



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

Roda de premsa

Resum

Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral

Barcelona, 12 de juny de 2007

Sumari

1. El fenomen de la transició al mercat laboral	5
Guillem Sala Lorda, Jordi Planas Coll, Josep Maria Masjuan Codina i Pere Enciso Rodríguez	
2. El mercat de treball: estructura i oportunitats.....	7
Natalia Utrero González i Francisco José Callado Muñoz	
3. El mercat de treball qualificat i la qualitat de l'ocupació.....	9
Enric Corominas Rovira, Esperança Villar Hoz, Carme Saurina Canals i Martí Fàbregas Alcaire	
4. L'adequació de la formació universitària.....	11
Ferran Mañé Vernet i Daniel Miravet Arnau	
5. Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat.....	13
Pilar Figuera Gazo, Immaculada Dorio Alcaraz i Mercè Torrado Fonseca	
6. Gènere i inserció.....	15
Carme Martínez Costa, Dolors Calvet Puig, Isabel Gallego Fernández, Olga Pons Peregort, Santiago Roca Martín i Marta Tura Solvas	
7. Universitats i estudis a Catalunya: una anàlisi comparativa	17
Julián Messina Granovsky, Elena del Rey Cantelii Anna Sanz de Galdeano Aleixandre	
8. Accions per facilitar la inserció laboral.....	19
Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot i Albert Basart Capmany	

1. El fenomen de la transició al mercat laboral

Els últims anys, **la dimensió laboral de l'emancipació de la joventut ha adquirit un protagonisme creixent en l'avaluació de les polítiques i les activitats de formació de l'ensenyament superior**, a causa de les dificultats dels joves per construir la seva carrera professional en un context d'expansió educativa i de transformació accelerada del mercat laboral. La proliferació de sistemes formatius, així com l'increment de requeriments relacionats amb el comportament més que no pas amb una especialització pràctica concreta, plantegen la necessitat de noves formes de negociació del valor de les competències.

Enfront de les perspectives d'interpretació que conceben la qualificació com un repertori de sabers acadèmics relacionats amb uns requeriments laborals determinats, una perspectiva basada en la noció de competències convida a cercar aquesta relació a partir de l'observació, en un moment donat, dels aparellaments individuals entre formació assolida i lloc de treball, sense pressuposar *a priori* cap mena de correspondència normativa. Raonant d'aquesta manera, entenem, d'una banda, perquè l'allargament de l'escolarització, l'alternança creixent entre mercat de treball i sistema educatiu, i les combinacions cada cop més complexes entre tipus de formació, feines d'acompanyament i responsabilitats familiars, han provocat que l'orientació dels estudis a càrrec dels professionals en la matèria tingui una capacitat molt limitada de canalitzar les trajectòries formatives dels joves; i, de l'altra, per **què els individus recorren a la formació en diferents moments de la vida, ja sigui com a preparació per a l'ocupació o com a formació en l'ocupació**.

Concretament, avui a Catalunya, **el gruix dels itineraris de transició de la població universitària es pot categoritzar**, segons la tipologia proposada per Casal (1996), **sota la modalitat d'aproximació successiva** (caracteritzada per expectatives altes d'inserció i temps prolongat en el seu assoliment). Més enllà d'un canvi de mentalitat o d'un ús particular dels dispositius de formació i d'ocupació juvenil, l'aproximació successiva indica un fet estructural en els nostres mercats laborals: la inserció professional és un procés llarg i complex. I com tots els fenòmens socials, és el resultat de la interacció entre les tries dels individus i els marcs institucionals en els quals s'inscriuen.

2. El mercat de treball: estructura i oportunitats

De les anàlisis comparatives del mercat de treball a Catalunya en relació amb la situació dels països membres de l'OCDE (on les dades de Catalunya s'integren a les dades d'Espanya), i amb les regions europees amb un desenvolupament econòmic similar,¹

s'obtenen les conclusions següents:

- **Augment del percentatge de població amb educació superior en la població activa.** En el cas espanyol, mentre que només un 7% de les dones del grup d'edat de 55-64 anys té estudis superiors, el percentatge per al grup de 25-34 anys és del 41%. Pel que fa als homes, mentre que un 15% d'homes del grup d'edat de 55-64 anys té estudis superiors, el percentatge per al grup de 25-34 anys és del 34%.
- **Augment del percentatge de dones amb educació superior.** Per al cas espanyol, les dones entre 25 i 34 anys representen un percentatge del 41% i els homes del 34%.
- **El grup d'ocupats està cada cop més qualificat.** Augmenta el percentatge de persones amb educació secundària i educació superior i disminueix el percentatge de persones només amb educació bàsica. Tot i aquesta tendència, a Espanya el pes més gran en la distribució de l'ocupació encara correspon a l'educació bàsica (60%), seguida de l'educació superior (24%) i l'educació secundària (17%), encara que en el període analitzat (1999-2003) augmenta el pes dels titulats universitaris.
- En referència a la **taxa d'atur**, Catalunya no millora la seva posició relativa amb les 15 regions europees considerades. Mentre que l'any 1999, estava en la posició 8, l'any 2003 estava en la 10, diferència que s'accentua quan es consideren només les dones, que presenten nivells d'atur molt elevats [gràfica pàgina 82].
- L'augment de les persones amb educació superior fa que **augmenti el percentatge d'universitaris dins els ocupats** però també **augmenta el percentatge d'universitaris dins el grup d'aturats**, possiblement perquè el mercat no és capaç d'assumir aquest increment d'oferta.
- Pel que fa als **sectors**, les diferències entre homes i dones Catalunya són importants a Catalunya. El sector industrial està compost principalment per homes, mentre que el de serveis està feminitzat. Tant a nivell europeu com espanyol s'evidencia una pèrdua específica del sector industrial i un creixement del sector de serveis [gràfica pàgines 84/85].
- El **contracte a temps parcial** és molt més utilitzat a les regions europees que a les espanyoles, i les dones en són les usuàries principals [gràfica pàgines 87/88]. Espanya és un dels països europeus amb un percentatge més alt de contractes precaris (amb prestacions socials reduïdes i salaris baixos).

¹ Alemanya: West Dessau, Chemnitz, Halle; Benelux: Luxemburg; Espanya: Aragó, La Rioja, Catalunya, País Basc, Illes Balears; Finlàndia: Ita Suomi, Pohjois-Suomi; França: Còrsega, Nord-Pas-de-Calais; Grècia: Dytiki Macedònia; Itàlia: Molise, Abruzzo; Portugal: Lisboa; Regne Unit: Merseyside, Northumberland, Tyne i Wea, Tees Valley i Durham, Devon, South Yorkshire, Lancashire, Highlands i Islans, East Riding i North Lincolnshire, Midlands, East Wales, Greater Manchester, Derbyshire i Nottinghamshire, South Western Scotland.

3. El mercat de treball qualificat i la qualitat de l'ocupació

Les àrees disciplinàries, i dins de cada àrea, les titulacions, determinen en gran part la qualitat de la inserció.

- La principal divergència és la **retribució econòmica**. Per exemple, mentre que el 33% dels enginyers superiors guanyen més de 30.000€ anuals, només el 2% dels llicenciats d'Humanitats es troben en aquesta situació.
- Treballar en l'**àmbit públic o privat** també ve determinat, en gran mesura, pels estudis cursats. Així, mentre que el 80% dels enginyers treballa en el sector privat, de les àrees de Ciències Socials i de Ciències de la Salut hi treballen el 60%.
 - Cal considerar que, globalment, la retribució econòmica és més alta al sector privat.
 - La **tipologia de contracte fix** és significativament més habitual en el sector privat (71,7%) que en el sector públic (36,4%). La **contractació temporal** és més habitual en el sector públic, probablement perquè els processos d'estabilització són més lents.
 - Els que tenen **contractes temporals** presenten una major adequació de la feina als estudis, i un nivell de satisfacció general més elevat, mentre que els que tenen **contactes fixes** estan més satisfets més amb les perspectives de millora i promoció de la feina.
- **Qualitat ocupacional:**² sobre una puntuació màxima de 100 punts, aproximadament un 50% dels graduats consultats obtenen una puntuació superior a un 60,2. Es troben, però, diferències importants segons:
 - **L'àrea disciplinar**, favorable a l'àrea Tècnica, amb 68,4 punts, seguida de Ciències de la Salut, amb 61,5. La puntuació més baixa l'obté l'àrea d'Humanitats amb 46,2.
 - **El gènere**, a favor dels homes (diferència de 6,2 punts)
 - **El grup ocupacional**, clarament favorable al sector de la Construcció (amb 67,6 punts), seguit del sector de Matèries Primeres (61,6) i d'Indústria (60,9). Els grups amb menys puntuació són el de Serveis al Consumidor (49,2) i el d'Educació (54,4).

² Per a l'estudi s'ha constituït l'índex de qualitat ocupacional amb les variables "tipus de contracte", "retribució econòmica", "adequació de la feina als estudis cursats" i "satisfacció", assignant el mateix pes a les tres primeres, donant un tractament especial a la satisfacció per ser considerada com una dimensió clau.

Índex de Qualitat Ocupacional = f [(C+R+A)*S]*100

4. L'adequació de la formació universitària

Als tres anys d'acabar els estudis, un 25% dels graduats tenen un nivell educatiu per sobre de l'efectivament necessari (estan sobreeducats³)

- Els **sobreeducats** estan poc satisfets amb la seva feina, i perceben un salari inferior als qui presenten un major ajustament entre el nivell formatiu i la inserció laboral.
- **La sobreeducació varia molt per disciplina.** Afecta al 35% dels graduats d'Humanitats i al 21% de Ciències Socials i Experimentals, però només al 13% de l'àrea Tècnica i al 3% dels graduats de Ciències de la Salut [taula pàgina 166].
- **El grau de sobreeducació també varia en funció del sector productiu on s'insereix el graduat.** Els sectors de menys intensitat tecnològica (comerç, transport i hostaleria) presenten una major sobreeducació que els de major intensitat tecnològica (serveis públics, energia, química...) [taula pàgina 168].
- Les dades semblen indicar, per tant, una **certa dificultat de l'economia catalana per crear llocs de treball que necessitin força de treball altament qualificada.**

Prepara bé la universitat per al mercat de treball? Quan els graduats comparen el nivell de formació rebuda a la universitat amb la utilitat d'aquesta formació per a la feina que duen a terme:

- Entre el 65-70% dels graduats afirmen que l'educació rebuda en diferents competències⁴ s'ajusta bé a les seves necessitats, sense grans diferències entre àrees disciplinàries.
- La incidència del superàvit competencial, la **sobrequalificació**, és marginal i està associada al grau de sobreeducació.
- En canvi, el dèficit competencial, la **infraqualificació**, és important ja que afecta un 20% dels graduats, especialment pel que fa al nivell requerit en idiomes, informàtica i presa de decisions que arriba gairebé al 40%. Ara bé, els graduats que es troben en aquestes situacions estan més satisfets que la mitjana de graduats, per tal com està directament relacionat amb la qualitat del lloc de treball.

³ La **sobreeducació** s'ha valorat a partir de la pregunta: Amb relació a la vostra feina actual, us van exigir: 1. La vostra titulació específica, 2. Només ser titulat, 3. No calia titulació universitària. Si (1): La feina que feu és pròpia de la vostra formació? Sí/No. Si (2) o (3): Per la feina que feu, creieu que us cal ser un titulat universitari? Sí/No.

⁴ Les **competències** per a les quals es demanava nivell d'ajustament són les següents: coneixements teòrics, coneixements pràctics, comunicació oral, comunicació escrita, treball en equip, lideratge, resolució de problemes presa de decisions, pensament crític, creativitat, gestió, documentació, idiomes i informàtica.

5. Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat

La transició al mercat de treball dels graduats universitaris és fluida: només un 6% dels graduats triga més d'un any accedir al mercat laboral.

L'àrea **disciplinar** condiona el patró d'inserció dels graduats:

- El graduat de l'**àrea Tècnica** és el que s'insereix en major mesura **abans de finalitzar** els estudis amb un 50%, enfront el 30% de l'àrea de Salut.
- **Un cop finalitzats els estudis**, l'àrea de Ciències de la Salut és la que presenta una inserció més elevada durant el primer any (65%), seguida de l'àrea de Ciències Experimentals (55%).
- **Del 6% dels graduats que triga més d'un any en accedir al mercat laboral**, més de la meitat continua estudiant. Aquesta situació és més freqüent a Ciències Experimentals i en les diplomatures de Ciències Socials i de l'àrea Tècnica.

En relació a l'estudi realitzat al 2001, es modifiquen les **vies d'accés** al mercat laboral:

- Les **vies informals i, especialment, la xarxa de contactes personals**, continuen sent el principal mitjà d'inserció i l'estratègia utilitzada per les empreses per trobar candidats idonis: el 35% dels graduats, independentment de l'àmbit disciplinari, va trobar feina mitjançant contactes personals.
- Augmenta l'**efectivitat dels serveis universitaris i de les pràctiques d'estudis** com a via per a la inserció, del 16% al 21%.
- Disminueix l'efectivitat de les vies **tradicionals i formalitzades**, com ara **premsa** (del 19 al 10%), SOC/INEM (del 5% al 2%), o les ETT (del 6% al 4%).
- **Internet** apareix com una nova via d'accés al mercat de treball (del 0,4 al 5%).
- **L'autoocupació** només representa un 0,8% de l'accés al mercat laboral i està vinculada a les titulacions on l'exercici lliure de la professió és tradició, com ara Arquitectura (56%) i Dret (30%).

Pel que fa als factors de contractació, els graduats afirmen que la **manera de ser** (personalitat, habilitats de comunicació, etc.) és el més important. **La formació universitària, teòrica i pràctica**, es valora especialment en les àrees on el perfil professional està més dibuixat, com Ciències de la Salut i l'àrea Tècnica. Els **idiomes**, com és d'esperar, són especialment rellevants en Humanitats (Filologies, Traducció i intèrpret, etc.).

6. Gènere i inserció

No existeixen diferències significatives entre homes i dones en els índex d'ocupació, inactivitat i atur. La taxa d'ocupats és de 90,9% per als homes i de 90,3% per a les dones, mentre que la taxa d'aturats és d'un 9,1% d'homes i d'un 9,6% de dones. **Tanmateix, sí es donen diferències en d'altres aspectes que configuren la realitat laboral d'homes i dones.**

- **Temps d'inserció laboral.** A totes les àrees excepte Humanitats, els homes s'insereixen al mercat laboral abans de finalitzar els estudis amb major proporció que les dones. Per exemple, a Ciències de la Salut, un 40% d'homes s'insereixen abans d'acabar la carrera enfront el 28% de dones, tot i que als sis mesos d'haver finalitzat els estudis la taxa d'ocupació s'igualava (87% d'homes i 89% de dones).
- **Els motius argumentats per a la inactivitat són diferents.** Si bé el principal motiu per no buscar feina és la continuació dels estudis (75% d'homes i 65% de dones), només les dones també els relacionen amb la maternitat o la família (18% de dones i 0% d'homes).
- Hi ha major presència de dones a l'**àmbit públic** (34% enfront d'un 23% d'homes). A l'**àmbit privat** s'inverteixen les dades (77% d'homes i 66% de dones), la qual cosa és coherent amb la distribució per gènere dels estudis.
- **Existeix divergència entre gèneres pel que fa a la distribució per la branca econòmica de l'empresa.** Les dones es concentren majoritàriament en Educació i Recerca (26% enfront del 13% dels homes) i en Sanitat i Assistència (12% enfront del 5% dels homes). Els homes es concentren en major proporció en la Construcció (8% enfront del 3,50% de dones) i la Metal·lúrgica (6% enfront de l'1% de dones), la qual cosa torna a ser coherent amb la distribució per gènere dels estudis.
- **Les funcions dins l'empresa evidencien diferències de gènere.** Els homes assumeixen més feines directives que les dones (el 12% davant del 6%); així com de tipus tècnic (25% davant del 17%). Les dones destaquen en la Docència (21% davant del 8%) i en l'Assistència Mèdica i Social (11% davant del 4%).
- El número de dones amb **contractació temporal** (40%) és superior al d'homes (27%), especialment a les àrees d'Humanitats, Ciències Socials i Ciències Experimentals. A l'àrea Tècnica, la tipologia de contracte tendeix a igualar-se.
- **La retribució econòmica.** Les diferències més significatives es donen en els nivells més baixos (el 12% de dones perceben anualment 9.000€ enfront del 6% d'homes) i en els nivells més alts (l'1% de les dones supera els 40.000€ enfront del 5% d'homes). Aquestes diferències es redueixen si es consideren els àmbits d'estudi, trobant les diferències més notables a Ciències de la Salut (2% de dones superen els 40.000€ anuals enfront del 5% d'homes) i les més petites a Humanitats (cap dona supera els 40.000€ i un 1% dels homes està per sobre d'aquest valor).
- **El grau de satisfacció general** amb la feina és similar entre ambdós col·lectius (5,29 per als homes i 5,45 per a les dones, en una escala de puntuació de l'1 al 7).

7. Universitats i estudis a Catalunya: una anàlisi comparativa

La demanda creixent d'informació sobre la qualitat acadèmica dels estudis universitaris comporta la proliferació d'indicadors, rànquings o classificacions jeràrquiques d'universitats. **Té sentit fer aquest tipus d'estudis comparatius? De l'estudi d'inserció laboral de 2005 s'obtenen les conclusions següents:**

- **L'elecció dels estudis és més determinant en la qualitat de la inserció que l'elecció de la universitat.** És a dir, és molt més important en termes *d'outputs* o resultats que un individu decideixi estudiar Filologia en comptes d'ADE que no pas que es decanti per una o altra universitat. Així, trobem que **la taxa d'ocupació i el salari estan clarament relacionats amb els estudis**, en general, independentment de la universitat triada pels estudiants.
- **Els estudiants també perceben que la seva inserció laboral (salari i ocupació) no està determinada per l'elecció de la universitat, però sí amb l'elecció de la carrera.** Així, es troba que hi ha correlació entre el salari percebut pels graduats i el percentatge que declara que no repetiria la carrera i, en canvi, no hi ha correlació entre el salari i la declaració de tornar a escollir la mateixa universitat.

Per tant, **l'elaboració d'un índex** que aplegui informació rellevant sobre un programa o estudi és altament complexa. Si aquesta informació s'agrega per universitat, el contingut informatiu s'empobreix.

Cal considerar que dades objectives com ara la taxa d'ocupació i els salaris obtinguts depenen també d'altres aspectes **fora del control de les universitats**, com ara la conjuntura econòmica en la regió en què es troba la universitat i les característiques de l'alumnat que aconsegueix matricular (nota d'accés, entorn socioeconòmic, etc.).

En suma, la realització de rànquings d'universitats té sentit sempre que no es basi exclusivament en una anàlisi descriptiva dels outputs de les persones titulades. És crucial tenir en compte tot un seguit de factors addicionals fora del control de les universitats de caràcter individual (habilitat, historial acadèmic abans de l'arribada a la universitat, etc.), sociodemogràfic (entorn social i familiar, nivell educatiu i socioeconòmic dels pares) i de conjuntura econòmica regional, que és possible que variïn depenent de la universitat i dels estudis triats.

8. Accions per facilitar la inserció laboral

La formació de professionals és un dels nombrosos resultats d'una institució universitària, que ha de ser valorada també per altres aspectes com la generació i la difusió del coneixement científic o la transferència de tecnologia. Ara bé, durant la darrera dècada, l'avaluació de la formació universitària des de la perspectiva del mercat laboral ha anat adquirint una gran notorietat a causa, precisament, del seu paper estratègic en l'economia de la societat del coneixement.

L'adequació de la formació universitària al mercat laboral no està exempta de perills i dificultats, com ara el de substituir la polivalència per una formació altament especialitzada. Diferents tipus d'estudis determinen la factibilitat d'aquesta adequació i el tipus de transició professional, sent més senzilla en els estudis professionalitzadors, com ara les titulacions de Ciències de la Salut o les Enginyeries, i més complexa en els generalistes, com ara Humanitats.

Les universitats han reaccionat davant d'aquestes demandes incrementant les pràctiques, tant dins les assignatures, com pràctiques externes professionalitzadores, desenvolupant estudis d'inserció laboral per tal de conèixer la qualitat de la inserció i la valoració de la formació rebuda, etc.

L'ocupabilitat dels graduats és un element clau de l'agenda dels governs en moments en què la competitivitat i prosperitat de les societats s'associa a l'aportació de capital humà format en institucions d'educació superior. **Fomentar l'ocupabilitat** implica no tan sols dotar als graduats de competències requerides en el món professional, com resoldre problemes o treballar en equip, sinó també de les competències requerides per obtenir feina (habilitats de màrqueting, presentació, etc.). El discurs sobre la necessitat de fomentar aquestes aptituds té el risc de centrar la responsabilitat de trobar feina en la individualitat del graduat i de la institució que el forma, i oblidar la importància dels factors estructurals del mercat de treball, com l'oferta existent de treball qualificat. **L'anàlisi dels factors d'ocupabilitat** té l'avantatge, però, de centrar la discussió en els factors sobre els quals l'individu té control i que l'acció formativa de les universitats pot modificar, ja sigui a través d'accions formatives concretes (tècniques d'entrevista, gestió de la carrera ...), o bé a través de la pròpia orientació del pla d'estudis, la seva dimensió pràctica i les oportunitats de contacte preprofessional (pràctiques externes).

De l'anàlisi del procés avaluatiu de la transició al mercat laboral (AQU Catalunya, 2005) se n'extreuen **les conclusions** següents sobre quines **accions faciliten l'ocupabilitat dels graduats**:

- Un **perfil de formació adequat i pertinent** a les necessitats socials i laborals és el primer pas per a una transició exitosa al mercat laboral.
- Un **bon disseny de la dimensió pràctica del currículum** (pràctiques de les assignatures, pràctiques en empreses i projectes finals de carrera) no només afavoreix una major competència professional (encaix entre el "saber" i el "saber fer"), sinó que també esdevé un factor clau en la inserció laboral (inici de la xarxa de contactes del món professional).

- Un **adequat pla institucional** per a facilitar la inserció laboral dels graduats: serveis d'informació, orientació, gestió de pràctiques, intermediació laboral, etc.

Finalment, el capítol ofereix un conjunt de **recursos sobre inserció laboral** de diferent naturalesa, la gran majoria disponibles en xarxa, amb l'objectiu que les nostres universitats ampliïn i desenvolupin noves informacions i propostes que permetin avançar en la direcció de contribuir a una major i millor ocupabilitat dels graduats.