



OPINIÓ DELS OCUPADORS SOBRE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA



OPINIÓ DELS OCUPADORS SOBRE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA

Barcelona, 2025

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2025

C. d'Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Elaboració: Sandra Nieto Viramontes

Amb la col·laboració de: Anna Prades Nebot, José Luis Mateos González, Dani Torrents Vilà, Núria Mancho Fora, Jaume Valls Pasola

Primera edició: juny de 2025

El contingut d'aquest document està subjecte a la llicència [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons](#). Es permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la modificació de l'obra, sempre que se'n citi adequadament l'autoria, no se'n faci un ús comercial i les obres derivades es distribueixin amb la mateixa llicència.



Col·laboradors



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	7
QUALITAT DE LES DADES	10
GRANDÀRIA DE LES ORGANITZACIONS	11
Àmbit d'estudi de les persones contractades	12
RESULTATS DE L'ENQUESTA ALS OCUPADORS SOBRE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA	15
Bloc 1. Factors de contractació	15
Quins factors han estat un requisit en la contractació?	15
Quins factors han estat importants en la contractació?.....	20
Factors de contractació: valoració de propostes formatives innovadores per millorar l'ocupabilitat.....	26
Bloc 2: Dificultats de contractació.....	34
Bloc 3. Competències dels titulats i titulades recents que cal millorar	37
Bloc 4. Necessitats formatives de tot el personal qualificat de les organitzacions	40
FITXA TÈCNICA	42

INTRODUCCIÓ

Una de les missions fonamentals de l'educació superior és afavorir la inserció laboral dels titulats i titulades. No obstant això, diversos estudis apunten l'existència d'un desajust entre la formació universitària i les necessitats reals del mercat laboral, sigui per la manca de competències específiques o per la insuficiència de titulats en determinats àmbits ¹.

En un context econòmic i social en transformació constant, les universitats han d'evolucionar cap a models d'aprenentatge més flexibles i orientats al desenvolupament de competències transferibles i aplicables. Per garantir la rellevància de la formació, és clau enfortir la col·laboració amb el col·lectiu ocupador, tot alineant el contingut de la formació amb les demandes reals del teixit productiu².

En aquesta línia, la Comissió Europea, a través de la *European Skills Agenda*³, subratlla la importància de millorar l'*skills intelligence*, és a dir, la capacitat de generar coneixement actualitzat sobre les necessitats competencials del mercat laboral. Aquesta informació ha de servir de base perquè les universitats puguin ajustar millor la seva oferta formativa i contribuir, així, a reduir el desajust que hi ha entre educació i ocupació.

AQU Catalunya, mitjançant l'**enquesta al col·lectiu ocupador**, vol contribuir a la generació de coneixement rellevant sobre l'adequació de la formació universitària a les necessitats del mercat laboral. L'estudi aprofundeix en la percepció dels ocupadors sobre la formació actual, identifica els factors que consideren clau i detecta àrees amb marge de millora. Aquesta iniciativa respon al mandat establert per la Llei d'AQU Catalunya,⁴ que encarrega a l'Agència la provisió d'informació estratègica per impulsar l'excel·lència del sistema universitari de Catalunya (SUC). L'objectiu final és aportar evidències que facilitin una adaptació més efectiva dels programes educatius a les demandes del teixit productiu i afavoreixin la inserció laboral dels joves professionals.

Concretament, l'enquesta se centra a conèixer l'**opinió del col·lectiu ocupador sobre la formació dels graduats i graduades recents, és a dir, titulats i titulades que han finalitzat els estudis en els dos darrers anys i tenen poca experiència laboral o no en tenen gens**. Els blocs que guien l'enquesta són els següents:

- > Factors de contractació de graduats i graduades recents.

¹ Comissió Europea. (2022). [Education and Training Monitor 2022](#).

² CEDEFOP. (2023). [Skills forecast. European Centre for the Development of Vocational Training](#).

³ Comissió Europea. [European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience](#). Comissió Europea, 1 de juliol de 2020.

⁴ [Llei 15/2015, de 21 de juliol, de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya](#), 6919 § (s. d.).

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

- > Dificultats en la contractació de les persones adequades i raons d'aquestes dificultats
- > Competències que cal millorar en la formació universitària
- > Satisfacció global amb les competències dels graduats i graduades recents.

A més, aquesta **4a edició de l'enquesta als ocupadors introdueix novetats sobre propostes formatives més actuals**. En primer lloc, pregunta sobre la **importància de la formació complementària de curta i llarga durada** en la contractació de graduats i graduades recents. Si bé el *lifelong learning* és un concepte important des de fa molts anys, el paper del sistema universitari per donar-hi resposta és encara incipient. En aquest sentit, la Recomanació del Consell sobre un enfocament europeu per a les **microcredencials** per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat (2022) estableix la necessitat de reconèixer i integrar formacions breus, flexibles i orientades a competències específiques dins dels sistemes formals d'educació superior. Paral·lelament, el Reial decret 822/2021, que regula l'organització dels ensenyaments universitaris oficials a Espanya, obre la porta a la incorporació d'aquest tipus d'oferta dins del marc universitari, afavorint la modularització dels estudis i la creació d'itineraris més adaptats a les necessitats canviants del mercat laboral.

En segon lloc, l'enquesta recull l'opinió del col·lectiu ocupador sobre la millora en l'ocupabilitat dels titulats i titulades de les **propostes formatives innovadores**, com **els graus duals i la realització del treball final d'estudis en col·laboració amb l'empresa**, que tenen una orientació més pràctica, i els **dobles graus i els programes conjunts amb universitats estrangeres**, que són propostes més acadèmiques.

Els resultats obtinguts a partir de les **1.411 organitzacions** que han contractat titulats i titulades recents en els darrers tres anys suggereixen el següent:

- > El col·lectiu ocupador té una **satisfacció global elevada** amb la formació universitària.
- > El requisit mínim per a la contractació és tenir un **grau universitari**. Tenir un **alt nivell d'anglès** és un requisit per a la meitat de les organitzacions, tot i que hi ha moltes diferències segons els subàmbits educatius de les persones contractades.
- > Entre els aspectes que tenen valor per a la contractació dels graduats i graduades recents, destaquen **les pràctiques en empreses i/o l'experiència laboral prèvia**.
- > També valoren que tinguin **formació complementària de curta i llarga durada** per a la contractació, atès que facilita l'**especialització** en àmbits concrets i afavoreix l'**actualització professional** en un entorn laboral en constant transformació. Les universitats tenen el repte d'oferir **microcredencials**.
- > Les propostes formatives innovadores són ben valorades pel col·lectiu ocupador en relació amb la millora de l'ocupabilitat, especialment aquelles que impliquen un contacte directe amb el teixit productiu, com ara els **graus duals o la realització del treball final d'estudis (TFE) en col·laboració amb empreses**.

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

- > El col·lectiu ocupador detecta mancances en els titulats i titulades recents en competències com ara **la resolució de problemes, la formació pràctica i la planificació i organització**. Aquestes competències poden millorar oferint una formació amb més connexió amb el món laboral durant la formació universitària.
- > En els àmbits de la **Salut**, les **Enginyeries i l'Educació**, les organitzacions declaren tenir problemes importants per a la contractació de les persones adequades, i la raó principal és la **manca de titulats i titulades en aquests àmbits**.
- > El col·lectiu ocupador **no percep les universitats com a agents rellevants en l'oferta de formació al llarg de la vida**.

QUALITAT DE LES DADES

Abans d'interpretar els resultats de la 4a edició de l'enquesta Ocupadors, cal valorar prèviament si les dades són representatives de la població objectiu.

Metodològicament, hi ha un conjunt d'aspectes que s'han de tenir en compte quan s'elaboren enquestes al col·lectiu ocupador.

En primer lloc, és difícil accedir a aquest conjunt poblacional. Particularment, és difícil obtenir un univers ben definit d'ocupadors amb dades de contacte associades. De fet, en la literatura és comú trobar que s'utilitzen les bases de dades d'ocupadors de les universitats com a marc mostral d'ocupadors de graduats i graduades⁵. En el cas de l'enquesta Ocupadors, es va tenir la col·laboració de totes les universitats catalanes que van proporcionar el contacte (correu electrònic) d'organitzacions que tenien o havien tingut relació amb els serveis de carreres professionals i es va assolir una població de 26.631 organitzacions. A més, l'enquesta només recull l'opinió de les organitzacions que han contractat titulats i titulades recents en els darrers tres anys, atès que l'objectiu de l'enquesta és que les organitzacions valorin la formació universitària actual, i no ho poden fer si no han incorporat titulats i titulades recents.

En segon lloc, cal dir que les enquestes al col·lectiu ocupador —i les enquestes en línia en general— tendeixen a obtenir una resposta baixa (⁶BYRNE, 2022; MANFREDA et al., 2008). En aquest sentit, l'enquesta Ocupadors ha assolit una mostra de 1.411 respostes, que, tot i les dificultats d'aquest tipus d'estudis, és una mostra atípicament elevada.

Per analitzar la representativitat dels resultats, es comparen dues característiques fonamentals de les organitzacions que formen part de la mostra, la grandària de l'organització i l'àmbit (i subàmbit) educatiu dels titulats i titulades recents que ha contractat, amb els referents del sistema.

Concretament, i en primer lloc, es compara la distribució de les organitzacions participants segons la seva grandària amb dades oficials de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). Aquesta anàlisi permet avaluar si la mostra obtinguda és representativa del teixit empresarial català.

En segon lloc, s'examina la distribució per àmbit i subàmbit educatiu dels titulats i titulades recents que han estat contractats per les organitzacions que han participat en l'enquesta, i es compara amb la distribució per àmbit i subàmbit educatiu del conjunt de graduats i graduades recents segons l'Enquesta d'inserció laboral del 2023 (enquesta representativa del SUC).

⁵ C. BYRNE. «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education*, 47, 1 (2022), pàg. 159-176.

⁶ K. L. MANFREDA; M. BOSNJAK; J. BERZELAK; I. HAAS; V. VEHOVAR «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research*, 50, 1 (2008), pàg. 79-104.

GRANDÀRIA DE LES ORGANITZACIONS

Els resultats de l'enquesta Ocupadors no són representatius del teixit empresarial català

- Segons les dades de l'Idescat, nou de cada deu empreses de Catalunya són microempreses. En canvi, a l'enquesta Ocupadors només el 30 % de les organitzacions que hi participen són microempreses. Aquest resultat indica que la capacitat de contractació de titulats i titulades recents de les organitzacions mitjanes i grans és superior a la de les empreses més petites.
- De fet, aquests resultats són coherents amb les dades de l'[Enquesta de clima empresarial de l'Idescat](#) del 2021. Segons aquesta enquesta, gairebé la meitat de les empreses de més de 50 treballadors havien contractat, en els darrers tres anys, almenys un titulat o titulada recent, mentre que només dues de cada deu empreses amb menys de deu treballadors ho havien fet.

Figura 1. Grandària i naturalesa de les organitzacions que han participat en l'enquesta Ocupadors 2024 i, per tant, han contractat titulats i titulades recents

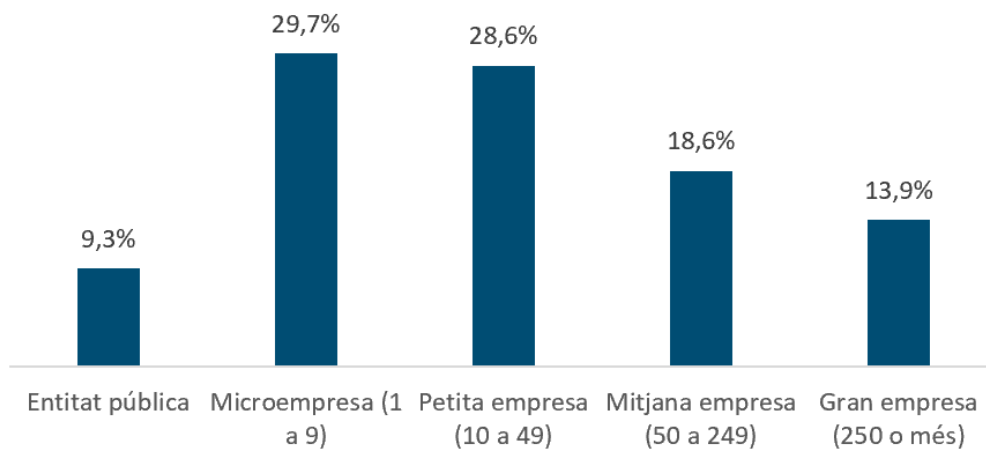
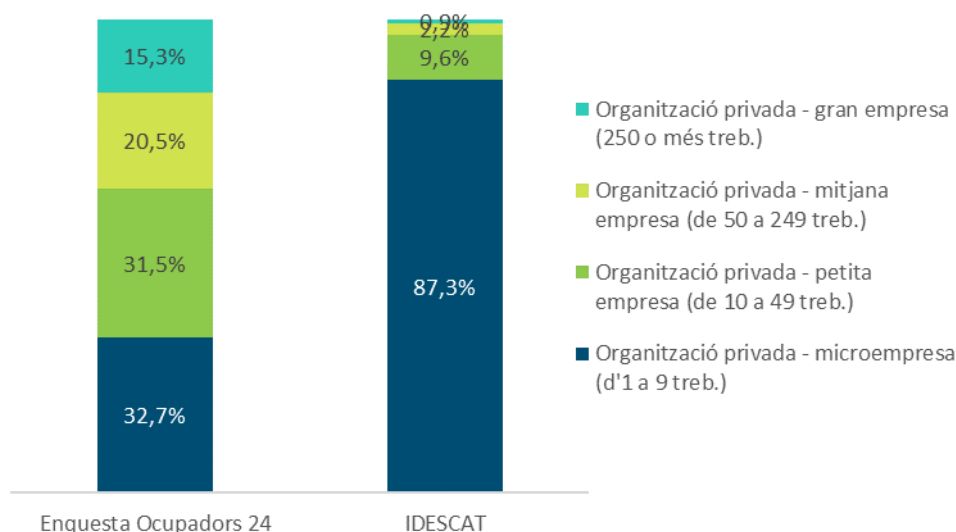


Figura 2. Distribució de la grandària de les organitzacions: dades de l'enquesta Ocupadors 2024 respecte al teixit empresarial de Catalunya



Nota: les dades de la composició del teixit empresarial a Catalunya són de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). Només es compara la grandària de les organitzacions amb titularitat privada que han participat en l'enquesta, atès que l'Idescat no proporciona informació sobre el nombre d'establiments amb titularitat pública a Catalunya.

Àmbit d'estudi de les persones contractades

A AQU Catalunya agrupem totes les titulacions del sistema universitari català (SUC) en una classificació jeràrquica amb diferents nivells⁷, des del més general fins al més específic. A l'enquesta Ocupadors, es demana a les organitzacions quin és l'ensenyament dels titulats o titulades que han contractat; aquesta informació correspon al nivell més desagregat de la classificació.

Tanmateix, per garantir una mostra suficient que permeti una anàlisi representativa dels resultats, les dades es presenten agrupades en els dos nivells de màxima agregació: **àmbits i subàmbits educatius**.

⁷El catàleg de titulacions d'AQU Catalunya es pot consultar en [aquest enllaç](#).

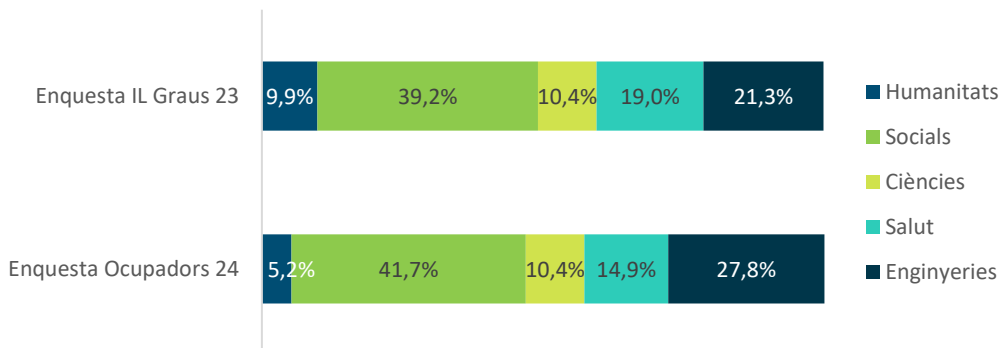
Concretament, els àmbits i els subàmbits educatius d'AQU Catalunya són els següents:

Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries
<ul style="list-style-type: none"> •Filosofia i Història •Llengües i Literatures •Arts i Disseny 	<ul style="list-style-type: none"> •Economia, Empresa i Turisme •Dret, Laboral i Polítiques •Comunicació i Documentació 	<ul style="list-style-type: none"> •Ciències Biològiques i de la Terra •Ciències Experimentals i Matemàtiques 	<ul style="list-style-type: none"> •Infermeria i Salut •Psicologia i Teràpia •Medicina i Ciències Biomèdiques 	<ul style="list-style-type: none"> •Arquitectura, Construcció i Civil •Tecnologies Industrials •TIC •Agrícola, Forestal i Pesca

Els resultats de l'enquesta Ocupadors són representatius a escala d'àmbit educatiu dels graduats i graduades recents

- Tot i que les organitzacions que han participat en l'enquesta *Ocupadors* no són representatives del conjunt del teixit empresarial de Catalunya, la distribució dels àmbits educatius dels titulats i titulades recents que han contractat és força similar a la dels graduats i graduades segons l'àmbit d'estudi del sistema universitari de Catalunya (SUC).
- Les diferències més destacables es troben en dos àmbits concrets. L'àmbit de la Salut està infrarepresentat entre les organitzacions participants, probablement perquè en aquest sector hi predominen entitats de titularitat pública, les quals sovint tenen menys capacitat de decisió directa en la contractació. En canvi, hi ha una sobrerepresentació d'organitzacions que han contractat titulats i titulades en l'àmbit de les Enginyeries.

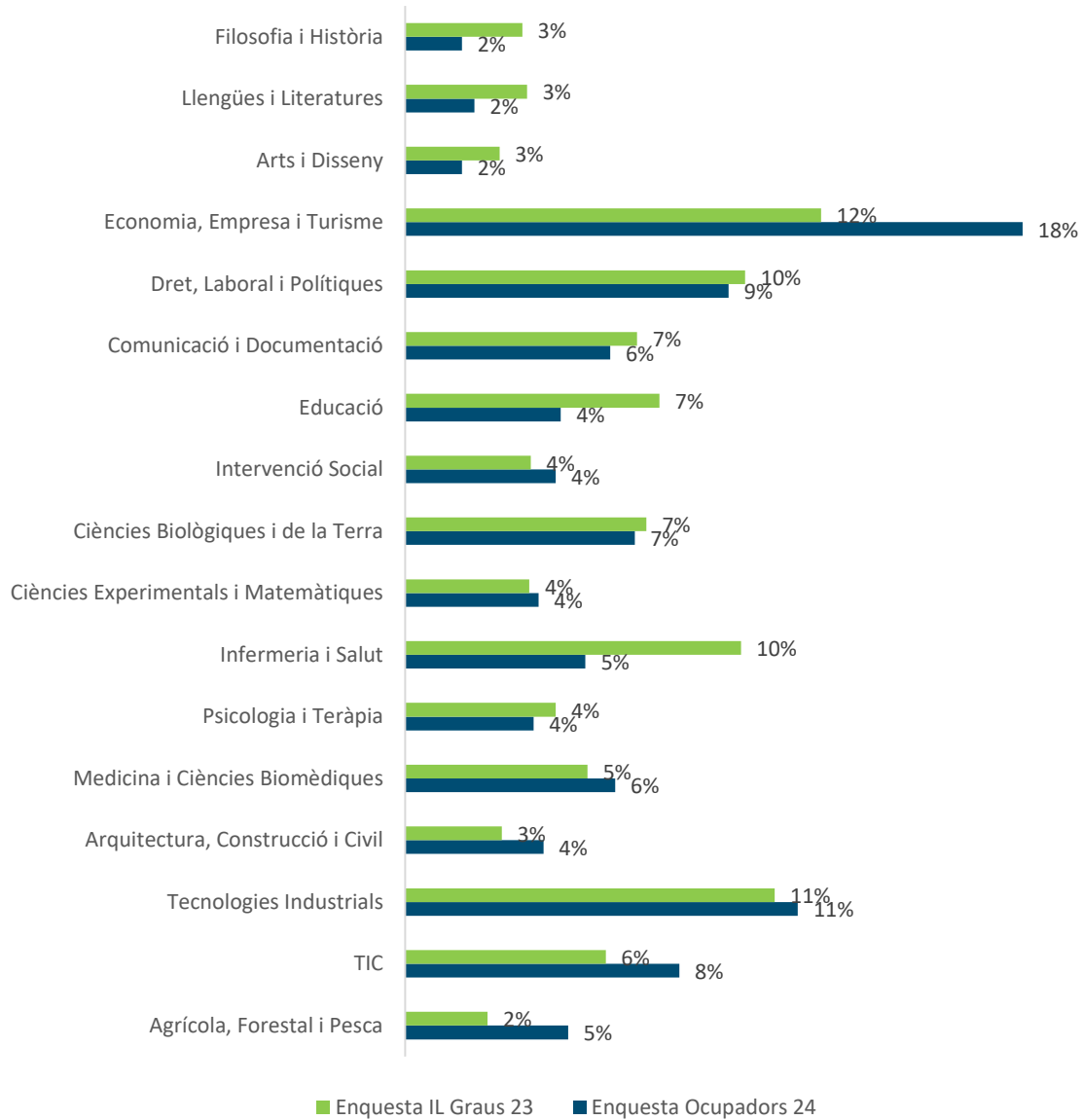
Figura 3. Distribució dels àmbits educatius: titulats recents segons l'enquesta Ocupadors 2024 respecte a l'Enquesta d'inserció laboral 2023



Nota: L'enquesta d'inserció laboral (IL) de graus indica la distribució dels graduats i graduades segons els àmbits educatius dels seus estudis. Aquestes dades són representatives del sistema universitari català. L'enquesta Ocupadors mostra la distribució dels àmbits educatius dels titulats i titulades recents contractats per les organitzacions que han participat en l'enquesta.

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

Figura 4. Distribució dels subàmbits educatius: titulats recents segons l'enquesta Ocupadors 2024 respecte a l'Enquesta d'inserció laboral 2023



Nota: L'Enquesta d'inserció laboral (IL) de graus indica la distribució dels graduats i graduades segons els subàmbits educatius dels seus estudis. Aquestes dades són representatives del sistema universitari català. L'enquesta Ocupadors mostra la distribució dels subàmbits educatius dels titulats i titulades recents contractats per les organitzacions que han participat en l'enquesta.

RESULTATS DE L'ENQUESTA ALS OCUPADORS SOBRE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA

A continuació es mostren els resultats dels blocs següents:



Bloc 1. Factors de contractació

Aquest apartat recull les dimensions que més valora el col·lectiu ocupador en els processos de selecció: des dels requisits formals (nivell d'estudis, idiomes) fins a les competències adquirides en experiències prèvies o activitats extracurriculars. També s'analitza la percepció que tenen sobre el potencial de propostes formatives innovadores per millorar la inserció laboral.

Aquests resultats poden ajudar el sistema universitari català a identificar aspectes clau que cal reforçar i integrar al currículum o a l'orientació de l'estudiantat.

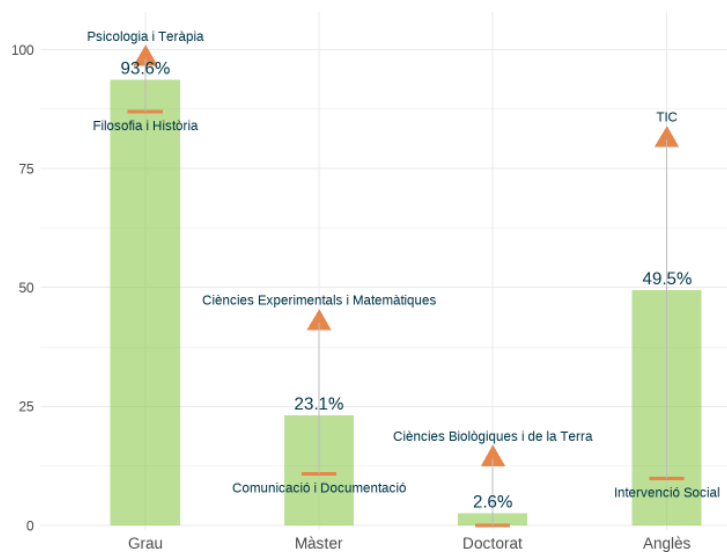
Quins factors han estat un requisit en la contractació?

Les organitzacions informen sobre els requisits en la contractació de titulats i titulades recents quant a l'educació formal (grau, màster, doctorat) i el nivell alt d'anglès. Els resultats també es mostren segons els subàmbits educatius de les persones contractades.

El grau universitari és un requisit imprescindible per a les empreses que han contractat titulats i titulades recents, a diferència del màster universitari, que no és percebut com a requisit essencial

- El grau universitari és un requisit per a gairebé la **totalitat de les organitzacions**, independentment de l'àmbit educatiu de les persones contractades (el percentatge oscil·la entre el 88 % a Filologia i Història i el 97 % a Psicologia i Teràpia).
- En canvi, acreditar estudis superiors al grau, com un màster o un doctorat, no és habitualment un requisit en els processos de contractació. De fet, només una de cada quatre organitzacions ha demanat el màster com a condició per incorporar titulats i titulades recents, i pràcticament cap no ha exigint el doctorat.
- Disposar d'un alt nivell d'anglès és un requisit per a la meitat de les organitzacions que han contractat titulats i titulades recents.

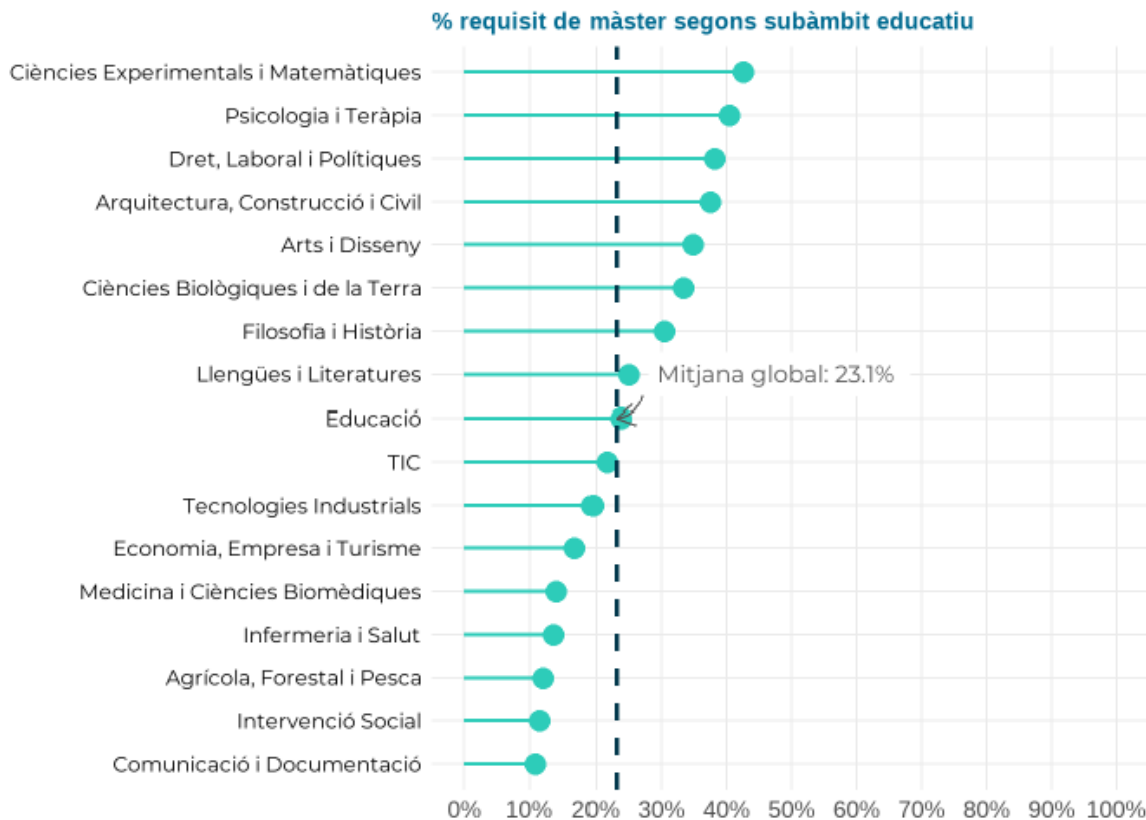
Figura 5. Percentatge d'organitzacions que requereixen educació formal i nivell alt d'anglès per a la contractació de titulats i titulades recents, amb el mínim i màxim per subàmbit educatiu



Una de cada quatre organitzacions exigeix un màster com a requisit de contractació, especialment en els subàmbits educatius amb màsters habilitants

- Més del 40 % de les organitzacions que han contractat titulats recents en l'àmbit de les **Ciències Experimentals i Matemàtiques** —especialment en l'ensenyament de **Química**— han requerit un màster com a requisit per a la contractació. Aquesta demanda s'explica, probablement, per la gran varietat d'especialitzacions dins la indústria química, que requereixen perfils altament qualificats i amb un nivell de formació que sovint només es pot assolir a través d'estudis de màster.
- A més, com és d'esperar, els subàmbits en què el màster és necessari per exercir la professió presenten els percentatges més alts de demanda. Destaquen especialment **Psicologia i Teràpia; Dret, Laboral i Polítics, i Arquitectura, Construcció i Civil**.

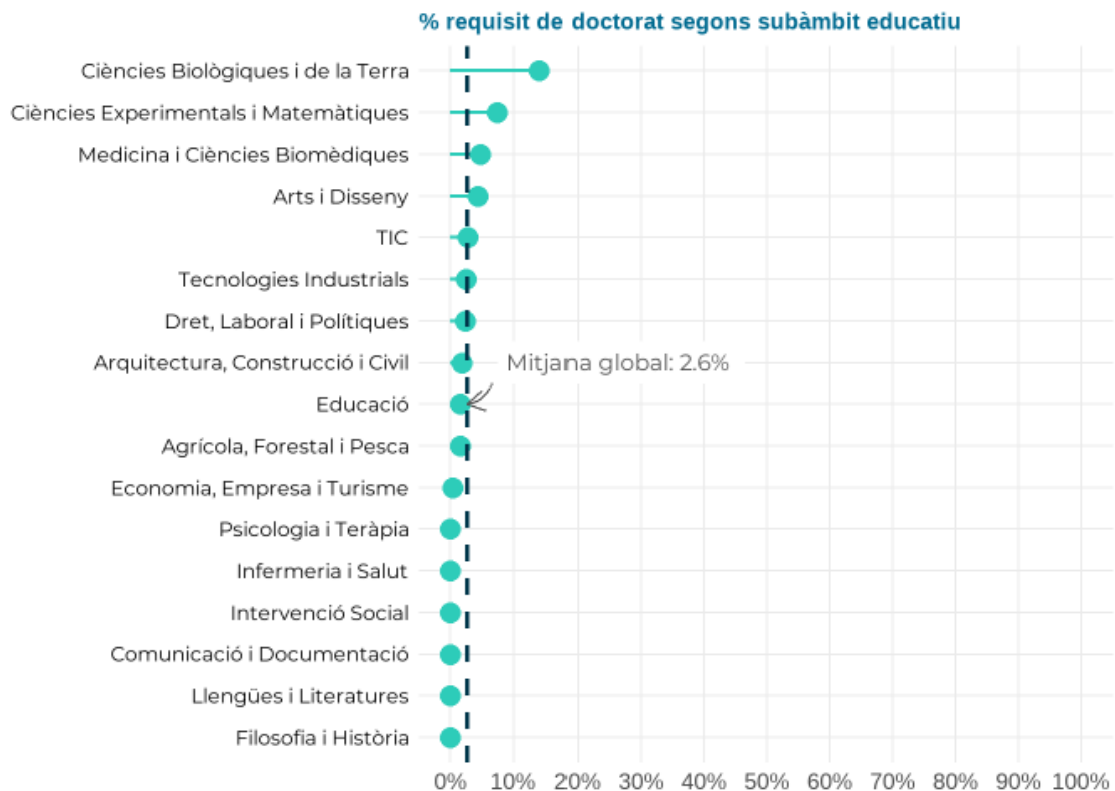
Figura 6. Percentatge d'organitzacions que requereixen un màster per a la contractació segons l'àmbit educatiu del titulat recent contractat



El doctorat només és un requisit per a titulacions de l'àmbit científic

- El doctorat ha estat un requisit per al 2,6 % de les organitzacions que han participat en l'enquesta.
- Aquest percentatge és lleugerament superior en els àmbits de les **Ciències Biològiques i de la Terra**, seguit de les **Ciències Experimentals i Matemàtiques**.

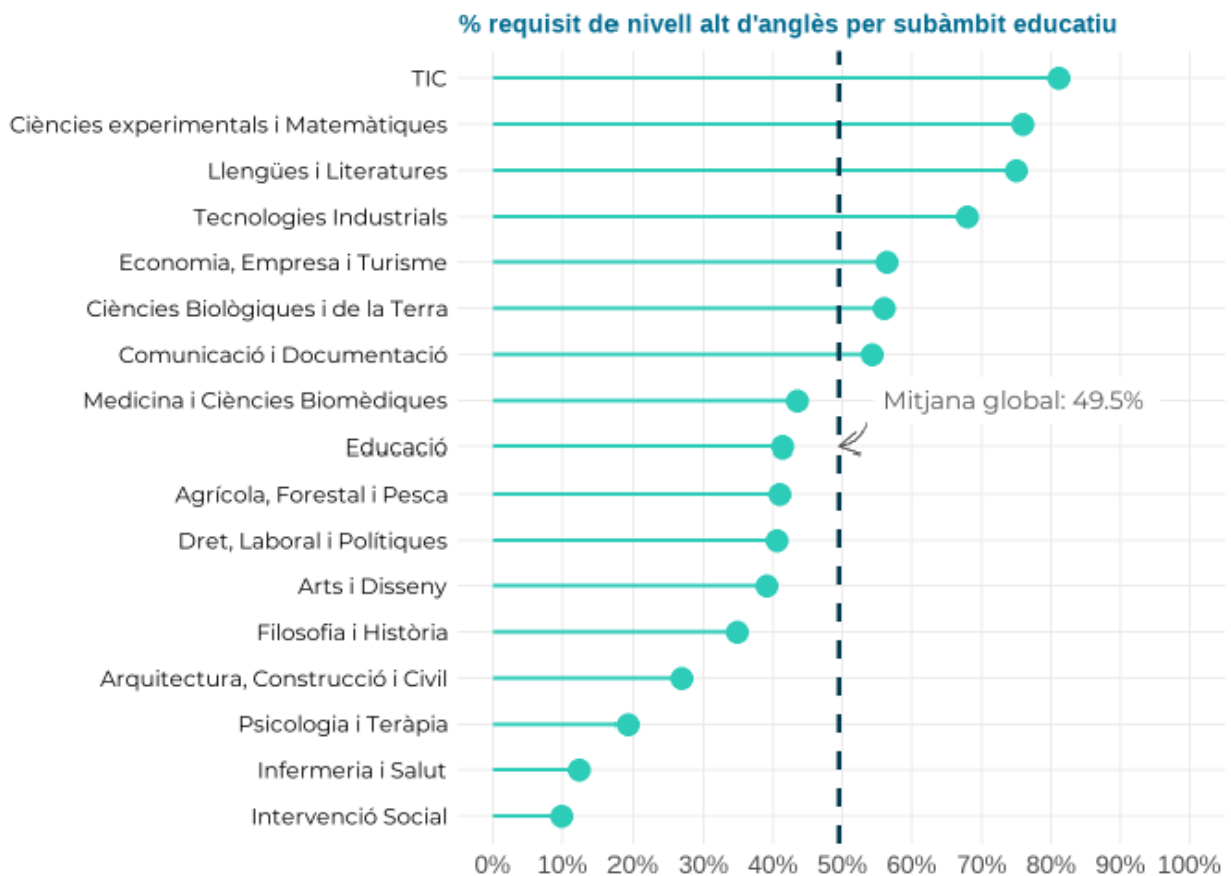
Figura 7. Percentatge d'ocupadors que han requerit un doctorat per a la contractació segons l'àmbit educatiu del titulat recent



Tenir un nivell alt d'anglès és un requisit per a la meitat de les organitzacions a l'hora de seleccionar els candidats

- Els subàmbits on aquest requisit és més comú són les TIC, les Ciències Experimentals i Matemàtiques, les Llengües i Literatures i les Tecnologies Industrials.
- En canvi, en els subàmbits que per la seva naturalesa se centren a donar servei a escala nacional, com atenció sanitària, assistencial, jurídica i de construcció, tenir un nivell d'anglès elevat acostuma a ser un factor de valor i no un requisit.
- Malgrat que és un requisit per a moltes organitzacions, l'anglès és percebut pels mateixos graduats i graduades com una de les competències menys treballades durant els estudis de grau⁸, cosa que posa en evidència un desajust entre la formació i les necessitats del mercat laboral.

Figura 8. Percentatge d'ocupadors que han requerit un nivell d'anglès alt per a la contractació segons l'àmbit educatiu del titulat recent



⁸ AQU Catalunya. [La inserció laboral dels titulats i titulades de màster de les universitats catalanes](#). Barcelona, 2023.

Quins factors han estat importants en la contractació?

Més enllà del requisit de l'educació formal i els idiomes per a la contractació, es vol aprofundir en quins altres elements — relacionats amb el disseny de la formació o amb activitats extrauniversitàries— contribueixen a millorar l'ocupabilitat dels titulats i titulades recents.

Amb aquest objectiu, s'ha preguntat al col·lectiu ocupador fins a quin punt han estat importants, en una escala de 0 a 10, els factors següents en la decisió de contractar titulats i titulades recents: haver fet pràctiques en empreses, tenir experiència laboral prèvia, haver cursat formació complementària (de curta o llarga durada), haver estudiat en modalitat presencial, haver participat en activitats extrauniversitàries o de voluntariat i haver tingut alguna experiència de mobilitat a l'estranger.

L'anàlisi d'aquests resultats també es presenta desglossat per subàmbit educatiu de les persones contractades.

Les pràctiques professionals i l'experiència laboral són els factors més valorats en la contractació, tot i que no són determinants

- Els aspectes relacionats amb la **formació pràctica** són els més rellevants per a les organitzacions, malgrat que tenen un grau d'importància mitjà (entorn de 5 en una escala de 0 a 10).
- La **formació complementària**, tant de curta com de llarga durada, també té un pes relativament important en la selecció dels candidats. Per tant, les organitzacions que han contractat graduats i graduades recents valoren que es continuïn formant.
- En canvi, els **factors relacionats amb les activitats universitàries** no han tingut un paper significatiu en la contractació.

Figura 9. Grau d'importància (de 0 a 10) que les organitzacions atorguen a diversos factors en la contractació de titulats i titulades recents

Variable		↓ Nivell d'importància (de 0 a 10)
Pràctiques en empreses	5.4	
Experiència laboral	5.1	
Formació complementària de curta durada	5	
Formació complementària de llarga durada	4.6	
Modalitat presencial	3.6	
Activitats extrauniversitàries	2.8	
Voluntariat	2.8	
Mobilitat internacional	2.6	

Els resultats són globalment consistents entre els diversos subàmbits educatius, tot i que alguns presenten especificitats destacables

Si bé els factors de contractació valorats per les organitzacions mostren una tendència homogènia entre subàmbits educatius, s'observen alguns matisos rellevants que val la pena destacar:

- **L'experiència laboral prèvia i les pràctiques** són especialment valorades en titulacions orientades al servei a les persones, com ara Educació, Intervenció social, Infermeria i Salut, així com Psicologia i Teràpia.
- La **formació complementària de curta i llarga durada** és especialment valorada en les titulacions de Psicologia i Teràpia, probablement perquè aquestes titulacions donen accés a múltiples àmbits d'especialització.
- El **voluntariat** es valora, sobretot, a Educació i Intervenció Social, i participar en **activitats extrauniversitàries**, a Intervenció Social. Aquests factors reflecteixen coherència amb els valors professionals del sector.
- La **mobilitat internacional** pot ser important a Llengües i Literatures.
- La **modalitat presencial dels estudis** mostra una certa importància en diversos subàmbits, tot i que no es concentra en cap en particular.

Taula 1. Grau d'importància (de 0 a 10) que les organitzacions atorguen a diversos factors en la contractació de titulats i titulades recents per subàmbit educatiu

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

	Experiència laboral	Pràctiques en empreses	Mobilitat internacional	Modalitat presencial	Voluntariat	Activitats extrauniversitàries	Formació compl. llarga durada	Formació comp. curta durada
Filosofia i Història	5.11	4.46	2.14	4.32	3.64	3.18	4.67	5.23
Llengües i Literatures	4.26	4.73	4.6	4.58	3.3	3.65	5.1	4.8
Arts i Disseny	5.54	4.89	2.17	3.33	1.67	1.79	3.64	4.52
Economia, Empresa i Turisme	4.99	5.65	2.91	3.83	2.85	3.04	4.46	5.42
Dret, Laboral i Polítiques	4.58	4.88	1.91	2.79	2.52	2.42	4.65	4.38
Comunicació i Documentació	4.91	5.59	2.91	3.56	3.01	2.78	4.42	4.86
Educació	6.07	4.47	2.17	3.12	4.12	3.88	5.25	5.55
Intervenció Social	7.3	5.62	1.52	2.63	4.7	4.42	5.47	5.65
Ciències Biològiques i de la Terra	4.73	5	3.27	3.95	2.98	2.78	5.11	5.06
Ciències Experimentals i Matemàtiques	4.62	4.62	2.84	2.95	2.4	2.16	4.33	4.29
Infermeria i Salut	5.7	6.48	1.38	4.08	2.61	2.75	5.25	4.93
Psicologia i Teràpia	5.49	6.62	1.5	2.85	3.04	2.69	6.13	6.02
Medicina i Ciències Biomèdiques	5.33	5.98	2.23	3.73	2.04	1.95	4.23	4.88
Arquitectura, Construcció i Civil	5.04	4.87	1.75	3.66	2.28	2.45	5	5.97
Tecnologies Industrials	4.83	5.16	3.59	3.86	2.47	2.68	3.7	4.36
TIC	4.39	5.16	2.82	2.94	2.36	2.71	4.12	4.68
Agrícola, Forestal i Pesca	5.38	5.96	2.58	4.72	3.24	3	4.33	4.52

Formació complementària de llarga i curta durada

L'educació formal de grau és essencial per obtenir una base sòlida de coneixements i per desenvolupar competències transversals de manera reconeguda tant a escala nacional com internacional. No obstant això, cal tenir present que, sovint, aquests estudis tenen un enfocament generalista i que l'actualització dels plans d'estudi no pot seguir el ritme accelerat dels canvis en l'entorn laboral.

Tal com s'explica a la introducció, la **formació al llarg de la vida** és fonamental per garantir que totes les persones disposin dels coneixements, les capacitats i les competències necessaris per prosperar en un mercat laboral en transformació. Aquesta formació permet tant l'especialització com el reciclatge professional, per respondre als reptes que plantegen les transicions digital i ecològica.

En aquest informe es distingeix entre dues modalitats principals de formació:

- > La **formació complementària de llarga durada**, com ara màsters, postgraus o cursos anuals especialitzats, que afavoreix una especialització profunda. Aquest tipus de formació implica habitualment una inversió considerable de temps i diners.
- > La **formació complementària de curta durada**, com ara cursos en línia breus, *bootcamps* o certificacions intensives. Aquesta modalitat, com que és més breu, facilita una oferta més flexible, amb menor cost i amb més capacitat d'adaptació a les necessitats canviants del mercat. Tanmateix, una de les seves limitacions principals és la manca de

reconeixement formal, ja que no sempre es garanteix la qualitat ni l'equivalència acadèmica dels aprenentatges.

Recentment, la formació complementària de curta durada ha rebut una atenció creixent, sobretot per l'impuls de la Unió Europea per fomentar la participació de les universitats en aquest àmbit, associat tradicionalment a l'educació no formal. En aquest context, les **microcredencials** emergeixen com una estratègia clau per integrar els avantatges de la formació complementària de curta durada amb un reconeixement.

Les universitats catalanes, tal com s'esmenta al [pla Microcreds](#) per al desenvolupament de microcredencials universitàries a l'Estat, tenen un gran potencial per impulsar la formació contínua i la requalificació professional, gràcies a la seva infraestructura i personal qualificat.

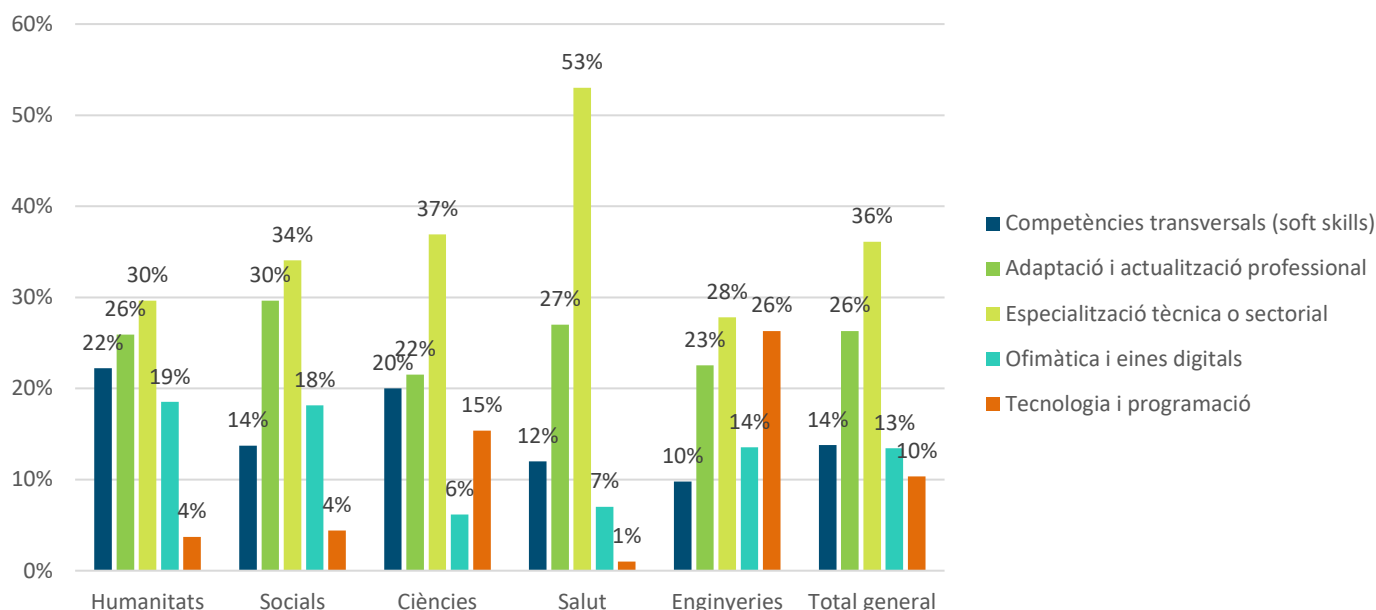
Amb aquest rerefons, l'enquesta Ocupadors pregunta a les organitzacions quina formació complementària de curta o llarga durada han valorat en les seves contractacions de titulats i titulades recents. Tot i que les respostes poden ser diverses i tenir interpretacions diferents, l'anàlisi qualitativa i la seva classificació permeten identificar els tipus de formació que el mercat laboral valora, tal com es presenta als apartats següents.

La formació complementària de curta durada valorada en la contractació dels graduats i graduades recents

Les organitzacions valoren formacions de curta durada diverses en la contractació de titulats recents, amb diferències rellevants segons l'àmbit d'estudi

- Un terç de les organitzacions que tenen en compte la formació de curta durada a l'hora de contractar titulats recents prioritzen especialment els **cursos orientats a l'especialització**. En concret, els cursos d'especialització tècnica o sectorial són els més valorats en tots els àmbits educatius, amb una rellevància particular en l'àmbit de la Salut.
- En segon lloc, aproximadament el 25 % de les organitzacions valoren aquells cursos que contribueixen a l'**adaptació i actualització professional**, cosa que mostra la importància d'estar al dia en coneixements i tendències del sector.
- En tercer lloc, un 20 % destaquen la importància de la formació en **tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)**. Dins aquest àmbit, es distingeixen dues línies principals: d'una banda, els cursos d'**ofimàtica i eines digitals**, especialment valorats en els àmbits de les **Humanitats i les Ciències Socials**, i de l'altra, els cursos de **tecnologia i programació**, amb més pes en els àmbits de les **Ciències** i, sobretot, de les **Enginyeries**.
- Finalment, entorn del 10 % de les organitzacions destaquen la formació orientada al desenvolupament de **competències transversals**, entre les quals sobresurten les habilitats comunicatives, l'adaptabilitat i el treball en equip.

Figura 10. Percentatge d'organitzacions que valoren la formació complementària de curta durada en la contractació, segons el tipus de formació i l'àmbit educatiu



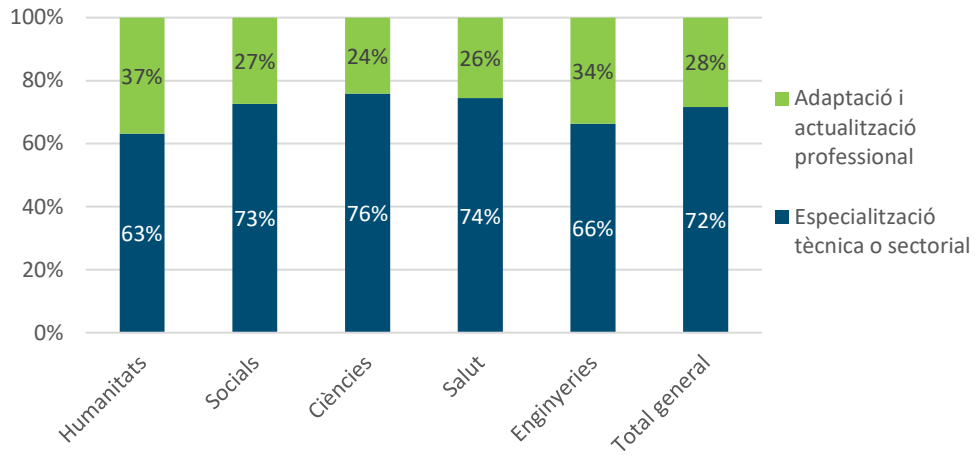
Formació complementària de llarga durada valorada en la contractació dels graduats i graduades recents

El 70 % de les organitzacions que valoren la formació llarga aposten per l'especialització

- La gran majoria d'organitzacions que tenen en compte la formació de llarga durada en els processos de contractació —concretament, un 70 %— valoren principalment els programes orientats a l'**especialització professional**. Aquesta tendència es manté de manera força homogènia en tots els àmbits educatius.
- La resta de la formació de llarga durada considerada rellevant per a les organitzacions es relaciona amb l'**actualització de coneixements i competències professionals**, fet que posa de manifest la importància de mantenir-se al dia en un entorn laboral en constant evolució.

Figura 11. Percentatge d'organitzacions que valoren la formació complementària de llarga durada en la contractació, segons el tipus de formació i l'àmbit educatiu

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària



Factors de contractació: valoració de propostes formatives innovadores per millorar l'ocupabilitat

En els darrers anys, les universitats estan incorporant propostes formatives innovadores dins el marc de les titulacions universitàries oficials. Moltes d'aquestes iniciatives s'engeguen com a propostes per millorar el desenvolupament professional i personal dels titulats i titulades, sigui pel seu elevat component pràctic —graus duals o treballs de fi d'estudis a l'empresa—, per l'assoliment de coneixements i habilitats disciplinàries diverses (dobles graus) o per la capacitat que tenen de fomentar la mobilitat i la consegüent adquisició de flexibilitat cultural i lingüística (títols interuniversitaris internacionals conjunts). No obstant això, cal destacar que no disposem de gaires evidències del valor afegit, especialment pel que fa a l'ocupabilitat, d'alguns d'aquests models en relació amb les titulacions convencionals. En part, aquesta ha estat la motivació a l'hora de recollir l'opinió del mercat laboral amb relació a aquestes propostes formatives. Tot seguit les definim i n'expliquem els punts forts i febles breument.

Doble grau universitari

És un programa acadèmic en el qual l'estudiant cursa dues titulacions simultàniament i, d'aquesta manera, obté dos títols oficials en menys temps del que suposaria fer-los per separat (el període acostuma a oscil·lar entre els cinc i els sis anys). A Espanya es van començar a oferir al 2007 (Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre) i, des de llavors, l'oferta no ha deixat de créixer.

Segons l'estudi elaborat recentment per la Fundación para el Conocimiento *madri+d*⁹ a partir de dades del SIIU, **el curs 2023-2024 el 20,1 % de les titulacions de grau a Catalunya s'oferien com a doble grau.**

Segons el mateix estudi, els dobles graus tenen els avantatges següents:

- > Estan molt ben considerats per l'alumnat i els ocupadors.
- > Les notes d'entrada acostumen a ser molt altes, per la qual cosa entren molt bons estudiants.

En canvi, entre els inconvenients hi ha:

- > S'identifica una falta de formació pràctica i problemes de coordinació entre assignatures.
- > No han passat cap procés extern d'avaluació (atès que només s'avaluen les titulacions simples).

A escala internacional, també es detecten opinions similars. En el cas del Regne Unit, l'estudiantat troba que formar-se en dues disciplines suposa una experiència educativa de valor, però experimenten dificultats a l'hora d'integrar-se en dues comunitats d'aprenentatge diferents,

⁹Fundación para el Conocimiento *madri+d*. [Dobles títulos universitarios. ¿Dobles oportunidades?](#). Madrid, 2024.

a rebre suport de la universitat, en divergències pel que fa als processos d'avaluació i d'ensenyament-aprenentatge i en l'elevat volum de feina¹⁰. Aquesta dificultat de l'estudiantat a l'hora d'integrar-se en una comunitat d'aprenentatge també s'observa a les universitats australianes¹¹.

Grau dual

Un sistema d'educació dual combina aprenentatges en una entitat i educació en una escola professional o universitat. Concretament, tal com estableix un informe sobre formació dual al SUC, elaborat pel Departament de Recerca i Universitats¹², compleix les consideracions següents:

- > Ha de considerar tres actors principals, que són: l'alumnat, els tutors a les entitats col·laboradores i el professorat del centre universitari.
- > L'estudiant alterna la seva formació a la universitat i a l'entitat en diferents intervals temporals.
- > Entre l'estudiantat i l'entitat hi ha una vinculació jurídica, que ha de ser un contracte laboral específic de formació dual universitària.

Actualment, **els graus que s'ofereixen en menció dual en el SUC estan al voltant de la vintena**¹³.

Històricament, la formació dual ha estat restringida als sistemes de formació professional, però, a causa de l'expansió de la participació universitària, els models duals s'estan incorporant progressivament a l'oferta de les universitats¹⁴. L'avantatge principal és que permet adquirir formació pràctica durant els estudis, mentre que l'inconvenient més important és que en algunes empreses, sobretot les més petites, no tenen prou formació i/o temps per tutoritzar l'estudiant.

Treball de final d'estudis (TFE) a l'empresa

¹⁰ Louise PIGDEN i Franc JEGEDE. «[Thematic analysis of the learning experience of joint honours students: their perception of teaching quality, value for money and employability](#)», *Studies in Higher Education*, 45, 8 (2 d'agost de 2020), pàg. 1650-63.

¹¹ A. Wendy RUSSELL, Sara DOLNICAR, Marina AYOUB. «[Double Degrees: Double the Trouble or Twice the Return?](#)», *Higher Education*, 55, 5 (1 de maig de 2008), pàg. 575-91.

¹² Margarita MOLTÓ ARIBAU (coord.). «La formació dual en el sistema universitari de Catalunya». Barcelona, Direcció General d'Universitats, Departament de Recerca i Universitat, Generalitat de Catalunya, 2023.

¹³ Les dades provenen del Registre oficial d'estudis i titulacions (ROC) i del portal Estudis Universitaris de Catalunya (EUC informes).

¹⁴ Hubert ERTL. «[Dual study programmes in Germany: blurring the boundaries between higher education and vocational training?](#)», *Oxford Review of Education*, 46, 1 (2 de gener de 2020), pàg. 79-95.

Tots els estudis oficials de grau i de màster inclouen al seu pla formatiu la realització d'un treball de final d'estudis (TFG o TFM). En algunes titulacions, es preveu la possibilitat que aquest treball es dugui a terme en col·laboració amb una empresa o una institució.

Aquesta modalitat ofereix diversos avantatges. Per a l'estudiant, representa l'oportunitat de desenvolupar el projecte en un entorn professional real, fet que afavoreix l'adquisició d'experiència laboral i el coneixement directe del sector. Per a l'empresa, el treball pot suposar una aportació acadèmica de valor, ja que sovint s'orienta a la resolució de necessitats específiques o reptes estratègics.

Tot i que no disposem de dades sistemàtiques sobre el percentatge d'estudiants que fan el TFE en una empresa, sí que es constata que aquesta pràctica és especialment habitual en l'àmbit de les Enginyeries, on hi ha una llarga tradició de desenvolupament de projectes finals en col·laboració amb el teixit productiu¹⁵.

En aquesta mateixa línia, destaca el [Pla de Doctorats industrials](#), que promou la realització de projectes de recerca aplicada en col·laboració entre una empresa i una universitat o centre de recerca, integrant-hi un doctorand o doctoranda que desenvolupa un projecte amb impacte estratègic.

Títols interuniversitaris internacionals conjunts

Un **títol universitari conjunt** és un programa d'estudis ofert per **dues universitats o més** que col·laboren per atorgar un únic títol oficial a l'estudiant. Això vol dir que, en acabar els estudis, el graduat rep un sol diploma que és **reconegut per totes les universitats participants**.

Aquest tipus de titulacions promouen la mobilitat estudiantil, l'aprenentatge d'idiomes i milloren les oportunitats laborals, ja que les empreses valoren especialment perfils que demostrin adaptabilitat, capacitat de treball en entorns diversos i una formació transversal. No obstant això, una de les conclusions del projecte ED-AFFICHE¹⁶, finalitzat el 2024, és que, tot i l'existència de propostes acadèmicament molt interessants i estratègicament rellevants, sovint tenen un impacte social limitat.

Actualment, a Catalunya hi ha un total de 59 titulacions universitàries internacionals conjuntes actives¹⁷.

¹⁵ Elena VALDERRAMA VALLÉS (ed.). [Guia per a l'avaluació de competències als treballs de final de grau i de màster a les Enginyeries](#). Barcelona, AQU Catalunya, 2009.

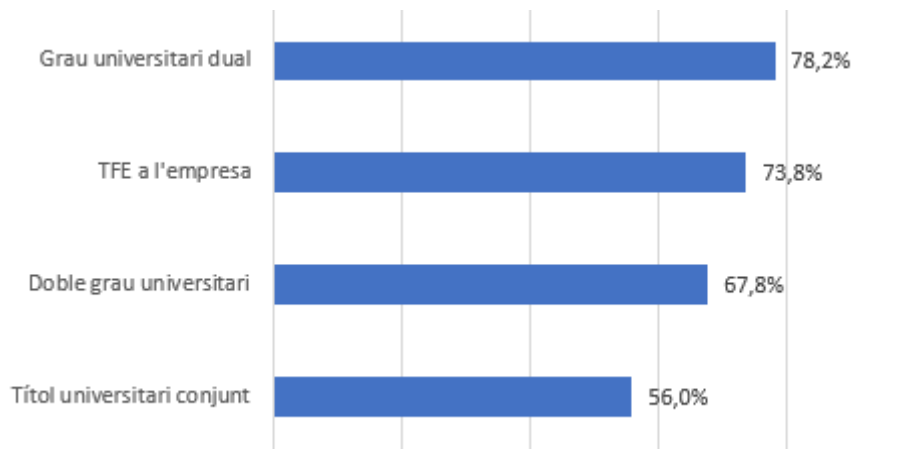
¹⁶ European Degree – Advancing the Framework for Institutional Cooperation in Higher Education és una iniciativa pilot finançada per la Comissió Europea dins del programa Erasmus+.

¹⁷ Dades del ROC.

En general, les propostes formatives innovadores són ben valorades per les organitzacions, especialment aquelles que faciliten la interacció amb el món empresarial, com els graus duals o la realització del TFE en col·laboració amb l'empresa

- El **78 % de les organitzacions** consideren que haver cursat un **grau dual** proporciona un avantatge en la contractació respecte a un grau tradicional.
- El **74 % de les organitzacions** valoren positivament haver fet el **treball de fi d'estudis (TFE) en una empresa**, i ho consideren un factor beneficiós per a la contractació.
- Les propostes formatives **més acadèmiques**, com el **doblet grau** o el **títol interuniversitari internacional conjunt**, també són apreciades per la majoria d'empreses, però ofereixen un avantatge menor en la contractació en comparació de les opcions més orientades a la pràctica.

Figura 12. Percentatge d'organitzacions que consideren que les propostes formatives innovadores afavoreixen l'ocupabilitat dels graduats i graduades

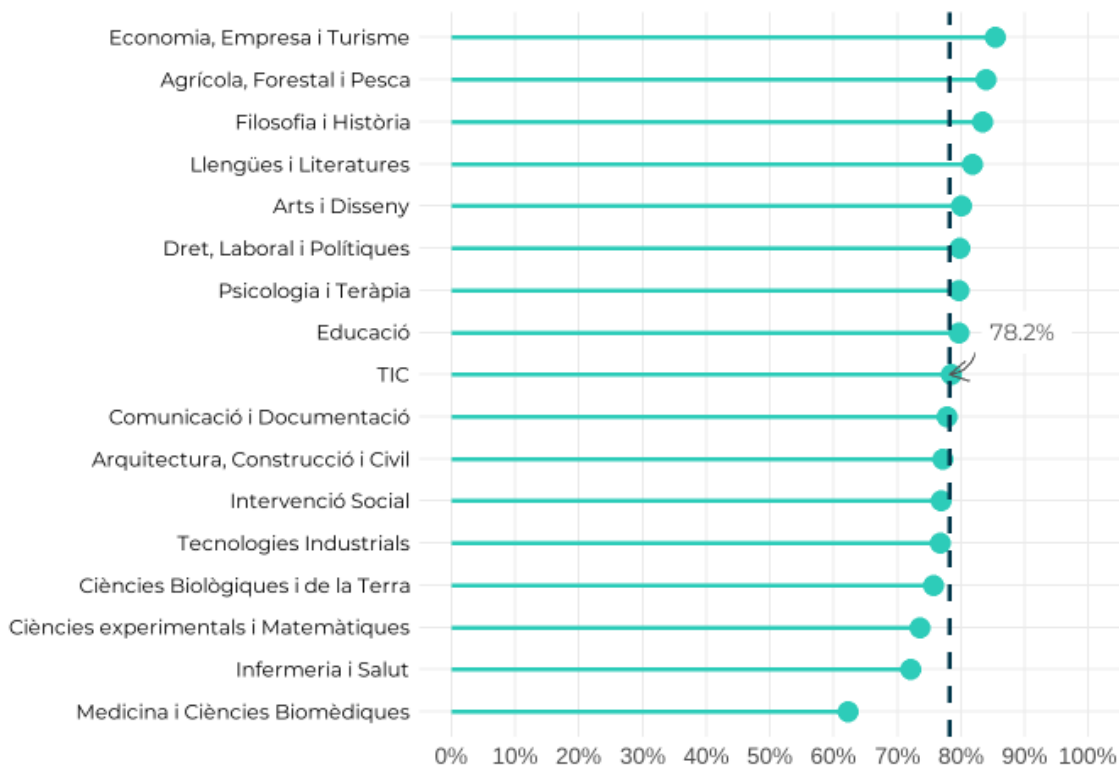


A més, les valoracions de les organitzacions varien en algunes d'aquestes propostes segons el subàmbit educatiu dels titulats i titulades recents que contracten.

La bona percepció del grau dual en la millora de l'ocupabilitat és relativament homogènia en tots els àmbits educatius

- Destaca especialment l'interès de les organitzacions que contracten professionals dels àmbits de l'**Economia, Empresa i Turisme** i de les **Humanitats** (Filosofia i Història, Llengües i Literatures, i Art i Disseny), que consideren que el grau dual podria millorar significativament l'ocupabilitat en aquest àmbit.
- En canvi, a Medicina i Ciències Biomèdiques, el grau dual és percebut amb un menor valor en comparació de la resta de subàmbits. Aquests resultats es podrien explicar pel fet que les titulacions d'aquest àmbit tenen un elevat grau de formació en el lloc de treball.
- Els graus amb menció dual que s'ofereixen actualment en el SUC són majoritàriament de l'àmbit de l'Economia, Empresa i Turisme (no se n'ofereix cap en l'àmbit de les Humanitats).

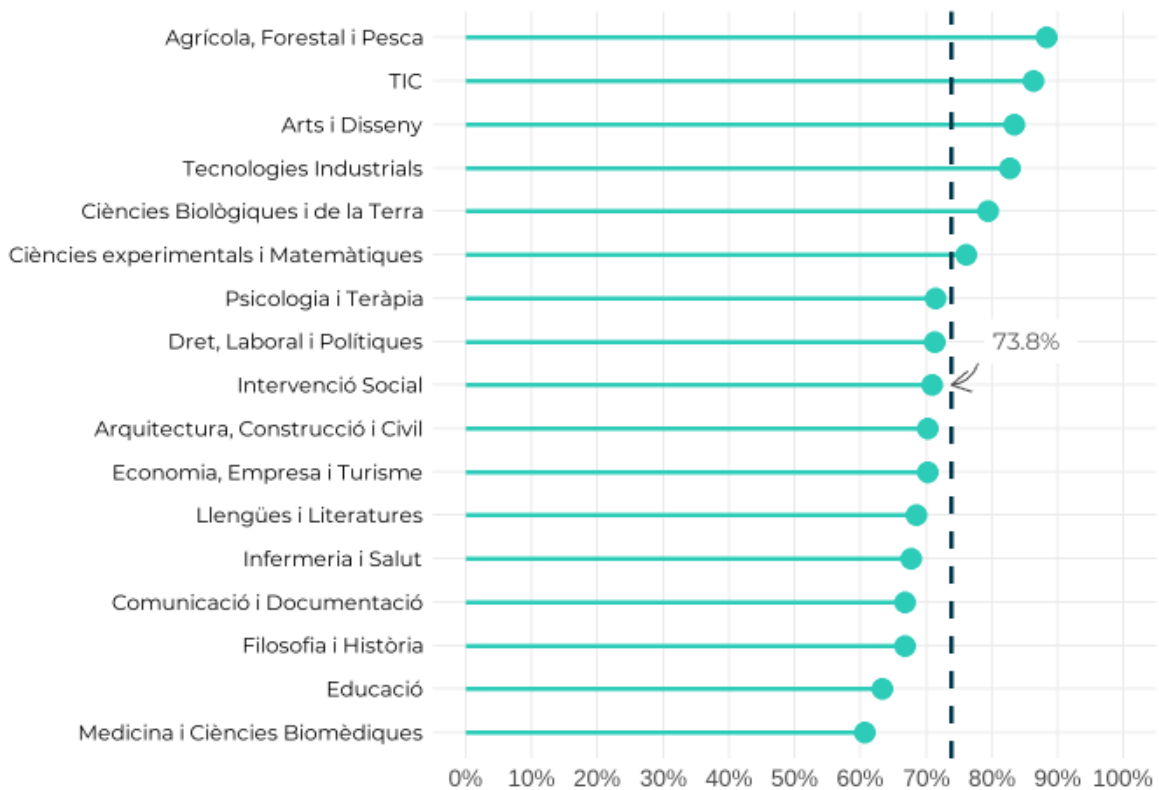
Figura 13. Percentatge d'organitzacions que consideren que el grau dual contribueix a millorar l'ocupabilitat, segons el subàmbit educatiu



Les organitzacions que contracten titulats i titulades de l'àmbit de les Enginyeries són les que tenen una percepció més alta del TFE a l'empresa com a factor que podria millorar l'ocupabilitat

- Entre els subàmbits educatius amb percentatges més elevats, també destaca Arts i Disseny, dins de l'àmbit de les Humanitats.

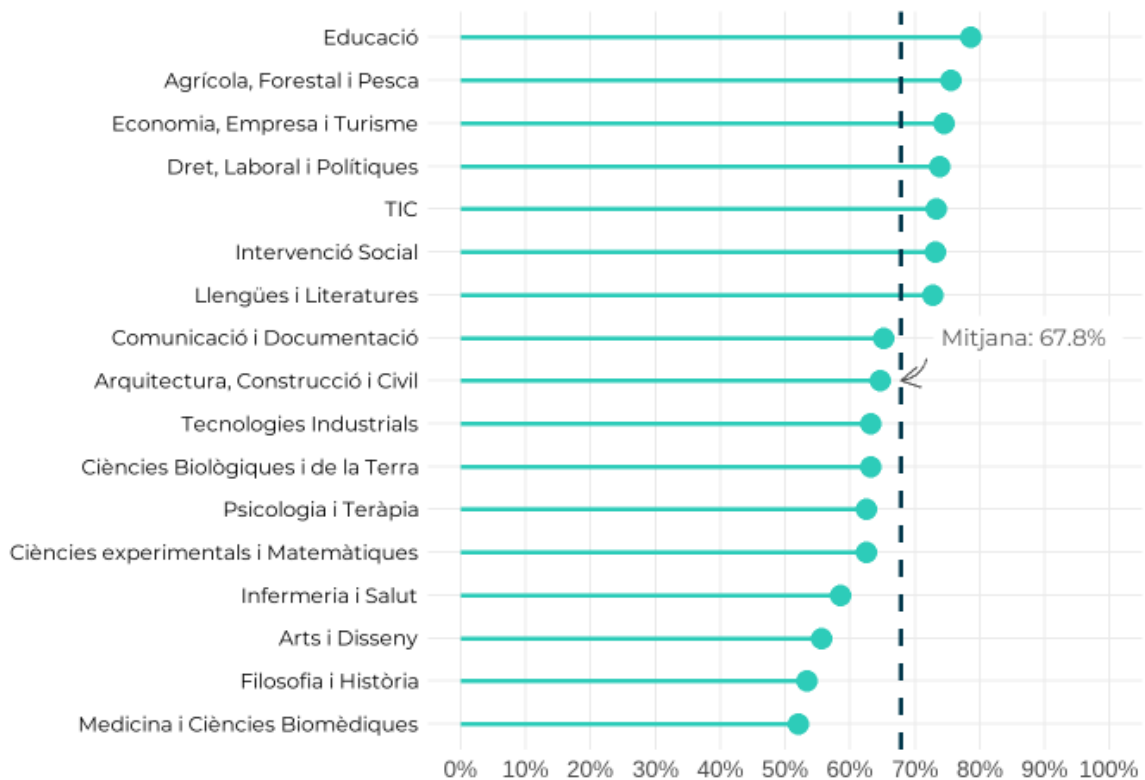
Figura 14. Percentatge d'organitzacions que consideren que el TFE contribueix a millorar l'ocupabilitat, segons el subàmbit educatiu



Els dobles graus tenen un valor afegit més elevat a les titulacions de l'àmbit de les Ciències Socials, especialment, a Educació

- En el cas concret d'Educació, aquest valor és especialment rellevant als centres educatius concertats, ja que aquests centres acostumen a requerir perfils professionals més polivalents¹⁸.
- D'altres àmbits, destaquen Agrícola, Forestal i Pesca, TIC i Llengües i Literatures.

Figura 15. Percentatge d'organitzacions que consideren que el doble grau contribueix a millorar l'ocupabilitat, segons el subàmbit educatiu

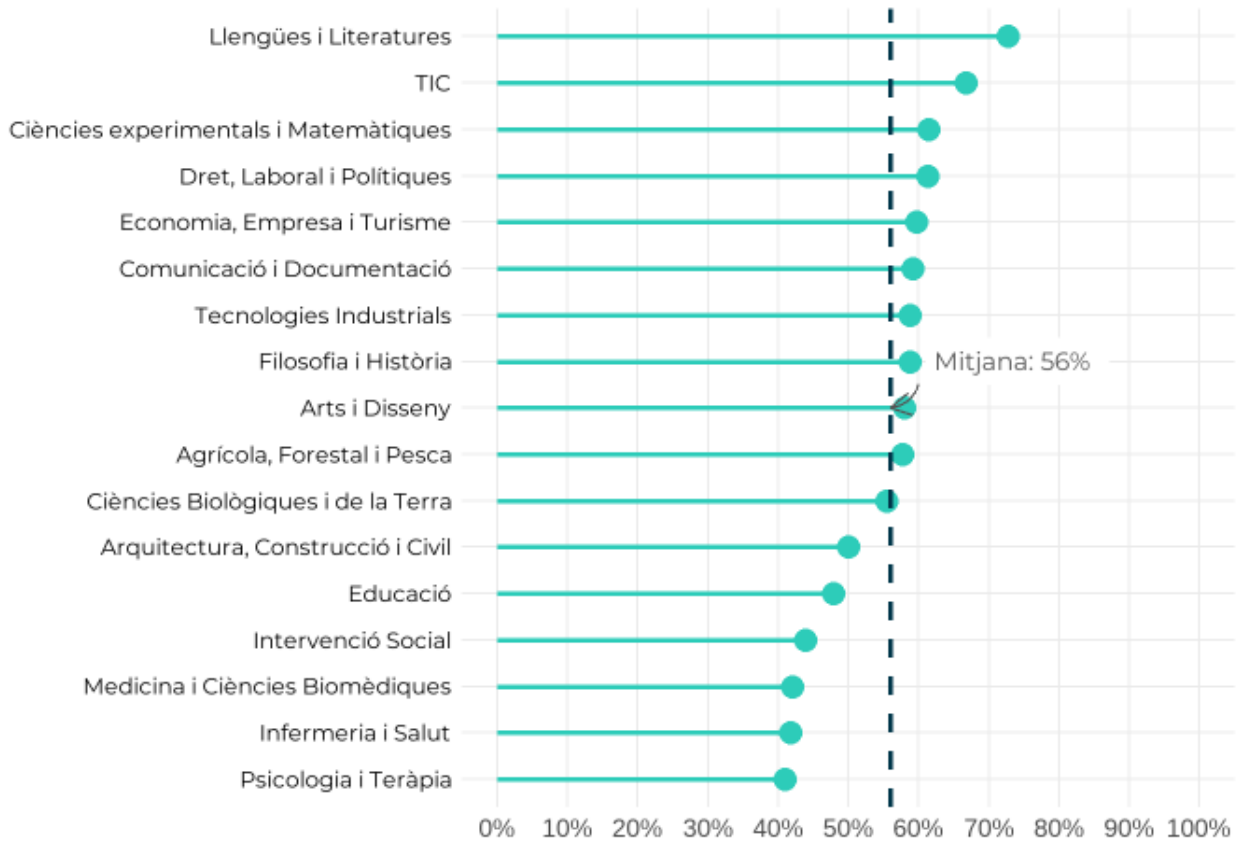


¹⁸ AQU Catalunya. [Ocupabilitat i formació universitària en l'àmbit de l'Educació](#).

El títol interuniversitari internacional conjunt es valora, especialment, als titulats i titulades en Llengües i Literatures

- Els subàmbits educatius on aquest aspecte és menys valorat són els de l'àmbit de la Salut.

Figura 16. Percentatge d'organitzacions que consideren que el títol interuniversitari internacional conjunt contribueix a millorar l'ocupabilitat, segons el subàmbit educatiu



Bloc 2: Dificultats de contractació

Conèixer les dificultats de contractació facilita la detecció de les particularitats en les necessitats del mercat laboral i la seva alineació amb l'oferta educativa. Per això, es pregunta a les organitzacions si han trobat dificultats a l'hora de contractar per al lloc ocupat per la persona contractada i, en cas afirmatiu, se'n recullen els motius. Aquesta anàlisi es desglossa també segons l'àmbit educatiu de les persones contractades, per detectar possibles tendències específiques.

La meitat de les organitzacions enquestades afirmen que tenen dificultats per contractar les persones adequades

- La raó principal d'aquestes dificultats és la manca de titulats i titulades en determinats àmbits (46 %). A més, destaquen la manca de competències genèriques com ara responsabilitat, iniciativa, comunicació i flexibilitat (41 %), i la falta d'acceptació de les condicions laborals (39 %).

Figura 17. Percentatge d'organitzacions amb dificultats per contractar

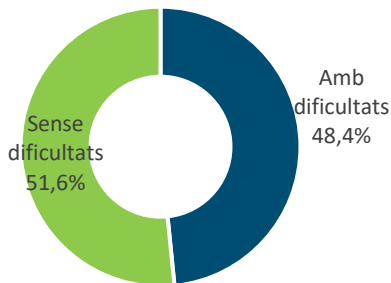
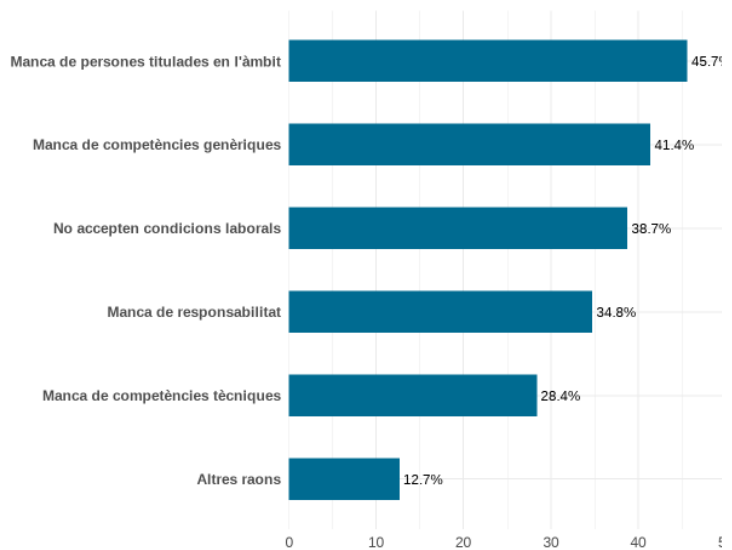


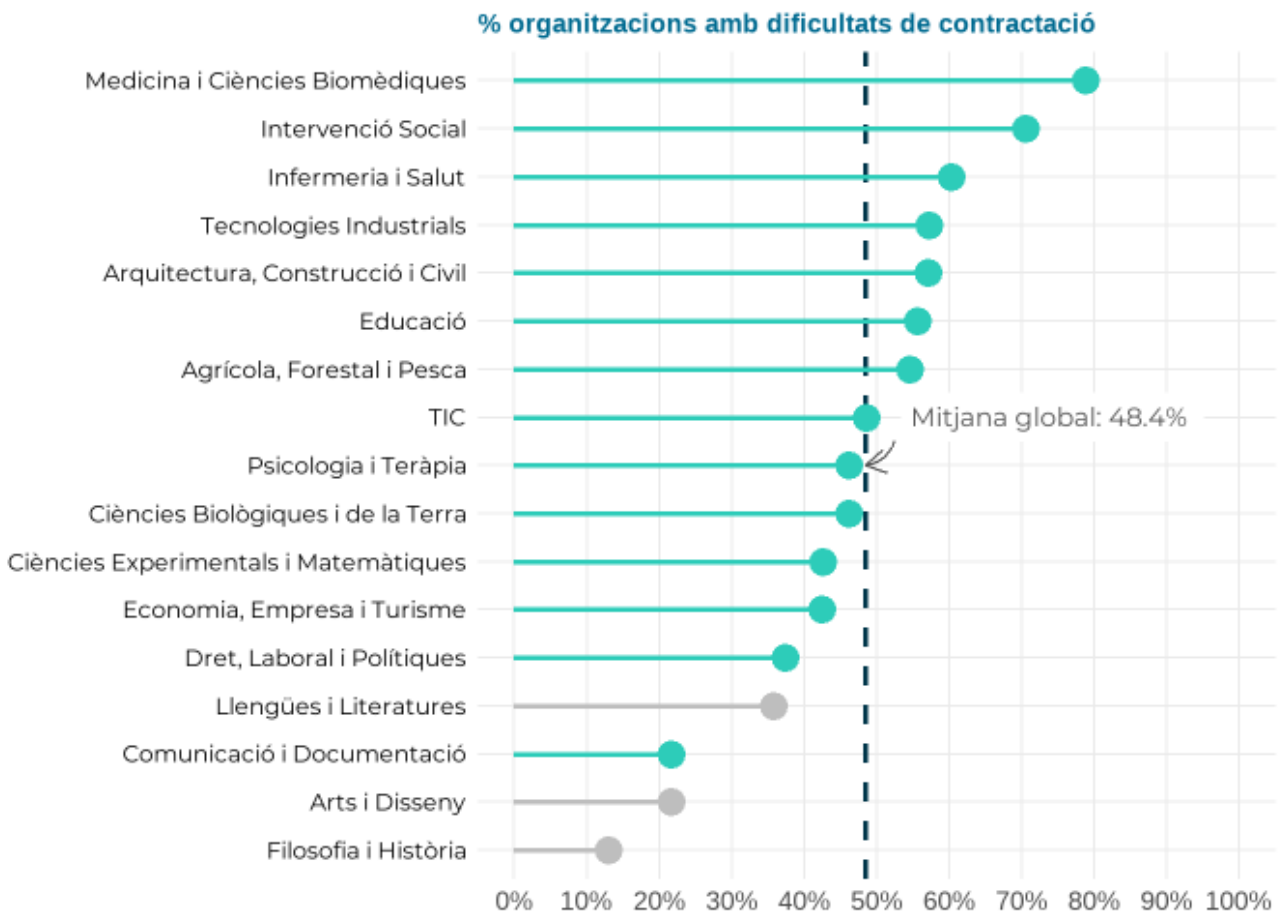
Figura 18. Raons de les dificultats en la contractació (%)



Manquen titulats i titulades en els àmbits de la Salut, les Enginyeries i l'Educació

- Les dificultats de contractació es concentren en les organitzacions de l'àmbit de la Salut. Concretament, el 79 % de les organitzacions que contracten titulats en Medicina i Ciències Biomèdiques i el 60 % de les que contracten professionals d'Infermeria i Salut han tingut dificultats per cobrir vacants en aquests àmbits, i ho atribueixen, majoritàriament, a una manca de titulats i titulades en aquest àmbit.
- En l'àmbit de les Ciències Socials, destaca que un 70 % de les organitzacions que contracten professionals d'Intervenció Social han tingut dificultats en la contractació, principalment perquè els candidats i candidates no accepten les condicions laborals ofertes. En el cas de l'àmbit de l'Educació, el 56 % de les organitzacions també manifesten dificultats, però en aquest cas atribuïdes a la manca de titulats i titulades disponibles.
- Tots els subàmbits de les Enginyeries també han tingut dificultats per sobre la mitjana, i la raó principal és la manca de titulats i titulades en l'àmbit, seguit d'una manca de competències genèriques.

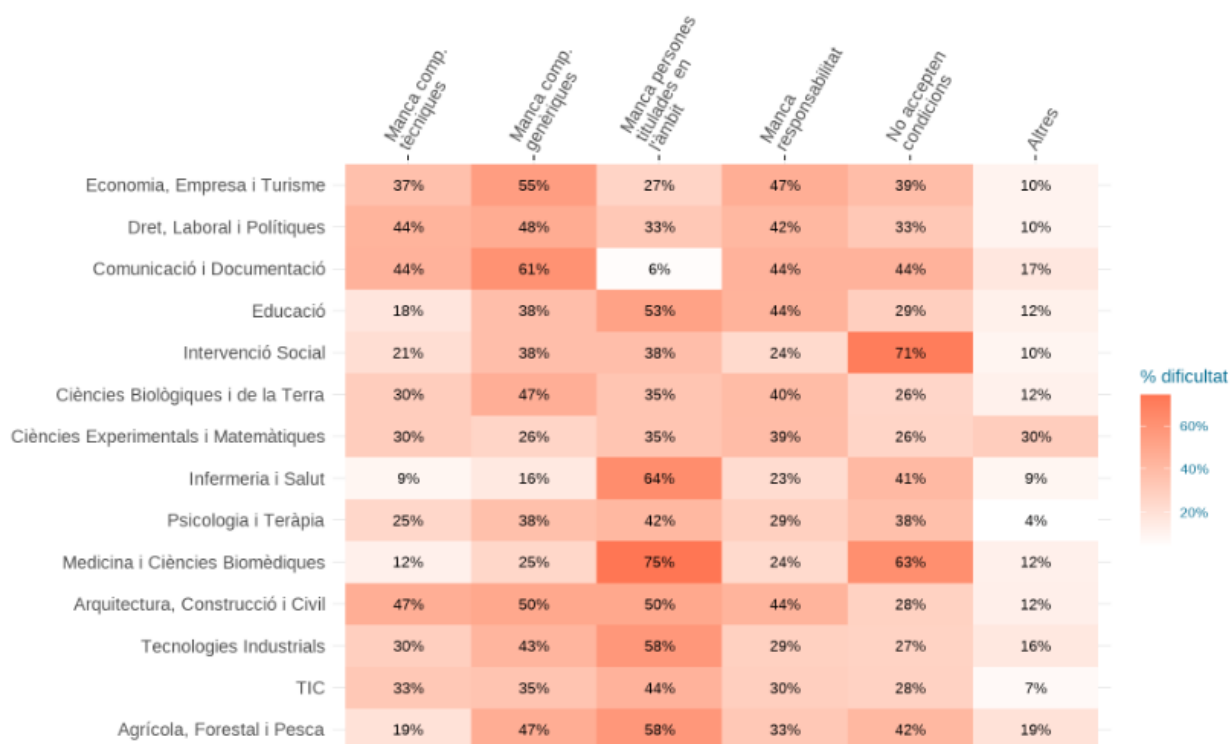
Figura 19. Percentatge d'organitzacions amb dificultats per contractar per subàmbits educatius



Nota: Els punts en gris indiquen els subàmbits amb menys o igual a deu observacions (organitzacions amb dificultats de contractació)

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

Taula 2. Motius de les dificultats per contractar els perfils adequats per subàmbits educatius



Nota: No surten els subàmbits de les Humanitats, atès que no tenen una mostra suficient.

Bloc 3. Competències dels titulats i titulades recents que cal millorar

Per conèixer quins aspectes de la formació universitària es poden reforçar, es demana a les organitzacions que identifiquin entre una i cinc competències que consideren que els graduats i graduades recents haurien de millorar. Aquesta informació permet detectar àrees clau de millora en la preparació dels estudiants.

Més de la meitat de les entitats coincideixen en la necessitat de millorar la capacitat de resolució de problemes en la formació dels titulats i titulades recents

- La resta de competències amb més necessitat de millora són la formació pràctica (46 %) i la planificació i organització (41 %). Cal destacar que **aquestes tres competències estan molt relacionades amb l'experiència laboral**, per la qual cosa es podria millorar mitjançant les **pràctiques en les empreses, o amb formació dual**.
- El pensament crític (36 %), el treball en equip (34 %) i la capacitat d'aprenentatge i aprenentatge autònom (34 %) esdevenen competències amb marge de millora per a una de cada tres entitats, i són competències més relacionades amb el procés d'ensenyament i aprenentatge.

Figura 20. Percentatge d'organitzacions que identifiquen competències per millorar en la formació universitària

Competència	n	Percentatge
Resolució de problemes	1411	53,5
Formació pràctica: saber fer en l'àmbit disciplinar	1411	46,3
Planificació i organització	1411	40,5
Pensament crític	1411	36,9
Treball en equip	1411	34
Capacitat d'aprenentatge i aprenentatge autònom	1411	33,8
Expressió escrita: redacció de correus, informes,...	1411	27,6
Creativitat i innovació	1411	27
Expressió oral: capacitat d'expressar idees i resultats	1411	27
Anglès	1411	18,8
Responsabilitat ètica, social i ambiental en l'actuació professional	1411	17,5
Habilitats tecnològiques i digitals	1411	17,4
Capacitat de cerca i gestió de la informació	1411	13,8
Formació teòrica: coneixements de l'àmbit disciplinar	1411	13,5

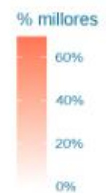
Si bé els resultats són generalment consistents per als diferents subàmbits educatius, s'identifiquen algunes diferències entre subàmbits educatius per a la resta de competències.

Les competències de resolució de problemes i formació pràctica tenen necessitat de millora en tots els subàmbits, però s'observen algunes diferències entre subàmbits per a la resta de competències

- La **planificació i organització** és especialment millorable a Arts i Disseny i a Intervenció Social.
- El **pensament crític** és una competència que cal millorar en tots els àmbits, excepte Humanitats i Salut.
- El **treball en equip** s'hauria de millorar a Intervenció Social, a Medicina i Ciències Biomèdiques i a Infermeria i Salut.
- La **capacitat d'aprenentatge i aprenentatge autònom** té marge de millora a Filosofia i Història.
- La **formació teòrica** es considera crítica a Psicologia i Teràpia.
- La **creativitat i innovació** hauria de millorar a Arts i Disseny.
- L'**expressió oral** té marge de millora en l'àmbit de les TIC, i l'**expressió escrita**, a Filosofia i Història.
- La **responsabilitat ètica, social i ambiental** manca en els àmbits de serveis a les persones: Educació, Intervenció Social i Infermeria i Salut.

Taula 4. Percentatge d'organitzacions que identifiquen competències que cal millorar en la formació universitària segons el subàmbit educatiu

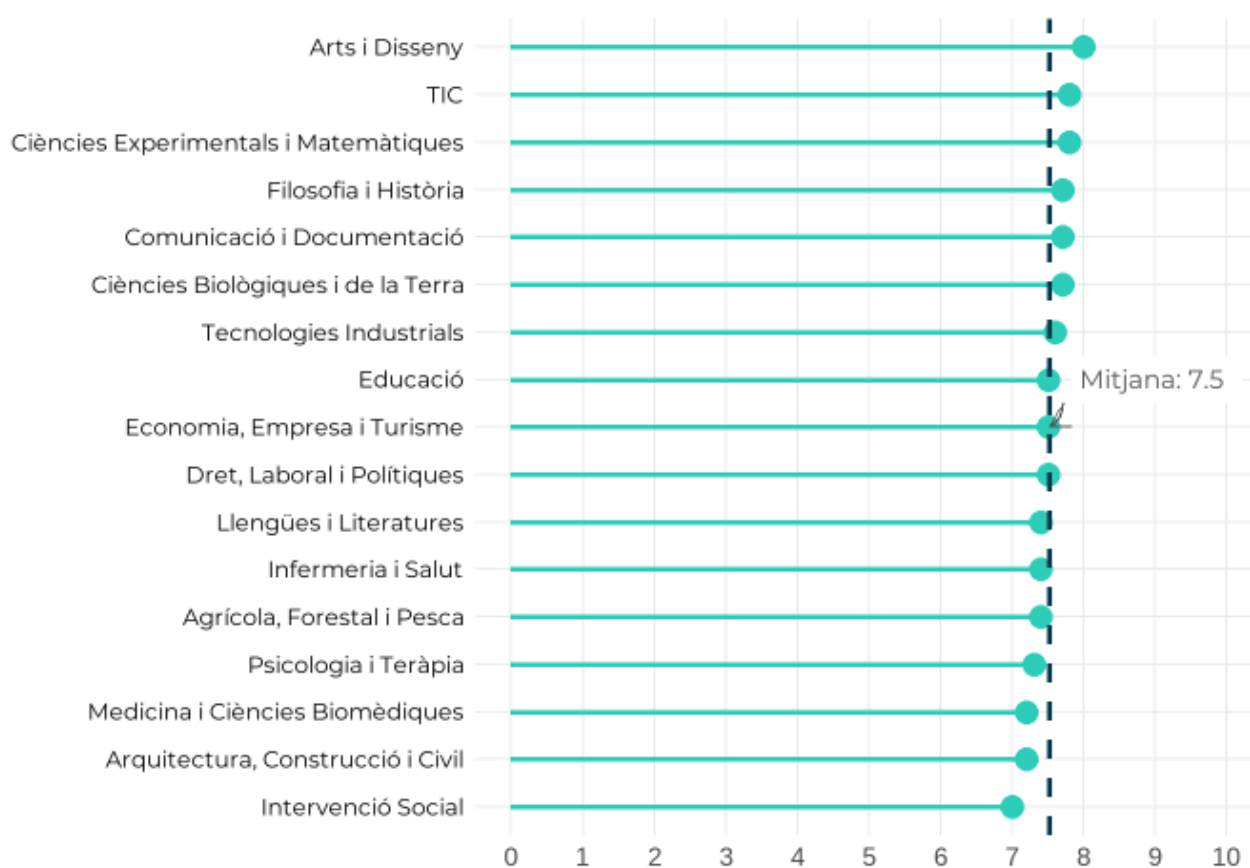
	Formació teòrica	Formació pràctica	Resolució de problemes	Creativitat i innovació	Aprenentatge	Planificació i organització	Pensament crític	Expressió oral	Expressió escrita	Anglès	Hab tecn i digitals	Cerca i gestió info	Treball en equip	Resp ESA
Filosofia i Història	13%	48%	52%	30%	57%	43%	9%	13%	57%	13%	26%	26%	43%	9%
Llengües i Literatures	4%	61%	54%	32%	21%	46%	21%	14%	21%	18%	25%	7%	18%	25%
Arts i Disseny	9%	39%	52%	61%	43%	70%	22%	30%	35%	17%	13%	17%	35%	17%
Economia, Empresa i Turisme	8%	50%	57%	30%	30%	43%	38%	26%	24%	19%	24%	15%	27%	13%
Dret, Laboral i Polítiques	15%	44%	46%	18%	40%	39%	36%	23%	43%	14%	24%	22%	33%	15%
Comunicació i Documentació	10%	37%	49%	35%	40%	39%	42%	24%	33%	16%	23%	19%	29%	16%
Educació	17%	51%	49%	35%	24%	37%	35%	22%	17%	25%	14%	6%	41%	41%
Intervenció Social	10%	48%	69%	31%	18%	56%	43%	23%	41%	0%	15%	8%	52%	39%
Ciències Biològiques i de la Terra	17%	41%	55%	18%	42%	34%	46%	27%	32%	20%	13%	17%	32%	12%
Ciències Experimentals i Matemàtiques	17%	41%	46%	13%	39%	39%	37%	30%	24%	28%	13%	19%	30%	15%
Infermeria i Salut	10%	47%	52%	19%	36%	34%	33%	25%	15%	12%	16%	12%	48%	38%
Psicologia i Teràpia	31%	56%	56%	27%	31%	38%	25%	37%	27%	13%	8%	4%	35%	25%
Medicina i Ciències Biomèdiques	12%	48%	55%	27%	32%	34%	21%	28%	13%	22%	21%	13%	49%	24%
Arquitectura, Construcció i Civil	23%	50%	52%	14%	34%	43%	39%	23%	30%	18%	21%	14%	30%	14%
Tecnologies Industrials	15%	45%	55%	29%	29%	43%	38%	34%	28%	25%	11%	12%	29%	6%
TIC	14%	44%	46%	30%	35%	34%	40%	41%	26%	25%	11%	8%	34%	13%
Agrícola, Forestal i Pesca	14%	45%	62%	30%	41%	39%	39%	17%	21%	18%	9%	12%	35%	14%



Tot i les mancances formatives detectades, les organitzacions valoren amb un notable (7,5) les competències dels graduats i graduades recents

- Aquesta valoració és consistent entre els subàmbits educatius (les valoracions entre subàmbits oscil·len entre el 7 a Intervenció Social i el 8 a Arts i Disseny).
- La satisfacció global del col·lectiu ocupador amb les competències dels titulats i titulades recents que han contractat és similar a la valoració obtinguda en les anteriors edicions de l'enquesta Ocupadors¹⁹.

Figura 21. Satisfacció mitjana del col·lectiu ocupador amb les competències dels graduats i graduades recents, per subàmbits educatius (escala de 0 a 10)



¹⁹Vegeu més informació del [projecte Ocupadors al web d'AQU Catalunya](#).

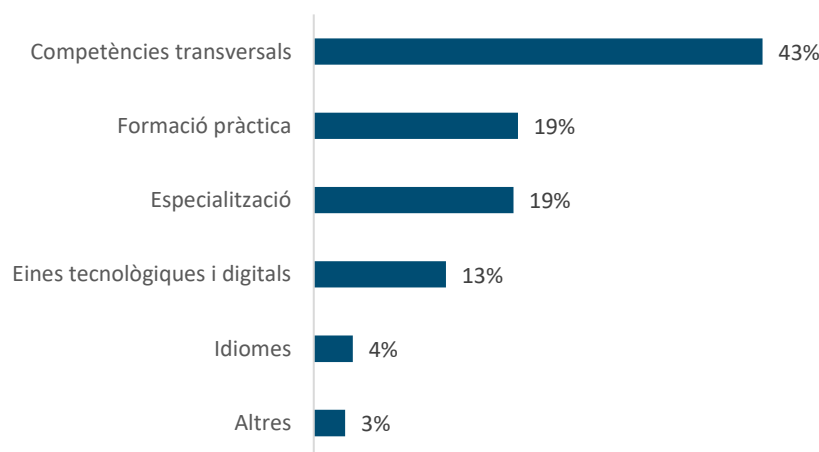
Bloc 4. Necessitats formatives de tot el personal qualificat de les organitzacions

A conseqüència dels ràpids canvis en el mercat laboral, els treballadors i treballadores necessiten accedir a formació específica per poder progressar professionalment. A fi de conèixer les necessitats formatives del personal qualificat a les organitzacions enquestades, es pregunta al col·lectiu ocupador sobre aquestes necessitats i sobre quins agents ofereixen actualment aquesta formació.

Gairebé la meitat de les organitzacions que identifiquen aspectes de millora del seu personal qualificat assenyalen la necessitat de millorar les competències transversals

- Entre aquestes competències, es troben majoritàriament les habilitats comunicatives orals i escrites, el treball en equip, el lideratge i l'organització.
- També, igual que s'ha vist en els graduats universitaris recents, es troba que la formació pràctica té un marge de millora important en el personal amb titulació universitària de les organitzacions.
- Les competències tècniques, com l'especialització i les eines tecnològiques i digitals, també tenen una incidència important.

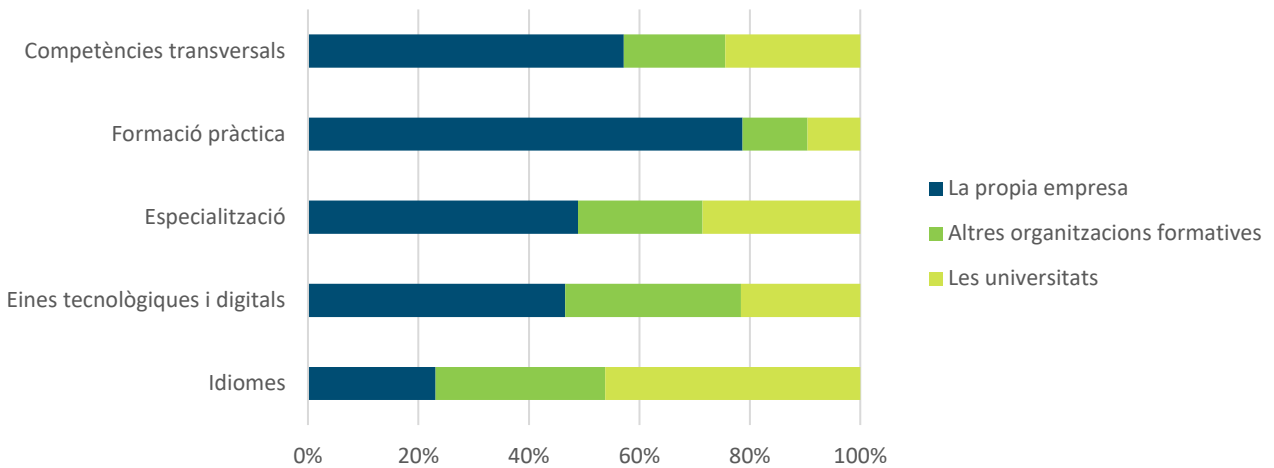
Figura 22. Coneixements o competències que cal millorar en el personal amb estudis universitaris de les organitzacions



Són les mateixes organitzacions les que ofereixen la formació contínua per al seu personal qualificat

- Actualment, són les mateixes organitzacions les que donen resposta a les necessitats formatives del seu personal qualificat, particularment en la formació pràctica. Entorn de la meitat també estan formant en competències transversals, especialització i eines tecnològiques i digitals.
- En canvi, aquests resultats posen de manifest que, avui dia, les organitzacions no perceben les universitats com a agents rellevants en l'oferta de formació al llarg de la vida.

Figura 23. Entitat que ofereix formació de qualitat en la competència per millorar en el personal amb estudis universitaris de les organitzacions



FITXA TÈCNICA

Informació tècnica de la 4a edició de l'Enquesta al col·lectiu ocupador del 2024

<i>Població</i>	Organitzacions susceptibles de poder haver contractat els darrers tres anys titulats i titulades recents a les universitats situades a Catalunya
<i>Marc mostral</i>	Empreses, organitzacions i institucions que han tingut contacte amb les universitats catalanes, majoritàriament amb les seves borses de treball. Contactes
<i>Treball de camp</i>	Del 18/11/2024 al 20/12/2024
<i>Tipus d'enquesta</i>	En línia. Programari utilitzat: LimeSurvey

Resum de la resposta de la 4a edició de l'Enquesta al col·lectiu ocupador del 2024

<i>Marc mostral</i>	26.631
<i>Resposta</i>	1.411
<i>Taxa de resposta</i>	5,3 %

Mostres per àmbit i subàmbit educatiu de les persones contractades

Taula 1. Distribució de les organitzacions segons l'àmbit educatiu de les persones que han contractat

<i>Àmbit educatiu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Humanitats</i>	74	5,2
<i>Socials</i>	588	41,7
<i>Ciències</i>	147	10,4
<i>Salut</i>	210	14,9
<i>Enginyeries</i>	392	27,8
<i>Total</i>	1.411	100,0

Taula 2. Distribució de les organitzacions segons el subàmbit educatiu de les persones que han contractat

<i>Subàmbit educatiu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Filosofia i Història</i>	23	1,6
<i>Llengües i Literatures</i>	28	2,0
<i>Arts i Disseny</i>	23	1,6
<i>Economia, Empresa i Turisme</i>	250	17,7
<i>Dret, Laboral i Polítiques</i>	131	9,3
<i>Comunicació i Documentació</i>	83	5,9
<i>Educació</i>	63	4,5
<i>Intervenció Social</i>	61	4,3
<i>Ciències Biològiques i de la Terra</i>	93	6,6
<i>Ciències Experimentals i Matemàtiques</i>	54	3,8
<i>Infermeria i Salut</i>	73	5,2
<i>Psicologia i Teràpia</i>	52	3,7
<i>Medicina i Ciències Biomèdiques</i>	85	6,0
<i>Arquitectura, Construcció i Civil</i>	56	4,0

Opinió dels ocupadors sobre la formació universitària

<i>Tecnologies Industrials</i>	159	11,3
<i>TIC</i>	111	7,9
<i>Agrícola, Forestal i Pesca</i>	66	4,7
<i>Total</i>	1.411	100,0

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Juny de 2025 · AQU-5-CA



Web: www.agu.cat · X: @aqucatalunya