamental de la producció recau en **persones treballadores que requereixen qualificació** o que aquesta es pot adquirir mitjançant l'experiència en el lloc de treball.

Aquesta pèrdua d'intensitat s'associa tant a l'increment en el mercat laboral de persones disposades a treballar a la indústria (autòctones i immigrants) com a la disminució de vacants; disminució a causa de l'estancament del creixement de les empreses o a la reducció de la producció; reducció que implica, fonamentalment, la reducció del personal de producció de baixa qualificació.

Aquest sembla ser el cas de la indústria de la carn (escorxadors), la xocolata, el caramel, o el cava. Indústries molt arraigades en el territori del qual es nodreixen en mà d'obra.

c) I, per últim, les empreses que pertanyen a sectors d'activitat que requereixen **de treballadors i treballadores amb qualificació superior no tècnica no semblen tenir problemes per trobar els treballadors i treballadores els quals la seva activitat demanda**. En aquesta situació es trobaria el subsector editorial català.

Amb la finalitat de concretar la següent taula recull les ocupacions i qualificacions **identificades com aquelles en les quals les empreses tenen majors dificultats per contractar**. Es tracta d'una **informació recollida en les entrevistes** als representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals i que ha estat recollida respectant els termes en els quals ha estat aportada.

Perfils i ocupacions amb major dificultat de contractació en la indústria catalana	
Subsector	Ocupacions i qualificacions de difícil cobertura
<b>Metall</b>	Tècnics/iques en instal·lacions i manteniment: operaris/àries i supervisors/ores. Tècnics/iques en fabricació mecànica i amb coneixements de control numèric. Tècnics/iques en electricitat i electrònica. Soldadors/ores. Torners/eres. Matricers/eres.
<b>Química</b>	Tots els perfils tècnics amb FP o formació universitària. Tècnics/iques en instal·lacions i manteniment. Experts/ertes en l'àmbit jurídic-químic amb coneixements en dret industrial i regulació del sector (medi ambient, seguretat industrial, etc.)
<b>Fusta</b>	Fusters/eres. Mecànic/a de fusta amb coneixement tecnològic i de l'ofici.
<b>Tèxtil Confecció Calçat</b>	Operaris/àries de producció curta, molt especialitzats i repetició de peces. Operaris/àries amb coneixement de patronatge assistit per ordinador. Teixidors/ores en alta modisteria capaços de cosir a màquina i a mà. Comercial. Encarregats/ades de control del producte en fàbriques disposats a viatjar i amb coneixements d'idiomes. Monitors/ores de fabricació amb coneixements tècnics i pràctics de tot el procés productiu, sistemes d'organització, mètodes i temps, amb capacitat d'estructurar i transmetre aquests coneixements, amb idiomes, disposats a viatjar. Logística, emmagatzematge i distribució.
<b>Alimentació i begudes</b>	Especialistes en regulació europea, nacional i autonòmica del sector. Especialistes en <i>food service</i> Especialistes en màrqueting, comercialització, indústria i serveis dirigits al consumidor final. Comercial qualificat/ada per a la venda de nous productes . Operaris/àries amb coneixement en manipulació d'aliments i seguretat alimentària.

En aquestes entrevistes, a més, s'assenyala que, en general, els candidats/ates tenen **deficiències en les àrees següents:** idiomes, informàtica.

## Alternatives per a la cobertura de vacants i conseqüències per a les empreses

La manca de personal qualificat que necessiten les empreses de la indústria catalana les condueix a haver d'**adoptar mesures** que, des del punt de vista de les persones entrevistades, no arriben a minimitzar i, en ocasions, reforcen les conseqüències negatives en la productivitat i els resultats de les empreses:

- Incorporen personal sense la suficient qualificació, el que repercuteix directament en la productivitat fins que s'adapta al lloc de feina.
- Cobreixen les funcions amb el personal de plantilla dins de les limitacions de la reglamentació laboral vigent.
- Mantenen les vacants sense cobrir, la qual cosa limita el creixement i l'aprofitament d'oportunitats de negoci d'aquestes empreses.

## Causes de la dificultat per a cobrir vacants

Des del punt de vista dels i les participants les causes d'aquesta situació són de caràcter estructural i cultural. Són causes que, com vam veure, incideixen en **el nucli del problema i en les eines fonamentals per a solucionar-ho: la formació professional inicial.**

El desprestigi del sector industrial i de la formació professional de caràcter tècnic, la manca d'una orientació professional adequada en els nivells previs a l'elecció d'itineraris formatius, etc. són les causes que fan que siguin **pocs els i les joves que decideixen seguir els estudis que condueixen a treballar a la indústria.**

Aquest fet condueix a què **no hi hagi suficients alumnes** formats/ades que puguin respondre a la demanda de treballadors i treballadores qualificats que necessiten els diferents sectors industrials.

Però la formació professional reglada té també **altres problemes:**

- Un d'ells és que són molts els alumnes de formació professional reglada que **no acaben** els estudis. Es tracta de joves que abandonen els estudis atrets per ofertes laborals de les empreses.
- Les persones entrevistades assenyalen també que el sistema formatiu i l'orientació laboral **no han estat capaços de reconduir mitjançant la formació professional els i les joves** que han quedat fora del sistema educatiu o no han assolit els objectius previstos a l'ensenyament obligatori.

- Els i les entrevistades més vinculats al territori assenyalen que **no hi ha una correspondència entre l'oferta formativa disponible en els territoris i les necessitats dels mateixos**. En aquest sentit, es creu que el treball de les meses territorials podria contribuir en major mesura a conèixer quines són les necessitats i a reflectir aquestes necessitats en les prioritats formatives.

També s'incideix en què s'observa un augment de l'oferta, encara que aquesta és insuficient. L'oferta formativa no sempre s'ajusta a les ocupacions que tenen altes possibilitats d'inserció laboral, com és el cas de les ocupacions relacionades amb instal·lacions i manteniment.

**A més, no tots els perfils professionals demandats per les empreses han estat incorporats al Sistema Nacional de Qualificacions ni a l'oferta de formació professional.** Els participants s'han referit a dos tipus de perfils afectats per això:

Aquells que, fins al moment, **no s'han associat amb necessitats de formació específiques**. Es tracta d'ocupacions amb funcions en les quals el desenvolupament semblava assegurat per **característiques i actituds** personals. Com és el cas dels comercials que comencen a adquirir un caràcter tàctic clar en el sector industrial.

Aquells **nous llocs de treball o perfils professionals** que han emergit en els darrers anys en el si de les empreses. Es tracta d'ocupacions que responen a canvis viscuts en l'entorn del mercat o a noves exigències del context normatiu. O a la incorporació d'innovacions tecnològiques o organitzatives. En concret, en les entrevistes s'han identificat els següents:

- **Els perfils mixtos jurídic sectorials**. Aquesta carència es fa especialment patent en els subsectors industrials molt reglamentats com són la **indústria química o alimentària**.
- Els **monitors/ores i encarregats/ades del control de productes** de la indústria de la confecció.

En general, l'empresariat es queixa de què els i les alumnes que finalitzen la formació **no surten amb la capacitat** que els llocs de treball requereixen. A més, alguns subsectors **es queixen de la formació que rep l'alumnat**. Així, l'empresariat del metall considera que l'alumnat surt amb una formació que no li permet adaptar-se amb rapidesa a l'ocupació real. I el del sector de la fusta considera que els i les alumnes tenen un bon coneixement de control numèric i que són capaços de preparar peces amb les darreres tecnologies, però es queixen que la seva formació no es basa en un coneixement profund de l'ofici. Aquesta valoració de les empreses és recollida per les associacions empresarials participants en l'estudi; però és matisada per diverses persones entrevistades que consideren que:

La formació és adequada però no s'ajusta a les expectatives dels i les empresàries als que els agradaria *"que la incorporació de l'alumnat a l'empresa tingués resultats immediats"*.

I això no és així per causa de la **diferència que hi ha entre el que saben en sortir del centre i les necessitats del lloc de treball**, fonamentalment, des del punt de vista **pràctic**.

Una de les persones entrevistades, molt vinculada a la formació professional, considera que **el curs pont entre el grau mig i el superior suposa una fractura**, “*un any de desconexió en la carrera professional d’un noi o noia de 17, 18, 19 anys. Això és incompreensible*”. Es tracta d’un curs que no només “*expulsa*” del sistema a molts i moltes joves sinó que també fa menys atractiva la formació professional. I infravalora aquest itinerari formatiu davant els i les alumnes que accedeixen a la formació professional de grau superior des del batxillerat. Per a aquest entrevistat la possible alternativa passaria per incorporar les assignatures del curs pont als cursos de grau mig.

Per últim, es planteja el risc que les empreses, a causa de la crisi, deixen de prestar-se perquè els alumnes de formació professional inicial realitzin el **crèdit de pràctiques**. Això, des del seu punt de vista, seria un “desastre” per al sistema.

#### Línies d’actuació desenvolupades per afrontar el problema de les vacants

- En aquest context, els i les empresàries i les associacions empresarials dels diferents sectors industrials catalans s’han vist en la necessitat **d’actuar i buscar alternatives immediates i solucions a mig termini** als diferents problemes que s’han anat plantejant: l’alternativa immediata més generalitzada a la dificultat per cobrir les vacants ha estat **buscar personal qualificat en altres països**, fonamentalment de l’Est. Entre els i les participants s’anomenen algunes iniciatives com el Conveni Bilateral de la Generalitat – CECOT amb Polònia i Ucraïna.
- La creació de **grups d’aprovisionament**, per part del Gremi de la Confeció, amb ajut de l’Administració és una altra de les iniciatives descrites en les entrevistes.

Es tracta de un grup d’experts que, des del Gremi, es posa a disposició de grups d’empreses. El seu objectiu es ajudar-les en el seu procés d’internacionalització i en el control de productes fabricats fora d’Espanya, a causa que aquestes no disposen dels i les professionals amb el coneixement necessari o disposats a desplaçar-se a l’estranger.

Però, des del punt de vista de les persones entrevistades, és la **formació l’eina fonamentalment** per afrontar els problemes, per la qual cosa, gran part dels seus esforços es dirigeixen a l’organització de cursos.

**Organitzen cursos** (de postgrau, formació ocupacional o formació contínua) a través de les associacions empresarials i acords amb les Escoles de Formació, administracions locals i sindicats. Cursos que els permeten formar persones treballadores que necessiten per a les seves empreses,

persones treballadores provinents de les seves plantilles o de la població desocupada. Alguns exemples d'aquest tipus d'iniciativa són:

Els cursos d'operaris/àries, modista d'alta costura i monitors/ores organitzats pel Gremi de Confecció; o els cursos de domòtica, robòtica i control numèric promoguts per associacions patronals territorials que no compten en el seu territori amb centres de formació amb els mitjans i recursos suficients per dur-los a terme. Es tracta de cursos organitzats mitjançant convenis de col·laboració entre aquestes associacions i centres de formació d'altres territoris amb l'objectiu de fer accessible aquesta formació als treballadors i treballadores del seu àmbit geogràfic.

**Els resultats d'aquestes iniciatives no són homogenis.** Les persones entrevistades consideren que les raons per les quals **algunes d'elles no han donat els resultats pretesos** són les següents:

En primer lloc, perquè **no hi ha suficients persones** que vulguin realitzar els cursos, a causa de la imatge poc atractiva del sector. A més, a aquesta mala imatge s'ha sumat un nou atribut: que es tracta d'un sector amb un present i un futur incert; és el que ha passat en la indústria tèxtil, per exemple.

*“Nosaltres hem estat realitzant amb l'Escola Universitària de Tèxtil de Terrassa un postgrau en gestió i tecnologia tèxtil. L'hem fet durant cinc anys i ha funcionat molt bé, però ha acabat perquè no tenim demanda. També és un moment molt complicat a nivell de crisi de la gent, doncs els costa invertir inclús en formació, però també hem detectat un desinterès. I això passa també en la formació reglada, en assumptes de postgrau, en temes de formació especialitzada. Hi ha necessitat per part de les empreses perquè les empreses que es dediquen encara a temes de teixidura, per exemple, ens diuen que els fan falta teixidores... La formació específica és necessària i les empreses els demanden però no hi ha la mateixa relació amb la demanda de les persones. El tèxtil és un sector d'alguna manera desprestigiada, és molt específic”.*

L'exigència de mobilitat contribueix també negativament a què els treballadors i les treballadores s'incorporin a algunes ofertes formatives com és el cas del curs de monitor/ora industrial de la confecció.

En segon lloc, per als models de **formació ocupacional** (hores, distribució, etc) i **formació contínua**, la seva complexitat burocràtica i la rigidesa dels requisits; entre els requisits que semblen ocasionar majors problemes destaca l'exigència d'un nombre mínim d'alumnes per posar en marxa aquests

cursos subvencionats. Això es deu, com s'ha vist, a la manca de concurrència d'alumnes i constitueix una dificultat de base del sector industrial.

De manera que, consideren la necessitat de "repensar" el model de formació ocupacional i de formació contínua amb la finalitat que no només que s'ajusti a les necessitats de les empreses sinó perquè permeti atendre les necessitats de reciclatge de les persones que estan perdent el treball per la crisi, i que podrien ser reorientades des d'altres sectors de la indústria o dins d'aquest sector a ocupacions de difícil cobertura.

En tercer lloc, perquè és molt difícil que les empreses continuïn fent l'esforç d'incorporar a **alumnes de pràctiques** de formació ocupacional (per la seva edat, i per el nombre d'hores que s'exigeixen) en aquest moments de crisi:

*"Si estic traient gent, com vols que incorpori gent per fer formació?"*

Però és en la **formació professional inicial** on entenen que s'ha de focalitzar gran part de la feina. En aquest sentit, com ja hem dit, **reconeixen que en l'últim any s'estan posant en marxa diferents iniciatives per part de l'Administració, les empreses, els sindicats i els centres d'ensenyament dirigides a millorar la imatge i a potenciar, de la formació professional, el grau mig i superior.** Esforç que valoren de manera molt positiva i llurs resultats s'estan començant a veure encara que entenen que es tracta d'un procés no exempt de dificultats i que requereix temps. I, a més en el qual l'Administració autonòmica ha de fer la principal aposta encara que ells estan disposats a col·laborar-hi sempre que posin les mesures adequades.

Vegem les iniciatives desenvolupades en aquest terreny que els participants en l'estudi han anomenat en les entrevistes:

- CECOT fa referència a un **grup de treball estable** sobre la formació professional en el qual participa la patronal, els sindicats i els instituts del territori; es tracta d'un grup que compta amb el suport de l'Administració i llur objectiu és potenciar la formació professional de grau mig i superior.
- Un altra iniciativa interessant, des del punt vist dels i les participants, és l'acord entre l'Escola Tècnica Xaloc i les patronals del Metall i d'Instal·lacions i Manteniment. El seu objectiu és comptar amb un espai d'interacció que permeti conèixer les necessitats del sector, orientar i afinar el perfil de competències que precisa i oferir una formació adequada.
- Entre els participants es valora de manera molt positiva l'esforç que estan realitzant alguns instituts per **reactivar algunes línies de formació que demanda la indústria en el seus territoris** com



soldadura, mecànica, mecànica de l'automòbil, informàtica, control numèric o enginyeria tècnica. Aquesta iniciativa té un punt fort afegit: s'ha fet intentant fer convenis amb les empreses del sector.

*“I això és el que estan intentant els instituts, poder continuar amb aquestes línies, el problema és que durant aquests anys que hi ha hagut abundància de treball, doncs aquestes línies han anat en decadència perquè la gent ha preferit posar-se a treballar i guanyar diners a seguir estudiant. I ara el que estan intentant és, aprofitant aquest moment... reactivar...de fet ja hi ha algunes línies que s'estan reactivant”.*

Es tracta d'iniciatives que s'enfronten, no obstant, amb la dificultat de trobar els i les alumnes suficients per poder accedir a la subvencions necessàries per iniciar els mòduls formatius.

També es considera una iniciativa interessant la **nova modalitat de formació dual** que està intentant impulsar l'Administració catalana. La formació dual consisteix en permetre prolongar en un any la formació reglada de grau mig amb la finalitat de compaginar períodes de formació teòrica amb períodes de formació pràctica a l'empresa. Es tracta d'una modalitat que donaria resposta a la principal queixa de la indústria: la distància entre la formació rebuda en la formació professional inicial, les necessitats del lloc de treball i la manca d'experiència dels treballadors i treballadores potencials. I també a la dificultat de fer pràctiques a les empreses com a fórmula per adquirir aquesta experiència.

El **contracte d'aprenentatge** que, fins al moment, era un camí possible per cobrir aquesta necessitat de la indústria i del treballador/ora, **no sembla ser una fórmula suficientment coneguda i, quan s'intenta potenciar, sembla no convèncer ningú**. Els empresaris/àries prefereixen contractar les persones amb un contracte laboral d'una categoria bàsica i que vagin aprenent “sobre la marxa” en el lloc de treball. I el treballador/ora accepta aquesta opció perquè el salari és major que el dels contractes d'aprenentatge.

Per tant, es tracta d'una fórmula que “s'està quedant a l'oblit”.

*“Per una banda, durant el període amb aquest tipus de contracte els sous són bastant baixos... per l'altra, l'empresa no ho té molt clar què fer quan vol agafar algú i formar-lo de zero i tampoc les modalitats de contracte que hi ha... Són complexes, no estan molt clares, són noves i ara apareixen, ara desapareixen... Quan vols agafar algú en pràctiques no tens una manera de fer-ho... Hi ha poca flexibilitat per poder impulsar aquest tipus de contractes”.*



Els **centres de referència** com el de l'Automòbil del Llobregat o els **centres d'excel·lència** són considerats com projectes que poden tenir una incidència molt positiva en l'esforç per integrar els tres sistemes de la formació professional, així com el món educatiu i el món de la indústria. Encara que alguns dels participants indiquen un perill: que la formació que s'ofereix en aquest perdi el caràcter generalista i derivi en una formació excessivament específica i vinculada a les necessitats d'empreses concretes.

Per últim, *l'Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana* firmat entre la Generalitat i tots els agents socials catalans amb l'objectiu de crear un únic organisme gestor de la formació professional també s'interpreta com un assoliment en la construcció d'un sistema integrat de formació professional alineat amb el Sistema Nacional de Qualificacions.

## 2.2. Necessitats internes de qualificació

En les entrevistes amb les persones representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants s'identifiquen **tres situacions diferents en relació a la qualificació interna a la indústria catalana:**

a) En primer lloc, el que es podria considerar una situació natural en les empreses: la necessitat d'adaptar, millorar i actualitzar els seus treballadors/ores (i els seus directius/ives i empresaris/àries). Aquesta necessitat interna de qualificació es deriva, fonamentalment, de: canvis en el sector i en el mercat; canvis en les normatives (internacionals, comunitàries, espanyoles i autonòmiques) que afecten al sector i subsector i al seu context d'activitat; la introducció d'innovacions tecnològiques i innovacions en organitzacions del treball en les empreses.

Les empreses s'enfronten a un segon repte de qualificació interna derivada de transformacions profundes que s'estan vivint. Aquestes transformacions porten implícites la "reconversió" de perfils professionals tradicionals o l'emergència d'altres en funcions i feines noves. En aquesta situació es troba, per exemple, el sector de la confecció, el tèxtil i el calçat que afectat per la globalització, la deslocalització de la producció, l'aparició de nous distribuïdors i la potenciació de les marques, està en procés de reconversió dels seus encarregats i encarregades de fàbrica en monitors i monitores de fabricació, o d'un nou perfil professional com és l'encarregat o encarregada de control del producte. El sector editorial també es trobaria en un moment de canvi; la revolució digital està afectant als processos de producció i al model de negoci i du a la necessitat de reciclar els seus treballadors/ores o a trobar en les plantilles a treballadors/ores que tenen competències relacionades amb la digitalització.

*"En màrqueting, per exemple, necessites 'freakies de la xarxa', és a dir, aquell que sap trobar comunitats interessades per un assumpte específic que és el que a tu t'interessa comunicar..., perquè estàs publicant o t'interessa veure les quines són les necessitats per publicar una determinada línia editorial i no pots arribar a ells sinó es tenint un 'freaky'... com s'accedeix, des de la pròpia comunitat..., surten per si sols, poc a poc els vas coneixent, fins i tot dins de l'empresa".*

Finalment, s'enfronten a la necessitat d'ensenyar i formar les persones treballadors que s'incorporen a la plantilla amb l'objectiu de cobrir les mancances de formació i/o la manca d'experiència. Es tracta d'una situació que, des del punt de vista dels empresaris/àries, és una càrrega afegida a les empreses del sector. Com veiem a l'epígraf anterior es tracta d'una situació:

Que deriva de **problemes externs a les empreses**: els dèficits del sistema de formació professional inicial i la manca de candidats/ates qualificats i no qualificats disposats a treballar en el sector. Però les empreses i associacions empresarials **es veuen obligades a donar una resposta** de manera immediata (aprenentatge en el lloc de feina) i a curt termini (formació contínua), amb la finalitat que no repercuteixi en la producció i competitivitat. I es veuen impel·lits a cercar i desenvolupar accions dirigides a solucionar la situació a mig i llarg termini, al canviar la percepció social de la indústria de la formació professional (amb accions de sensibilització i col·laboració amb centres de formació professional, per exemple).

### Necessitats internes de qualificació

Les persones representants d'associacions empresarials i organitzacions sindicals han assenyalat, quines són, des del seu punt de vista, les necessitats internes de qualificació més rellevants. Aquestes necessitats han estat recollides en la següent taula:

NECESSITATS INTERNES DE QUALIFICACIÓ A LA INDÚSTRIA CATALANA	
Subsector	Necessitats internes de qualificació
<b>Metall</b>	Electricitat
	Soldadura
	Automatització
	Mecànica
	Màquina-eina
	Ajustament i muntatge
	Fabricació mecànica:
	Control numèric, en general, i de manera específica per als operadors de cadena
	Mètodes de treball
	Coneixement de materials
<b>Metall</b>	Robòtica. Específicament per als treballadors/ores de línia de soldadura
	Manteniment de xarxes informàtiques
	Manteniment d'instal·lacions i màquines



	Innovació i desenvolupament
<b>Alimentació i begudes</b>	Manipulació d'aliments Seguretat alimentària Traçabilitat Normativa internacional, comunitària, espanyola i autonòmica Sistemes de qualitat i implementació de sistemes de qualitat Salut en el treball i riscos laborals Informàtica Idiomes: En general Específicament: perfil vendes i perfil jurídic Creació i innovació de processos i productes Servei alimentari Gestió del canvi Màrqueting i vendes
<b>Editorial</b>	Noves xarxes i comunitats virtuals Noves tecnologies de la informació aplicades a: Procés productiu Comunicació Model de negoci

A aquestes necessitats específiques, les persones entrevistades afegeixen algunes **necessitats que semblen afectar tot el sector en el seu conjunt**: aprendre a gestionar el canvi; recursos humans per a directius intermedis; comunicació interna; motivació; plans d'igualtat i conciliació.

D'altra banda, les persones representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals entenen que la mesura de les empreses dels diferents sectors industrials catalans **està marcant diferències fonamentals en**:

Les empreses més grans necessiten treballadors més especialitzats. Encara que, algunes de les persones entrevistades assenyalen que en alguns sectors (indústria alimentària, per exemple) la innovació tecnològica i de processos ha dut a estructures més planes que requereixen treballadors/ores més qualificats tècnicament, polivalents, flexibles, capaços d'adaptar-se als canvis i

de treballar en equip. Mentre que les empreses mitjanes i petites necessiten treballadors/ores més polivalents.

### La cobertura de les necessitats de qualificació interna: Factors clau

Les persones entrevistades a l'hora d'analitzar la cobertura de les necessitats de qualificació de la indústria catalana i identificar les causes de les necessitats no cobertes fan esment a quatre factors fonamentals:

L'oferta formativa.

El sistema de formació contínua subvencionada.

La relació dels treballadors i treballadores amb la formació.

La relació de les empreses (i dels treballadors i treballadores) amb la formació.

### L'oferta formativa i el sistema de formació contínua subvencionada. El paper de les associacions empresarials i organitzacions sindicals

**Per a les associacions empresarials i organitzacions sindicals** vinculades amb els diferents sectors industrials catalans, la **formació és l'eina fonamental** perquè les empreses puguin atendre les necessitats de qualificació dels seus treballadors i treballadores.

Es per això que es dedica un important esforç a **conèixer quines són aquestes i per construir una oferta formativa ajustada** a les demandes i necessitats d'empreses i/o treballadors/ores (formació bonificada, plans sectorials o transversals, cursos subvencionats o no, formació a la carta, màsters, seminaris, disseny de mòduls) i, també, per situar-se per **davant** de les pròpies empreses identificant tendències d'evolució del sector i les necessitats de qualificació associades.

Gràcies a aquest esforç (al qual se sumen altres agents formatius), els i les representants d'aquestes associacions i organitzacions consideren que, **des del punt de vista de l'oferta de formació, les necessitats de la indústria a Catalunya en les àrees tècniques podrien estar cobertes perquè:**

- L'oferta és molt àmplia, és pot dir massa àmplia, des del punt de vista d'alguns d'ells.
- I respon no sols a la demanda explícita de les empreses i persones treballadores, sinó a les necessitats identificades pels seus associats/ades a través dels diagnòstics realitzats i de la seva experiència en el sector.

No obstant, s'identifiquen algunes **necessitats de qualificació no cobertes per l'oferta formativa actual**: màrqueting i comercialització en serveis alimentaria en la indústria d'alimentació i begudes; idiomes, logística i comercialització en el sector tèxtil, confecció i calçat; innovació tecnològica de la indústria cultural de l'edició, orientada a PIME. Es tracta de necessitats derivades de canvis recents en el sector o a la recent visibilitat de certes àrees d'activitat. Però, en tot cas, s'indica que són carències que les associacions han identificat i ja estan pensant en com cobrir (per exemple, AIABECA s'està plantejant el disseny d'un mòdul específic de serveis alimentaris).

Però en la construcció de l'oferta formativa i el desenvolupament de les accions, com s'ha dit en la introducció d'aquest capítol, associacions i organitzacions es troben amb **problemes derivats de la burocràcia i la manca de flexibilitat del sistema actual de formació contínua** subvencionada. Entre elles destaquen: la dificultat per accedir a la formació bonificada amb els actuals mòduls econòmics i les exigències formals no es pot fer la formació específica que necessita la indústria química. La dificultat per formar en l'àrea comercial - distribució interna en empreses del sector tèxtil confecció que tenen botigues, però que estan donades d'alta com a comerç i no com a confecció.

*“El tema de la comercialització, a nivell intern, nosaltres tenim empreses de confecció que tenen tenda. Si el personal que tenen en tendes està donat d'alta en empresa de confecció, nosaltres el donem formació comercial, atenció al client, psicologia. Però hi ha empreses que (...) per qüestions de conveni laboral... entra en el conveni de comerç i resulta que... les nostres empreses volen que el donem formació... Els diem: “La formació que us podem donar l'heu de pagar, perquè no podeu fer els nostres cursos doncs és un altre conveni<sup>2</sup>. Aquí hi ha una problemàtica, i en aquesta problemàtica poso també als que estan en un altre sector, però que volen passar a aquest, aleshores aquella persona que es vol formar pot anar com a oient, però no li podem donar cap títol perquè treballa en un altre sector”.*

El sector editorial es troba en “un terreny de ningú”, entre cultura i indústria, per la qual cosa es sent desatès per organitzar la formació que necessita. A tot això se suma l'existència de **desajustos territorials** entre els centres de treball i els espais de formació de què disposen, obligant als treballadors i treballadores a desplaçar-se per poder formar-se. Així, a Terrassa no tenen centres suficientment preparats per donar formació de control numèric, pneumàtica, robòtica, i domòtica.

## La relació de les empreses i de les persones treballadores amb la formació i amb l'oferta formativa

Però és en el segon parell de factors on, des del punt de vista de les persones participants en l'estudi, es troben les raons de base dels possibles dèficits de qualificació en les empreses de la indústria catalana: la relació de les empreses i de les persones treballadores amb la formació. Des del punt de vista de les persones entrevistades, **els treballadors/ores** no entenen el paper de la formació al llarg de la vida, per la qual cosa no troben raons suficients per dedicar el temps i l'esforç que requereix. Aquesta manca de motivació és especialment rellevant a les empreses en les que no s'ofereixen possibilitats de prosperar.

D'altra banda, els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals entenen que la **mida de les empreses** dels diferents sectors industrials catalans està marcant **diferències fonamentals** en les necessitats internes de qualificació de les empreses i la seva cobertura; la percepció, comprensió i incorporació de la formació com a eina per cobrir-les; L'accés al sistema de formació contínua subvencionada. Diferències que semblen configurar **dos escenaris diferents en la qualificació interna de les empreses** amb conseqüències directes en la competitivitat i en la seva capacitat de desenvolupament i de fer front al canvi.

En aquest sentit, les persones entrevistades consideren que:

a) Les **grans empreses** ja han assumit que la qualificació dels seus treballadors i treballadores és un factor clau en la seva productivitat i en la competitivitat de l'empresa; i la formació l'eina amb la qual poden cobrir les necessitats internes que es presenten. **Són empreses que:**

- Compten amb personal dedicat a reflexionar i a treballar sobre aquest temes (Departament de Recursos Humans i Formació).
- Disposen d'eines i procediments per al seu diagnòstic, la identificació d'àrees de formació prioritzades, etc.
- Dissenyen i desenvolupen plans de formació propis dirigits a donar resposta a les necessitats detectades. Plans que executen ells mateixos a través d'entitats especialitzades (entre les quals destaquen les associacions empresarials) a les quals demanden formació a mida.

b) Mentre que, des del punt de vista dels i les participants, **la petita i mitjana empresa** encara **no ha integrat** (a la seva cultura corporativa i organitzativa ni en la gestió dels seus recursos humans) **el valor de la formació** com a eina de qualificació empresarial i, per tant, com un factor clau en la productivitat i competitivitat en el mercat. En general, aquestes empreses **valoren la formació de manera ambivalent:**



D'una banda, la formació i la major qualificació del treballador o la treballadora repercuteix positivament en el desenvolupament de les feines en el lloc de treball i, per tant, a l'empresa; però, d'una altra, la participació dels treballadors i treballadores en processos formatius es percep com un risc per a l'empresa des del punt de vista:

En primer lloc, es tem que després de formar-se el treballador o la treballadora reivindiqui un sou més alt.

En segon lloc, es tem que a l'augmentar la seva capacitat per ocupar-se, el treballador o la treballadora trobi una oferta laboral millor i abandoni l'empresa.

**Són empreses** que, vistes en el seu conjunt, manquen d'un plantejament general sobre la formació.

No han realitzat una diagnosi de les seves necessitats de qualificació i no tenen plans de formació específics. Ni fan ús de tots els recursos disponibles. Quan fan formació, tenen tendència a dirigir-la al personal tècnic i productiu quedant necessitats sense cobrir i personal sense formar (el personal administratiu, els directius i directives intermedis i logístics i la direcció de l'empresa).

Per a aquestes empreses, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals constitueixen recursos clau per a l'accés i el desenvolupament d'accions formatives, donat el sistema actual de formació contínua subvencionada.

Es tracta, a més, de dos escenaris en els **quals la qualificació té subjectes diferents, és a dir que la formació es vincula amb l'empresa i amb la persona treballadora** també de manera diferent.

a) En el primer (grans empreses) **la formació es una eina de l'empresa**. Una eina que permet **qualificar l'empresa**, millorant o augmentant les competències dels treballadors/ores en relació amb el seu lloc de treball. D'aquí que, fonamentalment, es **dissenyi i/o demandi formació sectorial i específica per al lloc de treball; amb independència de què els treballadors/ores vagin a cursos per iniciativa pròpia, fonamentalment de caràcter transversal**.

b) En el segon dels escenaris (petites i mitjanes empreses) la formació és associada amb el **treballador/ora, amb la seva qualificació professional** per la qual cosa els treballadors/ores d'aquestes empreses acostumen a accedir a la formació de manera personal (formació d'oferta: comptabilitat, informàtica, idioma, riscos laborals) moguts per interessos propis i no tant referits al lloc de treball o a una planificació professional.

## La cobertura de les necessitats de qualificació interna

En aquest context, les persones entrevistades opinen que:

Les **grans empreses** tenen els mitjans i les eines amb les quals cobrir les necessitats internes de qualificació i consideren que les tenen cobertes, a excepció d'aquells en els quals no hi ha oferta formativa mentre que les **empreses mitjanes i petites**, que constitueixen la majoria del teixit empresarial català. Cobreixen les necessitats tècniques dels perfils de producció, a excepció d'aquelles en les quals encara no existeix oferta formativa o en les que les limitacions del sistema dificultin l'organització i desenvolupament; però encara estan lluny de cobrir les necessitats de qualificació dels **empresaris/àries i dels directius/ives intermedis** en les següents àrees: **gestió de persones, motivació i gestió d'equips, comunicació interna, plans d'igualtat, polítiques de conciliació, etc.**

*"... Les empreses ho saben... però en un segon nivell. Primer anem a fer les parts més tècniques, les que es necessiten en el dia a dia; i llavors, si hi ha un temps; ja farem la part més social".*

## Desenvolupament de línies alternatives d'actuació

Com s'ha pogut veure, les organitzacions empresarials i les associacions sindicals concentren gran part del seu treball en diagnosticar les necessitats del seu sector; en construir una oferta formativa capaç de donar resposta i en cercar modalitats que facilitin la participació d'empreses i persones treballadores. Però a les entrevistes, els i les participants han fet referència a algunes altres accions focalitzades en fer front a alguns problemes considerats importants pels associats i associades. Així, el Gremi d'Editors, davant la dificultat de fer formació bonificada i la pèrdua de recursos que suposa ha organitzat un servei per ajudar les petites empreses a trametre aquesta formació. Per la seva banda, el Gremi de Indústries de la Confecció de Barcelona, davant les necessitats de qualificació en assumptes de comerç exterior o la necessitat urgent de determinats perfils professionals com els encarregats i encarregades de control de producció, han desenvolupat mesures alternatives dirigides a **acompanyar i assessorar** les empreses del sector en temes estratègics, com són la constitució de grups d'empreses per a l'exportació i la creació de grups d'aprovisionament que permetin realitzar el seguiment i el control de la producció fora d'Espanya.

### 3. NECESSITATS DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL COMERÇ A CATALUNYA

#### 3.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores en el comerç català

##### Ocupacions de difícil cobertura

La manca de candidats i candidates per cobrir **vacants de dependent/a** en el comerç català constitueix **un problema crònic del sector**, fins i tot, en temps de crisi. A més es preveu que aquest **problema augmenti** per la manca de relleu de treballadors i treballadores jubilats en el petit comerç i per l'abandonament del sector de les dones entre 35-40 anys, a les quals no compensa continuar treballant i havent de pagar guarderies o col·legis per als seus fills.

A més, en el grans establiments comercials resulta també difícil cobrir el lloc de **mosso/a (i assimilats)** d'acord amb la informació facilitada pels i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals entrevistats.

Perfils i ocupacions amb major dificultat de contractació en el comerç català	
Àmbit	Ocupacions i qualificacions de difícil cobertura
Micro i petit comerç	Dependent/a
Grans empreses del sector	Dependent/a Mossos/mosses i assimilats

##### Causes de la dificultat per a cobrir les vacants

**Les associacions empresarials i les organitzacions sindicals relacionades amb el comerç**, participants en aquest estudi, estan d'acord en que la principal dificultat a l'hora de contractar treballadors i treballadores del sector:

**No està relacionada amb la qualificació dels possibles candidats/ates sinó amb trobar persones que vulguin treballar** en el sector, a causa dels horaris exigits pel comerç; horaris que no es veuen compensats per la retribució econòmica que és baixa.

Una de les persones entrevistades, representant d'una organització sindical del sector, expressava en els següents termes les característiques que fan que el sector no resulti atractiu per als treballadors i treballadores, en general, i per als autòctons, en particular:

*“En el comerç (...) és un sector on poc importa, o poc ha importat fins ara, fer carrera professional; és un sector que ha recollit moltes persones amb pocs o ninguns estudis, és un sector, per dir-ho d’una manera clara, molt precari, amb salaris baixos. És un sector on és difícil fidelitzar les persones, independentment de la seva formació, que crec que tampoc la tenen..., en tot cas és un sector molt de pas... Quan no hi ha res més per fer s’hi incorporen, però així que els surt una oferta millor salten, amb la qual cosa costa fidelitzar... Potser aquí la formació no importa tant”...*

Però es tracta d’una descripció que les pròpies organitzacions empresarials participants en l’estudi reconeixen com a real:

*“Aquest és un tractament que fan els sindicats i segurament és així. Una persona autòctona no vol treballar com a dependent de comerç, perquè els suposa un salari poc elevat i una jornada molt àmplia, treballar caps de setmana, treballar els festius... Els salaris són els pactats”.*

Com a conseqüència de tot això, els **perfils de treballadors i treballadores** que s’incorporen al comerç **de manera permanent**, llevat dels que ho fan per motius vocacionals o familiars, són: persones amb estudis bàsics per a les que les seves opcions professionals són, en primer lloc, la indústria, i en segon, el comerç; treballadors/ores amb un nivell de qualificació mig o alt que “**estan de pas**” fins a trobar un treball millor; joves que busquen una font d’ingressos mentre acaben els estudis; sones que busquen un segon ingrés per aportar a la unitat familiar.

Com s’ha dit, entre els i les participants sembla compartida la idea de que **per incorporar-se al sector com a dependent o dependenta no es requereix qualificació o és secundària** front a altres característiques com ara la motivació per al treball, presència i les habilitats socials (tracte amb clients, etc.), la implicació amb l’empresa i la flexibilitat horària.

I, en aquest sentit, les aptituds i habilitats relacionades amb el tracte als clients s’associen a característiques pròpies de la persona i no tant amb habilitats susceptibles de ser objecte de formació. I, és precisament en aquest context, en el que sembla interpretar-se el fet que existeixin mòduls de formació professional com escapatisme però no existeixi una oferta formativa inicial de base dirigida a aquest sector d’activitat. No obstant, i malgrat aquesta imatge del dependent/a com algú que ha de ser i tenir determinades característiques i actituds però que no necessita formació específica, a la pràctica, a les ofertes d’ocupació **els empresaris/àries demanen formació**,

experiència, presència, tracte, etc., però aquestes exigències **s'han d'anar retallant i emmotllant** a les necessitats de trobar “algú” que vulgui treballar en el sector. Aquesta paradoxa sembla respondre al **segon dels problemes en la contractació** assenyalat per patronal i sindicats al que s'enfronta el sector.

**La manca de definició dels perfils professionals del comerç i de les eines per a la seva avaluació i certificació.**

*“Aquest és un element clau... procediments i eines (per conèixer la formació i la qualificació dels treballadors candidats al lloc de treball)... però que també... podríem anomenar-la, les homologacions a aquesta formació, aquests coneixements que tenen els treballadors que no hi ha... que no està implementat d'una manera generalitzada i, per tant, “Sóc venedor”... sóc venedor i qui és creu que és venedor?...” perquè... anys d'experiència, he fet dos cursets o vaig fer no sé que”... aleshores, clar, t'ho creus o no t'ho creus... o bé ho valides o no ho valides... “Perquè he estat a dos empreses”... No saps exactament les condicions en les que ha estat i el que ha fet... aleshores, això és podria suplir... o de fet es podria solucionar si els treballadors podessin certificar i acreditar de manera contínua o permanent o bé, d'una manera habitual quan foren buscar un nou lloc de treball o a canviar de lloc de treball... doncs, vindrien amb l'acreditació baix del braç”.*

Es tracta d'una deficiència que **travessa tot el sistema i que afecta la professionalització del sector i els empresaris/àries.**

### Conseqüències

Des del punt de vista dels i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en aquest estudi, la manca de definició dels perfils professionals del comerç i d'eines per a la seva avaluació està afectant als empresaris/àries de manera directa i en dos moments diferents:

En el moment de la **formulació de l'oferta i en la selecció del treballador/ora**, d'una banda, aquesta manca dificulta la construcció de la demanda per part dels empresaris/àries; i, d'una altra, en no disposar d'eines ni de referents que avalin la qualificació, experiència i formació del candidat/ata, els

empresaris i empresàries es veuen limitats a l'hora d'identificar les seves competències amb la informació aportada per l'interessat.

En el moment de **la incorporació**, després de la contractació de la persona treballadora a l'empresa, s'ha de fer un esforç complementari perquè la persona (de qui no es coneix amb seguretat quines són les seves capacitats i habilitats) adquireixi les competències per poder complir amb les funcions que requereix el lloc de treball. Esforç que es concreta en **l'aprenentatge en la pràctica** del treballador i la cultura pròpia de l'empresa i, en el cas de les empreses més grans, en la participació en cursos de **formació interna**.

De manera que als empresaris i empresàries d'aquest sector no només els costa trobar treballadors i treballadores disposats a incorporar-se al seu negoci, sinó que, a causa de la baixa qualificació dels candidats/ates i la manca d'eines que li permetin identificar les competències de les persones treballadores, es veu obligat a invertir en un esforç afegit (i difícilment recuperable) perquè el treballador o la treballadora s'adapti i sigui capaç de desenvolupar el seu treball, de manera que no repercuteixi en la qualitat del servei que dona.

### Línies d'actuació previstes o desenvolupades

En aquest context, les **iniciatives previstes o posades en marxa** per empreses, associacions i sindicats es dirigeixen fonamentalment en dues direccions:

D'una banda, a **buscar alternatives davant la manca de candidats i candidates**:

En els darrers anys s'ha recorregut a **personal immigrant** que, poc a poc, ha anat passant de llocs de treball amb poca visibilitat (magatzem) a llocs amb relació directa amb els clients (dependent, caixa). Però es tracta d'un recurs que el sector no ha aprofitat encara al nivell en que ho han fet altres, com l'hostaleria. En relació amb aquest assumpte, els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals assenyalen la necessitat d'aprofitar més el contingent d'immigrants i, per això, la Confederació de Comerç ha iniciat **contactes amb el Departament de Treball** per buscar solucions a la contractació de persones immigrants.

D'una altra banda, fan accions dirigides a :

**Reforçar la formació contínua** com a via per millorar la professionalitat i el prestigi del sector, i també la seva capacitat per adaptar-se al canvis, com el Pla de formació que ha proposat a la Generalitat la Confederació de Comerç. I, a buscar fórmules que la facin possible i operativa en aquest context i accessible per a les empreses més petites. En aquest darrer punt, s'observa que les empreses comencen a reconèixer la formació oferta per les escoles i la formació contínua donada per les organitzacions empresarials com a referents del sector.

### 3.2. Necessitats internes de qualificació al comerç a Catalunya

D'acord amb les entrevistes realitzades amb representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals del comerç català, el sector, en el seu conjunt, afronta un important problema: **els treballadors i treballadores** tenen problemes de qualificació, "estan mal formats".

Una de les persones entrevistades resumeix aquesta situació en els termes següents:

*"Nosaltres ara no recordem exactament la dada, però totes les persones que estan treballant en el sector del comerç, l'any passat, crec màxim en el 2007, no sé si arriben al 10% les persones que tenien formació relacionada amb el comerç. Això explica el descontentament dels treballadors, dels empresaris, el que denominem mal servei. Les empreses haurien de fer*

*un esforç per formar els seus treballadors, els treballadors haurien de tenir més interès; és molt complex”.*

Però és entre el propi empresariat de les petites i mitjanes empreses on es detecten majors mancances de qualificació. És tracta de mancances que no sempre són visibles i que, quan s'identifiquen i es reconeixen, hi ha la tendència a deixar en un segon lloc, després de cobrir les necessitats formatives dels treballadors i treballadores.

### Necessitats internes de qualificació

En concret, els i les participants a l'estudi, durant les entrevistes, han detectat les següent mancances internes de qualificació.

Mancances internes de qualificació en el comerç català	
Perfil	Necessitats internes de qualificació
<b>Dependent/a</b>	Idiomes, inclòs el català Tècniques de venda Tracte amb el client Gestió de estocs
<b>Empresari micro PIME</b>	Administració i gestió de l'empresa comercial Comptabilitat Prevenició de riscos Gestió d'equips Noves tecnologies de la informació com a eina de gestió Relació comercial i vendes Idiomes, inclòs el català

### Causes del nivell de qualificació del comerç català

Les mancances de qualificació i professionalització del sector que, des del punt de vista dels i les representants de les associacions empresarials i de les organitzacions sindicals, caracteritzen el sector del comerç català són degudes a diferents causes:



En primer lloc, el perfil de qualificació de les persones que, tradicionalment, han decidit emprendre en el sector. Al que se suma la baixa qualificació dels treballadors i treballadores que s'estan incorporant al comerç català, com varem veure en l'anterior apartat. Aquest baix nivell de qualificació de base dels recursos humans està dificultant l'aprofitament de la formació contínua.

En segon lloc, ni els empresaris/àries ni els treballadors/ores entenen que la formació sigui necessària per desenvolupar aquest tipus d'activitat. Sembla ser comuna la idea que "qualsevol persona pot fer de dependent", que no és necessària la formació sinó que el que capacita per ocupar aquest lloc són trets de caràcter personal com "ser simpàtic, tenir do de gent, etc". A més, a causa de l'elevat grau de rotació, les empreses es resisteixen a invertir en formació. Això no obstant, s'observen diferències importants depenent de la mida **de les empreses**: per a les petites i mitjanes empreses, la formació no sembla ser encara prioritària. Els empresaris/àries i treballadors/ores manifesten necessitats, però a l'hora d'involucrar-s'hi, de cercar o demanar cursos, no tenen una participació molt activa, fins i tot, en els continguts que s'han demandat; però es comença a observar un canvi de mentalitat amb respecte a la formació en les empreses de més de 100 treballadors i en les grans empreses de distribució: comencen a ser conscients de la necessitat de professionalitzar el sector i mostren interès en qualificar als directius mitjans i superiors. I són més receptius a les propostes de formació que se'ls facin i, fins i tot, sol·liciten formació bonificada, elaboren plans, participen en l'oferta formativa oberta, etc.

En tercer lloc, a la majoria de les empreses les possibilitats de projecció professional són limitades per la qual cosa els i les treballadores no se senten motivats per invertir temps i esforç en formar-se.

*"La formació hauria de veure's com una projecció professional. Per tant a major formació major promoció, però en el comerç la promoció i la carrera no existeixen... Bé, el sector del comerç, concretament, és molt, molt particular, i potser poc té que veure amb els altres".*

Per últim, l'organització del treball en el comerç (dies i horaris d'obertura, jornades, etc) i l'estructura del sector constituïda fonamentalment per microempreses dificulten l'accés i el desenvolupament d'accions formatives de les persones treballadores i de l'empresariat. L'adopció d'horaris formatius adaptats a les hores de descans, avui per avui, no està tenint la resposta esperada a causa de la mida de moltes de les empreses del sector (1 o 2 persones treballadores) resulta impossible plantejar-se una formació en horari laboral.

## Conseqüències i accions dirigides a aproximar la formació al sector amb la finalitat de cobrir necessitats internes de qualificació i professionalització del sector

Les organitzacions empresarials i sindicals són conscients dels problemes de qualificació dins el comerç català i de les seves conseqüències. Des del seu punt de vista, es tracta d'un sector permanentment en crisi; crisi en la qual intervenen nombrosos factors (competència entre petits i grans, horaris, sous, etc.) però en el que la formació i la manca de professionalització són claus. A més, en l'actualitat, la manca de qualificació està afectant la capacitat d'adaptació del model de negoci al canvi. És per això que les patronals del sector aposten per la qualitat i la professionalització del sector, per la qual cosa estan potenciant, a través de l'ECUAL, la promoció de l'acreditació de les qualificacions professionals del sector. Estan desenvolupant formació específica (i la seva acreditació) a escoles especialitzades i formació contínua (Pla de formació sectorial específic i formació a demanda) amb la finalitat de cobrir les necessitats de qualificació del comerç a Catalunya.

*“Nosaltres hem fet estudis de necessitat... des de fa molts anys, des dels anys 90... tenim contacte permanent amb els centres de formació i tenim un contacte permanent amb les empreses a través de les associacions de comerciants. I, a partir d'aquí, preparem i elaborem una memòria... tenim un pla formatiu. Perquè, a part, també tenim (...) en el diàleg social amb els sindicats... el que ens permet enfortir aquest aspectes. I, per tant, també coincidir i validar i, inclòs, tenir complicitat amb els sindicats a l'hora de fer propostes formatives que vagin cobrint les necessitats prioritàries que té el sector”.*

Estan buscant fórmules formatives que aproximïn la formació a les persones treballadores i als empresaris i empresàries i els hi facilitin el seu accés. En aquest àmbit s'està experimentant amb l'horari dels cursos, la formació a distància dirigida a PIME i “micropime” i amb el format de “pastilles de formació”. CECOT, per exemple, va proposar als seus associats i associades la possibilitat de comptar amb un consultor (o *coaching*) que vagi a l'empresa a conèixer, des de dins, com s'està treballant. L'objectiu és detectar *gaps*, les possibilitats de millora, etc., i enllaçar línies formatives específiques mitjançant aquesta fórmula pretén dur la formació al lloc de treball, facilitant-ne l'accés, i aconseguir una major motivació i implicació. Però es tracta d'iniciatives que costa molt tirar endavant. Encara que es comença a observar que, els empresaris i empresàries comencen a conèixer i reconèixer el valor de la formació rebuda a través de les escoles específiques o de les accions formatives promogudes per les associacions empresarials i sindicals; i que, alguns i algunes joves,

---

consideren el sector del comerç com un espai amb oportunitats laborals i de desenvolupament de carrera.

*“Tenim per un costat fills de comerciants... vull dir, persones que estan vinculades al sector per via familiar; com també nous... joves, nois i noies... que..., bé, que s’han donat compte que pot haver-hi una oportunitat... Acostumen a ésser joves, en part important, ja vinculats, i una altra part, noves incorporacions que no tenen res que veure amb el sector”.*

## 4. DIFICULTATS PER A LA INCORPORACIÓ DE NOUS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN EL TURISME A CATALUNYA

### 4.1. Dificultats per a la incorporació de nous treballadors i treballadores

D'acord amb les entrevistes realitzades amb representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals del turisme català, el sector en el seu conjunt s'enfronta amb una important **dificultat a l'hora de trobar personal i de retenir alguns perfils professionals en cuina (cuiners/eres, ajudants/antes de cuina i caps de departament) o sala (cambrers/eres)**, encara que s'observen diferències importants vinculades al tipus d'establiment (hotels, restaurants, cadenes, bars) i a la categoria.

#### Ocupacions de difícil cobertura. Causes i conseqüències associades

El primer dels espais on el sector té problemes per a cobrir les necessitats de personal és a **la cuina**:

1. El sector necessita **cuiners/eres qualificats**. Aquesta exigència que en els establiments de categoria més alta es irrenunciable, s'ha hagut d'anar rebaixant a mesura que disminueix el nivell de l'establiment. L'avantatge que tenen les empreses del sector és que en els últims anys aquesta **ocupació s'ha prestigiada, s'ha professionalitzada i permet la promoció**: *“Se senten orgullosos del que estan fent”*. Tot això gràcies a l'esforç realitzat, fonamentalment, pel Gremi, per algunes escoles i per grans cuiners/eres. Això ha portat a que siguin molts els i les joves que acudeixen a rebre una formació als diferents **centres de formació** existents a Catalunya. Alguns d'ells vinculats, precisament, a cuiners i cuineres o restaurants de reconegut prestigi.

Encara que continua havent-hi **problemes quantitatius i qualitatius** per a la **cobertura** d'aquest perfil professional:

Des del punt de vista quantitatiu, continua existint una **bretxa entre l'oferta i la demanda en els establiments de categoria més alta** degut a que el nombre d'alumnes que surten de l'escola encara és insuficient. Això ha fet que les empreses lluitin per ells, per la qual cosa els i les joves que cursen aquesta formació tenen treball abans d'acabar els estudis (*“estan buscats abans de que surtin”*) i es doni una gran mobilitat en el sector.

I des del punt de vista qualitatiu, els i les alumnes que han realitzat aquest estudis no arriben als establiments de rang mig i mig - baix (restaurants i bars *“normals”* que requereixen de professionals amb un perfil mig) que, per tant, continuen sense tenir cobertes les seves vacants.

Els establiments de categories més altes:

- Tenen dificultats per cobrir les necessitats d'**ajudants/antes de cuina**. Es tracta de professionals que, encara que no necessiten tanta qualificació, requereixen d'una qualificació de base tècnica i de l'ús d'eines perilloses.

- Tenen dificultat per trobar i retenir **caps de cuina**.

D'acord amb les persones entrevistades, la formació que ofereixen les **escoles d'hostaleria** dirigida als i les **professionals de la cuina** es adequada des del punt de vista tècnic, encara que s'observen algunes deficiències en: idiomes habilitats per a saber dur i gestionar equips

A més del perfil professionals de cuina, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals participants en l'estudi identifiquen, com s'ha avançat, un segon espai en el qual el sector té importants dificultats per a cobrir les necessitats de personal: **la sala**.

1. La necessitat de cambrers/eres és una necessitat compartida pel conjunt del sector. Des del punt de vista dels entrevistats, el problema aquí és que no hi ha persones disposades a treballar en aquesta ocupació a causa de: la manca de prestigi i professionalització encara que s'observen algunes accions dirigides a lluitar en aquesta direcció seguint el deixant dels cuiners, ara per ara, el seu pes i la seva incidència no és equivalent. La duresa dels horaris, el treball de "dilluns a diumenge", els salaris, etc., fa molt difícil conciliar la vida laboral i personal.

*"En turisme la gent està treballant quan la societat està d'oci".*

Les possibilitats limitades de promoció. En general, les persones que responen a les ofertes d'ocupació són: joves que compatibilitzen els estudis amb la feina; joves que busquen la seva primera ocupació i treballen en aquest sector fins trobar un treball millor; treballadors i treballadores que a causa de la seva baixa qualificació, edat, etc. no tenen alternatives laborals i que molts d'ells provinents d'altres sectors d'activitat afectats per la crisi.

*"Què ha passat també? Doncs com això és així, quan va venir l'evolució econòmica del boom immobiliari va emigrar gent cap a aquest sector. Ara estan tornant, ara estan tornant".*

De manera que en aquesta ocupació es dona un alt índex de **rotació**. Rotació que converteix en permanent el problema de la cobertura de vacants.

Es tracta d'una **ocupació** que algun dels entrevistats i entrevistades, fent-se ressò dels empresaris/àries, qualifiquen del **"punt dèbil" del sector**. El cambrer/a és des del seu punt de vista una peça clau en el mateix, és el que tracta, el que està en interacció directa amb el client/a en la presentació del servei. Així que els establiments de categories més altes tenen clar i continuen demandant cambrers i cambreres qualificats. I cada vegada s'estén més la convicció que és una ocupació que requereix qualificació i professionalització, malgrat encara convisqui la valoració que és suficient que "tinguis braços i dos cames i puguis dur una safata".

*"En quant a la qualificació, gent qualificada, per autoaprenentatge, pràcticament per als cursos que poden fer. Tampoc s'exigeix molta qualificació. Es queixa tot el món, tant d'un costat com d'altre..., mentre tingues braços, dos cames i pots dur una safata, sobre tot en tema de sala, tira milles. Aquest es el punt dèbil que el sector té... Aquí ha fet un esforç Ferran Adrià (...) i els professionals que s'incorporen a cuina es senten orgullosos del que estan fent. En canvi a sala ningú hi vol treballar (...) en el servei de sala (...) per salari, condicions de treball, tot unit. No hem potenciat, no hem fet èmfasi en atenció al client, perquè qui tracta amb gent ha d'ésser molt psicòleg; cada client és diferent i estem tractant no d'un self-service, ni d'un Caprabo que va agafant gent i ja està. Estem parlant d'un servei que interactua directament amb el client i si tu no estàs ni preparat, ni estàs motivat, ni res, a la més mínima que hi ha conflictes doncs... "quin vi em recomana, doncs el de la casa i ja està"*

Però ara per ara, en no trobar-se persones disposades a treballar com a cambrers/eres, les empreses **es veuen obligades a rebaixar les seves exigències** i a conformar-se amb candidats/ates (**autòctons i immigrants**) **disposats** a treballar en el sector, amb ganes d'aprendre i, si és possible, amb una mica de base per la qual cosa es veuen obligats a formar-los una vegada incorporats al lloc de feina i assumir el risc de que, una vegada après, els abandonin per una oferta d'ocupació millor. Aquesta situació és viscuda **tant en els establiments de nivell més alt com en aquells de rang mig**. Encara que els restaurants, hotels, etc., de categories superiors comencen a rebre alumnes a les **escoles d'hostaleria** amb un **mentalitat diferent**: persones que estan disposades a fer una carrera professional en aquesta ocupació. Però una vegada més, els establiments de menor nivell queden fora dels objectius d'aquests nous professionals.

2. Establiments de nivell més alt també tenen problemes per cobrir les vacants de cap de sala.

La següent taula recull, d'una manera resumida, les ocupacions en les que les empreses del sector del turisme català troben més dificultats per a la contractació de persones treballadores, segons les associacions empresarials i les organitzacions sindicals.

Perfils i ocupacions amb majors dificultats de contractació en el turisme català	
Categoria de l'establiment	Ocupacions i qualificacions de difícil cobertura
<b>Establiments de categoria alta</b>	Cuina Cap de cuina Cuiners/eres Ajudants/antes de cuina Sala: <i>Maître</i> amb coneixement d'idiomes, inclòs el català Cambrers/eres amb coneixement d'idiomes, inclòs el català
<b>Restaurants i bars de rang mig</b>	Cuina Cuiners/eres Sala Cambrers/eres amb coneixement d'idiomes inclòs el català

#### Línies d'actuació desenvolupades per ajudar a solucionar les vacants: límits i possibilitats

En aquest context, les grans empreses i les associacions empresarials del sector es trobem amb una dificultat afegida: **les eines formatives disponibles, que podrien ser fonamentals per solucionar el problema de la cobertura de vacants no s'ajusten a les necessitats i a les possibilitats reals de la majoria del sector, és a dir, de les petites i mitjanes empreses.** Des del punt de vista dels i les participants, aquest desajust es deu a que els models de formació ocupacional i de formació contínua no s'han adaptat a l'entorn i a les necessitats reals del sector, que ha canviat molt en els darrers anys. Així, des del punt de vista de les persones entrevistades, l'actual model de **formació ocupacional**, la seva rigidesa i les seves exigències (nombre d'hores, nombre d'alumnes, llocs de formació) ho fan molt difícil:

En primer lloc, organitzar i desenvolupar projectes formatius per a les persones desocupades que permetin qualificar-los i possibilitin la ràpida incorporació al lloc de treball.

*“La realitat es aqueixa: les eines que ara hi ha i de les que poden disposar al sector no estan en relació a les necessitats. No estan en relació a les necessitats per rigideses, en nombre d’alumnes, en les hores o sobre tot en el sector serveis i suposo (...) però en la restauració i en el turisme ens trobem això... que tenim unes rigideses imposades per la gestió dels serveis públics i tenim unes realitats i possibilitats que el sector dóna, estan divergents, van cada un per un món diferent”.*

I, en segon lloc, que els i les alumnes finalitzin la seva formació.

*“Aleshores en el que no podem posar-nos és en cursos de 600 hores, perquè aquest senyor el que necessita és treballar”.*

Aquestes característiques han dut a que algunes entitats molt significatives del sector hagin renunciat a desenvolupar programes de formació ocupacional. D'altra banda, el recurs a la **formació contínua** adreçats als treballadors i treballadores una vegada incorporats a la plantilla i oberts recentment (encara que d'una manera limitada) a persones treballadores desocupades, tampoc semblen adaptar-se a les necessitats del sector del turisme català, des del punt de vista dels seus i les seves representants empresarials. Es tracta d'una eina que no permet la qualificació dels treballadors i treballadores en les competències i habilitats necessàries per desenvolupar un lloc de treball de perfil mig, a causa de la limitació dels formats i del baix nivell de formació i qualificació de base del treballador/ora. I, que s'enfronta a:

1. La manca de compromís de la majoria dels empresaris i empresàries.
2. La manca de motivació dels treballadors i treballadores per participar en aquestes accions, associada a dos factors: d'una banda, les possibilitats limitades de promoció i el que molts d'ells considerin que es tracta d'un treball “de trànsit” en el qual s'hi estan mentre no els surt una altra oportunitat laboral; i, d'una altra, la manca de motivació a la qual es suma l'esforç i la dificultat per fer-la compatible amb els seus horaris. Per tot el que s'ha dit anteriorment, el sector planteja **la necessitat que el sistema formatiu canviï i dissenyi eines que s'adaptin a les necessitats canviants** d'empresaris i empresàries i dels treballadors i treballadores:

Eines formatives més dinàmiques i àgils que permetin formar els treballadors i treballadores per cobrir les vacants, de manera immediata, sense repercutir en la qualitat del servei que es presta. Necessitat, com hem dit, permanent del sector, a causa de l'alt índex de rotació que existeix.



*“Però clar, aquest sector quan dissenyem les eines, hem d’entendre que aquí, a França, en tots els llocs, és un sector on, excepte en determinats llocs que ja sobrepassen el personal base, que ja tenen una certa especialització... tot això sempre serà d’una gran rotació, siguin persones que agafin això com la primera ocupació, perquè no tenen altra alternativa, siguin persones que agafen això perquè estan fent un altra cosa (estudiants)..., per tant, quan dissenyem eines han d’ésser molt unes eines molt ràpides, molt dinàmiques, perquè quan aquestes persones es posin, entrin en la cadena i no vagi contra la qualitat del servei... que no repercuteixi al client. És clar, això en els grans grups, per exemple Mac Donald’s, ho tenen tot molt resolt, però això, insisteixo, és un 8 o un 9%, la resta no està resolta”.*

Eines dissenyades tenint en compte les competències dels treballadors i treballadores i la qualificació que necessiten adquirir per desenvolupar els llocs de treball.

Eines que permetin i facilitin que els treballadors i treballadores **no rompin el seu procés formatiu** si troben treball, al incorporar fórmules de continuïtat com tutories de seguiment en el lloc de treball.

*“I llavors fomentar la tutela de la persona que ha passat per un curs, que troba treball, que has d’entendre que troba treball i tal vegada tens que enviar un professor a passar pel lloc on està treballant una vegada per setmana i dur-li uns manuals. (...) De quina manera se’ls pot fer un seguiment i se’ls pots seguir oferint formació... fàcil segur que no ho és”.*

A més, plantegen la necessitat **d’aprofitar una oportunitat que la crisi** està posant a l’escenari del mercat de treball. L’existència de **treballadors i treballadores que han perdut el seu lloc de treball** i que podrien ser conduïts o reconduïts (molts d’ells iniciaren la seva trajectòria laboral a l’hostaleria i la restauració) cap al sector del turisme com empleats/ades o emprenedors/ores. Però, per a aquesta darrera opció s’ha de tenir en compte que ja no és possible realitzar aquesta activitat sense preparació mínima (reglamentació d’higiene alimentària, soroll, medi ambient, etc.) per la qual cosa és necessari, una vegada més, dissenyar eines formatives adequades perquè les existents, com ja s’ha dit, no ho són. En un altre àmbit de qüestions, el Gremi de Restauració s’ha plantejat elaborar una borsa de treball com a resposta a la falta d’operativitat d’una de les peces, considerades clau, del sistema: el **Servei d’Ocupació de Catalunya**. El representant d’aquesta entitat que ha participat en l’estudi manifesta una opció molt crítica respecte al funcionament del Servei d’Ocupació de Catalunya, després de ser excloses les organitzacions empresarials.

*“En el sistema anterior, patronal i sindicats asseguraven un coneixement directe de les empreses i de les persones treballadores, cosa que permetia ajustar l’oferta i la demanda. Des del seu punt de vista, a la actualitat es tracta d’un servei que desconeix el sector i la seva diversitat. El que duu, entre altres coses, a realitzar una intermediació laboral en la que els oficis són tractats “com si fossin tots iguals”.*

Això ha provocat que cada vegada siguin menys els empresaris i empresàries que vagin a les oficines amb la pretensió de trobar treballadors i treballadores. Per tot això, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals estan **promovent projectes que busquen col·laboracions i models alternatius més flexibles i ajustats a les seves necessitats**. Ho fan des de la convicció (que cada vegada comparteixen més empresaris/àries) **del valor de la formació com a eina** per afrontar els problemes de cobertura de vacants del sector, així com els problemes de qualificació derivats de la incorporació de personal no suficientment competent.

Entre aquestes iniciatives, les persones entrevistades destaquen les següents:

-Un curs sobre serveis en català organitzat amb la Secretaria de Turisme. Es tracta d’un curs el format del qual no cabia dins les fórmules disponibles en el Departament de Treball; nombre d’alumnes, mínim 6; de caràcter pràctic, realitzat fora de l’horari laboral en establiments del sector en el qual els i les alumnes rebin un incentiu econòmic (beca) en acabar el curs.

Una experiència pilot sobre noves tendències en formació posada en marxa a través d’una acció complementària. En aquesta un grup d’uns 8 alumnes realitza una formació pràctica passant per 4 restaurants en horaris diferents; als empresaris o empresàries se’ls paga per cedir el local; el centre de formació posa un expert o experta (cuiner o cuinera, en aquest cas) i la seva funció és fer el seguiment de l’aprenentatge dels i les alumnes. Es tracta d’una experiència que no ha pogut tenir continuïtat a causa del marc en el que s’ha desenvolupat i a que no ha sortit la convocatòria d’accions complementàries en la data en la que s’han realitzat les entrevistes.

## 4.2. Necessitats internes de qualificació en el turisme a Catalunya

D’acord amb les entrevistes realitzades amb els i les representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals del turisme català, les empreses del sector s’enfronten amb dos **reptes en relació amb la qualificació dels seus treballadors i treballadores**:

En primer lloc, a causa de haver d’incorporar persones sense la qualificació i l’experiència suficient (com veurem a l’apartat de vacants) es troben amb la necessitat de dedicar recursos per a la

formació d'aquests treballadors i treballadores que no són operatius des del primer dia en el desenvolupament de la seva feina i que necessiten un període d'adaptació i d'aprenentatge.

En segon lloc, la necessitat d'apostar per un model de qualitat fa que les empreses catalanes estiguin demandant, cada vegada més, una major qualificació dels seus treballadors i treballadores, dels seus quadres intermedis i dels empresaris i empresàries del sector. Aquesta necessitat es fa especialment rellevant en un moment de crisi com el que està travessant l'economia; moment que exigeix tenir personal preparat per "poder aguantar" i ser més competitiu .

*"El sector que aguantarà en l'economia serà el turisme, restaurants, hotels, si som competitiu, si tenim personal preparat, que els quatre que viatgen no se'n vagin al país no sé què, que és més barat, sinó que segueixin venint aquí, encara que sigui més car perquè hi ha qualitat".*

## Necessitats internes de qualificació

En la següent taula es recullen les necessitats de qualificació detectades per les associacions empresarials i organitzatius sindicals del turisme català.

Necessitats internes de qualificació del turisme català	
Espai/Àmbit	Perfils professionals i necessitats internes de qualificació
<b>Sala</b>	Cambrers/eres: Idiomes, inclòs el català Atenció al client/a Coneixement dels productes i de la seva elaboració Maïtres: Idiomes, inclòs el català
<b>Cuina</b>	Cap de cuina: Direcció i gestió d'equips
<b>Hotels alta categoria</b>	Personal de pis: Formació específica Idiomes a nivell bàsic Governants/ Governantes Direcció i gestió d'equips
<b>Petit empresari/ària</b>	Empresari/ària: Gestió i administració de petits establiments Gestió i direcció en època de crisi Noves tecnologies de la informació Màrqueting de vendes

## Factors que marquen la cobertura de les necessitats de qualificació interna

En una primera aproximació, els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en aquest estudi, consideren que estan fent un gran **esforç** per construir una **oferta de formació contínua** que respongui a les necessitats de qualificació detectades i demandades per les empreses del turisme català. El seu objectiu és no només oferir **continguts de qualitat**, sinó desenvolupar serveis i formats adreçats a facilitar l'accés a la formació d'empreses i persones treballadores.

Com a conseqüència d'això, es considera que hi ha una oferta formativa molt àmplia i, en general, adaptada a la realitat i les necessitats de les empreses i les persones treballadores. Encara es reconeixen alguns problemes comuns a l'oferta formativa del sector:

-Hi ha cursos pràcticament de tot, encara que resulta difícil trobar un format que s'ajusti a les jornades, horaris i torns de treball propis del sector.

-L'oferta formativa no acaba de tenir en compte l'heterogeneïtat del sector i del seus perfils professionals que requereixen una formació diferent. Per exemple, en els cursos de cambrers/eres no es contempla en quin tipus d'establiment desenvolupa la seva activitat o la grandària.

- Resulta difícil trobar un format formatiu que s'ajusti a l'organització del treball del sector (treball de dilluns a diumenge durant les 24 hores del dia, o durant l'horari d'oci, jornades extenses, sistemes de torns, etc.) el que fa difícil l'assistència a cursos.

A més, una dificultat sumada és la falta de reconeixement de la necessitat de formar-se i professionalitzar-se d'alguns professionals del sector com els cambrers i cambreres, els i les caps de cuina o els governants i governantes. I aquest esforç **no** és correspon amb **una cobertura homogènia** de les necessitats de qualificació de les empreses del sector sinó que les persones entrevistades observen diferències importants en aquest sentit, que depenen del segment i la mesura de l'empresa; els nivells de qualificació a què es refereixen.

**Els grans grups i cadenes** del sector, des del seu punt de vista, han incorporat la formació en la gestió de recursos humans, disposen de les **eines** (plans de formació propis, formació bonificada, cursos a la carta, màsters, etc) i **d'una oferta formativa** (escoles de turisme, formació contínua, etc.) ajustada a les seves necessitats. Tot això els permet **cobrir les necessitats** de qualificació de les persones treballadores, dels directius/ives intermedis i dels seus directius i directives.

Mentre que **els petits empresaris/àries no semblen tenir resolta** la cobertura de les necessitats internes de qualificació, des del punt de vista de les persones entrevistades, aquesta situació s'explica per diversos factors. El fet que els empresaris i empresàries no donin valor ni a la formació

pròpia ni a la dels seus treballadors i treballadores i la perceben no com una inversió sinó com una despesa i com una amenaça, perquè consideren que si els treballadors i treballadores es formen augmenten les possibilitats de trobar una ocupació millor que la que ells ofereixen. Des d'aquí, resulta lògic que només derivin les persones treballadores a formació relacionada amb assumptes de manipulació d'aliments, prevenció de riscos laborals... obligats per la llei i moguts per possibles inspeccions. La manca de cultura formativa dels treballadors i treballadores i la desmotivació per formar-se perquè a les seves empreses no tenen possibilitats de desenvolupament professional.

A més, els empresaris i empresàries acostumen a ser persones que s'han fet a elles mateixes i que, generalment, tenen dèficits en la seva formació en assumptes com la gestió i administració empresarial i la gestió en èpoques de crisi. Però es tracta d'assumptes en els quals no existeix formació específica adreçada a aquest perfil d'empresari i empresària; existeixen cursos però són molt cars i els continguts no estan pensats ni per a aquests empresaris i empresàries ni per als seus negocis. Tot això fa que les empreses més petites siguin molt vulnerables i que la manca de qualificació tingui conseqüències importants en el seu negoci que, en moments com l'actual, els poden dur al tancament. Vulnerabilitat que, de la mateixa manera, repercuteix en l'economia catalana, per dos vies: perquè el turisme és un sector clau i perquè es genera la necessitat de reinserir en el mercat laboral a treballadors i treballadores autònoms que perden el seu treball o el seu negoci.

### **Reptes i línies d'actuació alternatives dirigides a cobrir les necessitats de qualificació interna del turisme català**

En resum, des de la perspectiva dels i les representants d'associacions empresarials i organitzacions sindicals, el sector (i elles mateixes) afronten diversos reptes:

- Dissenyar i oferir eines formatives que s'ajustin a les necessitats, l'heterogeneïtat, les condicions de treball i la cultura del treball dels nous i les noves professionals; professionals per als quals és prioritària la conciliació de la vida professional i personal.
- Dissenyar eines més flexibles, dinàmiques i àgils que permetin donar resposta immediata a les necessitats que es vagin presentant.
- Ajustar l'oferta formativa a l'estructura del sector, constituïda fonamentalment per PIME i micro empreses.

En aquest marc, s'inscriu un dels projectes del Gremi de Restauració, el qual té com a objectiu acompanyar als empresaris i empresàries que "passin de la cultura del calaix a la cultura de la

gestió”, que canviïn de manera de treballar, en general i, en concret, a dotar-los d'eines que els permetin afrontar la crisi. Les característiques d'aquest projecte són les següents: es parteix de l'elaboració d'un pla de viabilitat del negoci, amb la finalitat de que coneguin com estan fent les coses i què és el que tenen que canviar, etc., per “tirar endavant el seu negoci”. A partir d'aquest diagnòstic s'ofereix formació a la carta en els àmbits identificats com a més deficitaris.

*“Falta la formació en aquest sentit, falta la formació per al petit restaurant, són quatre números. Nosaltres estem fent un projecte que passa per un estudi de viabilitat i aleshores que dir-li: “Miri, vostè necessita formació en això i allò”. Formació a la carta, no necessita un curs de comptabilitat, necessita unes nocions de comptabilitat, coses tan senzilles com, per exemple, no comprar vi que durant un temps no s'ha venut, a pesar que sigui d'oferta. Que quan facin els menús de cada dia, que els cobren a 10 euros, els dius: “Escolta, a mig servei, en quina combinació del plat d'això, et queda menys marge, vigila, perquè tal vegada estàs treballant per a no res... Per tant, dóna una instrucció determinada, perquè a mig servei diguin que s'ha acabat i dones sortida a la resta”. No ho saben”.*

## 5. PERSPECTIVES I PROPOSTES

### 5.1. Perspectives

L'anàlisi de les entrevistes realitzades amb els i les representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals de la indústria, el turisme i el comerç catalans revelen un escenari en el que:

1. Sembla que s'ha consolidat entre els i les representants de les empreses i de les persones treballadores un **marc de referència comú**, així com **visions bastants pròximes sobre la situació de quins són els problemes i les línies d'actuació dirigides a millorar-la**, com s'ha pogut veure al llarg de les pàgines anteriors. Es tracta d'un nou **marc** articulat entorn de:

- El convenciment que la formació al llarg de la vida és l'eina fonamental per qualificar les empreses i els treballadors i les treballadores, per dignificar i prestigiar les ocupacions i, en conseqüència, per al desenvolupament de l'economia catalana.

- La seva integració en el sistema integral de formació, qualificació i acreditació que respon a les necessitats del sistema productiu dels diferents territoris.

Des d'aquest marc, associacions empresarials i organitzacions sindicals **s'aproximen i analitzen** la situació de les empreses i les persones treballadores des del punt de vista de la qualificació: fan el seu diagnòstic, identifiquen les causes que expliquen els problemes i les dificultats; reflexionen sobre el paper dels diferents actors implicats; articulen la seva posició, els seus compromisos i les seves actuacions; perceben i valoren la posició adoptada per les diferents administracions públiques involucrades, i formulen les seves propostes i demandes. A més, les associacions empresarials i organitzacions sindicals **adopten una perspectiva àmplia des del punt de vista dels factors i els actors involucrats** (administració pública, centres de formació, alumnat, pares, empreses, persones treballadores, associacions empresarials i organitzacions sindicals) **i de responsabilitat respecte** de les causes i les línies d'actuació a desenvolupar per afrontar els problemes identificats i millorar la situació.

En aquest sentit, s'observa una **evolució de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals en aquests dos últims anys** si comparem les entrevistes realitzades en aquest estudi, amb les dutes a terme a Catalunya en el marc de la investigació "Mapa de necesidades de cualificación en la industria española" (2007) del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.



Aleshores, s'observaven diferències en el plantejament i en el grau d'apropiació del sistema de les qualificacions, així com, en la interpretació i el pes dels factors que, des del punt de vista de les persones entrevistades, explicaven els problemes de les empreses per cobrir les seves vacants o qualificar els seus treballadors/ores. Concretament, encara que es reconeixia que els empresaris/àries i els treballadors/ores no havien assumit el valor de la formació; aquest factor semblava quedar en segon terme davant de les dificultats que empresaris/àries (fonamentalment PIME) i treballadors/ores (convençuts o no) tenien per accedir i participar a la formació contínua subvencionada. És a dir, havien de desplaçar el focus cap a altres actors i factors "externs" als agents que realitzaven l'anàlisi i les propostes: l'empresa, si parlaven els i les representants dels treballadors/ores; els treballadors/ores si qui parlava eren els i les representants empresarials; i, en ambdós casos, a factors culturals (desprestigi del sector i de la formació professional), del sistema educatiu (desajust amb respecte a les necessitats de les empreses), del sistema de formació ocupacional i formació contínua (burocratització, rigidesa, adequació de mòduls, formats, necessitats d'empresa, etc.) Mentre que actualment, associacions empresarials i organitzacions sindicals incorporen al diagnòstic les debilitats d'empreses i persones treballadores en relació a la qualificació, i destaquen línies prioritàries en aquestes direccions.

Respecte a la presència i actuacions de la Generalitat de Catalunya en aquest escenari, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals reconeixen que en el darrer any:

- L'actitud de les diferents administracions públiques (central i autonòmica) ha canviat respecte a la formació professional; aquest canvi s'ha fet manifest a través de diverses iniciatives, adreçades a millorar la imatge i potenciar la formació professional de grau mig i superior que, des de la seva experiència, estan començant a donar fruit. Iniciatives entre les que destaquen:
- La campanya de Formació Professional (2008) feta pel Govern d'Espanya; el seu objectiu ha estat informar sobre els nivells d'ocupació d'aquells que estudien formació professional, la regulació existent, els projectes i els continguts dels estudis.
- El començament per part de la Generalitat d'un model propi d'integració dels tres subsistemes de formació professional i d'aproximació entre món educatiu i món de l'empresa, en els centres d'excel·lència i de referència.
- La nova modalitat de formació dual que està impulsant l'Administració catalana.

Es tracta d'accions que, els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals participants en l'estudi, valoren de manera molt positiva perquè entenen que van per el camí adequat, responen a les demandes del sector i estan començant a observar resultats positius (com l'augment d'alumnat en la formació professional reglada).

A més, es valora com un gran èxit la firma del document *Revisió i nou impuls. Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011* (juliol, 2008) per part de la Generalitat i tots els agents econòmics i socials. Es tracta d'un acord que recull i ha de donar, com el seu títol indica, un nou impuls a la formació professional i a la construcció d'un sistema integrat de la FP alineat amb el Sistema Nacional de Qualificacions i que proposa la creació d'un únic organisme gestor de la formació professional.

En aquest context, el Govern de la Generalitat i, en concret, el Servei d'Ocupació (Servei d'Ocupació de Catalunya, SOC) desperta valoracions crítiques entre les organitzacions sindicals i associacions empresarials, respecte all seu coneixement de la realitat actual de la indústria, el turisme i el comerç català; a com és la seva relació amb els agents socials i econòmics; al seu funcionament i les eines de les quals disposa.

Aquesta percepció du a algunes de les persones participants a considerar que ha perdut la credibilitat i ha deixat de ser una peça de referència en la intermediació laboral per a les empreses i les persones treballadores, com ha quedat recollit al llarg del capítol.

## 5.2. PROPOSTES

En aquest context, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals, durant les entrevistes, proposen les següents línees d'actuació.

### **Coneixement, percepció i valoració de la indústria, el turisme i el comerç catalans per part del Govern de la Generalitat de Catalunya, l'Administració pública catalana i la societat en general**

1. Des del punt de vista de les persones entrevistades **és necessari que la pròpia Administració catalana conegui la realitat actual de la indústria, el comerç, i el turisme a la seva comunitat i dels processos de canvi que està vivint**, amb l'objectiu que **creguin en aquest sectors i apostin per ells**, com activitats rellevants de l'economia i el desenvolupament de Catalunya. Per aquest motiu, proposen que els diferents departaments del Govern de la Generalitat s'apropin a les **associacions empresarials i a les organitzacions sindicals** amb la finalitat de poder intercanviar informació amb aquestes i comptar amb el seu coneixement directe i actualitzat dels diferents sectors, de les seves empreses i persones treballadores a cada territori.

2. En relació amb els punts anteriors, les persones entrevistades consideren que és necessari treballar per **millorar la imatge de la indústria, del turisme i del comerç català a la societat catalana**. Aquesta imatge ha de tenir suport en: la realitat actual de la indústria, una opció clara per la modernització i la qualificació dels seus recursos humans i en la voluntat de professionalitzar empresaris/àries i treballadors/ores del turisme i el comerç catalans (especialment de les PIME). Els i les representants sindicals inclouen un últim element: **la millora de les condicions laborals i de l'organització del treball**, especialment en el comerç i el turisme. Es tracta d'una dimensió que algunes associacions empresarials comencen a **incorporar a les seves agendes** perquè entenen que per atraure i mantenir les persones treballadores dins dels seus sectors, és necessari tenir en compte el canvi en la cultura del treball que s'està produint entre les generacions més joves, generacions per a les quals la conciliació de la vida laboral i personal constitueix un criteri bàsic a l'hora de triar el seu itinerari formatiu i laboral.

## Aposta per la formació

3- Des del punt de vista dels i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals, és necessari que el Govern autonòmic **aposti per la formació**, en dos direccions prioritàries:

- La formació inicial (primària, secundària obligatòria) amb l'objectiu de lluitar contra el **fracàs escolar**. El fracàs escolar és un problema que incideix, de manera directa, en la qualificació dels i les joves treballadores que s'incorporin al mercat laboral i en les seves possibilitats de formació i qualificacions en el futur.

- **La formació professional inicial, contínua i ocupacional**, en general, i de manera específica, amb la relacionada amb la indústria, el comerç i el turisme catalans:

*“Tota aposta per la formació és una inversió... i que, el paper que juguen les administracions és molt important i, per tant, aquí el que reclamem no és ni més ni menys que es prioritzi que l'educació i la formació és el que fa ric a un país. Un país com el nostre, en el cas de Catalunya, que no té recursos naturals propis i que es basa en la gent (...) en el talent, en el coneixement i això sols es pot... fer créixer o millorar amb una bona formació, especialment amb la formació reglada, potent, i amb una formació permanent a través de la formació contínua (...) Prioritzar la formació i l'educació com una referència estructural”...*

4. En aquesta aposta per la Formació Professional, és fonamental **involucrar la societat en general i, en concret les famílies, el sistema educatiu, el sistema d'orientació escolar i laboral, la mà d'obra i l'empresariat**. Per això, es considera necessari:

- Continuar treballant, fer-ho de manera contínua, en el canvi d'imatge de la formació professional entre els i les **joves estudiants i les seves famílies** amb l'objectiu que la considerin com un itinerari formatiu i professional d'èxit.

- Aconseguir que **l'orientació** que es fa en els centres d'ensenyament incorpori la formació professional com una opció formativa i un itinerari professional d'èxit i amb oportunitats laborals.

- Canviar la **cultura formativa d'estudiants i persones treballadores**, amb l'objectiu que assumeixin la necessitat de la formació al llarg de la vida per poder tenir oportunitats en un mercat laboral competitiu i que demanda, cada vegada més, treballadors i treballadores més ben qualificats.

- Canviar la **cultura formativa de l'empresariat**, especialment a les PIME, amb l'objectiu que incorporin la formació dels seus treballadors i treballadores com una eina fonamental per a la competitivitat i desenvolupament de les seves empreses.

## El Sistema integral de formació, qualificació i acreditació

5. Aquest esforç per la formació professional s'ha de fer, des del punt de vista dels i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals, en el marc del **Sistema integral de formació, qualificació i acreditació**. Des del el seu punt de vista és necessari **continuar avançant** (i, en la mesura que sigui possible accelerar el procés) **en l'articulació i construcció del sistema en dues direccions**.

El desenvolupament del **Catàleg de Qualificacions Professionals**, amb la finalitat de poder construir un referent del disseny de la formació professional i dels itineraris professionals mitjançant la formació al llarg de la vida.

Incorporar al Catàleg alguns perfils professionals que han guanyat visibilitat (comercials) o que han emergit en el darrers anys a les empreses (monitors/ores de fabricació i encarregats/ades de control de productes de fàbrica del sector tèxtil i de la confecció, per exemple). I recollir en la descripció d'algunes de les ocupacions, com la de cambrer/a, l'heterogeneïtat que les caracteritza, reflex de la diversitat d'espais i categories del sector.

El tancament del sistema mitjançant el desenvolupament de procediments per a **l'acreditació de competències professionals** adquirides a través de l'experiència en el lloc de treball.

L'impuls, inclosa la incentivació, de l'acreditació de l'experiència professional podria ajudar a resoldre els problemes d'accés a la formació de les persones amb baix nivell de qualificació al reconèixer la seva experiència professional encara que, per a això, es consideri necessari que, en el disseny dels processos d'acreditació, es tingui en compte el baix nivell de formació d'aquestes persones.

6. De manera complementària, es planteja la necessitat de **fer operatiu i creïble** el sistema. Per això és fonamental, fer que **empreses i persones treballadores coneguin, entenguin i interioritzin els diversos elements que l'integren** i la utilitat concreta per a cada un d'ells. En aquest sentit es proposa desenvolupar accions d'informació i divulgació continuades en el temps.

## La Formació Professional inicial, ocupacional i contínua

7. Al llarg de les entrevistes s'ha vist que les persones representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals estan d'acord amb la lògica del **Sistema integrat de Formació Professional** però entenen que cal dur a terme alguns canvis i millores.

*“La formació per l’ocupació, és molt recent aquesta integració, però també és una oportunitat per millorar les coses el fet de que s’entengui que, tant la formació d’aquelles persones que estan en situació d’atur com de les persones que estan treballant, s’entengui que forma part d’un mateix concepte de formació per treballar, per millorar, per trobar ocupació, ens han d’ajudar”...*

**8. Respecte a la formació professional inicial** consideren necessari treballar el següent aspectes:

- Adequar l’oferta inicial amb el mercat de treball, en general, i amb el mercat de treball de cada un dels territoris.
- Actualitzar els plantejaments i l’oferta formativa en alguns sectors com el tèxtil i confecció, aproximant-los al món del disseny i la moda (sense abandonar els continguts més tècnics).
- Incorporar mòduls formatius de qualificacions professionals que requereixen professionalitzar-se (comercial, comerç, cambrers/eres) o de les que estan emergint en els diversos sectors (monitors/ores de fabricació i encarregats/ades de control de productes en fàbrica, per exemple, en el sector tèxtil i confecció).
- Potenciar els **centres de referència**, els **centres d’excel·lència** i les **escoles especialitzades**. Respecte als centres d’excel·lència, els i les representants sindicals plantegen la necessitat de que en el disseny de l’ensenyament es tingui en compte no només l’adequació amb les ocupacions reals de les empreses, sinó assegurar la polivalència i la capacitat d’ocupació de l’alumnat.
- Potenciar l’aproximació de l’oferta formativa inicial a les ocupacions reals, principalment des del punt de vista pràctic, potenciant fórmules com la **formació dual**. En aquest sentit es recomana que es dissenyin eines que facilitin la col·laboració de les empreses.

*“Les empreses col·laboren, ho tenen claríssim... El que passa és que tenen que posar els medis adequats. Quan estàvem negociant l’acord, el primer (...) quan es deia formació professional, aquesta relació amb les empreses (...) posà una mesura, que era que les empreses deurien tenir tutors, treballadors de l’empresa qualificats per poder fer-se càrrec d’aquests alumnes. (...) També es tenen que posar els mitjans adequats perquè te’l deixaven com que vostè posi dos treballadors qualificats que es dediquin ‘full time’ als alumnes. Al final, en comptes d’un benefici les empreses, tenies que presentar un ‘mogollón’ de documentació... Les empreses volen, ho necessiten, és una inversió i jo crec que aquesta percepció la tenen claríssima, però també es tenen que posar no traves, sinó facilitats o almenys no traves, amb això ja ens conformaríem”.*

Potenciar l'aproximació del món de la formació (continguts i professors/ores) i el món de les empreses mitjançant el desenvolupament de línies de col·laboració entre els centres d'excel·lència i les escoles especialitzades.

*"... Les escoles especialitzades... però clar, això té un cost molt important i no és, no és... fàcil organitzar una formació reglada des del sector privat. Això es té que fer des de les administracions públiques i... potenciant i dotant-lo amb mitjans i recursos. Però, al mateix temps, obtinguent en aquest cas la col·laboració del binomi empresa - institucions públiques. Perquè clar, tampoc es pot fer d'esquena del món de l'empresa".*

Per tot això, és important que els **centres de formació** realitzin un esforç per adaptar-se als canvis en el mercat laboral i per mantenir-se actualitzats. I que l'Administració pública els doti dels **recursos necessaris**.

9. **Respecte a la formació ocupacional i la formació contínua**, els i les representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals consideren necessari **que l'Administració introdueixi alguns canvis** en el sistema de formació subvencionada:

- Simplificar els procediments administratius i de control.
- **Obrir el sistema** a totes les persones treballadores, eliminant els límits sectorials i per situació laboral, i establir ponts que permetin superar les barreres per nivell de formació.
- **Flexibilitzar** els criteris de la formació subvencionada (nombre d'alumnes i hores) amb la finalitat de possibilitar el disseny i realització d'accions formatives més ajustades a les necessitats de les empreses i l'organització del treball d'alguns sectors, com el turisme i el comerç.
- Adaptar els **mòduls econòmics** o establir procediments que permetin finançar (o cofinançar) formació més costosa, com la formació especialitzada que requereix la indústria química. En aquest sentit, una de les persones entrevistades proposa la possibilitat d'incorporar mòduls oberts que permetin pactar mòduls econòmics més ajustats (encara que no financin el 100% de la formació), prèvia justificació.
- Dissenyar **eines més àgils** que permetin posar en marxa accions formatives adreçades a formar persones treballadores que han perdut la feina, amb l'objectiu de dirigir-les cap a sectors o ocupacions en les quals hi hagi vacants de difícil cobertura, com és el cas dels sectors representats en aquest estudi.

- Incorporar accions formatives que responguin a necessitats que van sorgint a les empreses o vinculades a la incorporació de nous treballadors i treballadores.
- Dissenyar eines i procediments que facilitin i assegurin que els i les alumnes **finalitzen els processos formatius** encara que la situació laboral canviï. Per exemple, a través de la tutela o la formació a distància d'aquelles persones que, en el decurs de un curs de formació professional trobin feina.
- Recuperar el **calendari** de publicació de subvencions amb l'objectiu de facilitar el treball dels centres que imparteixen i/o gestionen formació.
- L'ampliació dels terminis d'execució de les convocatòries a períodes anuals i bianuals. Això facilitaria la participació de treballadors i treballadores en accions formatives i la possibilitat de construir un itinerari personal. A l'actualitat el sistema condueix a la concentració de cursos en períodes curts de temps, el que provoca, per una banda, la concentració de l'oferta i, per l'altra, un buit d'oportunitats de formació durant la resta de l'any.
- Incorporar a l'oferta **formació de base**. Es tracta d'una formació que necessiten els treballadors i treballadores no qualificats per poder aprofitar adequadament altres accions formatives.

La introducció d'aquests canvis permetria **aproximar la formació per a l'ocupació a les PIME**; que la **formació per a l'ocupació** sigui un recurs accessible i operatiu per als diferents sectors, i que els diferents agents que participen en la gestió de la formació construeixin una **oferta més ajustada** a les necessitats d'empreses i persones treballadores.

10. Les persones entrevistades suggereixen la possibilitat de posar en marxa estructures o suports formals que permetin construir una **oferta més coordinada i complementària** i articular procediments que permetin gestionar els recursos disponibles en col·laboració amb altres proveïdors/ores. En l'actualitat aquest tipus d'iniciatives depenen de la voluntat i de les relacions informals entre entitats.

### **Orientació i intermediació laboral**

Des del punt de vista de les associacions empresarials i de les organitzacions sindicals **l'orientació professional i laboral** (en tots els nivells educatius i en la formació per a l'ocupació) i la **intermediació laboral** (així com les **polítiques actives d'ocupació**) són elements principals per a la qualificació de les empreses i de les persones treballadores.

Les persones entrevistades consideren fonamental que l'orientació escolar i professional que es fa en els centres educatius, tingui en compte no només els interessos de les persones sinó les possibilitats



del mercat de treball; i es realitzi des de la percepció de la formació professional com una opció formativa i professional d'èxit i amb oportunitats laborals.

11. Respecte a la intermediació laboral i les polítiques actives d'ocupació, les organitzacions sindicals i les associacions empresarials veuen la necessitat que el **Servei d'Ocupació de Catalunya** reflexioni sobre les seves polítiques i eines amb la finalitat d'evitar la pèrdua de capital humà, i també realitzi un esforç important per millorar els processos i les eines d'intermediació laboral.

Les persones entrevistades consideren que és necessari que el SOC: millori el seu coneixement de la realitat actual de la indústria, el turisme i el comerç; com són les empreses i les ocupacions; el mercat de treball; les necessitats de formació i qualificació que requereixen, etc. amb l'objectiu de trobar els candidats i candidates adequats. Per això, com s'havia dit, es considera fonamental que el SOC escolti els agents econòmics i socials ja que són els que disposen d'aquesta informació. Així, un dels participants proposa recuperar en els serveis d'orientació laboral el model mixt que permetia la participació dels agents econòmics i socials, que aportaven proximitat i coneixement de sectors i col·lectius; millorar el funcionament i l'operativitat de les eines utilitzades per les oficines de Treball. En concret, els i les participants es refereixen a la formació per a l'ocupació i al sistema de recollida i recuperació de dades (currículum) que, en l'actualitat, no es considera tan eficaç com hauria de ser per a les empreses, i el disseny de diferents itineraris de formació.

### **Contractació d'immigrants en origen i polítiques actives d'ocupació**

La dificultat per cobrir vacants continua essent un problema per a les empreses catalanes, per la qual cosa la contractació de persones estrangeres continua essent una alternativa a la manca de treballadors i treballadores disposats a treballar en la indústria, el comerç i el turisme.

L'Administració ha de tenir en compte a l'hora de decidir els sectors exclosos de la sol·licitud de contingents, les **ocupacions concretes** en les quals els sectors tenen dificultats per cobrir vacants, i no sols les dades sectorials globals sobre pèrdua d'ocupació.

12. No obstant, les persones entrevistades indiquen que és necessari que les **polítiques actives d'Ocupació prenguin atenció i dissenyin actuacions específiques adreçades** a tres col·lectius concrets, **considerats candidats** potencials per cobrir les vacants de la indústria, el turisme i el comerç catalans: les persones que estan perdent la seva feina en els darrers mesos; les dones que no s'han incorporat al mercat laboral; les persones joves que no han acabat els estudis o ho han fet

sense arribar als objectius mínims esperats. Respecte a aquest últim col·lectiu es planteja la necessitat que es dissenyin actuacions dirigides a incorporar-los de nou a processos formatius reglats i de formació per a l'ocupació. D'altra banda, amb les persones que han perdut la feina en els últims mesos (en la seva majoria treballadors i treballadores amb un nivell de formació bàsic i un nivell de qualificació professional baix adquirit en el lloc de treball) es considera que les actuacions s'han d'adreçar a l'actualització de la seva formació i al seu reciclatge amb la finalitat que puguin millorar la seva capacitat per trobar feina en els diferents sectors d'activitat:

- Aportar-los una formació bàsica que els permeti aprofitar la formació específica que reben.
- Dissenyar eines i mecanismes d'acreditació, accés a la formació, itineraris i accions formatives, etc., que tinguin en compte els límits que els imposa la manca de formació i la seva baixa qualificació.
- Dissenyar estratègies i eines pròpies que permetin donar una resposta àgil a aquestes persones mentre cerquen treball i possibilitar el pas d'un sector a l'altre o el canvi de feina.

*“Clar, clar, si a la indústria no hi ha un nivell acadèmic molt alt, tenen poc nivell de base i tota la formació l'adquireixen en el seu lloc de treball, la qual cosa és una dificultat afegida. Quan surts del sector, ¿on vas? I aquí és on veiem que l'Administració no és capaç de donar la formació contínua que hauria de donar, és a dir, una persona en atur hauria d'agafar pràcticament, quan s'arriba a l'atur tenir una formació adequada per pujar de nivell de base que existeix (...) una formació general que els permeti anar a un altra empresa i poder adaptar-se a aquest lloc de treball”*

### Coneixement, participació i comunicació

13. Des del punt de vista de les organitzacions sindicals i de les associacions empresarials, és fonamental que els diferents departaments del Govern de la Generalitat i els agents implicats en la formació, en l'orientació, en la intermediació i en la formació d'empreses i persones treballadores de la indústria, el comerç i el turisme **disposin d'informació actualitzada sobre la situació d'aquests sectors a cada territori**. Es tracta d'un objectiu clau per als i les participants en l'estudi, donades les conseqüències derivades del desconeixement:

Alguns departaments de l'Administració pública catalana s'apropen a la indústria, el comerç o el turisme a partir d'una imatge que no es correspon amb la realitat; el que provoca que les actuacions reforcin el desajust entre l'oferta i la demanda en la intermediació laboral, limitin la proposta anual de contingent de persones treballadores estrangeres o prioritzin línies formatives i designin

pressupostos que duen a què no es corresponguin l'estructura i l'oferta formativa amb les necessitats del mercat en els territoris. Consideren necessari que el Govern de la Generalitat:

-Desenvolupi i posi en marxa eines adreçades a **construir i mantenir actualitzats i interrelacionats el mapa del mercat laboral** (observatori del mercat laboral) i **el mapa de l'oferta formativa disponible**.

En aquest sentit, es planteja la necessitat de millorar els estudis territorials amb la finalitat de conèixer les necessitats de cada un d'ells. A l'actualitat s'observa que no hi ha una correspondència entre l'oferta formativa disponible en els territoris i les necessitats dels mateixos, i que existeixen desajustos importants entre les necessitats detectades i les línies prioritzades pels responsables de l'Administració i les necessitats reals dels territoris.

Les persones entrevistades també consideren necessari que l'Administració catalana avalui les **polítiques actives d'ocupació i la seva eficàcia**, i incorpori aquesta informació a l'anàlisi de la situació i al disseny d'actuacions adreçades a respondre a les necessitats de qualificació de la indústria, el comerç i el turisme catalans.

També es considera necessari que s'apropi a les **associacions empresarials i a les organitzacions sindicals**, i que obri o faci ús dels espais d'interlocució i participació sectorials i territorials existents. Tot amb la finalitat de poder intercanviar informació amb aquestes, i comptar amb el seu coneixement directe i actualitzat dels diferents sectors, de les empreses i persones treballadores de cada territori.

Es planteja que les Meses Locals podrien ocupar un paper important; facilitat pel fet que hi participen el SOC i les organitzacions que representen a persones treballadores i empreses.

Per acabar, es planteja la necessitat que el Govern autonòmic estableixi mecanismes de **comunicació** que possibilitin que aquesta informació estigui disponible per a tots aquells actors que participen en la construcció de la formació o treballin en el desenvolupament d'actuacions dirigides a cobrir les necessitats de formació i qualificació d'empreses i persones treballadores.

*“Disposar la informació el més aproximada possible del que està passant en cada sector, el que comentava abans de l'Observatori del Mercat de Treball, disposar de diagnòstics el més compartits possible per tots el agents que participem en el mercat de treball... bàsic per saber el que està passant, després per adequar aquesta màxima de l'oferta formativa amb les necessitats reals. Si les necessitats reals no les coneixem d'una manera molt exacta, jo crec que es fa bastant difícil poder ajustar-la”.*

## Coordinació i participació

14. Com pot veure's, les persones representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals entrevistats, entenen que la qualificació d'empreses i persones treballadores és un assumpte que **involucra** diferents departaments del Govern de la Generalitat i a tots els territoris de la comunitat, organitzacions sindicals i associacions empresarials, empreses i persones treballadores, els centres de formació, els professionals de l'orientació escolar i professional i els serveis d'orientació i intermediació laboral, els i les joves i les seves famílies.

Es tracta d'actuacions, per tant, que no poden fragmentar-se per departaments, sectorials, territorials, etc. Per aquesta raó hi ha la necessitat de generar espais i mecanismes de coordinació d'obrir i/o potenciar línies i espais d'interlocució, d'informació i de consens entre els diferents departaments de l'Administració catalana; entre l'Administració i els agents econòmics i socials i les empreses; entre el món de la formació i el món empresarial, etc. Tot això amb l'objectiu d'informar, establir espais de confiança i participació, involucrar i incorporar de manera activa als diferents actors en el disseny i el desenvolupament de les polítiques i actuacions que la Generalitat de Catalunya decideixi posar en marxa per a cobrir i millorar la qualificació de les empreses i persones treballadores de la indústria, el comerç i el turisme catalans.

## 6. ANNEXOS

### 6.1. Guió per a l'entrevista en profunditat amb representants de les associacions empresarials i les organitzacions sindicals de la indústria, el turisme i el comerç catalans

#### A. PLANTEJAMENT I ESTRUCTURACIÓ DE L'ENTREVISTA

Com quedà recollida a la proposta l'entrevista:

- S'ha plantejat de manera oberta amb la finalitat d'accedir a la informació des de la perspectiva de cadascun dels actors involucrats en el procés.
- Per orientar el tècnic expert en investigació qualitativa que realitzarà les entrevistes en profunditat, s'ha treballat sobre el següent guió que recull els objectius específics d'informació/continguts a cobrir.

Les entrevistes han estat gravades en àudio i transcrites literalment a fi de poder ser analitzades.

#### B. GUIÓ DE L' ENTREVISTA

##### 1. DADES DE L'ENTREVISTA

Entitat que representa:

Sectors d'activitat:

Càrrec de la persona entrevistada:

Data:

Durada:

Entrevistador/a:

##### 2. ENTREVISTA

###### 2.1. Presentació

Explicar a la persona entrevistada l'objectiu de l'entrevista:

Accedir al coneixement que els actors tenen:

- De les necessitats de qualificació i els *gaps* de qualificació en el sector d'activitat que representen.
- I, en la mesura que sigui possible, identificar els perfils professionals en els quals es fa especialment visible o crítica la manca.

Se'ls proposa treballar en tres blocs temàtics:

- Les dificultats per a la incorporació de persones treballadores relacionades amb la qualificació.
- Necessitats internes de qualificació.
- Identificació de les possibles actuacions i estratègies que podrien desenvolupar el SOC o altres administracions públiques de manera immediata.

## 2.2. Les dificultats per a la incorporació de persones treballadores relacionades amb la qualificació

- Dificultats:
  - Raons associades, causes...
  - Les conseqüències que se'n deriven.
- La formació:
  - El paper de la formació en la qualificació/manca de qualificació dels treballadors i treballadores potencials (debilitats i fortaleces).
  - Altres línies d'actuació desenvolupades per a la millora de la qualificació dels treballadors i treballadores potencials: percepció i valoració.
  - Suggeriments dirigits a la millora de la formació com a eina en aquest context.
  - Línies d'actuació i estratègies adreçades a afrontar aquestes dificultats.

## 2.3. Les necessitats internes de qualificació

- Necessitats:

Necessitats cobertes i línies d'actuació que s'estan desenvolupant per a cobrir-les.

Necessitats no cobertes: raons i causes.

- Les conseqüències de les dificultats per a cobrir les necessitats internes de qualificació.
- La formació:
  - El paper de la formació com a possible causa i com a línia d'intervenció
  - Percepció i valoració del potencial de la formació (debilitats i fortaleces) com a instrument per a la millora de la qualificació de les persones treballadores
  - Suggeriments dirigits a la millora de la formació com a instrument per a cobrir les necessitats internes de qualificació.
- Línies d'actuació i estratègies dirigides a cobrir les necessitats de qualificació internes.

## 2.4. Identificació de possibles actuacions i estratègies que pugui desenvolupar la Generalitat immediatament

## 6.2. Llistat d'entrevistes fetes a les persones representants d'associacions empresarials i organitzacions sindicals de la indústria, el turisme i el comerç catalans

ENTREVISTES REALITZADES AMB REPRESENTANTS D'ASSOCIACIONS EMPRESARIALS I ORGANITZACIONS SINDICALS
ORGANITZACIÓ
1.- CECOT (Vallès)
2.- Associació d'Empresaris de Gènere de Punt de Mataró i Comarca
3.- AIABECA, Associació d'Indústries de l'Alimentació i Begudes de Catalunya
4.- CCOO Federació del Metall
5.- Gremi d'Hotels de Barcelona
6 i 7.- CCOO Comerç i Hoteleria
8.- CCOO Secretaria d'Ocupació
9.- Foment del Treball Nacional
10.- PIMEC
11.- GREMI DE RESTAURACIÓ DE BARCELONA
12.- UGT (Secretaria d'Ocupació i Educació)
13.- Gremi Editors
14.- UGT (FIA)
15.- Gremi Indústries Confecció Barcelona
16.- UGT (Agroalimentària)
17.- Unión Patronal Metal·lúrgica
18.- FEDEQUIM: Federació Empresarial Catalana del Sector Químic
19.- CONFEDERACIÓ DE COMERÇ DE CATALUNYA