

# OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS: L'OPINIÓ D'EMPRESES I INSTITUCIONS

Principals resultats de l'estudi d'Ocupadors 2014







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

# **OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS: L'OPINIÓ D'EMPRESES I INSTITUCIONS**

**Principals resultats de l'estudi d'ocupadors 2014**

---

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

C. dels Vergós, 36-42  
08017 Barcelona

Primera edició: maig 2015  
Dipòsit legal: 13430-2015

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Hi col·labora:



Obra Social "la Caixa"

Disponible també en versió electrònica:  
<[www.aqu.cat](http://www.aqu.cat)>

# SUMARI

<b>Sumari</b> .....	<b>3</b>
Índex de taules.....	5
Índex de figures .....	5
Índex de gràfics.....	5
<b>0. Resum executiu</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Introducció</b> .....	<b>15</b>
1.1. El projecte Ocupadors .....	15
1.2. Objectius de l'estudi d'ocupadors (fase 1).....	16
1.3. Importància de la percepció dels ocupadors .....	16
1.4. Estudis de referència .....	17
<b>2. Població i mostra</b> .....	<b>21</b>
<b>3. Característiques dels ocupadors de la mostra</b> .....	<b>25</b>
3.1. Característiques de les organitzacions de la mostra .....	25
3.2. Informants de la mostra .....	29
3.3. Comparativa entre els ocupadors de Catalunya i de la mostra.....	30
<b>4. Contractació de graduats recents</b> .....	<b>35</b>
4.1. Contractació de graduats recents .....	35
4.2. Característiques de les organitzacions contractants de la mostra .....	37
4.3. Factors rellevants de contractació de graduats recents .....	41
4.4. Dificultats en la contractació de graduats recents .....	44
<b>5. Competències dels graduats recents</b> .....	<b>49</b>
5.1. Importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents .....	49
5.2. Comparativa de la importància i la satisfacció amb les competències dels graduats recents .....	53
5.3. Marge de millora en les competències dels graduats recents.....	59

<b>6. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució .....</b>	<b>67</b>
6.1. Formació a l'empresa o institució .....	67
6.2. Motius per fer formació a l'empresa o institució .....	70
<b>7. Col·laboració entre universitat i empresa o institució .....</b>	<b>73</b>
7.1. Freqüència de col·laboració entre universitat i empresa o institució .....	73
7.2. Accions per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents .....	74
<b>8. Comparativa Internacional .....</b>	<b>79</b>
<b>9. Conclusions .....</b>	<b>83</b>
<b>10. Referències bibliogràfiques .....</b>	<b>87</b>
<b>Annex 1. Fitxa tècnica .....</b>	<b>91</b>
<b>Annex 2. Qüestionari enquesta ocupadors .....</b>	<b>92</b>
<b>Annex 3. Equip de redacció .....</b>	<b>102</b>
<b>Annex 4. Elaboració del cens d'empreses .....</b>	<b>103</b>
<b>Annex 5. Classificació branques d'activitat d'AQU Catalunya .....</b>	<b>104</b>

## Índex de taules

Taula 1. Característiques de la població i la mostra .....	22
Taula 2. Distribució de les empreses i institucions segons la dimensió .....	23
Taula 3. Distribució de les empreses i institucions segons la branca d'activitat.....	23
Taula 4. Càrrec de l'informant segons la dimensió de l'empresa o institució .....	30
Taula 5. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la dimensió i la branca d'activitat .....	33
Taula 6. Mitjana de graduats contractats segons la dimensió de l'empresa o institució (darrers cinc anys) .....	38
Taula 7. Mitjana de graduats contractats segons el percentatge de treballadors universitaris a l'empresa o institució (darrers cinc anys).....	39
Taula 8. Mitjana de graduats contractats segons l'índex d'innovació (darrers cinc anys).....	40
Taula 9. Mitjana de graduats contractats segons l'índex de gestió dels recursos humans (darrers cinc anys) .....	41
Taula 10. Distribució de les dificultats de contractació segons la dimensió de l'empresa o institució .....	48
Taula 11. Exemples de bones pràctiques de col·laboració entre universitat i empresa o institució .....	76
Taula 12. Beneficis de les pràctiques de col·laboració entre universitat i empresa o institució .	77
Taula 13. Comparativa dels principals resultats de l'estudi d'ocupadors amb altres estudis internacionals .....	79
Taula 14. Font d'origen dels registres d'empreses de la població i de la mostra .....	103
Taula 15. Branques d'activitat d'AQU Catalunya segons el percentatge de graduats per subàrea en cada branca d'activitat econòmica .....	104

## Índex de figures

Figura 1. Fases del projecte Ocupadors .....	15
Figura 2. Comparativa d'estudis d'ocupadors.....	18

## Índex de gràfics

Gràfic 1. Distribució de les empreses i institucions segons la dimensió i la proporció de treballadors amb estudis universitaris .....	26
Gràfic 2. Empreses i institucions de la mostra segons el mercat de vendes i la dimensió.....	27
Gràfic 3. Empreses i institucions de la mostra segons el nivell d'innovació i la dimensió .....	28
Gràfic 4. Empreses i institucions de la mostra segons la gestió dels recursos humans i la dimensió .....	29

Gràfic 5. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la dimensió .....	31
Gràfic 6. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la branca d'activitat.....	32
Gràfic 7. Contractació de graduats recents els darrers cinc anys .....	36
Gràfic 8. Àmbits educatius dels graduats recents contractats .....	37
Gràfic 9. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons la dimensió (darrers cinc anys) .....	38
Gràfic 10. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons el percentatge d'universitaris a l'empresa o institució (darrers cinc anys).....	39
Gràfic 11. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons l'índex d'innovació (darrers cinc anys).....	40
Gràfic 12. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons l'índex de gestió dels recursos humans (darrers cinc anys) .....	41
Gràfic 13. Rellevància del tipus de titulació en el procés de contractació segons la dimensió de l'empresa o institució.....	42
Gràfic 14. Importància mitjana en el procés de contractació .....	43
Gràfic 15. Dificultats de contractació entre les empreses i institucions que han contractat graduats recents els darrers cinc anys.....	45
Gràfic 16. Empreses i institucions amb dificultats de contractació de graduats recents segons la dimensió .....	45
Gràfic 17. Empreses i institucions amb dificultats de contractació de graduats recents segons el percentatge de treballadors universitaris a l'empresa o institució .....	46
Gràfic 18. Motius pels quals les empreses i institucions han tingut dificultats per contractar graduats recents.....	47
Gràfic 19. Importància mitjana de les competències dels graduats recents.....	51
Gràfic 20. Satisfacció mitjana amb les competències dels graduats recents .....	52
Gràfic 21. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents.....	53
Gràfic 22. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció globals amb les competències dels graduats recents per branca d'activitat.....	54
Gràfic 23. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents segons la branca d'activitat .....	55
Gràfic 24. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents segons la dimensió de l'empresa o institució .....	58
Gràfic 25. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents.....	60
Gràfic 26. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents segons la branca d'activitat .....	62



Gràfic 27. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents segons la dimensió de l'empresa o institució .....	65
Gràfic 28. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució .....	68
Gràfic 29. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons dimensió .....	68
Gràfic 30. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons l'índex d'innovació	69
Gràfic 31. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons l'índex de gestió dels recursos humans .....	70
Gràfic 32. Raons per les quals es fa formació als graduats recents.....	71
Gràfic 33. Freqüència de col·laboració entre universitat i empresa o institució .....	74
Gràfic 34. Importància de les mesures per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents .....	75



## 0. RESUM EXECUTIU

### L'estudi d'ocupadors

- L'estudi d'ocupadors s'emmarca dins d'un **projecte més ampli** que pretén aportar la **visió de les empreses i les institucions sobre l'ocupabilitat de la població graduada recentment**. El projecte consta de tres fases: enquesta als ocupadors de graduats de Catalunya; grups de discussió amb els ocupadors de graduats per branca d'activitat, i ajuts de recerca a les universitats catalanes per tal d'aprofundir en l'estudi i la millora de l'ocupabilitat dels universitaris titulats recentment.
- A partir dels resultats de l'enquesta, aquest informe proporciona informació de la **visió dels ocupadors sobre les competències i la formació dels graduats recents**.
- **La perspectiva dels ocupadors complementa la dels graduats universitaris, recollida en els estudis d'inserció laboral**. A més, aquest estudi situa Catalunya en **perspectiva internacional**, ja que és comparable a estudis europeus com ara l'Eurobaròmetre (Eurobarometer).
- En aquest estudi **no s'inclouen els àmbits sanitari i educatiu**, per als quals s'han dut a terme enquestes a part, ateses les seves especificitats.

### Població i mostra

- **El cens d'empreses i institucions es va elaborar gràcies a la col·laboració de les universitats catalanes, per mitjà de les seves borses de pràctiques i treball**. Addicionalment, es van incorporar mitjanes i grans empreses amb activitat productiva a Catalunya (Anuari ACICSA 2014).
- L'estudi d'ocupadors d'AQU Catalunya consta de **1.325 respostes d'empreses i institucions** amb activitat productiva a Catalunya. Les enquestes s'han fet en línia i per via telefònica.
- **El 66% de les empreses i institucions de la mostra provenen de les borses de pràctiques i treball de les universitats catalanes**. De manera que les podem considerar bones informants de les competències dels graduats.
- **La mostra no és representativa** de les organitzacions amb activitat productiva a Catalunya. Les **mitjanes i grans empreses estan sobrerrepresentades** en relació amb el conjunt d'empreses i institucions de Catalunya, ja que són les que ocupen un volum més elevat de graduats universitaris.

### **Característiques dels ocupadors de l'estudi**

- **En el 47% de les empreses i institucions contactades més de la meitat dels seus treballadors tenen estudis universitaris.** Moltes d'aquestes organitzacions poden ser considerades com a organitzacions amb capacitat per aportar productes i serveis amb valor afegit.
- **Les microempreses i les petites empreses concentren les vendes en el mercat local i català,** mentre que **les mitjanes i grans empreses estan més orientades a l'àmbit espanyol i internacional.** Cal tenir en compte aquestes diferències en fer la valoració de les competències, especialment en idiomes i en experiència a l'estranger.
- Entre les empreses i institucions contactades, les que tenen **un nombre més gran de treballadors també tendeixen a ser més innovadores** (introducció de nous productes i serveis a l'empresa i al mercat, canvis en tecnologia de procés...). L'evidència internacional mostra que les organitzacions més innovadores tendeixen a contractar més graduats.
- **Entre les empreses i institucions de la mostra, la flexibilització en la gestió dels recursos humans augmenta a mesura que ho fa el nombre de treballadors de l'organització.** Les pràctiques flexibles de gestió dels recursos humans fan referència a la compartició d'informació, les formes de treball, els sistemes de remuneració i la presa de decisions.
- **El 35% dels informants són els directors de l'empresa o institució, el 28% són els caps de Recursos Humans i el 37% tenen altres càrrecs dins de l'organització.** A les microempreses l'informant acostuma a ser el mateix director o gerent, mentre que a les mitjanes i grans empreses és el cap o director de Recursos Humans qui acostuma a respondre l'enquesta. A les petites empreses els informants són més variats.

### **Contractació de graduats recents**

- **Prop del 60% de les organitzacions de la mostra han contractat, els darrers cinc anys, graduats recents.** Aquesta és una xifra esperançadora si tenim en compte el context de crisi econòmica dels últims anys.
- **Els principals àmbits educatius dels graduats contractats són Economia, ADE i Empresarials (34%), Enginyeries de la Producció (31%) i Tecnologies de la Informació i la Comunicació (28%).** Aquestes titulacions es caracteritzen per produir un alt volum de graduats, alhora que presenten una transversalitat elevada en termes d'ocupació.
- **Les empreses i institucions que contracten un volum més elevat de graduats** es caracteritzen per ser grans empreses, tenir més del 60% dels treballadors amb estudis universitaris i ser innovadores en els seus productes, serveis i processos.
- **El 91% de les empreses i institucions de la mostra consideren la titulació de grau universitari com un factor important de contractació,** mentre que les titulacions de màster (34%) i doctorat (8%) són menys rellevants per a la majoria d'organitzacions.

- En una escala del 0 al 10, les titulacions a l'estranger (6,6), les pràctiques en empreses (6,5), les estades internacionals (6,4) i el prestigi de la universitat (5,5) són alguns dels **factors de contractació valorats pels ocupadors que han contractat graduats**.
- **El 42% de les empreses i institucions contractants han tingut dificultats en el procés de contractació**. Els principals motius són la manca de sol·licitants amb les competències necessàries (60%), la manca de titulats en un àmbit concret (30%) i la manca de sol·licitants que acceptin el salari ofert (20%).

### Competències dels graduats recents

- En una escala del 0 al 10, les **competències que els ocupadors de la mostra consideren més importants** són la responsabilitat a la feina (8,9), la capacitat d'aprendre (8,4) i el treball en equip (8,3). Les menys importants són les habilitats de negociació (6,4) i el lideratge (6,6).
- **La satisfacció global amb les competències dels graduats contractats és de 7 sobre 10 (notable)**. Tot i que la nota varia en funció de la competència, totes superen l'aprobat del 5.
- En una escala del 0 al 10, les **competències amb què els ocupadors de la mostra estan més satisfets** són les eines informàtiques (7,9), la responsabilitat a la feina (7,6), el treball en equip (7,5), la formació teòrica (7,2) i la capacitat d'aprendre (7,0). Amb les que estan menys satisfets són el lideratge (5,8) i les habilitats de negociació (5,7).
- El nivell d'importància i de satisfacció amb les competències dels graduats **no varia de manera destacable segons la branca d'activitat i la dimensió de l'empresa o institució, excepte en la competència en idiomes**.
- **Les branques d'activitat que menys valoren la competència en idiomes** són Construcció (6,1), Mitjans de comunicació (6,8) i Serveis a empreses (7,4).
- **Les grans empreses són les que consideren la competència en idiomes com a més important** (8,4), mentre que les mitjanes empreses (7,9) i les petites empreses i microempreses (7,1) la consideren menys important.
- On hi ha **més diferències entre el grau d'importància i de satisfacció amb les competències dels graduats** és en la **resolució de problemes (-1,7)**, la **formació pràctica (-1,6)** i la **capacitat de generar noves idees (-1,5)**. Per tant, es considera que aquestes són les competències on hi ha un marge més gran de millora.

### Formació dels graduats recents a l'empresa o institució

- **El 74% de les organitzacions que han contractat graduats recents els proporcionen alguna mena de formació a l'empresa o institució**. Aquest percentatge varia segons les característiques de l'organització.
- Les **grans empreses i institucions** (87%) són les que més formació fan, mentre que les microempreses (67%) són les que menys.
- Les **organitzacions més innovadores** (85%) realitzen més formació que les menys innovadores (50%).

- Les **organitzacions amb més flexibilitat de gestió dels recursos humans** (84%) fan més formació que les que són menys flexibles (55%).
- Els **principals motius per fer formació a l'empresa o institució** són millorar la formació específica en el sector (79%), adaptar els contractats a les característiques de l'empresa o institució (65%) i millorar les competències transversals (48%). La formació per manca de coneixements bàsics (34%) i per millorar el nivell d'idiomes (33%) són altres raons que cal tenir en compte.

#### Col·laboració entre universitat i empresa o institució

- Més del 60% de les empreses i institucions col·laboren de manera freqüent amb les universitats per mitjà de l'**oferta de pràctiques per als estudiants de grau**.
- El 86% dels ocupadors de la mostra **no han participat mai en l'elaboració dels plans d'estudis universitaris**.
- Segons els ocupadors de l'estudi, la millor acció per millorar l'ocupabilitat dels graduats és la **introducció de pràctiques en empreses com a part del pla d'estudis**.

#### Comparativa internacional

- A escala europea, les organitzacions que contracten més graduats són les grans empreses i les més innovadores. Aquestes són també les que valoren més la titulació de màster.
- Una de les competències considerades més importants tant pels ocupadors europeus com pels catalans és el treball en equip.
- Coincidint amb la valoració a escala europea, dues de les competències amb què els ocupadors estan més satisfets són les habilitats informàtiques i el treball en equip.
- Tant en l'àmbit català com europeu, la forma de col·laboració més freqüent entre universitat i empresa és l'oferta de pràctiques en empreses. Així mateix, és l'acció més ben considerada per millorar l'ocupabilitat dels graduats.

#### Propostes de millora

DIAGNOSI	PROPOSTA DE MILLORA
1. Les organitzacions que contracten més graduats són: <ul style="list-style-type: none"><li>- Grans empreses i institucions</li><li>- Amb més del 60% dels treballadors universitaris</li><li>- Innovadores</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoure i facilitar la contractació per part d'aquesta mena d'organitzacions</li><li>• Promoure l'emprenedoria d'empreses amb alt valor afegit</li><li>• Promoure el contacte entre graduats i organitzacions d'aquesta mena (fòrums d'empreses, pràctiques en empreses...)</li></ul>
2. Dificultat de l'empresa o institució per contractar graduats en un àmbit concret i	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establir vincles entre les borses de treball de les universitats i les empreses amb</li></ul>

per manca de sol·licitants amb les competències necessàries	<p>dificultat de contractació de titulacions concretes</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Difondre el Marc de Qualificacions dels graduats</li></ul>
3. Diferències en la importància de la competència en idiomes segons la dimensió de l'organització i la branca d'activitat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorar la millora de la formació en idiomes en les titulacions on el mercat de treball consideri més important aquesta competència</li></ul>
4. Marge de millora en les competències de resolució de problemes i formació pràctica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introduir en el pla d'estudis pràctiques obligatòries en empreses</li></ul>
5. Formació a l'empresa o institució per suplir mancances de la formació universitària	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incloure ocupadors en l'elaboració dels plans d'estudis</li></ul>
6. Informació imperfecta i manca de coordinació entre els diferents actors	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Promoure un sistema de coordinació de la informació i les dades per tal d'emprendre accions conjuntes per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents</li></ul>





# 1. INTRODUCCIÓ

L'estudi d'ocupadors s'emmarca dins d'un projecte més ampli que pretén aportar la visió de les empreses i institucions sobre l'ocupabilitat dels graduats recents.

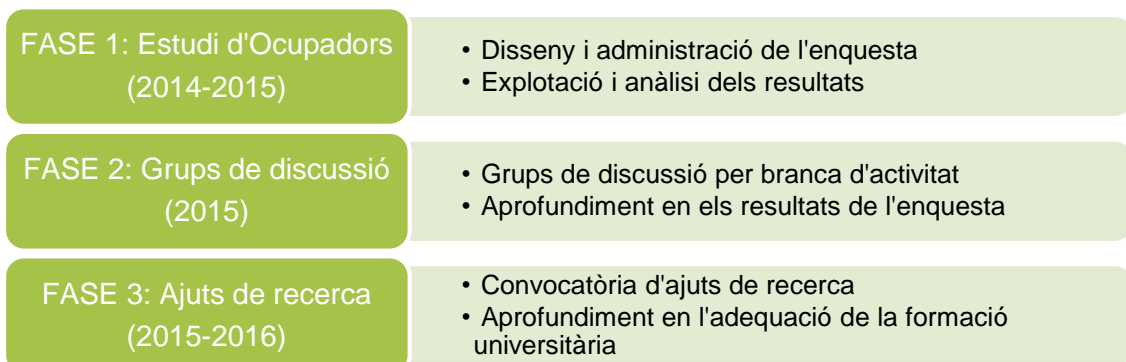
La intenció de l'estudi és proporcionar informació de la visió dels ocupadors de Catalunya sobre les competències i la formació dels graduats universitaris recents.

La visió dels ocupadors complementa la dels graduats universitaris, recollida en els estudis d'inserció laboral. Així, el sistema universitari català (SUC) esdevé el primer d'Espanya a disposar d'informació tant de graduats com d'ocupadors.

## 1.1. El projecte Ocupadors

Amb la intenció de completar els estudis d'inserció laboral dels graduats universitaris, AQU Catalunya ha iniciat el projecte Ocupadors, finançat per l'Obra Social "la Caixa". La primera fase d'aquest projecte consisteix en la realització d'un estudi que recull la percepció dels ocupadors sobre les competències i la formació de la població graduada recentment a Catalunya. Els resultats de l'estudi són els que es presenten en aquest informe. Les fases següents del projecte Ocupadors consisteixen en la realització de grups de discussió per branques d'activitat, per tal d'aprofundir en els resultats generals d'aquest estudi. I es finalitzarà el projecte amb una convocatòria d'ajuts de recerca dirigida a la comunitat acadèmica, per tal d'anar més enllà en el coneixement de l'ajust entre la formació universitària i les demandes del mercat de treball.

Figura 1. Fases del projecte Ocupadors



## **1.2. Objectius de l'estudi d'ocupadors (fase 1)**

La intenció de l'estudi d'ocupadors és aconseguir la valoració dels ocupadors sobre les competències dels graduats de Catalunya i la seva adequació a les necessitats del mercat de treball.

Algunes de les qüestions a les quals l'estudi d'ocupadors pretén donar resposta són:

- Detectar els factors que influeixen en el reclutament de graduats recents.
- Conèixer les dificultats de contractació que afronten els ocupadors a Catalunya.
- Conèixer la importància de les diferents competències requerides a la població graduada.
- Conèixer els nivells de satisfacció amb aquestes competències i identificar deficiències en la formació dels graduats.
- Informar sobre el grau i la tipologia de cooperació entre les empreses i institucions i les universitats.
- Comparar les dades d'ocupabilitat de la població graduada a Catalunya amb les d'altres estudis en l'àmbit internacional.

L'anàlisi dels resultats de l'estudi aporta informació a les universitats catalanes per tal d'aproximar la formació universitària al mercat laboral. Per tant, aquest estudi té com a finalitat principal proporcionar informació i evidències que serveixin de base per a la reflexió i la discussió sobre el desenvolupament de polítiques de millora en el sistema universitari mitjançant:

- Plans de formació més rellevants per al mercat laboral.
- Millora de l'enfocament de la dimensió pràctica del currículum universitari.
- Millora de les accions i els serveis institucionals que faciliten la transició de la universitat al món del treball.

## **1.3. Importància de la percepció dels ocupadors**

Una de les funcions de la universitat és la de proveir les persones de coneixements i competències rellevants per al mercat de treball (Santiago et al., 2008b). Encara que la principal forma de coneixement aportada per les universitats és teòrica, també tenen la responsabilitat d'introduir en els seus plans d'estudis formació pràctica i competències rellevants per al mercat de treball (Commission/EACEA/Eurydice, 2014). A més, la societat del coneixement exigeix, cada vegada més, competències i coneixements als treballadors.

Aquesta no és una tasca fàcil, ja que les necessitats i prioritats del mercat de treball són canviants i difícils de pronosticar a curt termini. Segons l'enquesta més extensa d'ocupadors realitzada al Regne Unit, més del 70% dels empresaris preveuen que les competències requerides per cobrir els seus llocs de treball canviaran al llarg de l'any (Winterbotham, Vivian, Shury, Davies, & Kik, 2014). L'estudi també mostra que les feines dels professionals (majoritàriament ocupades per graduats) són les que més requereixen una millora constant en les competències.

La dificultat per preveure les competències requerides en el futur (CEDEFOP, 2008; Royal Society, 2010; PWC, 2015) fa que els esforços se centrin en la provisió d'evidència per tal de

reflexionar entorn de la temàtica, en lloc de predir-les específicament i per a cada àmbit en concret (European Commission, 2012; University of South Wales, 2014).

Així, universitats i organitzacions han de treballar de forma conjunta per tal d'assegurar un bon encaix entre les competències que s'aprenen a la universitat i les que s'utilitzen en el lloc de treball. La col·laboració entre universitats i organitzacions és bàsica per assegurar que la formació aportada per les unes i les altres es complementa adequadament (QAA, 2014). Cal dividir-se les responsabilitats:

- Les universitats han de formar les persones en coneixements i competències generals i transversals, les quals han de ser de possible aplicació en la major part d'ocupacions i branques d'activitat. També han d'aportar competències teòriques i pràctiques específiques de l'àmbit d'estudi (European Commission/EACEA/Eurydice, 2014).
- Les organitzacions han de complementar la formació universitària facilitant l'aplicació pràctica dels coneixements teòrics adquirits i l'aprenentatge de competències pròpies del món del treball, com també la formació en temàtiques específiques del sector d'activitat i/o característiques de l'empresa o institució (QAA, 2010).

En l'àmbit de Catalunya, disposem d'informació àmplia i de qualitat pel que fa a les competències i el nivell de formació dels graduats i a les accions dutes a terme per les universitats per tal de millorar les competències dels seus estudiants (AQU Catalunya, 2014). No obstant això, no disposem d'informació concreta sobre com valoren i què consideren rellevant els ocupadors dels graduats recents a Catalunya, de manera que manca una part de la fotografia sobre la valoració de les competències dels graduats recents.

Per tal de fer una aproximació al nivell d'adequació actual de les competències dels graduats en l'àmbit català, aquest estudi recull l'opinió d'una mostra d'ocupadors de Catalunya que han valorat les competències dels graduats recents. Encara que la mostra no és representativa de les organitzacions ocupadores de graduats de Catalunya, és diversa pel que fa a la branca d'activitat i al nombre de treballadors de l'empresa o institució. Per tant, compleix la funció d'aportar informació interessant per tal de reflexionar i d'emprendre accions per millorar l'ocupabilitat dels graduats.

## **1.4. Estudis de referència**

A l'hora de dissenyar i dur a terme aquest estudi, s'han utilitzat com a referència dues enquestes d'ocupadors en l'àmbit europeu: l'Eurobaròmetre de la Comissió Europea (The Gallup Organization, 2010) titulat "Employers' perception of graduate employability" i l'estudi del Regne Unit (Winterbotham et al., 2014) *UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results*.

Tots dos estudis tenen en comú amb aquest que han dut a terme enquestes a ocupadors per tal d'obtenir informació de la valoració dels ocupadors sobre les competències d'universitaris, treballadors i titulats recents, respectivament. Els estudis també coincideixen a focalitzar-se en competències genèriques i transferibles en diferents àmbits, ja que els ocupadors han contestat fent referència a treballadors de diferents àmbits d'estudi. Els informants de les empreses i

institucions són els responsables de selecció i contractació, o bé les persones amb més contacte laboral amb els contractats.

La figura 2 mostra les principals característiques de les dues enquestes en relació amb la d'AQU Catalunya pel que fa al disseny i la metodologia. Encara que l'objecte d'estudi és compartit, les diferències en la metodologia (població, territori, mostreig i any) poden explicar parcialment les diferències en alguns resultats. Al llarg d'aquest informe es comenten els principals resultats obtinguts en aquests tres estudis de referència.

Figura 2. Comparativa d'estudis d'ocupadors

Estudi d'Ocupadors d'AQU Catalunya	Eurobaròmetre "Employers' perception of graduate employability"	UK Commission's Employer Skills Survey 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Població:</b> empreses i institucions amb assalariats i activitat econòmica a Catalunya (inclosos autònoms), ocupadores potencials de graduats recents</li> <li>• <b>Territori:</b> Catalunya</li> <li>• <b>N = 1.325</b></li> <li>• <b>Mostreig:</b> quotes per branca d'activitat (classificació d'AQU Catalunya). No incloses les branques Administració pública, Educació i Sanitat</li> <li>• <b>Mètode:</b> enquesta en línia i telefònica</li> <li>• <b>Any enquesta:</b> novembre-desembre de 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Població:</b> empreses del sector públic i privat de més de 50 treballadors, ocupadores potencials d'universitaris</li> <li>• <b>Territori:</b> 31 països europeus (els 27 membres de la UE més Croàcia, Islàndia, Noruega i Turquia)</li> <li>• <b>N Espanya = 401</b></li> <li>• <b>N total = 7.036</b></li> <li>• <b>Mostreig:</b> aleatori simple, sense quotes. No inclosos els sectors agrícola i educatiu</li> <li>• <b>Mètode:</b> enquesta telefònica</li> <li>• <b>Any enquesta:</b> agost-setembre de 2010</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Població:</b> establiments ubicats al Regne Unit amb almenys dues persones treballant-hi (propietaris o empleats)</li> <li>• <b>Territori:</b> Regne Unit (Anglaterra, Irlanda del Nord, Escòcia i Gal·les)</li> <li>• <b>N = 91.279</b></li> <li>• <b>Mostreig:</b> quotes per regions i per sector d'activitat</li> <li>• <b>Mètode:</b> enquesta telefònica</li> <li>• <b>Any enquesta:</b> març-juliol de 2013</li> </ul>

L'estudi de l'Eurobaròmetre és el més similar al que ha realitzat AQU Catalunya, ja que, a part de la valoració de les competències dels graduats recents, també s'inclou informació sobre contractació i formació a l'empresa, i sobre l'àmbit i les formes de col·laboració entre universitat i empresa. No obstant això, la principal diferència amb aquest estudi és que l'Eurobaròmetre té en compte els graduats universitaris en general, i no tan sols els graduats recents. Així mateix, cal destacar que en l'estudi de l'Eurobaròmetre només s'inclouen empreses de més de 50 treballadors, mentre que l'estudi d'AQU Catalunya inclou també microempreses (entre 1 i 9 treballadors) i petites empreses (entre 10 i 49 treballadors). Queden exclosos de l'enquesta de l'Eurobaròmetre els sectors agrícola i educatiu, mentre que l'estudi d'AQU Catalunya sí que inclou el sector agrícola i s'està elaborant un estudi específic per als centres educatius de primària i secundària.

Pel que fa a l'estudi del Regne Unit, la diferència principal amb l'estudi d'ocupadors d'AQU Catalunya és que l'enquesta no està focalitzada exclusivament en els titulats universitaris, sinó que va dirigida a totes les empreses i institucions de dues persones o més (propietaris i/o empleats) (IFF Research, 2014). No obstant això, s'ha pres com a referència per la importància que dóna als factors d'innovació i gestió dels recursos humans en relació amb les competències dels treballadors.

En l'àmbit d'Espanya, les enquestes a ocupadors dutes a terme fins ara s'han focalitzat en els graduats d'una universitat concreta (Freire Seoane, 2007; García García, 2007; Observatori Ocupacional Universitat Jaume I, 2005; Observatorio del Mercado de Trabajo, 2008; UPC, 2004; Vicerectorado de Empleo de la UPV, 2004) o bé inclouen un nombre reduït d'empreses i institucions (ANECA, 2004). Així, el SUC esdevé el primer sistema universitari d'Espanya a disposar d'informació sobre les competències dels titulats tant des de la perspectiva dels graduats com dels ocupadors.

La riquesa d'informació i diversitat aportada per les dues parts implicades (graduats i ocupadors) ofereix una fotografia més fidel a la realitat sobre l'ocupabilitat dels graduats. A més, permet a les universitats i a la societat una reflexió basada en l'evidència per tal d'orientar els graduats recents i millorar els plans d'estudis universitaris, tal com es fa en altres països capdavanters en la matèria (ACNielsen Research Services, 2000; M Mourshed, Farrell, & Barton, 2012).

En el disseny i l'elaboració d'aquest informe també s'han tingut en compte altres estudis, per la seva temàtica relacionada amb les competències i l'adequació entre la formació de graduats i les demandes del mercat de treball. No obstant això, no han format part dels estudis de referència principals per diferències en la metodologia, per no focalitzar-se exclusivament en graduats universitaris i/o per no incloure dades concretes sobre Espanya i/o Catalunya (CEDEFOP, 2013; European Commission/EACEA/Eurydice, 2014; Emerging, 2013; Mourshed et al., 2013).



## 2. POBLACIÓ I MOSTRA

**L'estudi d'ocupadors d'AQU Catalunya consta de 1.325 respostes d'empreses i institucions amb activitat productiva a Catalunya. Les enquestes s'han fet en línia i per via telefònica.**

**El 66% de les empreses i institucions de la mostra provenen de les borses de pràctiques i treball de les universitats catalanes, de manera que les podem considerar bones informants de les competències dels graduats.**

**La intenció de la mostra no és ser representativa de les empreses i institucions ocupadores de graduats a Catalunya, sinó que pretén aportar informació per valorar i millorar l'ocupabilitat dels graduats recents.**

**Les mitjanes i grans empreses estan sobrerrepresentades a la mostra en relació amb el conjunt d'empreses i institucions de Catalunya, ja que són les que ocupen en més proporció els graduats universitaris.**

A diferència de les enquestes d'inserció laboral de graduats d'AQU Catalunya, una de les dificultats principals a l'hora de realitzar l'estudi d'ocupadors ha estat obtenir un cens d'empreses i institucions, ja que no es disposava d'un registre d'organitzacions ocupadores de graduats universitaris amb activitat econòmica a Catalunya.

L'elaboració del cens d'empreses i institucions ocupadores de graduats recents no hauria estat possible sense la col·laboració de les borses de pràctiques i treball de les universitats catalanes. Atès que la intenció de l'estudi és aconseguir que els ocupadors valorin l'ocupabilitat dels graduats recents, s'ha contactat amb les empreses i institucions que ens han facilitat les universitats catalanes, a les quals coneixen per mitjà de les seves borses de pràctiques i treball. També s'ha contactat amb mitjanes i grans empreses i institucions, per la seva capacitat més elevada de contractació de titulats recents (vegeu l'annex 4 per a més informació).

Tot i aquests esforços, no es poden considerar ni la població ni la mostra obtinguda com a representatives de les organitzacions ocupadores de graduats recents a Catalunya. Per tant, els resultats de l'estudi no poden ser inferibles a les empreses i institucions ocupadores de graduats de Catalunya, ni a les empreses i institucions amb activitat a Catalunya.

El registre d'empreses i institucions finalment aconseguït consta de 16.757 registres d'empreses contactables, dels quals 11.570 disposen de correu electrònic i 13.779 de telèfon. Algunes empreses i institucions (8.592) disposen de les dues formes de contacte.

L'administració dels qüestionaris va constar de dues fases:

- **Fase 1:** administració del qüestionari en línia, després d'un contacte previ mitjançant la tramesa d'una carta signada pels consellers d'Economia i Coneixement i d'Empresa i Ocupació explicant el projecte. Fruit d'aquesta primera fase es van aconseguir 534 respostes útils.
- **Fase 2:** administració del qüestionari per via telefònica. Figuren a la llista d'empreses a contactar les que disposen de telèfon de contacte, incloses les que ja havien estat contactades per correu electrònic i no havien proporcionat resposta a l'enquesta. Fruit d'aquesta fase es van aconseguir 791 respostes útils.

Això suposa una mostra de 1.325 empreses que han respost al qüestionari, amb una taxa de resposta global del 7,91% i un error mostral del 0,0264. Per tant, podem considerar que estan dins dels paràmetres de qualitat.

Taula 1. Característiques de la població i la mostra

	Població	Mostra	Taxa de resposta	Error mostral
En línia	11.570	534	4,62%	0,0423
Telefònica	13.779	791	5,74%	0,0345
Total	16.757	1.325	7,91%	0,0264

Nota: El total de la població no es correspon amb la suma de la població en línia i telefònica, ja que hi ha 8.592 registres que disposen tant de correu electrònic com de telèfon de contacte.

Les taules 2 i 3 mostren la comparativa entre les empreses i institucions de la població i de la mostra. Mentre que la taula 2 presenta la distribució segons el nombre de treballadors, la taula 3 presenta la distribució segons la branca d'activitat econòmica (classificació d'AQU Catalunya; vegeu l'annex 5 per a més informació).

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, veiem que microempreses i petites i mitjanes empreses estan representades en més proporció entre les empreses de la mostra que a la població. No obstant això, cal destacar que en el 19% dels casos no es coneix el nombre de treballadors de les organitzacions de la població.



Taula 2. Distribució de les empreses i institucions segons la dimensió

	Població		Mostra	
	Nombre	Percentatge	Nombre	Percentatge
<b>Microempresa</b>	5.487	40,80%	501	37,81%
<b>Petita empresa</b>	5.786	36,50%	486	36,68%
<b>Mitjana empresa</b>	2.519	15,71%	258	19,47%
<b>Gran empresa</b>	1.138	7,00%	80	6,04%
<b>Total</b>	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Nota: Microempresa (1-9 treballadors), petita empresa (10-50 treballadors), mitjana empresa (51-250 treballadors), gran empresa (més de 250 treballadors). No es disposa d'informació sobre la dimensió de totes les organitzacions de la població (1.106).

En referència a la branca d'activitat, la taula 3 mostra la distribució de les empreses de la mostra i de la població segons la classificació d'AQU Catalunya, la qual és d'una rellevància especial per als titulats universitaris. Si es compara el pes de cadascuna de les branques d'activitat a la mostra i a la població, es pot veure que la branca Serveis al consumidor és la que presenta una diferència percentual més gran entre població i mostra. A la resta de branques, la diferència entre el pes del sector a la població i a la mostra és més petita.

Taula 3. Distribució de les empreses i institucions segons la branca d'activitat

	Població		Mostra	
	Nombre	Percentatge	Nombre	Percentatge
<b>Indústria química i farmacèutica</b>	521	3,11%	93	7,02%
<b>Indústria alimentària</b>	627	3,74%	92	6,94%
<b>Resta d'indústria</b>	3.686	22,00%	264	19,92%
<b>Construcció</b>	903	5,39%	77	5,81%
<b>Serveis al consumidor</b>	5.055	30,17%	220	16,60%
<b>Tecnologies de la comunicació</b>	645	3,85%	94	7,09%
<b>Mitjans de comunicació</b>	354	2,11%	77	5,81%

<b>Institucions financeres i immobiliàries</b>	544	3,25%	75	5,66%
<b>Serveis a empreses</b>	2.821	16,83%	251	18,94%
<b>Ns/Nc</b>	1.601	9,55%	82	6,19%
<b>Total</b>	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Cal destacar que en aquest estudi no s'inclouen les branques d'activitat Administració pública, Educació, cultura i recerca, i Sanitat i assistència social. Ateses les característiques específiques d'aquests sectors, s'han dut a terme estudis particulars per als àmbits d'educació i de salut.

### 3. CARACTERÍSTIQUES DELS OCUPADORS DE LA MOSTRA

En el 47% de les empreses i institucions de la mostra més de la meitat dels seus treballadors tenen estudis universitaris.

Les vendes de les mitjanes i grans empreses estan més orientades a l'àmbit espanyol i internacional, mentre que les microempreses i les petites empreses concentren les vendes en el mercat local i català.

Les organitzacions amb un nombre més elevat de treballadors també tendeixen a ser més innovadores i flexibles en la gestió dels recursos humans.

El 35% dels informants són els directors de l'empresa o institució, el 28% són els caps de Recursos Humans i la resta tenen altres càrrecs dins de l'organització.

#### 3.1. Característiques de les organitzacions de la mostra

A partir dels resultats de l'estudi es pot fer una primera fotografia d'alguns dels trets diferencials de les empreses i institucions de la mostra. La característica principal que es vol destacar és la de la dimensió de l'empresa o institució segons el nombre de treballadors.

A continuació es presenten les característiques de les empreses i institucions participants en relació amb la seva dimensió i quatre factors més:

1. Percentatge de treballadors amb estudis universitaris
2. Mercat al qual es dirigeixen les vendes
3. Nivell d'innovació
4. Nivell de flexibilitat en la gestió dels recursos humans

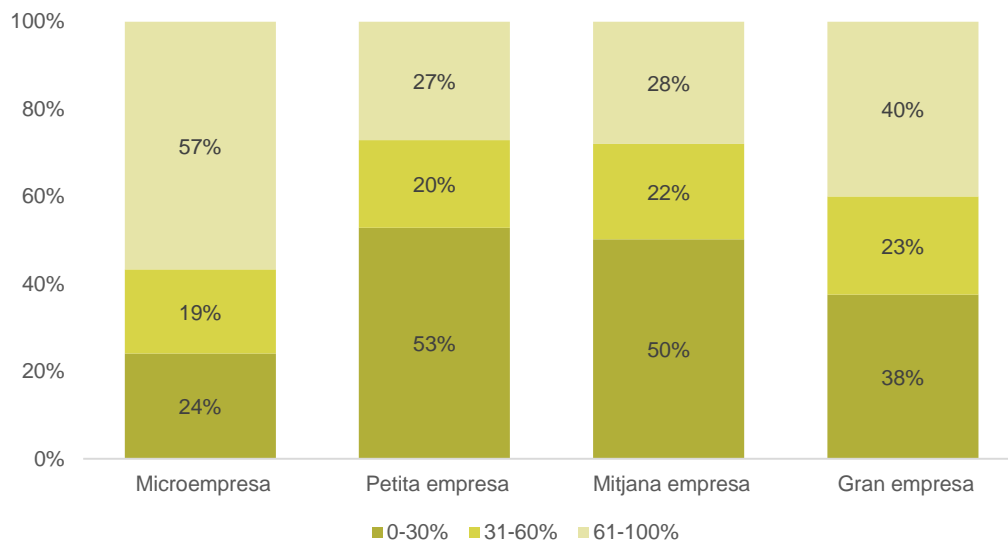
Començant per la proporció de treballadors amb estudis universitaris a l'organització, s'observa que en el 47% de les empreses i institucions enquestades més de la meitat de treballadors tenen estudis universitaris. No obstant això, la distribució de les organitzacions segons el percentatge de treballadors universitaris es troba polaritzat en els extrems: el 31% de les empreses i institucions tenen menys del 20% del personal amb estudis universitaris, mentre que el 28% tenen més del 80% de la plantilla amb estudis universitaris.

Aquesta polarització en la distribució segons els estudis dels treballadors de l'organització varia en funció de la dimensió de l'empresa o institució. Com mostra el gràfic 1, cap al 50% de les petites i mitjanes empreses i institucions tenen menys del 30% de treballadors universitaris, mentre que les microempreses i les grans empreses destaquen per tenir més representació d'organitzacions amb més del 60% del personal amb estudis universitaris.

Aquestes dades ens fan pensar que hi ha dos tipus d'organitzacions que, potencialment, poden contractar graduats recents:

- Empreses i institucions de menys de 10 treballadors (microempreses), més especialitzades en un àmbit concret i amb una activitat amb alt valor afegit. Alguns exemples en serien les consultories especialitzades, els bufets d'advocats, els estudis d'arquitectura o les empreses especialitzades en comunicació.
- Empreses i institucions de més de 250 treballadors (grans empreses), que poden donar una primera oportunitat als graduats recents en la seva entrada al mercat laboral, i també oferir possibilitats de promoció dins de l'empresa. Alguns exemples els trobem en la indústria química, farmacèutica i alimentària.

**Gràfic 1. Distribució de les empreses i institucions segons la dimensió i la proporció de treballadors amb estudis universitaris**

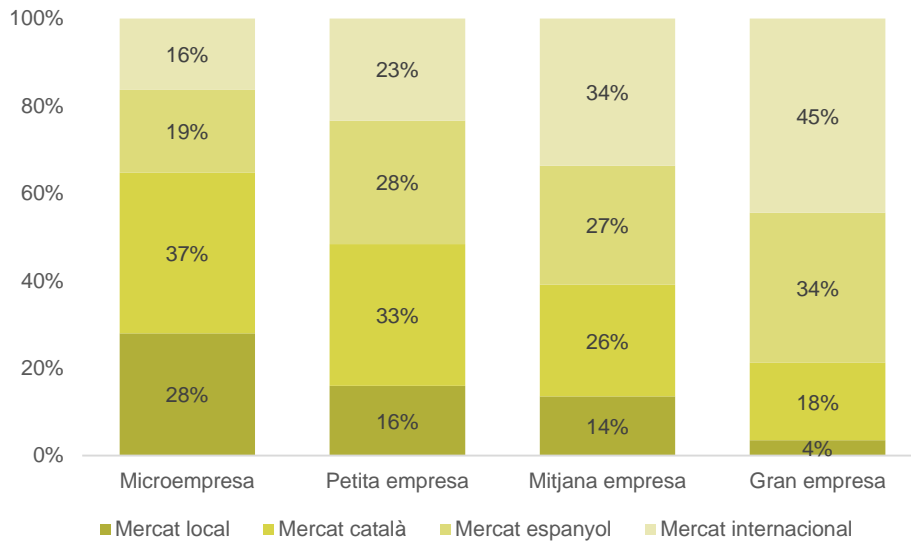


En referència a la distribució de les empreses i institucions segons el seu mercat de vendes, s'observen clares diferències segons la dimensió de l'organització. Tal com mostra el gràfic 2, les microempreses destaquen per orientar la majoria de les seves vendes al mercat local i català, mentre que les grans empreses l'orienten majoritàriament a l'internacional i l'espanyol.

Tot i que aquests resultats no són sorprenents, les diferències en el tipus de mercat al qual es dirigeix l'organització són un factor que cal tenir en compte a l'hora de valorar la importància i la

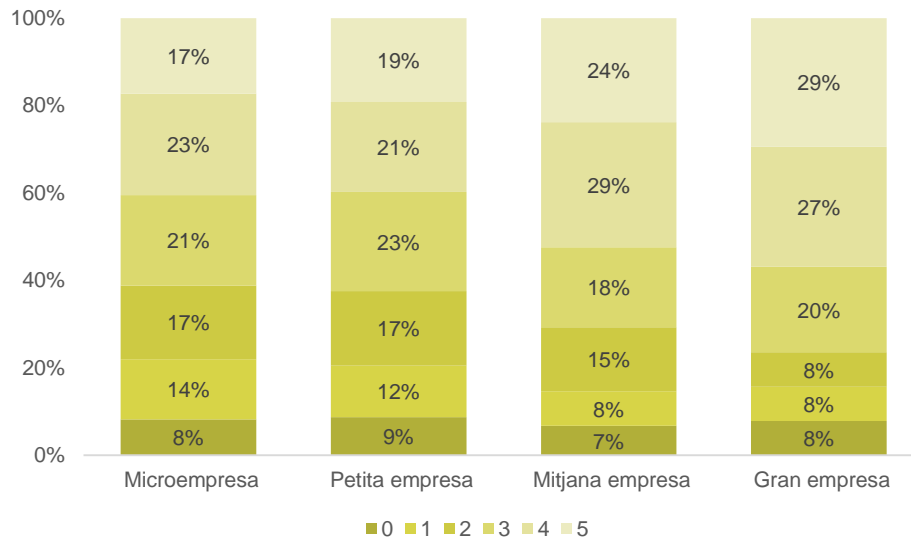
satisfacció amb les competències dels graduats, ja que l'orientació a diferents mercats pot comportar diferents necessitats, com ara la competència en idiomes.

**Gràfic 2. Empreses i institucions de la mostra segons el mercat de vendes i la dimensió**



Passant al nivell d'innovació de les empreses de la mostra, la tendència mostrada al gràfic 3 és que, com més dimensió de l'organització, més puntuació en l'índex d'innovació. Les formes d'innovació a l'empresa considerades en l'índex inclouen la introducció de productes i serveis totalment nous a l'empresa i al mercat, canvis importants en tecnologia de procés, canvis en les formes de gestió i noves formes de relacionar-se amb altres organitzacions. És important tenir en ment aquesta dada al llarg de l'informe, ja que es pressuposa que les organitzacions més innovadores també poden tenir més necessitat de treballadors amb alts nivells d'estudis i competències, com són els graduats universitaris (Winterbotham et al., 2014).

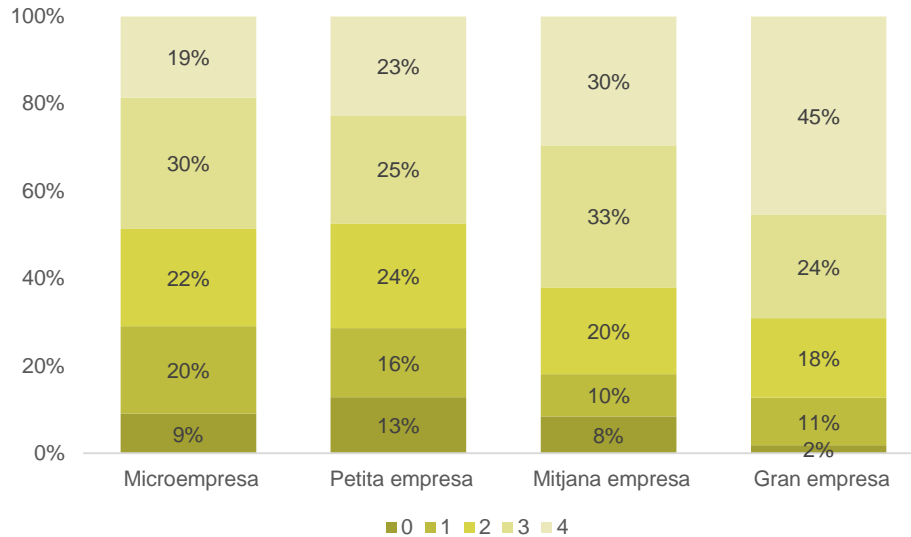
**Gràfic 3. Empreses i institucions de la mostra segons el nivell d'innovació i la dimensió**



Nota: L'índex indica el nombre d'accions d'innovació productiva dutes a terme durant els darrers tres anys. El 0 indica cap innovació productiva i el 5 indica cinc accions d'innovació productiva (vegeu la pregunta 23 de l'enquesta a l'annex 2).

De manera similar al que acabem de veure amb l'índex d'innovació, el gràfic 4 mostra la tendència que, com més treballadors a l'organització, més puntuació en l'índex de gestió dels recursos humans. De manera que es pot intuir que entre les organitzacions de la mostra són les de més dimensió les que utilitzen més accions de flexibilització dels recursos humans. Una puntuació més alta en l'índex indica un nombre més gran de pràctiques flexibles de gestió dels recursos humans pel que fa a la compartició d'informació, les formes de treball, els sistemes de remuneració i la presa de decisions, en línia amb el que presenten altres informes internacionals (Winterbotham et al., 2014).

**Gràfic 4. Empreses i institucions de la mostra segons la gestió dels recursos humans i la dimensió**



Nota: L'índex indica el nombre de pràctiques de gestió dels recursos humans considerades com a flexibles i que promouen la contractació de graduats universitaris. El 0 indica l'absència de pràctica d'aquestes formes de gestió a l'organització i el 4 indica la pràctica de les quatre formes de gestió dels recursos humans (vegeu la pregunta 24 de l'enquesta a l'annex 2).

### 3.2. Informants de la mostra

A més de les característiques de les organitzacions incloses a l'estudi, una de les principals informacions que cal saber abans de presentar i analitzar els resultats és qui és la persona informant de cada organització. Depenent de qui sigui, pot variar el seu nivell de familiaritat i coneixement de les necessitats de l'empresa o institució, com també el seu compromís amb l'organització.

Igualment, cal tenir en compte el nivell de proximitat entre l'informant i els titulats recents que es valoren. Si la persona que facilita la informació té poc contacte laboral amb els graduats, segurament no podrà aportar una valoració tan fidel a la realitat com la que aportaria un informant que treballa braç a braç amb un graduat recent. Això pot variar en funció del nombre de treballadors de l'empresa o institució.

Segons els resultats de l'estudi, el 28% de les persones que responen són el director o el cap del Departament de Recursos Humans i el 35% són el director o el gerent de l'empresa. La resta d'informants (37%) tenen altres càrrecs (adjunts de direcció, tècnics de recursos humans, administratius, supervisors, etc).

Aquesta distribució varia segons el nombre de treballadors de l'organització. Tal com mostra la taula 4, a les microempreses la majoria d'informants són el director de l'empresa (59%). Aquest percentatge es redueix a mesura que augmenta la dimensió de l'organització: a les petites empreses la majoria d'informants tenen un altre càrrec diferent del de director o cap de Recursos Humans (43%), i a les mitjanes i grans empreses la majoria d'informants són el director de Recursos Humans (57% i 61%, respectivament).

Taula 4. Càrrec de l'informant segons la dimensió de l'empresa o institució

	Microempresa	Petita empresa	Mitjana empresa	Gran empresa
<b>Director general, director, gerent</b>	58,67%	29,57%	9,09%	1,75%
<b>Director de RH, cap del Departament de RH</b>	8,42%	27,32%	57,27%	61,40%
<b>Altres</b>	32,91%	43,11%	33,64%	36,84%
<b>Total</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

### 3.3. Comparativa entre els ocupadors de Catalunya i de la mostra

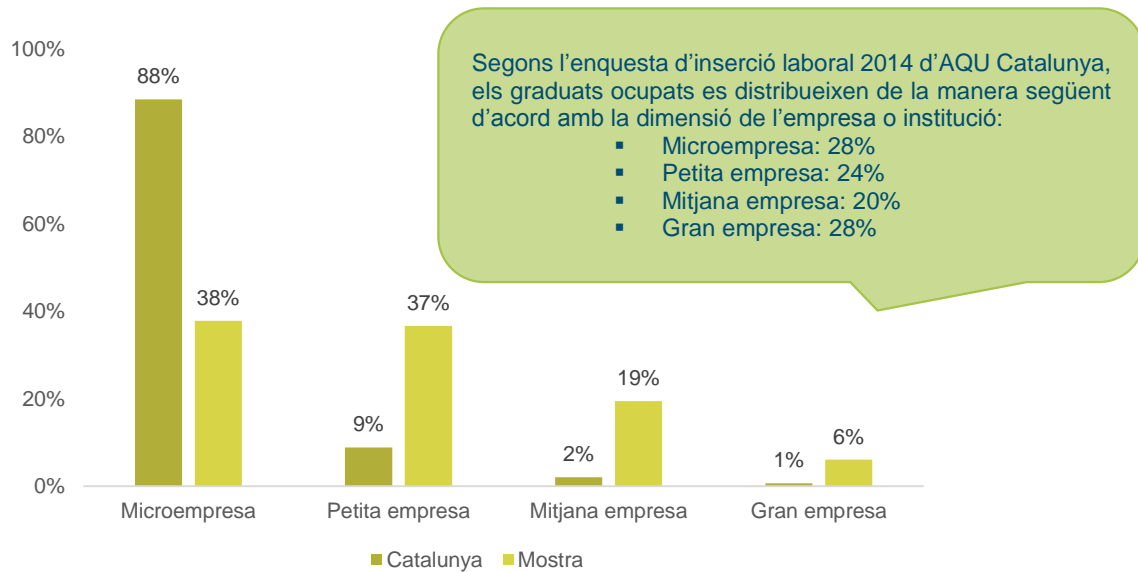
Les característiques de les empreses i institucions de la mostra difereixen de les del conjunt d'empreses i institucions amb activitat econòmica a Catalunya. Aquest biaix a la mostra d'organitzacions que han participat en l'estudi d'ocupadors està justificada per la naturalesa de les organitzacions que tenen més contacte amb graduats recents i per la seva capacitat de contractació.

A partir de la informació disponible, es poden comparar les empreses i institucions de Catalunya amb les de la mostra en dos aspectes: dimensió de l'organització i branca d'activitat.

El gràfic 5 presenta la comparativa entre la dimensió de les empreses amb assalariats del conjunt de Catalunya i les de la mostra de l'estudi. Mentre que a Catalunya el 88% de les empreses i institucions són microempreses (menys de 10 treballadors), a la mostra només el 36% de les organitzacions enquestades tenen aquesta dimensió. Les petites empreses (de 10 a 50 treballadors), les mitjanes empreses (de 51 a 250 treballadors) i les grans empreses (més de 250 treballadors) estan sobrerepresentades en relació amb el conjunt d'empreses i institucions de Catalunya.



**Gràfic 5. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la dimensió**

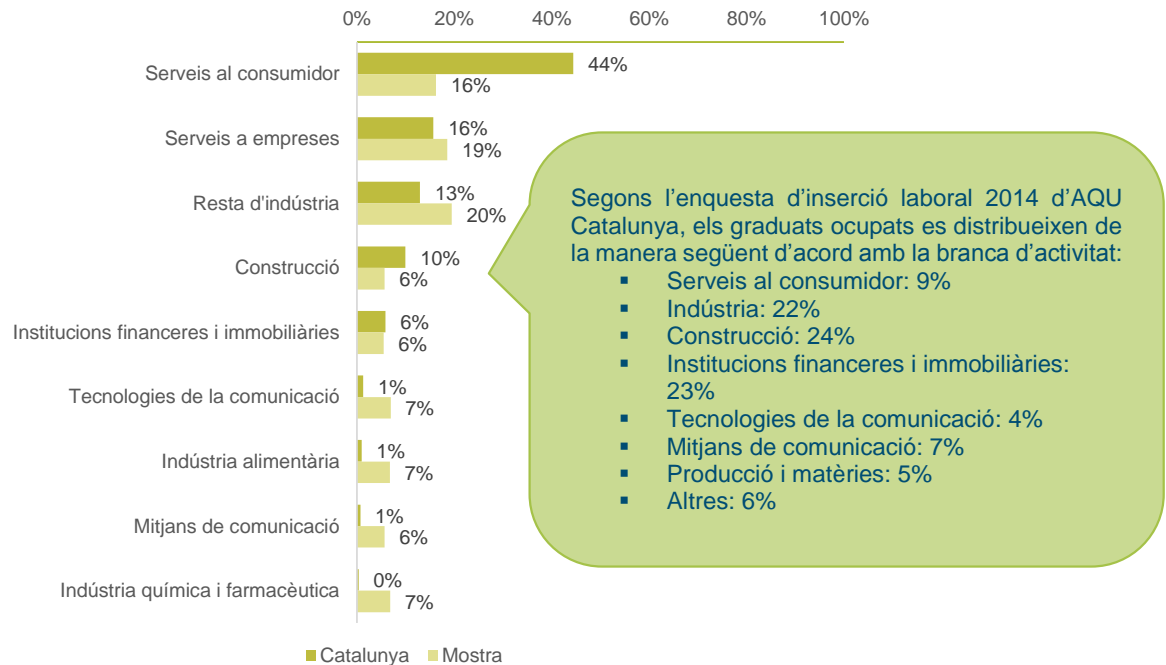


Nota: Les empreses de Catalunya inclouen les organitzacions amb assalariats. No s'inclouen les empreses dels sectors Agricultura, ramaderia i pesca, Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria, i Activitats de les Illes i organismes extraterritorials (CCAE-2009 01-03, 84 i 97-99, respectivament).

Font: elaboració pròpia i IDESCAT, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) de l'INE.

El gràfic 6 mostra que el 44% de les organitzacions de Catalunya amb assalariats corresponen a la branca Serveis al consumidor, mentre que a la mostra de l'estudi d'ocupadors només el 16% dels participants pertanyen a aquesta branca. La branca d'activitat Construcció també està sotarepresentada a la mostra, en relació amb el conjunt d'organitzacions de Catalunya amb assalariats. La resta de branques d'activitat estan proporcionalment més representades a la mostra que al conjunt de Catalunya. No obstant això, com ja s'ha esmentat, la mostra d'ocupadors de l'estudi no pretén ser representativa de les empreses de Catalunya, sinó ser rellevant per millorar l'ocupabilitat dels graduats.

**Gràfic 6. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la branca d'activitat**



Nota: Les empreses de Catalunya inclouen les organitzacions amb assalariats. No s'inclouen les empreses dels sectors Agricultura, ramaderia i pesca, Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria, i Activitats de les llars i organismes extraterritorials (CCAE-2009 01-03, 84 i 97-99, respectivament).

Font: elaboració pròpia i IDESCAT, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) de l'INE.

Si es compara la dimensió de les empreses i institucions de la mostra amb les de Catalunya segons la branca d'activitat, es poden identificar dos grups: les que tenen una proporció més gran de microempreses (Construcció, Tecnologies de la comunicació, Mitjans de comunicació, Institucions financeres i immobiliàries i Serveis a empreses) i les que tenen més dispersió segons la dimensió de l'empresa (la resta).

Taula 5. Comparativa de les empreses i institucions de Catalunya i de la mostra segons la dimensió i la branca d'activitat

	IDESCAT					Mostra				
	Micro empresa	Petita empresa	Mitjana empresa	Gran empresa	Total	Micro empresa	Petita empresa	Mitjana empresa	Gran empresa	Total
<b>Indústria química i farmacèutica</b>	43,91 %	30,79 %	18,88 %	6,42 %	100%	8,60 %	39,78 %	41,94 %	9,68 %	100%
<b>Indústria alimentària</b>	62,06 %	27,32 %	7,58 %	3,04 %	100%	15,22 %	48,91 %	26,09 %	9,78 %	100%
<b>Resta d'indústria</b>	79,99 %	15,47 %	3,62 %	0,93 %	100%	21,21 %	48,11 %	21,97 %	8,71 %	100%
<b>Construcció</b>	91,59 %	7,45 %	0,79 %	0,17 %	100%	53,25 %	32,47 %	14,29 %	0,00 %	100%
<b>Serveis al consumidor</b>	91,87 %	6,53 %	1,24 %	0,36 %	100%	28,18 %	40,91 %	25,00 %	5,91 %	100%
<b>Tecnologies de la comunicació</b>	79,52 %	14,16 %	3,99 %	2,33 %	100%	43,62 %	37,23 %	13,83 %	5,32 %	100%
<b>Mitjans de comunicació</b>	77,87 %	15,90 %	4,16 %	2,08 %	100%	53,25 %	28,57 %	16,88 %	1,30 %	100%
<b>Institucions financeres i immobiliàries</b>	94,82 %	3,42 %	1,14 %	0,62 %	100%	36,00 %	30,67 %	18,67 %	14,67 %	100%
<b>Serveis a empreses</b>	88,83 %	8,38 %	1,87 %	0,92 %	100%	62,95 %	25,10 %	9,56 %	2,39 %	100%
<b>Total</b>	88,49 %	8,85 %	2,01 %	0,66 %	100%	36,04 %	37,57 %	20,19 %	6,19 %	100%

Nota: Les empreses de Catalunya inclouen les organitzacions amb assalariats. No s'inclouen les empreses dels sectors Agricultura, ramaderia i pesca, Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria, i Activitats de les Illes i organismes extraterritorials (CCAE-2009 01-03, 84 i 97-99, respectivament).

Font: elaboració pròpia i IDESCAT, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) de l'INE.



## 4. CONTRACTACIÓ DE GRADUATS RECENTS

El 59% de les empreses i institucions de la mostra han contractat graduats recents els darrers cinc anys.

Els principals àmbits educatius dels graduats contractats són Economia, ADE i Empresarials (34%), Enginyeries de la Producció (31%) i Tecnologies de la Informació i la Comunicació (28%).

Les organitzacions que contracten un volum més elevat de graduats es caracteritzen per ser grans empreses i institucions, tenir més del 60% dels treballadors amb estudis universitaris i ser innovadores en els seus productes, serveis i processos.

El 91% de les empreses i institucions de la mostra consideren la titulació de grau universitari (o equivalent) com un factor important de contractació, mentre que les titulacions de màster (34%) i doctorat (8%) són menys rellevants per a la majoria d'organitzacions.

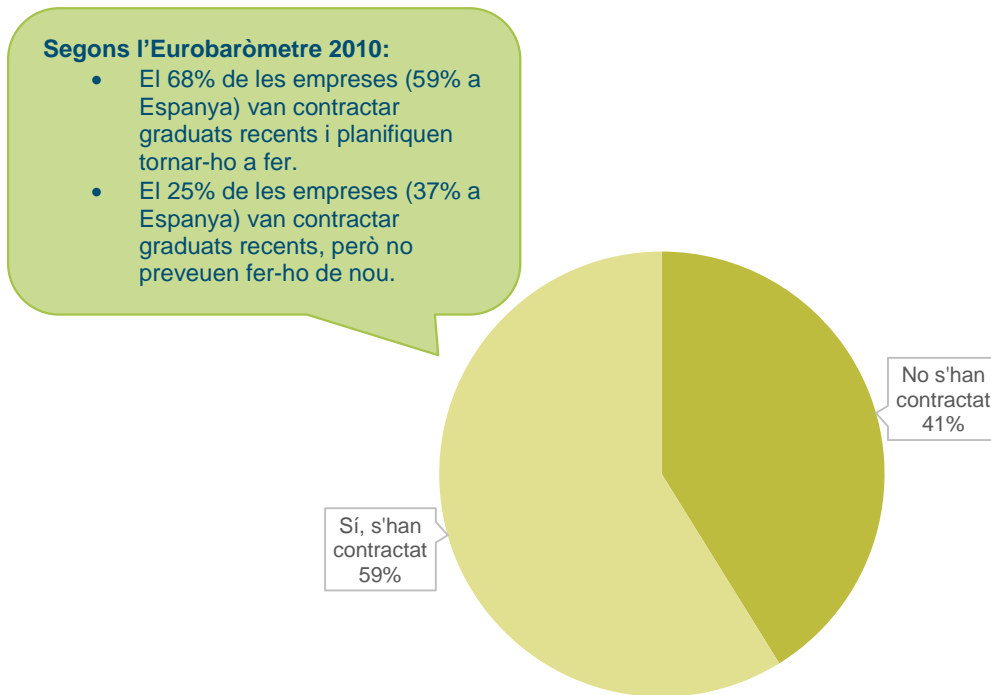
Les titulacions a l'estranger, les pràctiques en empreses i les estades internacionals són alguns dels factors de contractació valorats pels ocupadors de la mostra.

El 42% de les organitzacions de la mostra han tingut dificultats en el procés de contractació. Els principals motius són la manca de sol·licitants amb les competències necessàries (60%), la manca de titulats en el sector específic (30%) i la manca de sol·licitants que acceptin el salari ofert (20%).

### 4.1. Contractació de graduats recents

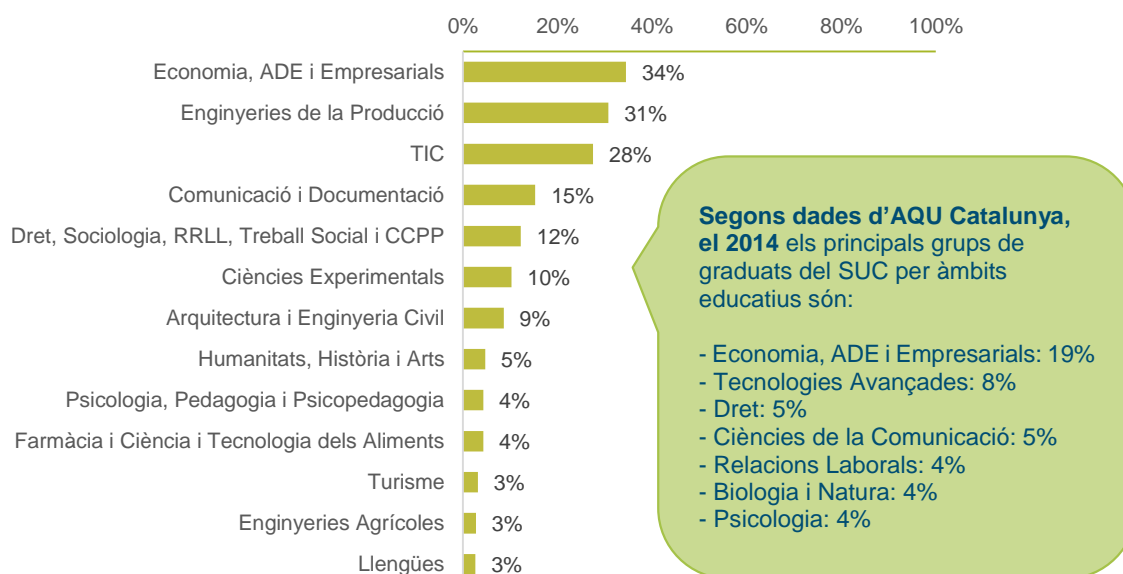
El 59% de les empreses i institucions de l'estudi han contractat graduats recents els darrers cinc anys. Com que l'estudi va dirigit a ocupadors que tenen o han tingut alguna mena de contacte amb les universitats catalanes i a mitjanes i grans empreses, es podria esperar un percentatge més alt de contractació. No obstant això, cal tenir en compte el context econòmic dels darrers anys, que ha fet disminuir el volum de contractació i ha dificultat l'accés a l'ocupació als graduats universitaris.

Gràfic 7. Contractació de graduats recents els darrers cinc anys



Tal com mostra el gràfic 8, els principals àmbits educatius dels quals provenen els graduats contractats per les organitzacions de l'estudi són Economia, ADE i Empresarials (34%), Enginyeries de la Producció (31%) i Tecnologies de la Informació i la Comunicació (28%). Un dels motius pel qual aquests són els àmbits educatius amb més volum de contractats és perquè també estan entre els que proporcionen un nombre més elevat de graduats (AQU Catalunya, 2014). A més, aquestes titulacions es caracteritzen per tenir un alt percentatge d'ocupació i una transversalitat elevada en sectors on ocupar-se. En el cas dels graduats en Economia, ADE i Empresarials, no és sorprenent que siguin els més contractats per les organitzacions, ja que la comptabilitat i el control financer són tasques comunes a totes les empreses i institucions. Cal destacar la baixa contractació de graduats en Arquitectura i Enginyeries Civils, probablement a causa del context de crisi que ha afectat fortament el sector de la construcció, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Gràfic 8. Àmbits educatius dels graduats recents contractats



Nota: Aquest estudi no inclou els àmbits educatius i sanitaris.

## 4.2. Característiques de les organitzacions contractants de la mostra

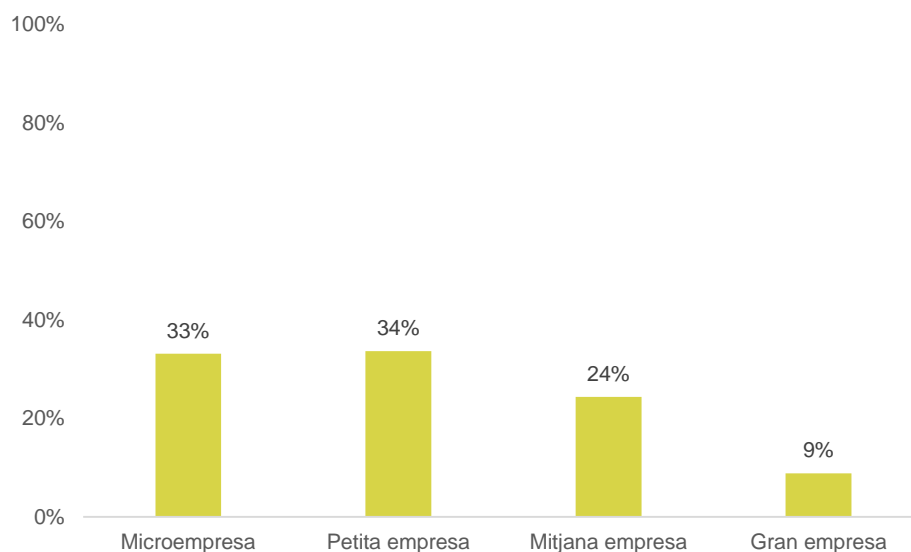
No totes les empreses i institucions contracten graduats recents i, les que ho fan, no ho fan en la mateixa proporció. La necessitat de contractar graduats recents i el volum de titulats contractats depèn de diversos factors. A partir de la informació de les persones que han respost a l'estudi i que han contractat titulats recents durant els darrers cinc anys, s'identifiquen algunes característiques de les empreses i institucions que ens ajuden a identificar quines són les organitzacions més susceptibles de contractar graduats recents i en quin volum són capaces de fer-ho.

Els factors tinguts en compte són:

1. Dimensió de l'organització
2. Percentatge de treballadors amb estudis universitaris a l'empresa
3. Nivell d'innovació
4. Nivell de flexibilitat en la gestió dels recursos humans

Començant pel nombre de treballadors, el gràfic 9 mostra que, entre les organitzacions contractants de la mostra, més de la meitat són microempreses (33%) i petites empreses (34%), mentre que les mitjanes empreses representen el 24% sobre el total d'empreses contractants i les grans empreses, només el 9%.

**Gràfic 9. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons la dimensió (darrers cinc anys)**



No obstant això, si se centra l'atenció en el nombre de graduats recents contractats segons la dimensió de l'empresa, la fotografia canvia. Tal com mostra la taula 6, com més gran és la dimensió de l'empresa, més graduats es contracten de mitjana. Encara que les microempreses i les petites empreses són molt nombroses, contracten poc volum de graduats. Les grans empreses són les que més volum de graduats contracten.

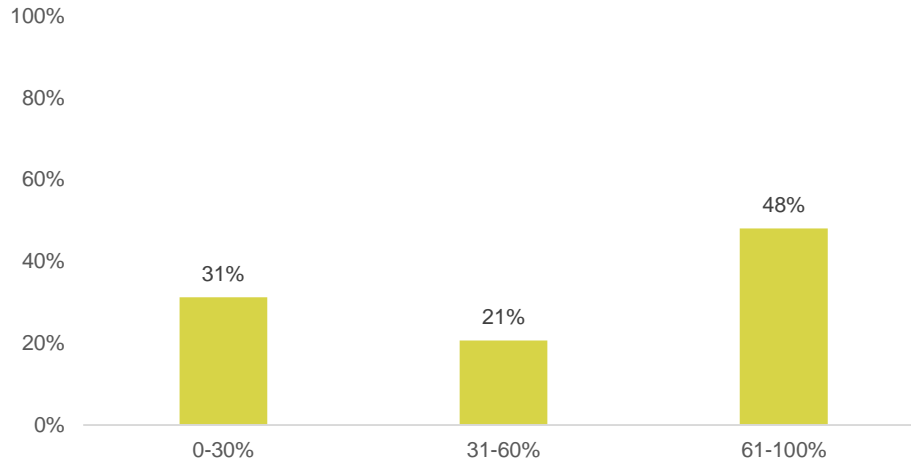
**Taula 6. Mitjana de graduats contractats segons la dimensió de l'empresa o institució (darrers cinc anys)**

Dimensió de l'empresa	Mitjana de contractats	Mínim	Màxim	Desviació típica
Microempresa	2,49	1	11	1,96
Petita empresa	4,99	1	50	6,60
Mitjana empresa	17,81	1	300	40,21
Gran empresa	67,67	2	750	134,44
<b>Total general</b>	<b>12,03</b>	<b>1</b>	<b>750</b>	<b>45,20</b>

Si passem al segon factor, veiem al gràfic 10 que gairebé la meitat de les empreses i institucions que han contractat graduats recents tenen més del 60% de la plantilla amb estudis universitaris. De manera que sembla que un factor rellevant per entendre la contractació de graduats recents és la naturalesa de l'organització pel que fa a la seva composició en capital humà.



**Gràfic 10. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons el percentatge d'universitaris a l'empresa o institució (darrers cinc anys)**



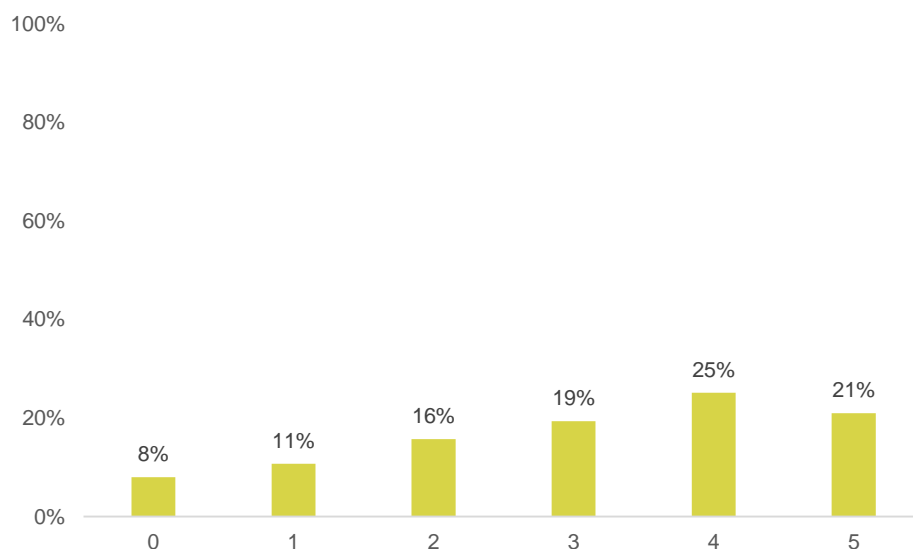
Igualment, si es posa l'èmfasi en el volum de graduats, a la taula 7 s'observa que, com més alt és el percentatge de treballadors amb estudis universitaris a l'empresa o institució, més titulats es contracten. Les empreses i institucions amb un percentatge més elevat de treballadors amb estudis universitaris contracten, de mitjana, 18,31 graduats recents. No obstant això, la variació és alta (62,74), ja que dins del grup d'empreses i institucions amb un alt percentatge de treballadors molt qualificats hi ha tant microempreses (amb una capacitat limitada de contractació) com grans empreses (amb un alt volum de contractació).

**Taula 7. Mitjana de graduats contractats segons el percentatge de treballadors universitaris a l'empresa o institució (darrers cinc anys)**

Percentatge d'universitaris a l'empresa	Mitjana de contractats	Mínim	Màxim	Desviació típica
0-30%	5,48	1	250	17,97
31-60%	7,96	1	100	13,86
61-100%	18,31	1	750	62,74
<b>Total general</b>	12,19	1	750	45,55

Si passem al tercer factor rellevant per a la contractació, el gràfic 11 indica una tímida relació entre el nivell d'innovació i la contractació de graduats recents. Les formes d'innovació inclouen la introducció de productes i serveis totalment nous a l'organització i al mercat, canvis importants en tecnologia de procés, canvis en les formes de gestió i noves formes de relacionar-se amb noves empreses i institucions. Al Regne Unit, les empreses amb més nombre d'innovacions són les que ofereixen més llocs de treball per a graduats (Winterbotham et al., 2014).

**Gràfic 11. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons l'índex d'innovació (darrers cinc anys)**



Nota: L'índex indica el nombre d'accions d'innovació productiva dutes a terme durant els darrers tres anys. El 0 indica cap innovació productiva i el 5 indica cinc accions d'innovació productiva (vegeu la pregunta 23 de l'enquesta a l'annex 2).

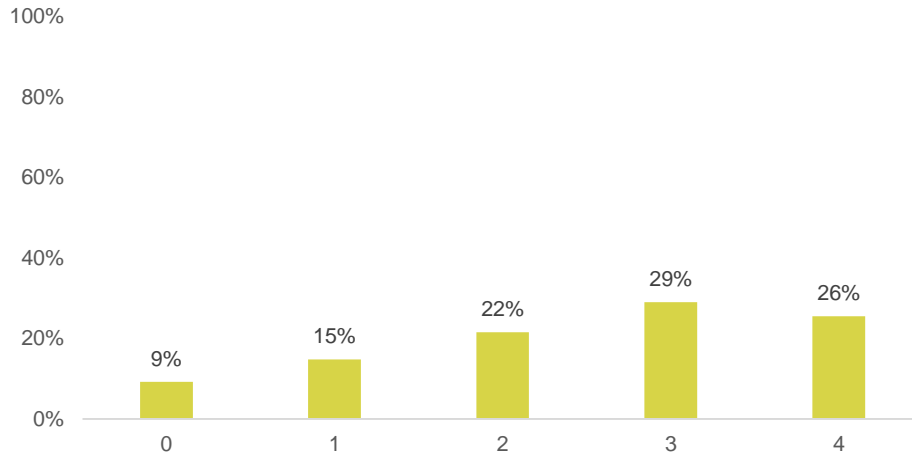
La fotografia és més clara si posem el focus en el nombre de graduats contractats, ja que la tendència indica que les empreses i institucions amb més puntuació en l'índex d'innovació contracten, de mitjana, més graduats. Per tant, sembla que el grau d'innovació de l'organització suposa una característica rellevant per a la contractació de graduats recents.

**Taula 8. Mitjana de graduats contractats segons l'índex d'innovació (darrers cinc anys)**

Índex d'innovació	Mitjana de contractats	Mínim	Màxim	Desviació típica
0	6,24	1	50	9,42
1	6,69	1	150	19,92
2	8,91	1	200	29,94
3	11,54	1	500	47,59
4	12,00	1	350	39,90
5	18,02	1	750	73,29
<b>Total general</b>	<b>11,66</b>	<b>1</b>	<b>750</b>	<b>46,45</b>

La darrera de les característiques de les organitzacions que cal tenir en compte en relació amb la contractació de graduats recents és l'índex de gestió dels recursos humans. Una puntuació més elevada en l'índex indica un nombre més gran de pràctiques flexibles de gestió dels recursos humans pel que fa a la compartició d'informació, les formes de treball, els sistemes de remuneració i la presa de decisions. Al Regne Unit, les empreses que efectuen aquesta mena de pràctiques de gestió dels recursos humans tendeixen a oferir més llocs de treball i a cobrirlos amb més facilitat (Winterbotham et al., 2014). El gràfic 12 mostra que hi ha una tímida tendència que les organitzacions amb més puntuació en l'índex de gestió dels recursos humans contractin més graduats recents.

**Gràfic 12. Empreses i institucions que han contractat graduats recents segons l'índex de gestió dels recursos humans (darrers cinc anys)**



Nota: L'índex indica el nombre de pràctiques de gestió dels recursos humans considerades com a flexibles i que promouen la contractació de graduats universitaris. El 0 indica l'absència de pràctica d'aquestes formes de gestió a l'organització i el 4 indica la pràctica de les quatre formes de gestió dels recursos humans (vegeu la pregunta 24 de l'enquesta a l'annex 2).

Quan se centra l'atenció en el volum de graduats contractats segons l'índex de gestió dels recursos humans, no s'observa una tendència clara. Encara que qui presenta un nombre més alt de contractats, de mitjana, són les organitzacions amb més puntuació en l'índex, la segona posició l'ocupen les que presenten només una forma de les accions de gestió dels recursos humans previstes a l'índex.

**Taula 9. Mitjana de graduats contractats segons l'índex de gestió dels recursos humans (darrers cinc anys)**

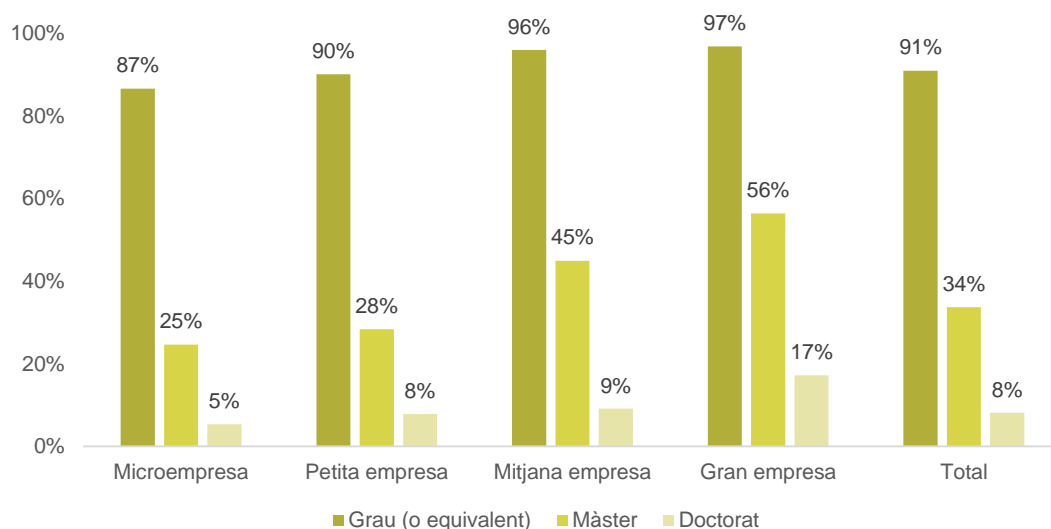
Índex de gestió dels recursos humans	Mitjana de contractats	Mínim	Màxim	Desviació típica
0	7,45	1	150	21,16
1	14,19	1	750	79,29
2	8,54	1	300	28,45
3	11,01	1	250	29,77
4	17,97	1	500	57,89
<b>Total general</b>	<b>12,37</b>	<b>1</b>	<b>750</b>	<b>47,59</b>

### 4.3. Factors rellevants de contractació de graduats recents

A l'apartat anterior s'han repassat les característiques de les empreses i institucions de la mostra que contracten en més mesura graduats recents. En aquest apartat s'exploren quins són els factors en relació amb els graduats que les organitzacions de la mostra consideren importants per a la contractació.

Entre els ocupadors de la mostra hi ha un clar consens (91%) en el fet que la titulació de grau (o equivalent) és un factor rellevant en la contractació en general o en determinats llocs de treball. No obstant això, altres titulacions universitàries superiors, com són el màster i el doctorat, no gaudeixen d'aquest suport. Només el 34% dels ocupadors de la mostra consideren la titulació de màster rellevant per a la contractació, mentre que el percentatge disminueix fins al 8% en el cas de la titulació de doctorat.

**Gràfic 13. Rellevància del tipus de titulació en el procés de contractació segons la dimensió de l'empresa o institució**



Nota: Els percentatges inclouen les respostes que han declarat que la titulació és important en general, i també les que han declarat que ho és en determinats llocs de treball.

Aquests resultats varien segons la dimensió de l'organització. En el cas del grau (o equivalent), s'observa que les microempreses són les que menys valoren aquesta titulació (87%), mentre que les grans empreses són les que més importància li donen (97%). En el cas dels màsters, el 25% de les microempreses i el 28% de les petites empreses de la mostra consideren aquesta titulació rellevant en el procés de contractació. El percentatge de valoració del màster augmenta entre les mitjanes (45%) i grans empreses (56%). Aquesta tendència de més valoració del màster a mesura que augmenta la dimensió de l'empresa coincideix amb els resultats aportats per l'estudi de l'Eurobaròmetre (The Gallup Organization, 2010). En el cas de la titulació de doctorat, destacar l'alta valoració que en fan les grans empreses (17%) en comparació del total d'organitzacions (8%).

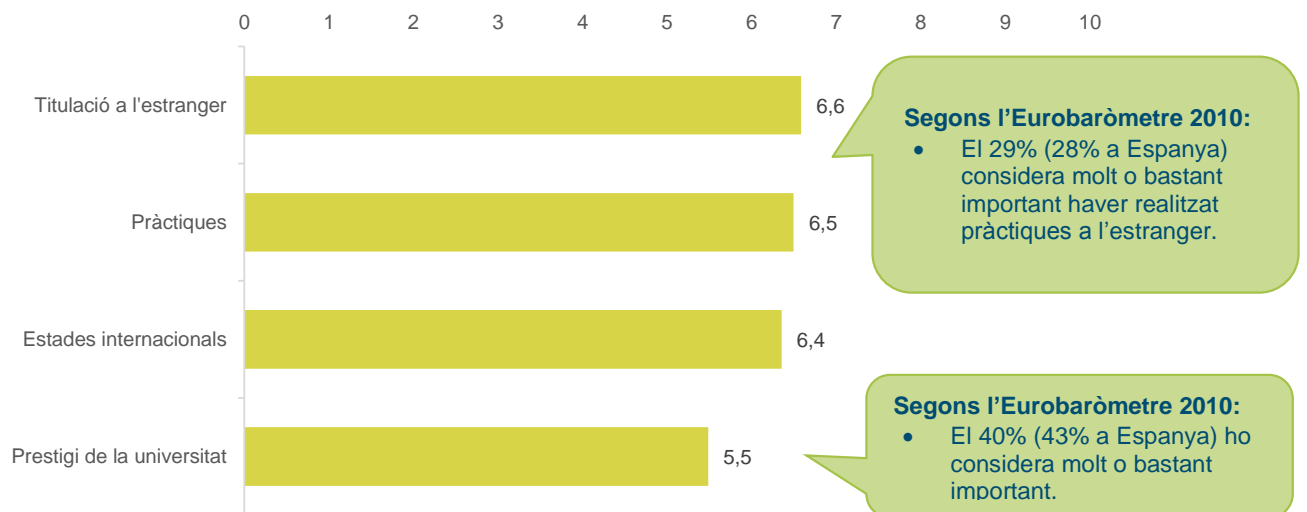
Aquests resultats contrasten amb els presentats per l'Eurobaròmetre (The Gallup Organization, 2010). El 55% de les empreses (37% en el cas d'Espanya) van considerar que el nivell de grau és el més adequat per cobrir les necessitats de les seves organitzacions, mentre que el 35% (47% en el cas d'Espanya) van considerar que la titulació més adequada és la de màster i el 3% (9% en el cas d'Espanya) la de doctorat. Probablement aquesta divergència és deguda al fet que

l'estudi de l'Eurobaròmetre només considera empreses de més de 50 treballadors, les quals, com ja s'ha comentat, valoren en més proporció la titulació de màster.

Tampoc no s'observen diferències destacables segons el percentatge d'universitaris a l'organització. Només pel que fa a la valoració del màster, cal destacar que les organitzacions amb més del 60% de la plantilla amb estudis universitaris valoren més la titulació de màster, mentre que en el cas del doctorat declaren en més proporció que és un factor rellevant de contractació en determinats llocs de treball.

Altres característiques dels graduats que poden tenir influència en el procés de contractació i que aquest estudi ha tingut en compte són: posseir una titulació universitària obtinguda a l'estranger, haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis, haver fet estades internacionals (estudis, idiomes...) i el prestigi de la universitat. El gràfic 14 mostra la mitjana d'importància d'aquests factors en el procés de contractació. El fet de tenir una titulació estrangera, haver realitzat pràctiques en empreses i haver fet estades a l'estranger presenten un pes similar en la contractació (6,4-6,5 sobre 10), mentre que el prestigi de la universitat és el factor menys rellevant, tot i que amb una puntuació d'aprovat (5,5 sobre 10).

Gràfic 14. Importància mitjana en el procés de contractació



Aquestes mitjanes d'importància varien en funció de la dimensió de l'organització. Mentre que entre les microempreses i les petites empreses es valoren menys les estades internacionals (5,9 i 6,1, respectivament), les mitjanes (6,7) i sobretot les grans empreses (7,8) les valoren més. També són les mitjanes i les grans empreses les que, de mitjana, donen més importància a tenir una titulació universitària estrangera (6,9 i 7,6, respectivament). Així mateix, cal destacar la importància que atorguen les grans empreses a les pràctiques (7,3). D'acord amb els resultats de l'estudi de l'Eurobaròmetre, on les grans empreses tenen més pes, l'experiència professional o haver fet pràctiques a l'estranger són alguns dels factors més rellevants per a la contractació (The Gallup Organization, 2010).

Tal com s'ha presentat al gràfic 2, les mitjanes i grans empreses destaquen per tenir una proporció més gran de vendes dirigides al mercat internacional. Aquesta diferència pot explicar parcialment la importància que donen aquestes organitzacions a l'experiència internacional dels graduats. Probablement, el fet de tenir més competència en idiomes, coneixement d'altres entorns i/o facilitat i disponibilitat per viatjar són factors valorats per empreses enfocades al mercat internacional. Segons l'estudi de l'Eurobaròmetre, les empreses amb contactes internacionals són les que més valoren que els titulats hagin estudiat o treballat a l'estranger (The Gallup Organization, 2010). No s'observen diferències destacables segons el percentatge de treballadors amb estudis universitaris a l'empresa o institució.

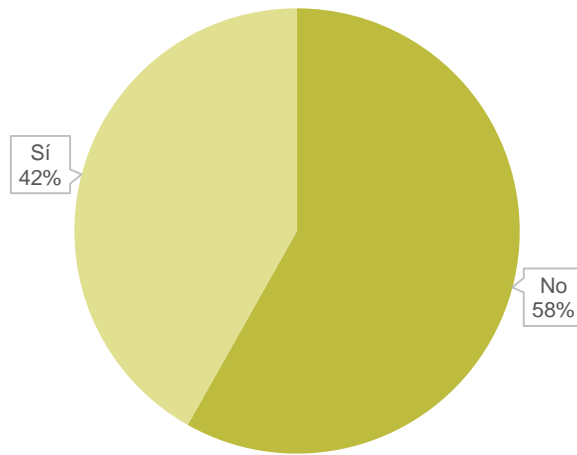
#### **4.4. Dificultats en la contractació de graduats recents**

A molts països conviu un alt nivell d'atur amb la declaració de dificultats per part dels ocupadors per contractar treballadors que s'adeqüin a les necessitats del lloc de treball (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2013; Mourshed et al., 2012; OECD, 2012). Aquesta paradoxa denota la dificultat per encaixar d'una manera satisfactòria l'oferta de treballadors amb les demandes de les empreses i institucions del mercat de treball. Catalunya no queda al marge d'aquesta tendència internacional, ja que els alts percentatges d'atur no han fet desaparèixer les dificultats de contractació dels ocupadors.

Tot i que els graduats universitaris són els que gaudeixen d'un nivell més alt d'ocupació en comparació de qui només té estudis secundaris o primaris (Santiago et al., 2008a; AQU Catalunya, 2014; OECD, 2014), tampoc no queden lliures de crítiques per part dels ocupadors, que consideren que, moltes vegades, no tenen els sol·licitants adequats a les necessitats de les seves organitzacions. Part d'aquesta problemàtica pot ser deguda a un tema d'informació imperfecta en el mercat de treball entre els coneixements i competències dels graduats i el que les organitzacions requereixen. Aquesta problemàtica pot ser resolta parcialment difonent i facilitant la informació recollida pel Marc de Qualificacions de les titulacions universitàries.

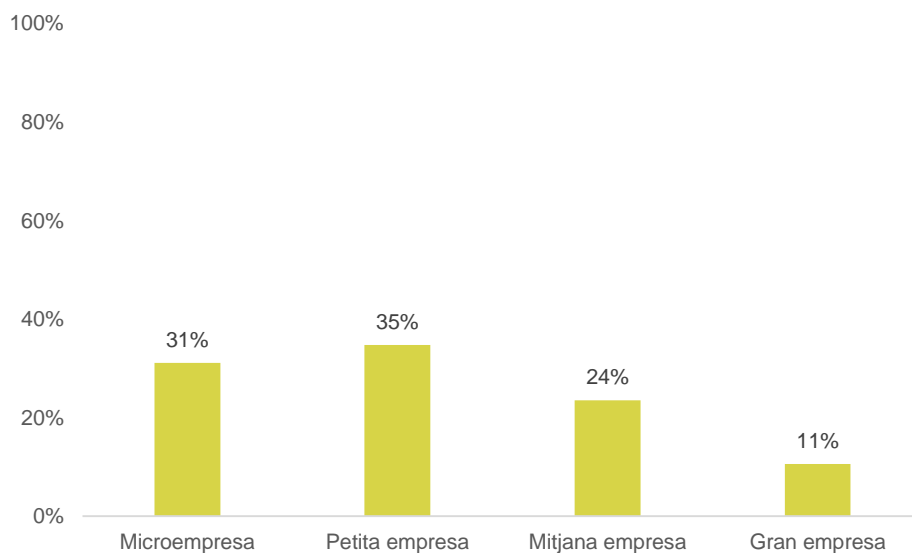
Tal com s'ha presentat a l'apartat anterior, el 59% dels ocupadors de la mostra han contractat graduats recents els darrers cinc anys. El 42% d'aquestes organitzacions ocupadores declaren haver tingut dificultats per contractar.

**Gràfic 15. Dificultats de contractació entre les empreses i institucions que han contractat graduats recents els darrers cinc anys**



Les organitzacions de la mostra que declaren haver tingut dificultats en el procés de contractació són diverses. Tal com mostra el gràfic 16, la distribució d'aquestes empreses i institucions segons la seva dimensió és pràcticament idèntica a la distribució de les que han contractat graduats recents (gràfic 9). Per tant, entre les organitzacions contractants de la mostra no s'observen diferències en la dificultat de contractació segons la seva dimensió.

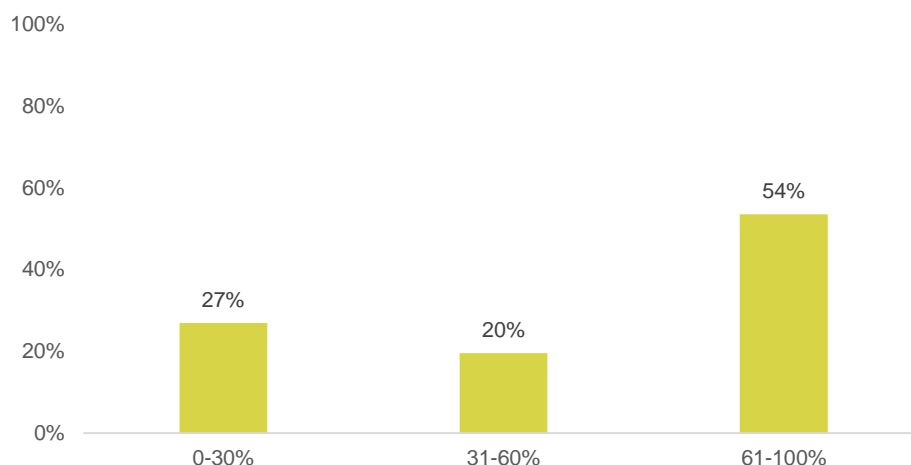
**Gràfic 16. Empreses i institucions amb dificultats de contractació de graduats recents segons la dimensió**



Una cosa de similar passa si es fixa l'atenció en la distribució de les empreses i institucions amb dificultats de contractació de la mostra segons el percentatge de treballadors universitaris. En

relació amb el conjunt d'empreses i institucions contractants (gràfic 10), les organitzacions amb més percentatge de treballadors altament qualificats estan sobrerrepresentades entre les que tenen dificultats de contractació. Segurament les organitzacions que requereixen treballadors amb més capital humà tenen més dificultats de contractació perquè tenen nivells més elevats d'exigència.

**Gràfic 17. Empreses i institucions amb dificultats de contractació de graduats recents segons el percentatge de treballadors universitaris a l'empresa o institució**



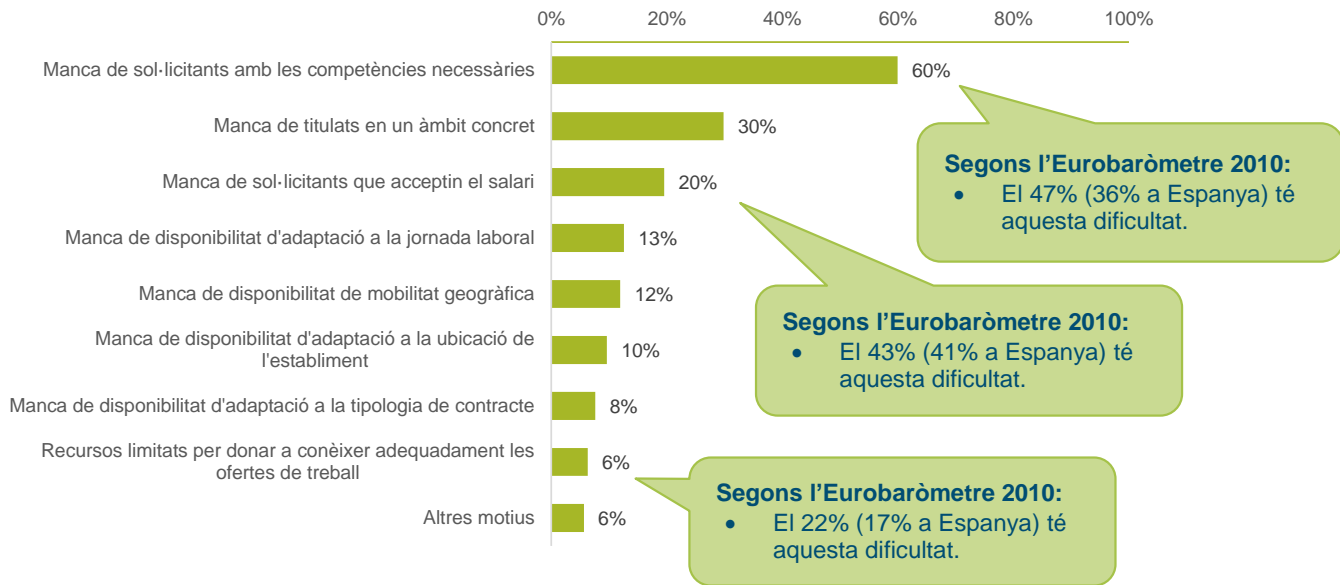
Hi ha diversos motius pels quals els ocupadors poden tenir dificultats en el procés de contractació. Entre les organitzacions contractants de la mostra, la dificultat principal que han afrontat en el procés de contractació és la manca de sol·licitants amb les competències necessàries (60%), en línia amb el que s'ha trobat en altres estudis similars (The Gallup Organization, 2010; Winterbotham et al., 2014). A certa distància, altres motius que han dificultat la contractació són la manca de titulats en un àmbit concret (30%) i la manca de sol·licitants que acceptin el salari (20%). El motiu salarial és una dificultat en el procés de contractació destacada per més del 40% dels ocupadors que han contractat en l'àmbit europeu (The Gallup Organization, 2010).

Altres motius declarats per un percentatge més baix d'informants són la manca de disponibilitat d'adaptació a la jornada laboral (13%), a la mobilitat geogràfica (12%), a la ubicació de l'establiment (10%) o a la tipologia de contracte (8%). Algunes empreses i institucions de la mostra també declaren tenir dificultats per donar a conèixer les seves ofertes (6%).

Mentre que les dues dificultats principals de contractació fan referència a mancances dels graduats, la resta es caracteritzen per ser motius lligats a les condicions de treball (salari, horari, disponibilitat de mobilitat...). Encara que una part de les dificultats poden ser atribuïdes a l'oferta del mercat de treball (els treballadors), la resta de dificultats fan referència a limitacions provinents dels demandants de treball (els ocupadors) per no poder oferir unes condicions millors del lloc de treball.



**Gràfic 18. Motius pels quals les empreses i institucions han tingut dificultats per contractar graduats recents**



Nota: Les empreses podien declarar més d'una dificultat de contractació, motiu pel qual el percentatge total no suma 100.

No totes les empreses i institucions experimenten aquestes dificultats en la mateixa proporció. En comparació de la mitjana, les grans empreses tenen menys dificultats per cobrir les seves vacants per manca de sol·licitants amb les competències necessàries (50%), però tenen més dificultats per trobar graduats en un àmbit concret (34%), per manca de disponibilitat de mobilitat geogràfica (22%) i per manca de disponibilitat d'adaptació a la jornada laboral (16%).

Les mitjanes empreses presenten més dificultats per manca de disponibilitat de mobilitat geogràfica dels sol·licitants (18%) respecte dels valors mitjans. Les petites empreses destaquen per ser les que tenen més dificultats per trobar sol·licitants amb les competències necessàries (66%) i que acceptin el salari (24%) i la tipologia de contracte (10%). Les microempreses no es diferencien de manera destacada dels valors mitjans del grup en cap dels motius presentats.

Taula 10. Distribució de les dificultats de contractació segons la dimensió de l'empresa o institució

	Microempresa	Petita empresa	Mitjana empresa	Gran empresa	Valor mitjà
<b>Manca de sol·licitants amb les competències necessàries</b>	55,32%	65,71%	61,97%	50,00%	59,93%
<b>Manca de titulats en un àmbit concret</b>	32,98%	29,52%	23,94%	34,38%	29,80%
<b>Manca de sol·licitants que acceptin el salari</b>	21,28%	23,81%	14,08%	12,50%	19,54%
<b>Manca de disponibilitat d'adaptació a la jornada laboral</b>	12,77%	14,29%	8,45%	15,63%	12,58%
<b>Manca de disponibilitat de mobilitat geogràfica</b>	5,32%	10,48%	18,31%	21,88%	11,92%
<b>Manca de disponibilitat d'adaptació a la ubicació de l'establiment</b>	9,57%	8,57%	11,27%	9,38%	9,60%
<b>Manca de disponibilitat d'adaptació a la tipologia de contracte</b>	8,51%	10,48%	4,23%	3,13%	7,62%
<b>Recursos limitats per donar a conèixer adequadament les ofertes de treball</b>	6,38%	9,52%	4,23%	0,00%	6,29%
<b>Altres motius</b>	2,13%	2,86%	12,68%	9,38%	5,63%

Si s'analitzen les diferències en les dificultats de contractació segons el percentatge de treballadors amb estudis universitaris a l'organització, cal destacar que les empreses i institucions amb menys del 30% de treballadors universitaris tenen menys dificultats per trobar sol·licitants amb les competències necessàries (49%) i en l'àmbit en concret (25%), mentre que presenten més dificultats en els motius relacionats amb les condicions del lloc de treball: adaptació a la jornada laboral (20%), mobilitat geogràfica (17%), ubicació de l'establiment (15%) i tipologia de contracte (11%). Les organitzacions amb més del 30% de treballadors universitaris presenten com a principal dificultat la manca de sol·licitants amb les competències necessàries (65%).

## 5. COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS

Les competències que els ocupadors de la mostra consideren més importants són la responsabilitat a la feina (8,9 sobre 10), la capacitat d'aprendre (8,4) i el treball en equip (8,3). Les menys importants són les habilitats de negociació (6,4) i el lideratge (6,6).

La satisfacció global dels ocupadors amb les competències dels graduats recents contractats és de 7 sobre 10 (notable).

Les competències amb què estan més satisfets són les eines informàtiques (7,9 sobre 10), la responsabilitat a la feina (7,6), el treball en equip (7,5), la formació teòrica (7,2) i la capacitat d'aprendre (7).

Els nivells d'importància i de satisfacció amb les competències dels graduats recents no varien de manera destacable segons la branca d'activitat ni la dimensió de l'organització, excepte en la competència en idiomes.

On hi ha més marge de millora per assolir les demandes de les empreses i institucions és en les competències de resolució de problemes, formació pràctica i capacitat de generar noves idees.

### 5.1. Importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents

Tal com estableix la introducció de l'informe, l'objectiu principal d'aquest estudi és aconseguir la valoració dels ocupadors sobre les competències dels graduats recents. La valoració de les competències es fa des d'una doble perspectiva: la importància o rellevància que tenen per al món laboral, i la satisfacció amb aquestes competències. Aquesta doble perspectiva parteix de la premissa que, per tal de determinar les necessitats de formació, cal complementar la mesura de les competències amb el seu grau d'utilitat. Així, per determinar les necessitats formatives, té sentit prioritzar les competències que no arriben a cobrir allò que és necessari, més que no pas prioritzar les que tenen un nivell de satisfacció baix (Allen, Van Der Velden, 2005).

Per tal de valorar les competències dels graduats recents, cal haver-hi tingut contacte laboral, de manera que els resultats presentats corresponen a aquells ocupadors que han contractat graduats recents els darrers cinc anys, els quals han estat caracteritzats en apartats anteriors.

Les competències valorades inclouen competències teòriques, pràctiques, cognitives, de gestió personal, instrumentals, interpersonals i d'actitud i ètica professional (vegeu el bloc 3 de l'annex 2 per a una llista detallada). Ja que l'enquesta va dirigida a ocupadors que valoren les competències de graduats provinents de diferents àmbits d'estudi, s'han considerat les competències establertes com a rellevants per a l'activitat laboral en termes generals,<sup>1</sup> deixant de banda competències específiques de cada camp, tal com s'ha fet en altres estudis (Freire Seoane, 2007).

El gràfic 19 mostra la mitjana d'importància de cada competència des del punt de vista dels ocupadors de la mostra que han contractat graduats recents els darrers cinc anys. La competència més valorada, amb diferència, és la responsabilitat a la feina (8,9 sobre 10), seguida de la capacitat d'aprendre (8,4), el treball en equip (8,3) i les eines informàtiques i la resolució de problemes (8,2). Aquestes competències coincideixen amb les més valorades en altres estudis similars (Figueras Moreno, 2013; Freire Seoane, 2007), i sempre és la responsabilitat a la feina la que es considera més important. Segons un estudi realitzat a la província de Tarragona, els ocupadors consideren com a requisits imprescindibles per accedir al lloc de treball la responsabilitat, l'autodisciplina i la integritat, però també esperen que els titulats universitaris mostrin implicació, compromís i flexibilitat d'adaptació a la feina (Figueras Moreno, 2013).

Els principals resultats de l'estudi de l'Eurobaròmetre en relació amb la valoració de les competències dels titulats recents assenyalen l'alta valoració del treball en equip, les competències específiques del sector, les habilitats comunicatives, les habilitats informàtiques, la capacitat d'adaptació a noves situacions, la competència en comprensió lectora, escrita i analítica, i la capacitat per resoldre problemes. La competència menys valorada és la dels idiomes estrangers, encara que sí que s'exigeix als graduats.

Cal destacar la poca importància atorgada a les habilitats numèriques (7 sobre 10), competència poc valorada en termes relatius. Segons l'estudi de l'Eurobaròmetre, a Espanya les competències numèriques es valoren menys que en altres països (The Gallup Organization, 2010).

---

<sup>1</sup> L'anàlisi factorial de la importància de les competències dels graduats recents presenta una fiabilitat de l'escala de 0,865.

Gràfic 19. Importància mitjana de les competències dels graduats recents



L'ordre en el nivell d'importància de cadascuna de les competències no segueix un patró clar. Es combinen competències de tots els àmbits: cognitives, instrumentals, interpersonals, teòriques, pràctiques i d'actitud i ètica professional. Així doncs, sembla que els ocupadors de la mostra valoren la combinació de competències dels diferents àmbits, sense jerarquitzar una tipologia de competències per sobre de les altres.

L'anàlisi factorial de la importància de les competències, que recull el 54% de la variància, mostra tres factors: un primer relacionat amb competències resolutives (resolució de problemes, capacitat d'aprendre, treball autònom, formació pràctica, presa de decisions), un segon més relacionat amb competències interpersonals (lideratge, negociació, comunicació, idiomes) i, finalment, un tercer on hi ha competències de tipus tècnic o específic (coneixement teòric, habilitats numèriques, informàtica).

Pel que fa a la mitjana en el nivell de satisfacció amb les competències dels graduats recents que mostra el gràfic 20, cal destacar en primer lloc l'aprovat general. En una escala del 0 al 10, la satisfacció global amb el conjunt de competències dels graduats és de 7 (notable). Si mirem cada competència per separat, veiem que la mitjana de satisfacció supera en tots els casos l'aprovat del 5.<sup>2</sup> Les competències amb què els ocupadors estan més satisfets són les eines

<sup>2</sup> L'anàlisi factorial de la satisfacció amb les competències dels graduats recents presenta una fiabilitat de l'escala de 0,94.

informàtiques (7,9 sobre 10), la responsabilitat a la feina (7,6), el treball en equip (7,5), la formació teòrica (7,2) i la capacitat d'aprendre (7).

Gràfic 20. Satisfacció mitjana amb les competències dels graduats recents



Les competències que presenten un grau més baix de satisfacció per part dels ocupadors són les habilitats de negociació (5,7 sobre 10) i el lideratge (5,8). Aquestes competències també estan a la cua en la valoració d'importància. No és un fet sorprenent, ja que són competències interpersonals associades a posicions més altes i a perfils amb més experiència laboral. Podríem pensar, per tant, que aquestes no són competències esperades en graduats recents en una de les seves primeres experiències laborals.

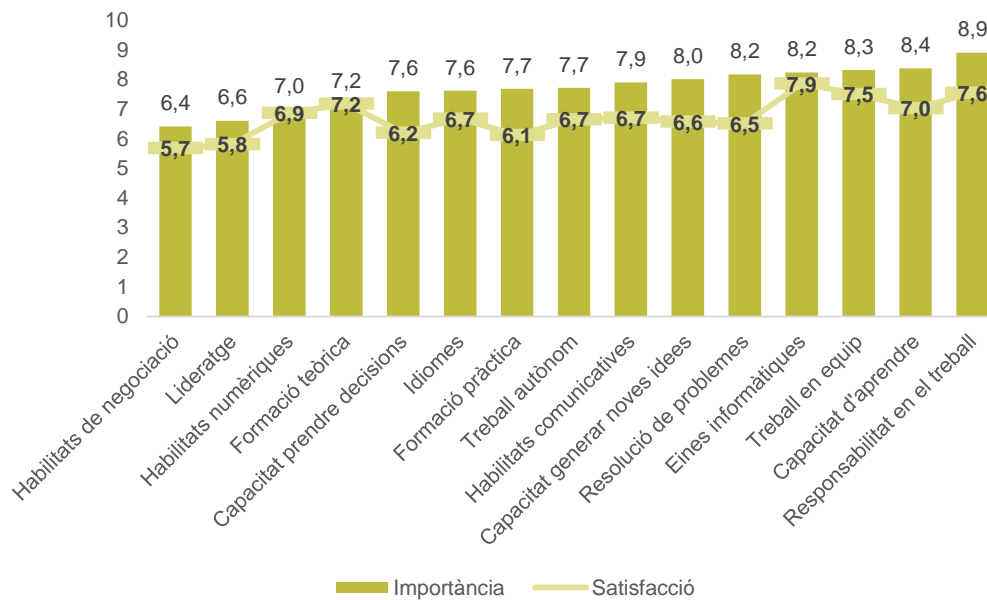
L'anàlisi factorial de la satisfacció de les competències, que recull el 63% de la variància, mostra dos factors: el primer recull tant les competències resolutives (resolució de problemes, capacitat d'aprendre, treball autònom, formació pràctica, presa de decisions) com interpersonals (lideratge, negociació, comunicació, treball en equip), mentre que el segon inclou competències de tipus tècnic o específic (coneixement teòric, habilitats numèriques, informàtica).

## 5.2. Comparativa de la importància i la satisfacció amb les competències dels graduats recents

El gràfic 21 presenta la importància mitjana de cada competència comparada amb la satisfacció mitjana dels ocupadors amb les competències dels graduats recents. En tots els casos, el nivell de satisfacció dels ocupadors amb les competències dels graduats és inferior al nivell d'importància, excepte en el cas de la formació teòrica, que presenta un encaix perfecte entre el nivell d'importància i el de satisfacció.

En l'àmbit europeu, en general, els ocupadors estan satisfets amb les competències dels graduats, ja que les diferències entre la importància atorgada a les competències i la satisfacció amb les competències dels graduats no són gaire grans (The Gallup Organization, 2010).

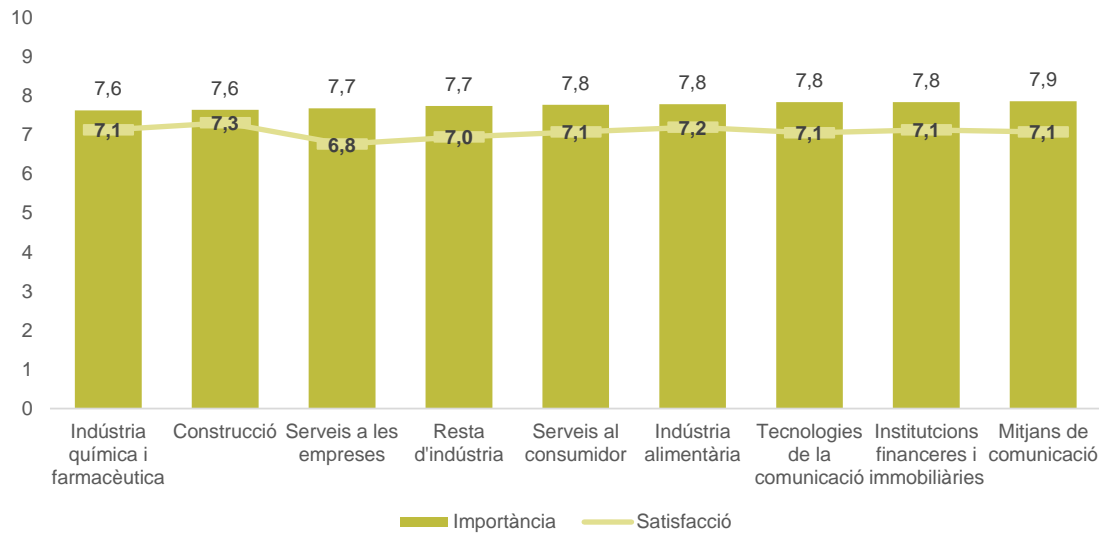
Gràfic 21. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents



S'observa una tendència positiva entre la importància atribuïda a cada competència i la satisfacció amb aquesta, és a dir, com més importància s'atorga a una competència, més alt és el grau de satisfacció amb aquesta competència. Com que són valoracions subjectives, els ocupadors tendeixen a contractar en funció de les competències que consideren més importants; per tant, sembla lògic que el nivell de satisfacció sigui proper a la importància, ja que l'ocupador escollirà entre els possibles candidats els que compleixin en més mesura els seus criteris de selecció.

Si es destria la informació segons la branca d'activitat, tal com mostra el gràfic 22 no s'observen diferències destacables entre les mitjanes d'importància i de satisfacció general i les competències dels graduats recents. Per tant, es pot considerar que la formació universitària proveeix de les competències considerades en l'estudi de manera similar en les diferents branques d'activitat.

**Gràfic 22. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció globals amb les competències dels graduats recents per branca d'activitat**

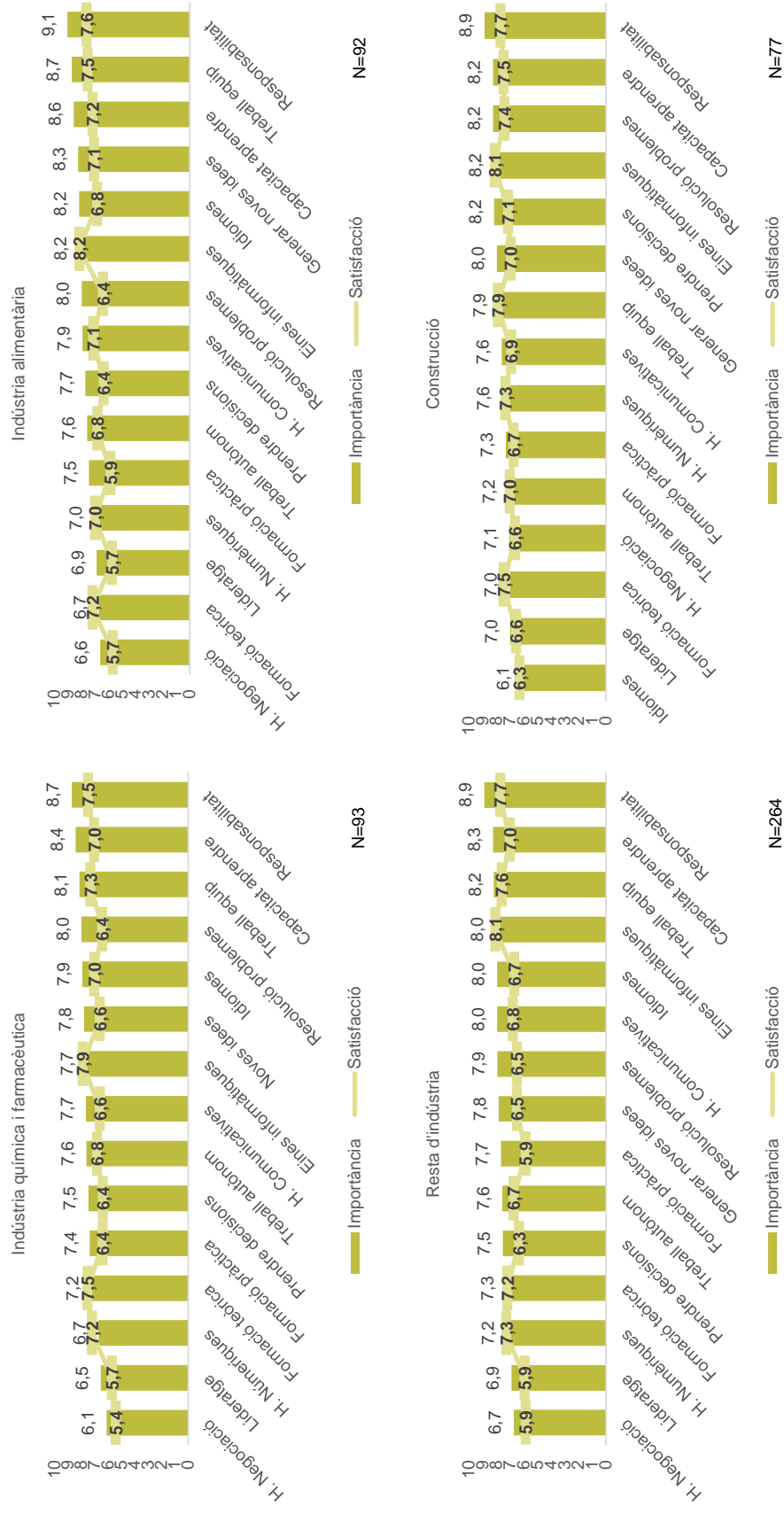


Si s'analitza la valoració de cadascuna de les competències per branca d'activitat (gràfic 23), s'observa que la principal diferència rau en la importància atribuïda a la competència en idiomes. Mentre que a les branques Indústria química i farmacèutica, Indústria alimentària i Resta d'indústria la competència en idiomes ocupa una posició per sobre de la mitjana, en el cas de Construcció, Mitjans de comunicació i Serveis a empreses aquesta competència és menys valorada. La resta de branques situen la competència en idiomes en una posició intermèdia.

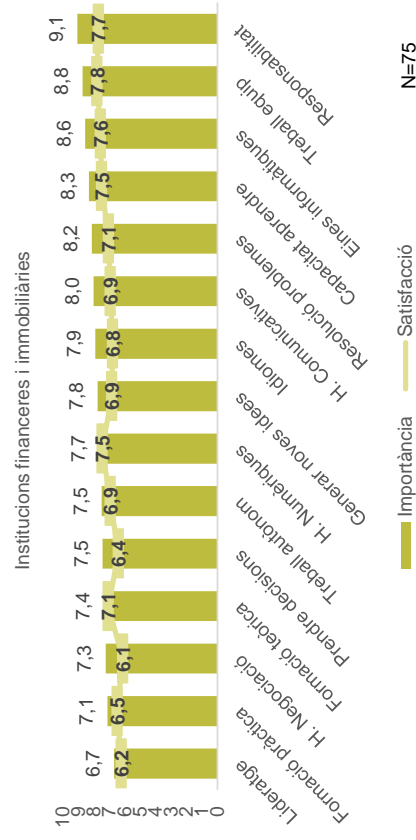
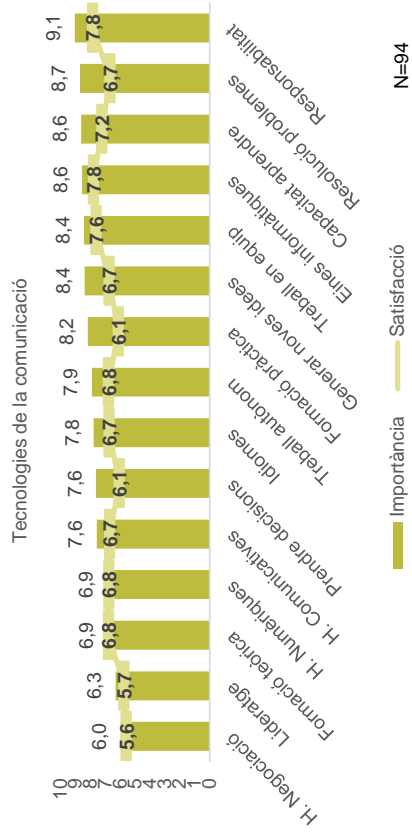
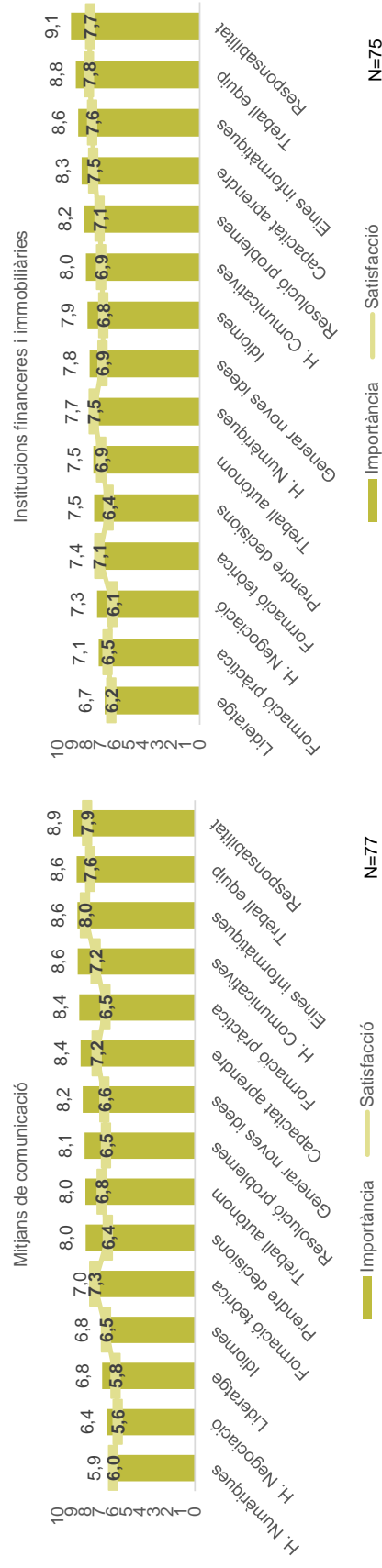
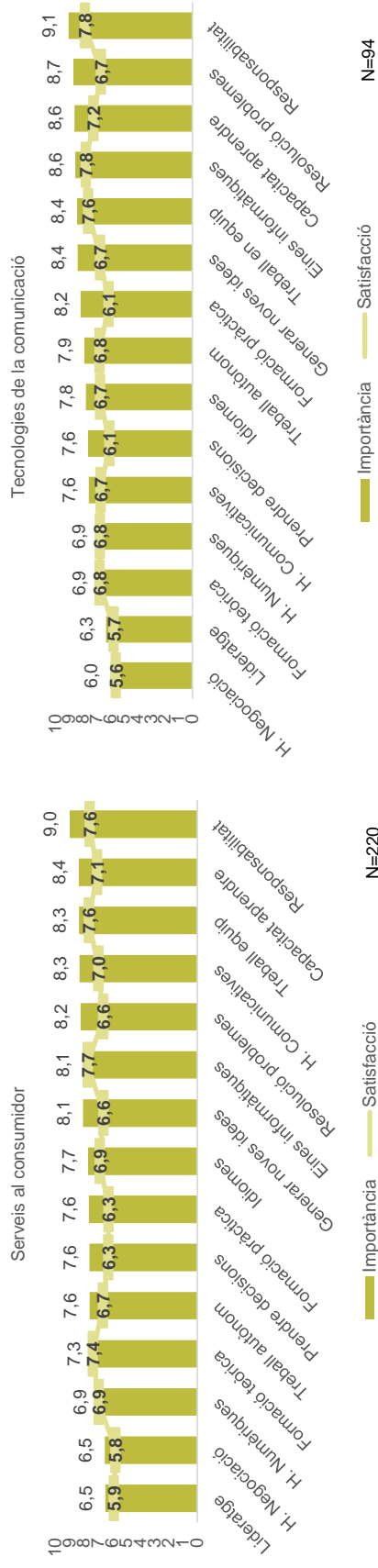
En referència a les similituds, cal destacar, d'una banda, que en totes les branques d'activitat, llevat de Mitjans de comunicació, la capacitat d'aprendre és una de les competències considerades com a més importants i més ben valorades; i, de l'altra, que en totes les branques d'activitat, llevat d'Institucions financeres i immobiliàries, la competència en habilitats numèriques presenta un baix nivell d'importància i satisfacció en comparació de la resta de competències.

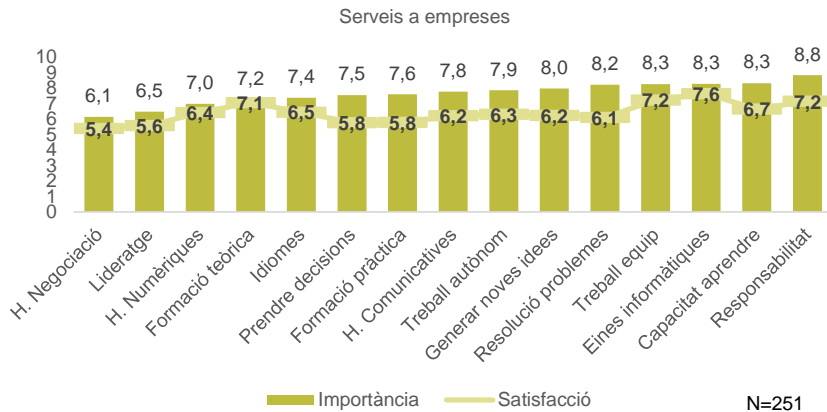


Gràfic 23. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents segons la branca d'activitat



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents



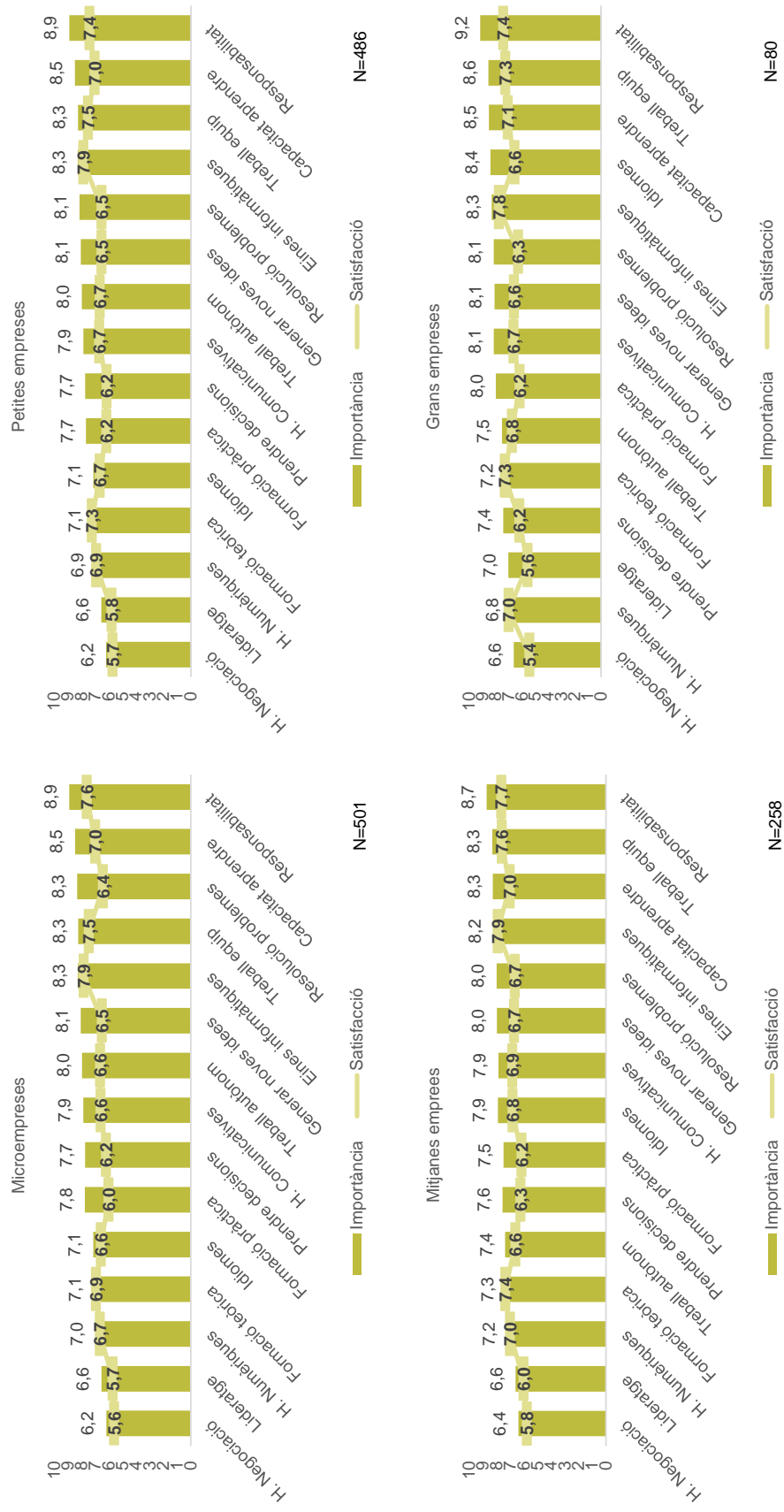


En referència a les coincidències, es veu que en totes les branques d'activitat la competència més valorada és la responsabilitat a la feina, conjuntament amb la capacitat d'aprendre i el treball en equip. Entre les menys valorades, totes les branques d'activitat coincideixen a situar a la cua en importància les habilitats de negociació, el lideratge i la formació teòrica.

Si es reproduïx el mateix exercici segons la dimensió de l'organització, s'observa que tant les diferències com les similituds són semblants a les que acabem de veure per branca d'activitat. El gràfic 24 mostra que la puntuació mitjana de la importància i la satisfacció no varia de manera destacable segons el nombre de treballadors de l'organització. Tampoc varia l'ordre d'importància atribuïda a cadascuna de les competències, llevat de la competència en idiomes. Mentre que les microempreses i les petites empreses no donen tanta importància als idiomes, les mitjanes i, sobretot, les grans empreses consideren més important la competència en idiomes. Aquest resultat té relació amb el que indicava el gràfic 2, referent al percentatge de vendes en el mercat local, català, espanyol i internacional. Com que les mitjanes i grans empreses tenen una proporció més gran de les seves vendes orientades al mercat internacional, té sentit que donin més importància a la competència en idiomes.

En línia amb els resultats presentats per branca d'activitat, les competències més valorades a totes les empreses són la responsabilitat a la feina, juntament amb la capacitat d'aprendre i el treball en equip, mentre que les menys valorades són les habilitats comunicatives, les de negociació i les numèriques. Altres estudis ja han mostrat que el treball en equip és una competència especialment valorada a Espanya en comparació d'altres països (The Gallup Organization, 2010).

**Gràfic 24. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels graduats recents segons la dimensió de l'empresa o institució**



### 5.3. Marge de millora en les competències dels graduats recents

Mentre que els apartats anteriors s'han centrat en els nivells d'importància i satisfacció mitjana amb les competències dels graduats recents, en aquest apartat s'exploren les diferències entre el nivell de satisfacció i el d'importància d'aquestes competències.

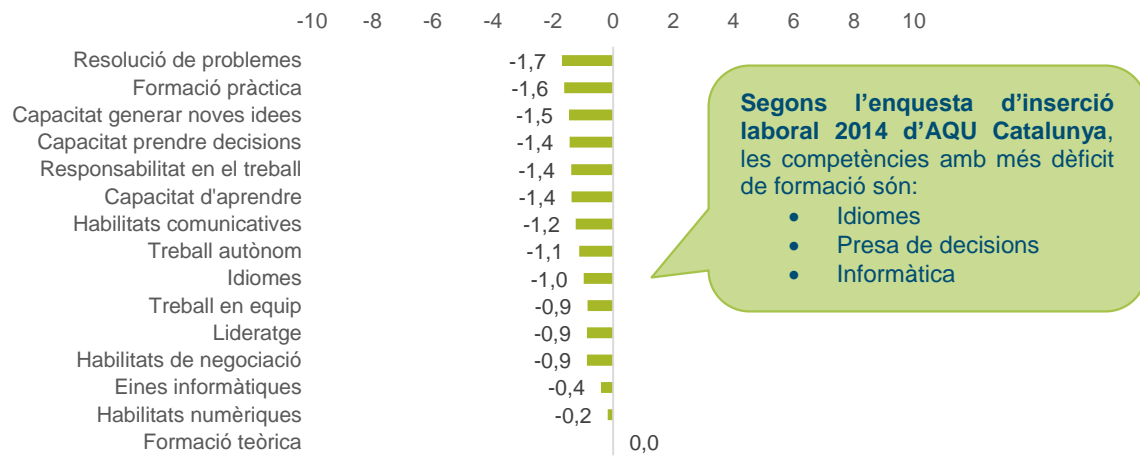
Si es considera la diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les diferents competències, podem considerar que els valors negatius ens indiquen mancances en la formació en competències i, per tant, que hi ha un marge de millora en la formació d'aquestes competències. D'altra banda, valors positius indicarien un excés en la formació en competències des de la perspectiva dels ocupadors, mentre que una puntuació de zero indicaria una adequació perfecta en aquesta competència.

El gràfic 25 mostra aquestes diferències entre les mitjanes de satisfacció i importància. En tots els àmbits la diferència és negativa, excepte en la formació teòrica. De manera que es pot considerar que els ocupadors de la mostra creuen que hi ha un marge de millora en totes les competències llevat de la formació teòrica. No obstant això, cal dir que el nivell de desajust entre satisfacció i importància no és gaire gran. La diferència més gran observada és en la competència de resolució de problemes (-1,7), seguida de la formació pràctica (-1,6) i la capacitat per generar noves idees (-1,5). No s'identifiquen més deficiències en tipologies concretes de competències, sinó que les mancances es troben tant en competències cognitives com interpersonals, instrumentals o pràctiques.

De manera semblant, un estudi de la Universidade da Coruña mostra que en les competències on hi ha un marge més gran de millora és en la resolució de problemes, la presa de decisions i els coneixements pràctics (Freire Seoane, 2007). A diferència de l'estudi d'AQU Catalunya, l'estudi de la Universidade da Coruña relaciona el nivell de competències declarat pels graduats en l'enquesta d'inserció laboral de la universitat (oferta) amb el nivell d'importància atorgat per les empreses a les competències (demanda).

Altres estudis que disposen d'informació qualitativa destaquen que els ocupadors consideren que els joves graduats tenen una bona formació acadèmica i teòrica, però presenten clares mancances en formació pràctica i experiència laboral, alhora que mostren poca capacitat de sacrifici i flexibilitat per adaptar-se a les necessitats de l'organització, el que ells consideren "poca cultura de l'esforç" (Figueras Moreno, 2013).

**Gràfic 25. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents**



Segons l'enquesta d'inserció laboral 2014 d'AQU Catalunya, els graduats universitaris consideren que on hi ha un déficit més gran de formació per part de la universitat en relació amb les competències més utilitzades a la feina és en idiomes, presa de decisions i informàtica (AQU Catalunya, 2014). Cal destacar que el nivell d'exigència dels graduats (la diferència entre el nivell de formació i el d'utilitat) és més gran que el dels ocupadors (diferència entre el nivell de satisfacció i el d'importància), de manera que es pot considerar que els graduats són més crítics amb la formació rebuda a la universitat i la seva aplicació pràctica que no pas les empreses i institucions.

No totes les branques d'activitat presenten les mateixes mancances. El gràfic 26 mostra la diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències valorades pels ocupadors de cada branca d'activitat.

La majoria de branques d'activitat coincideixen en el fet que una de les competències on hi ha una mancança més gran és la capacitat de resolució de problemes. A totes les branques d'activitat, llevat de Construcció, el marge de millora en aquesta competència és de més d'1 punt, mentre que la diferència màxima és de 2,1 a la branca Serveis a empreses.

En referència a la mancança en formació pràctica, la majoria de branques d'activitat mostren més d'1 punt de diferència entre el nivell de satisfacció i el d'importància en formació pràctica. Les branques amb una mancança més gran de formació pràctica són Tecnologies de la comunicació i Resta d'indústria (branques relacionades amb les titulacions d'enginyeria). Contràriament, les branques amb menys déficit són Indústria química i farmacèutica, Construcció i Institucions financeres i immobiliàries (mancances en formació pràctica iguals o més petites que 1).

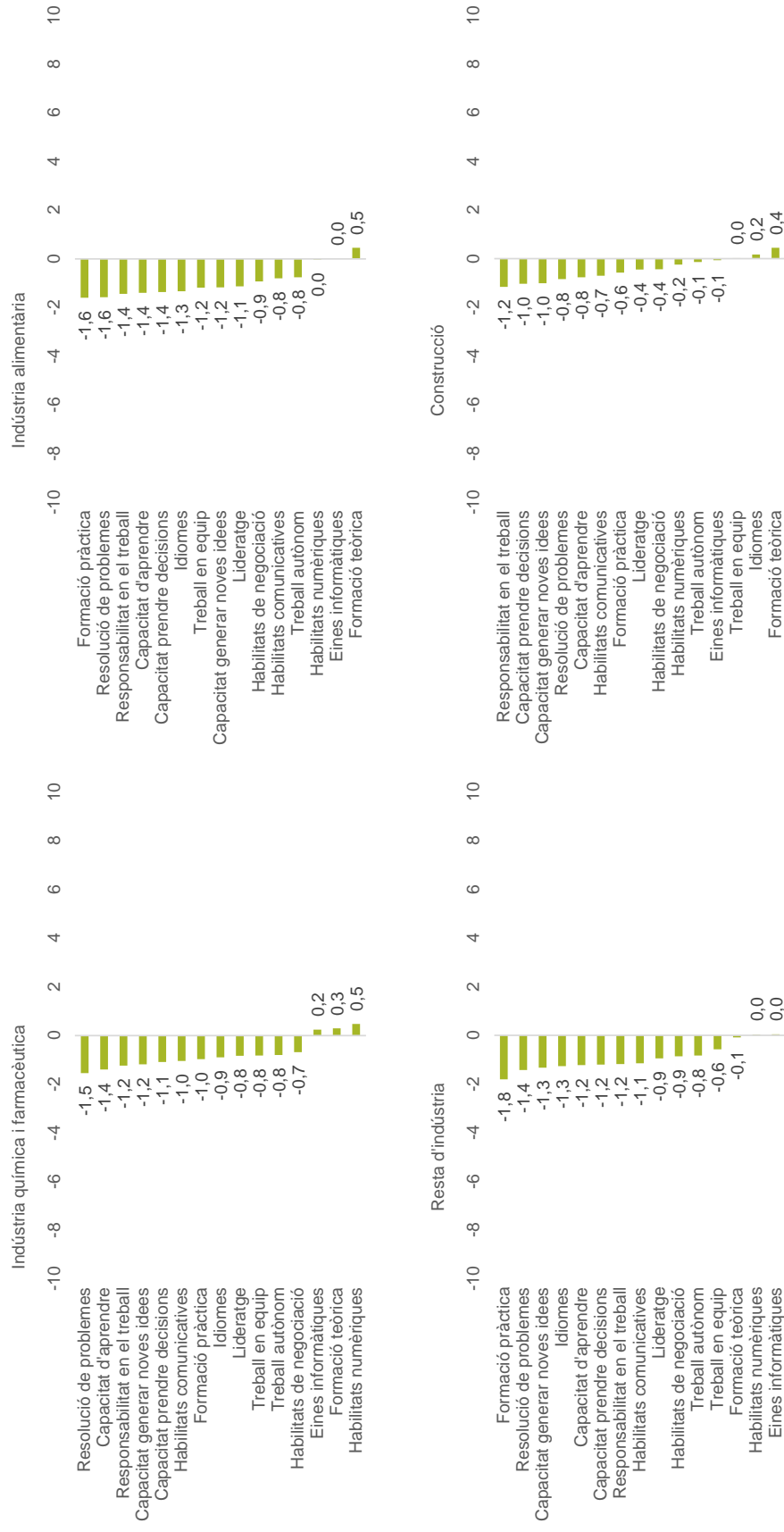
La competència en idiomes és una de les que més varia segons la branca d'activitat. Mentre que a les branques Indústria química i farmacèutica, Serveis al consumidor, Mitjans de comunicació i Serveis a empreses les mancances en idiomes no són gaire grans (menys d'1 punt), a Indústria alimentària, Resta d'indústria, Tecnologies de la comunicació i Institucions financeres i

immobiliàries les deficiències són de més d'1 punt. Construcció és l'única branca que presenta un lleuger excés en la competència en idiomes.

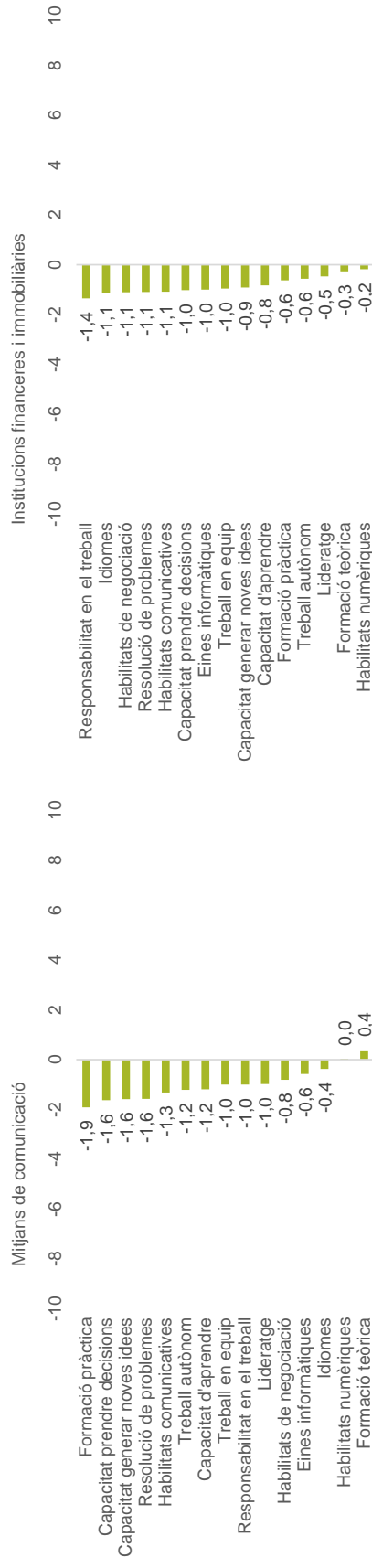
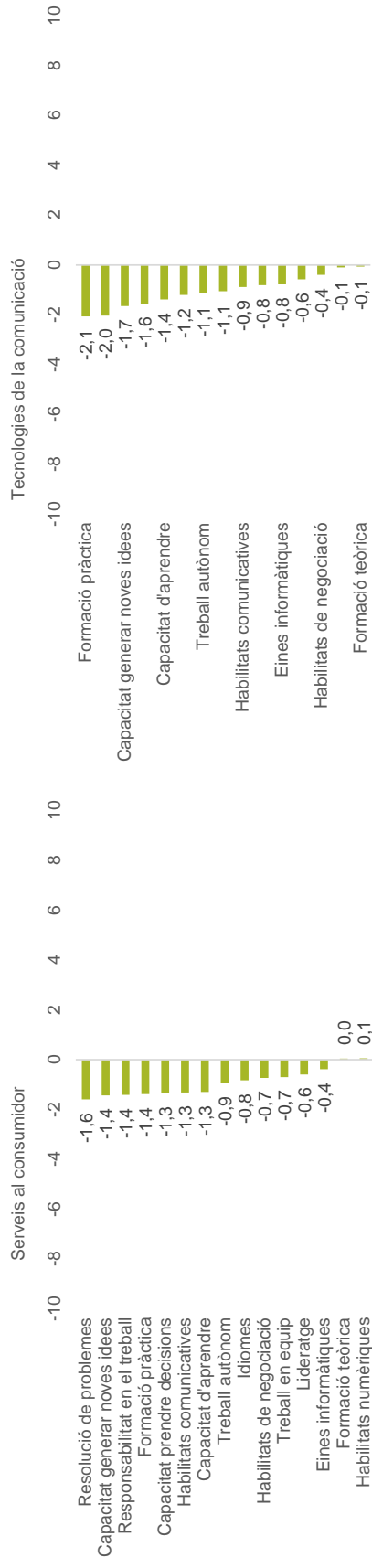
Totes les branques d'activitat coincideixen en l'adequació de la formació teòrica. Tret de Serveis a empreses, la resta de branques d'activitat també consideren que les habilitats numèriques són les adequades i que no hi ha gaire marge de millora en aquesta competència, segons les valoracions dels ocupadors de l'estudi.

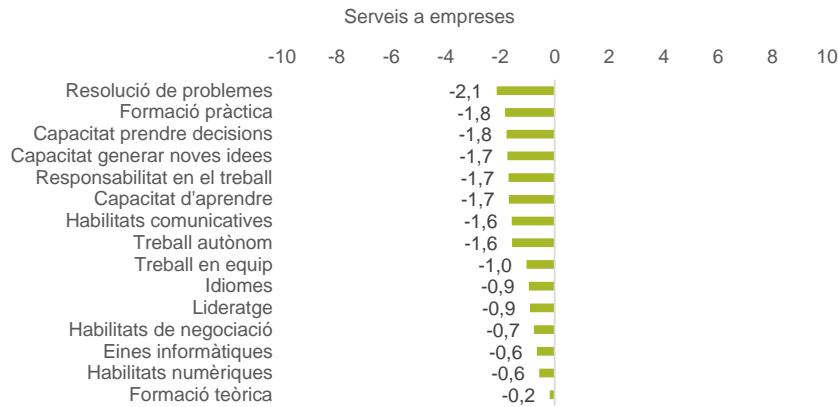
A grans trets, podem dir que les branques Construcció i Institucions financeres i immobiliàries són les que presenten menys mancances en formació, mentre que les que en presenten més són Tecnologies de la comunicació i Serveis a empreses.

**Gràfic 26. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents segons la branca d'activitat**



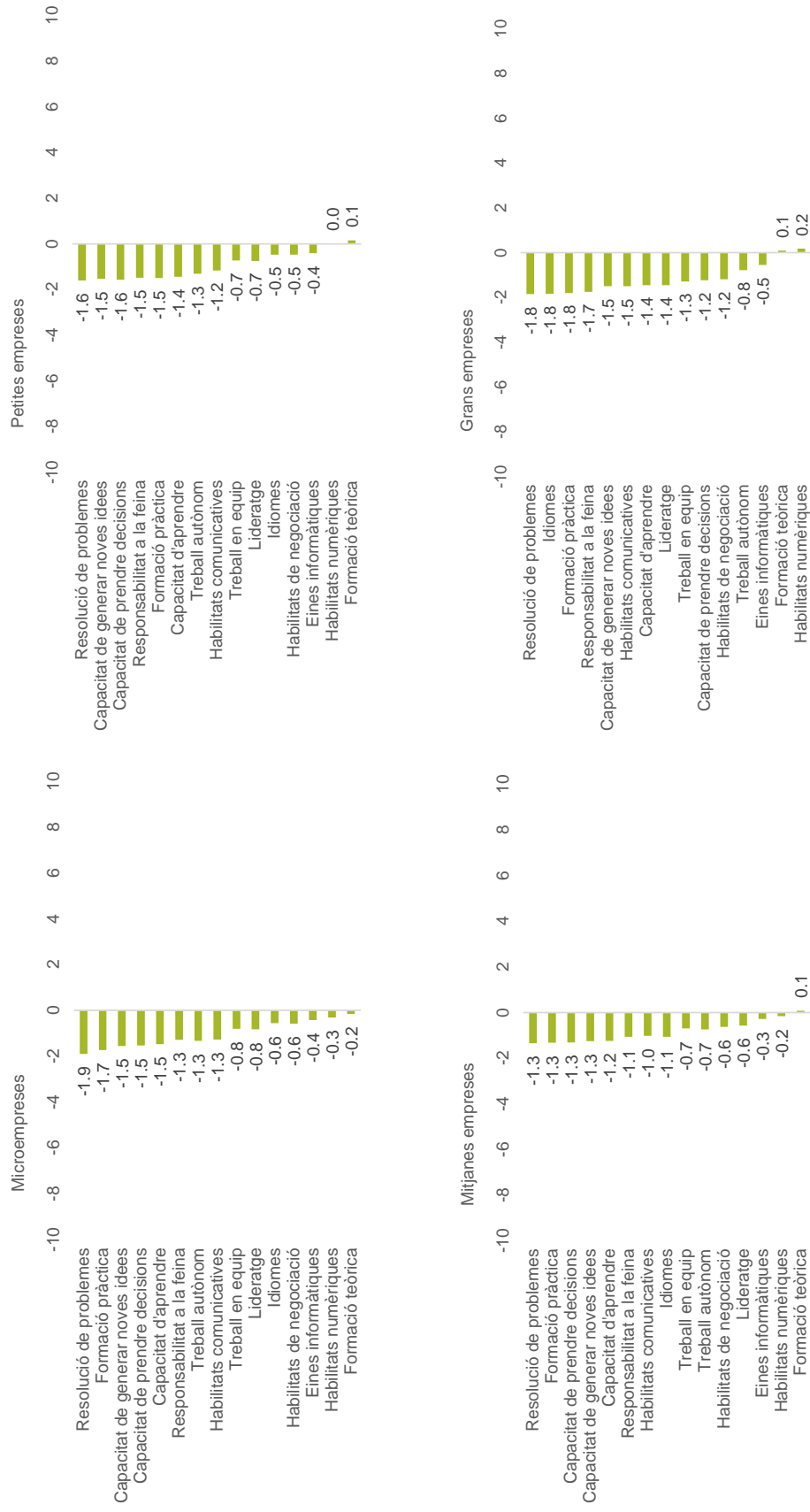






Si se centra l'atenció en les diferències entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències segons la dimensió de l'empresa (gràfic 27), destaquen dues qüestions. La primera és que són les grans empreses les que declaren una mancança més àmplia en idiomes. Això és coherent amb el fet que, de mitjana, les grans empreses són les que tenen una participació més elevada en el mercat internacional, tal com indica el gràfic 2. La segona és que microempreses i grans empreses són les que presenten més exigències envers les competències dels graduats recents. Microempreses, mitjanes empreses i grans empreses coincideixen en el fet que on hi ha més marge de millora és en les competències de resolució de problemes i formació pràctica, mentre que on n'hi ha menys o cap és en formació teòrica i en habilitats numèriques.

**Gràfic 27. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels graduats recents segons la dimensió de l'empresa o institució**





## 6. FORMACIÓ DELS GRADUATS RECENTS A L'EMPRESA O INSTITUCIÓ

**El 74% de les empreses i institucions que han contractat graduats recents els proporcionen alguna mena de formació a l'empresa.**

**Els motius principals són per millorar la formació específica en el sector (79%), adaptar els contractats a les característiques de l'organització (65%) i millorar les competències transversals (48%). La formació per manca de coneixements bàsics (34%) i per millorar el nivell d'idiomes (33%) són altres raons que cal tenir en compte.**

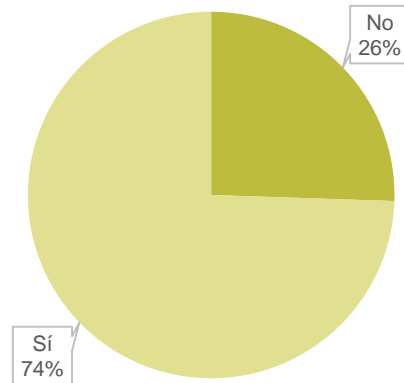
**Es detecta que les microempreses i les petites empreses presenten una dificultat més gran per proporcionar formació als graduats recents que no pas les mitjanes i grans empreses.**

### 6.1. Formació a l'empresa o institució

Encara que una de les responsabilitats principals de la universitat és formar els graduats en coneixements i competències rellevants per al mercat de treball, no pot assumir tota la formació, i menys encara quan es tracta de formació molt especialitzada i específica d'un sector o ocupació concreta. Mentre que s'espera que la universitat proporcioni coneixements i competències de caire més generalista i transversal, les empreses i institucions haurien de ser les encarregades de formar els titulats recents en les competències més específiques i pràctiques del sector i de l'empresa (Mourshed et al., 2012).

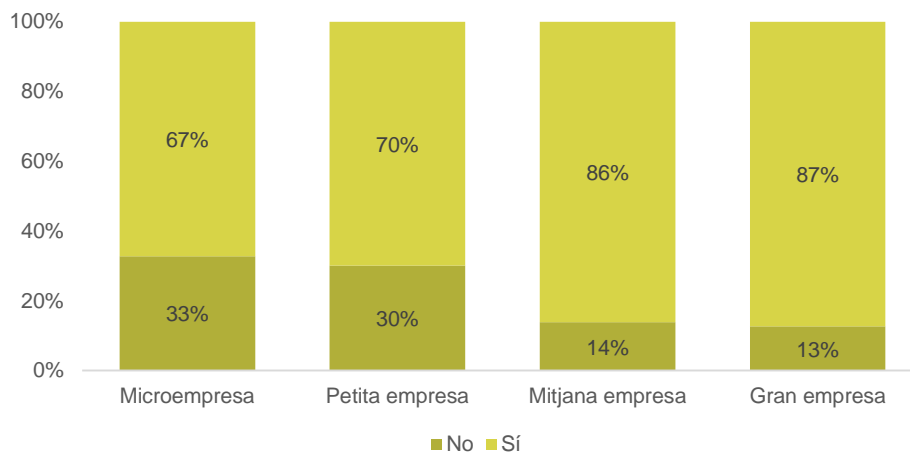
La majoria d'organitzacions tenen en compte aquesta necessitat i responsabilitat de formació per complementar els coneixements i les competències adquirits a la universitat. Tal com es mostra al gràfic 28, tres quarts parts de les empreses de la mostra que han contractat graduats recents els proporcionen alguna mena de formació. Aquest és un percentatge molt elevat si ho comparem amb les mitjanes europees, segons les quals només un terç de les empreses asseguren haver proporcionat formació als graduats (The Gallup Organization, 2010) o al conjunt de treballadors en general (Winterbotham et al., 2014). Aquesta proporció varia molt segons el país: mentre que a Àustria i al Regne Unit supera els dos terços, a Romania i Bulgària es troba per sota del 20%. A escala europea també s'observa una disminució en el nivell d'inversió en formació els darrers anys.

Gràfic 28. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució



No obstant això, si es fixa l'atenció en la formació segons la dimensió de l'empresa, s'observen clares diferències. El gràfic 29 mostra que les microempreses (66%) i les petites empreses (70%) proporcionen formació en menys mesura que les mitjanes (86%) i les grans empreses (88%).

Gràfic 29. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons dimensió

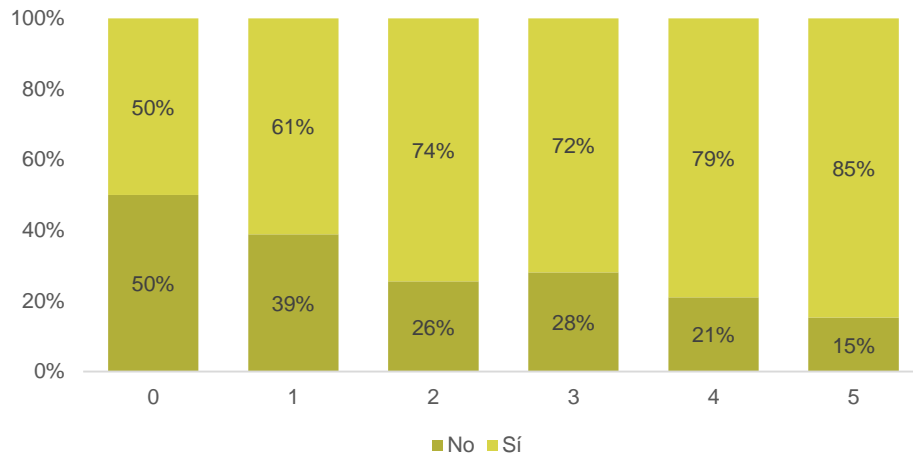


Aquesta diferència segons el nombre de treballadors pot estar denotant dues coses: o bé menys necessitat de formació específica per part de les microempreses i les petites empreses, o bé una dificultat més gran de les empreses i institucions amb menys treballadors per proporcionar formació als seus empleats. Tot i tenir necessitats i voluntat de formació específica dels graduats recents, les organitzacions més petites es poden trobar més limitades de recursos i de temps disponible per fer aquesta formació.

No s'observen diferències en la formació de graduats recents segons el percentatge de treballadors amb estudis universitaris a l'organització. Per tant, sembla que la hipòtesi de dificultats de formació guanyaria pes enfront de la de manca de necessitat.

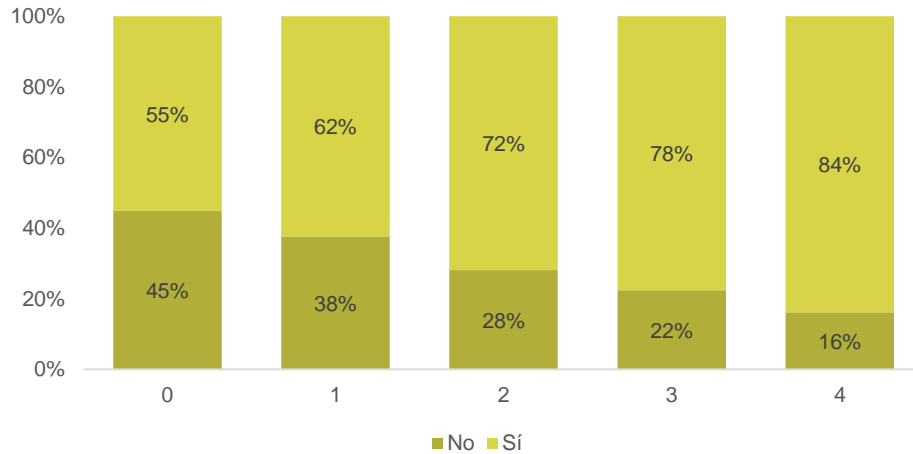
Sí que s'observen diferències en la formació de graduats recents segons l'índex d'innovació i de gestió dels recursos humans. El gràfic 30 mostra que, com més puntuació en l'índex d'innovació, més formació es fa a l'empresa o institució. El mateix passa en el cas de la flexibilitat en la gestió dels recursos humans. Com mostra el gràfic 31, com més puntuació en l'índex de gestió dels recursos humans, més alt és el percentatge d'organitzacions que declaren que fan formació a l'empresa per als graduats recents. Aquests resultats van en el mateix sentit que els obtinguts en l'estudi britànic (Winterbotham et al., 2014), de manera que sembla que l'evidència apunta que les organitzacions amb aquestes característiques són les que més formació realitzen a graduats recents.

**Gràfic 30. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons l'índex d'innovació**



Nota: L'índex indica el nombre d'accions d'innovació productiva dutes a terme durant els darrers tres anys. El 0 indica cap innovació productiva i el 5 indica cinc accions d'innovació productiva (vegeu la pregunta 23 de l'enquesta a l'annex 2).

**Gràfic 31. Formació dels graduats recents a l'empresa o institució segons l'índex de gestió dels recursos humans**



Nota: L'índex indica el nombre de pràctiques de gestió dels recursos humans considerades com a flexibles i que promouen la contractació de graduats universitaris. El 0 indica l'absència de pràctica d'aquestes formes de gestió a l'organització i el 4 indica la pràctica de les quatre formes de gestió dels recursos humans (vegeu la pregunta 24 de l'enquesta a l'annex 2).

## 6.2. Motius per fer formació a l'empresa o institució

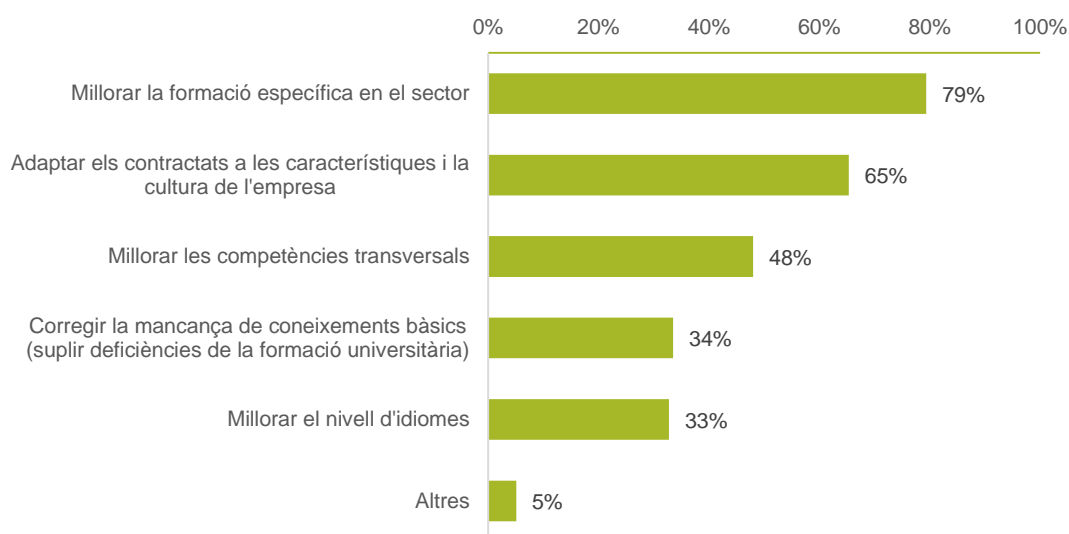
Els motius pels quals les empreses i institucions proporcionen formació als graduats recents són diversos: d'una banda, trobem raons de formació per a la millora de coneixements i competències específiques i, de l'altra, raons de formació en competències de caire més genèric i transversal. Mentre que s'esperaria que les empreses i institucions fessin formació en àmbits específics, la formació en matèria de competències generals i transversals a les empreses pot estar indicant mancances de la formació universitària des de la perspectiva dels ocupadors.

Tal com es presenta al gràfic 32, la raó principal per la qual es declara que es fa formació és millorar la formació específica en el sector (79%). Aquesta és una de les raons per les quals s'espera que les organitzacions facin formació, juntament amb la necessitat d'adaptació a les característiques i la cultura de l'empresa (65%), la segona raó més esmentada per les empreses de la mostra.

Les empreses i institucions també declaren que fan formació als graduats recents en allò que consideren competències transversals (48%), coneixements bàsics (34%) i nivell d'idiomes (33%), teòricament responsabilitat de les universitats.



Gràfic 32. Raons per les quals es fa formació als graduats recents



Nota: Les empreses podien declarar més d'una raó per fer formació, motiu pel qual el percentatge total no suma 100.

Les diferències en els motius pels quals es fa formació també varien segons la dimensió de l'empresa. En termes comparatius, les microempreses i les petites empreses tendeixen a declarar en més proporció que fan formació per millorar la formació específica en el sector (82%) i corregir la manca de coneixements bàsics dels graduats (41% i 33%, respectivament), mentre que les mitjanes i grans empreses consideren en un percentatge més alt que les anteriors que les raons per fer formació són millorar les competències transversals (55%), millorar el nivell d'idiomes (46% i 51%) i adaptar els graduats recents a les característiques i la cultura de l'empresa (72% i 73%).

Aquestes diferències segons la dimensió de l'organització poden ser per dos motius: per tenir diferents necessitats, a causa de la seva dimensió i diferència en l'activitat, o bé pel fet que el perfil de graduat que entra en cada tipus d'organització sigui diferent, i també els seus coneixements i competències.

En resum, es pot concloure que les empreses i institucions ocupadores fan formació majoritàriament per millorar la formació específica dels graduats recents, però també per suplir el que consideren deficiències de formació per part de la universitat. Aquest fet pot semblar contradictori amb l'anàlisi efectuada a l'apartat anterior, on es constata que l'única competència sobre la qual no es percep necessitat de millora és la formació teòrica i, en canvi, es declara fer formació per dèficits en les competències més transversals o *soft-skills*. Aquest aspecte serà objecte d'estudi en la segona fase del projecte Ocupadors, on s'aprofundirà en aquests resultats des d'una perspectiva qualitativa.



## 7. COL-LABORACIÓ ENTRE UNIVERSITAT I EMPRESA O INSTITUCIÓ

**Més del 60% de les organitzacions col·laboren de manera freqüent amb les universitats per mitjà de l'oferta de pràctiques per als estudiants de grau.**

**El 86% dels ocupadors de la mostra no han participat mai en l'elaboració dels plans d'estudis universitaris.**

**Segons els ocupadors de l'estudi, la millor acció per millorar l'ocupabilitat dels graduats és la introducció de pràctiques a l'empresa com a part del pla d'estudis.**

### 7.1. Freqüència de col·laboració entre universitat i empresa o institució

La transició de la universitat al mercat de treball no és una tasca fàcil. Per a molts joves la universitat suposa la finalització d'una llarga etapa de formació teòrica i el pas a l'activitat laboral a temps complet. En la majoria de casos s'ha tingut escàs o nul contacte amb el mercat de treball, de manera que aquesta transició hauria de ser acompanyada i facilitada tant per les universitats com per les organitzacions, si es vol assegurar que tingui èxit (Mourshed et al., 2012; Santiago et al., 2008a). De fet, la relació entre les universitats i el mercat de treball és una de les àrees més complexes pel que fa a la formulació de polítiques públiques, a causa dels intensos debats que l'envolten (Santiago et al., 2008a).

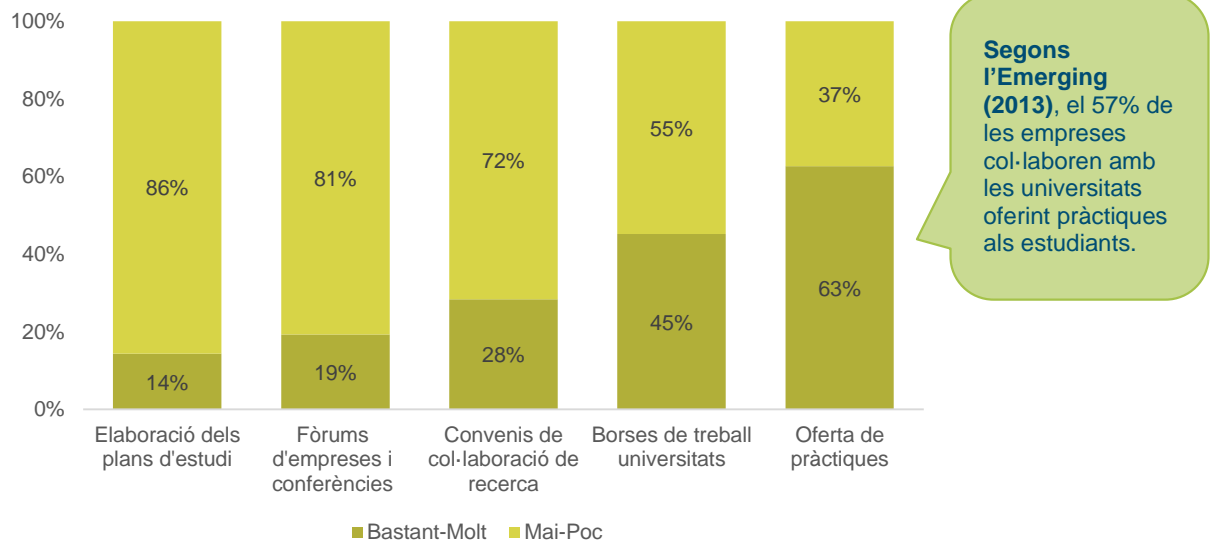
Tal com es presenta al gràfic 33, una de les principals formes de col·laboració entre universitats i empreses o institucions és l'oferta de pràctiques, coincidint amb la dinàmica europea (The Gallup Organization, 2010) i mundial (Emerging, 2013). La majoria d'organitzacions declaren que fan oferta de pràctiques a les universitats molt o bastant sovint (63%).

La segona forma de col·laboració més estesa és a partir de la borsa de treball de la universitat. Ja sigui per mitjà de l'anunci d'ofertes de treball o de la contractació a partir d'aquesta borsa, el 45% dels ocupadors de la mostra declaren que col·laboren amb la universitat d'aquesta manera amb molta o bastant freqüència.

Una altra forma de col·laboració és la participació en l'elaboració dels plans d'estudis. El 86% de les organitzacions ocupadores que han respost l'enquesta declaren que mai o poques vegades han participat en l'elaboració de plans d'estudis universitaris. Aquesta xifra és superior a la

presentada en altres estudis internacionals, els quals redueixen el percentatge d'ocupadors no participants en plans d'estudis fins a prop del 50% (Mourshed et al., 2012).

Gràfic 33. Freqüència de col·laboració entre universitat i empresa o institució

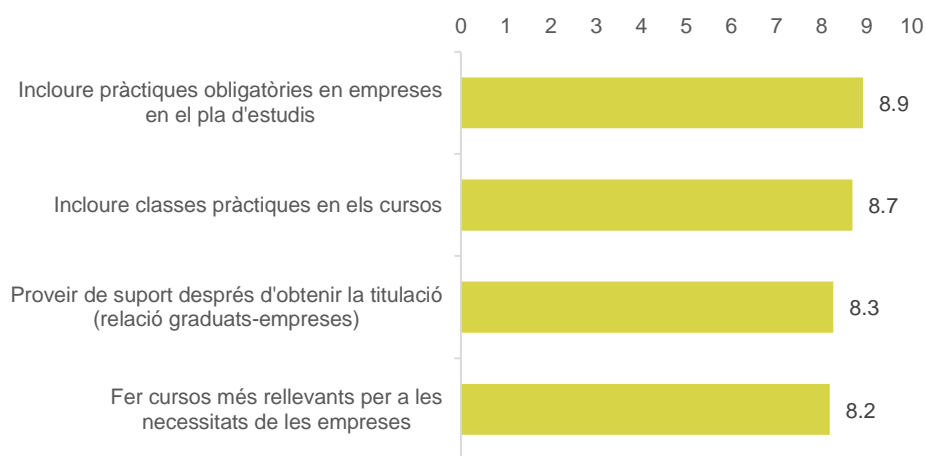


Per tant, sembla que les empreses i institucions estan més implicades en el procés d'inserció laboral dels graduats universitaris, però ho estan menys en el disseny de la formació universitària. Establint mesures de col·laboració en el disseny dels estudis i al llarg de la realització d'aquests estudis, podrien facilitar la incorporació al mercat de treball i l'ocupabilitat dels graduats. Així, la comunicació i el coneixement entre les parts seria més gran i es podrien adequar més fàcilment les necessitats i les expectatives tant de graduats com d'empreses i institucions.

## 7.2. Accions per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents

La freqüència en les formes de col·laboració entre universitat i empresa o institució s'adiu amb allò que els ocupadors consideren més rellevant per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents. En línia amb l'evidència proporcionada per altres estudis similars (UPC, 2004; Freire Seoane, 2007; The Gallup Organization, 2010; Emerging, 2013; European Commission/EACEA/Eurydice, 2014), l'acció concreta que els ocupadors consideren que té més influència en la millora de l'ocupabilitat dels graduats és un període de pràctiques obligatòries com a part dels plans d'estudis universitaris. Atès que algunes de les competències més ben valorades pels ocupadors fan referència a l'adaptació al lloc de treball (responsabilitat a la feina, treball en equip, capacitat de resolució de problemes), sembla lògic proposar un període de pràctiques a l'empresa per tal d'assegurar l'adquisició de competències relacionades amb el món del treball.

Gràfic 34. Importància de les mesures per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents



Altres accions igualment importants, identificades al gràfic 34, són:

- La introducció de classes pràctiques als cursos universitaris, per promoure la competència d'aplicabilitat dels coneixements teòrics en situacions pràctiques. Aquesta és una de les mesures també proposades per ocupadors en l'àmbit europeu i català (Serra Ramoneda, 2007; The Gallup Organization, 2010).
- La provisió de suport després de l'obtenció de la titulació universitària, per tal de guiar els graduats en la recerca de feina en el mercat de treball i facilitar la comunicació entre graduats i empreses i institucions.
- La realització de cursos més rellevants per a les necessitats de les empreses. Encara que la formació universitària està orientada des d'una perspectiva teòrica i té la intenció d'aportar coneixements no específics d'un sector o empresa molt concrets, hi ha competències comunes a les diferents empreses i sectors d'activitat. Es poden identificar aquestes competències i proporcionar cursos que les promoguin i en facilitin l'adquisició.

No s'observen diferències destacables segons la dimensió de l'organització, ni en la valoració ni en l'ordre d'importància de les accions de millora de l'ocupabilitat.

Els ocupadors de la mostra han identificat, com a elements importants (per sobre del 8) per millorar l'ocupabilitat dels graduats recents, accions que estan considerades bones pràctiques en l'àmbit internacional. Al llarg dels anys alguns organismes s'han dedicat a estudiar i recollir aquestes bones pràctiques de col·laboració entre universitat i empresa o institució (Serra Ramoneda, 2007; Mourshed et al., 2012; QAA, 2014). Algunes d'aquestes bones pràctiques es presenten a la taula 11.

**Taula 11. Exemples de bones pràctiques de col·laboració entre universitat i empresa o institució**

#### **1. CURRÍCULUM UNIVERSITARI**

- Informar els ocupadors sobre el desenvolupament del currículum, per tal que valorin la rellevància i la validesa del programa
- Incloure col·legis professionals i cambres de comerç en el procés de validació del currículum i d'assegurament d'estàndards
- Incloure els sindicats en el procés de validació del currículum
- Tenir en compte les característiques específiques de cada sector d'activitat en l'elaboració del currículum
- Promoure la incorporació de matèries pràctiques en el currículum
- Promoure la realització de treballs de fi de grau i treballs de fi de màster orientats a la resolució de problemes pràctics, per tal d'aplicar els continguts apresos a situacions pràctiques
- Facilitar la incorporació de professorat provinent del món del treball

#### **2. PRÀCTIQUES EN EMPRESES I INSTITUCIONS**

- Oferir oportunitats d'aprenentatge en llocs de treball que involucrin els estudiants en projectes reals
- Enfocar les pràctiques en empreses al desenvolupament de competències rellevants per al món del treball
- Crear, desenvolupar i coordinar les oficines d'inserció laboral de les universitats per tal que gestionin els convenis de pràctiques i n'assegurin la qualitat

#### **INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ**

- Recollir i facilitar informació sobre les característiques i oportunitats laborals dels estudis, i crear òrgans i instituts independents especialitzats en la temàtica
- Exigir a les universitats que recullin i facilitin informació sobre la situació laboral dels seus graduats uns mesos després de la graduació i uns anys després
- Facilitar informació als ocupadors sobre el perfil dels diferents estudis i les expectatives dels seus graduats
- Involucrar els ocupadors en els serveis d'orientació laboral de les universitats

Aquestes pràctiques proporcionen beneficis per a totes les parts involucrades.

Taula 12. Beneficis de les pràctiques de col·laboració entre universitat i empresa o institució

### 1. GRADUATS

- Millora de l'ocupabilitat
- Coneixements, competències i experiència actualitzats i rellevants per al mercat de treball
- Opcions per seguir formant-se en el lloc de treball

### 2. UNIVERSITATS

- Transferència i intercanvi de coneixements entre universitat i empresa
- Millora de l'estatus i la reputació de la universitat vers el mercat de treball i la societat
- Oferta d'un currículum actualitzat i rellevant per al mercat de treball
- Capacitat de resposta enfront de canvis en les necessitats del mercat de treball

### 3. EMPRESES I INSTITUCIONS

- Disponibilitat de graduats amb competències i coneixements útils per al mercat de treball
- Accés a serveis de recerca i consultoria
- Valoració de la seva visió en el sistema universitari
- Capacitat d'influència en la formació universitària

Òbviament, totes aquestes propostes no estan lliures de limitacions (QAA, 2014). Alguns dels reptes que han d'afrontar les universitats són els següents:

- **Manca de recursos per tal d'oferir cursos més diversos i rellevants per al mercat de treball.** La promoció i la utilització dels MOOC (*Massive Open Online Courses*) pot ser una solució parcial a la problemàtica.
- **Limitació en el nombre de llocs per fer pràctiques en empreses i institucions.** Les organitzacions no sempre poden oferir el nombre suficient de llocs de pràctiques de qualitat, ni les universitats gestionar de forma igual els convenis de pràctiques. Una opció és la utilització de simulacions o *serious games* per tal de proporcionar competències pràctiques als estudiants, tal com es fa en l'àmbit sanitari a partir de l'avaluació clínica objectiva estructurada (ACOE).
- **Reticència de les empreses i institucions a proporcionar formació transferible.** Moltes organitzacions es mostren reticents a formar estudiants en competències i coneixements que es poden transferir a altres empreses i institucions. Una possible solució és arribar a acords per sectors, per tal que totes les organitzacions del sector formin els estudiants en un paquet bàsic de competències transferibles i en altres d'específiques a l'empresa o institució.





## 8. COMPARATIVA INTERNACIONAL

El fet de disposar d'una enquesta amb l'opinió dels ocupadors de Catalunya sobre les competències dels universitaris graduats recentment ens permet situar i comparar la situació dels graduats que treballen en empreses i institucions de Catalunya en l'àmbit internacional. Encara que no totes les dimensions i temàtiques són comparables per motius metodològics, la taula següent presenta la comparació dels principals resultats de l'estudi d'ocupadors d'AQU Catalunya amb els resultats de l'Eurobaròmetre "Employers' perception of graduate employability" (2010), l'estudi *UK Commission's Employer Skills Survey* (2013) i l'Emerging "Global Employability Survey and University Ranking" (2013).

La comparativa fa referència als temes següents:

- Contractació de graduats recents
- Factors importants de contractació
- Dificultats de contractació
- Importància de les competències dels graduats
- Satisfacció amb les competències dels graduats
- Col·laboració entre universitat i empresa

**Taula 13. Comparativa dels principals resultats de l'estudi d'ocupadors amb altres estudis internacionals**

Estudi d'ocupadors d'AQU Catalunya	Estudis internacionals
<b>CONTRACTACIÓ DE GRADUATS RECENTS</b>	
- El 59% dels ocupadors van contractar graduats recents	- El 68% de les empreses a Europa (59% a Espanya) van contractar graduats i planifiquen tornar-ho a fer (Eurobaròmetre)  - El 25% de les empreses a Europa (37% a Espanya) van contractar graduats i no planifiquen tornar-ho a fer (Eurobaròmetre)
- Les grans empreses i institucions contracten més graduats	- Les grans empreses contracten més graduats (Eurobaròmetre)

- Com més nivell d'innovació de l'empresa o institució, més volum de contractació de graduats	- Com més nivell d'innovació de l'empresa, més volum de contractació d'universitaris ( <i>UK Commission's Employer Skills Survey</i> )
- Com més gran és la dimensió de l'empresa o institució, més es valora la titulació de màster	- Com més gran és la dimensió de l'empresa, més es valora la titulació de màster (Eurobaròmetre)
<b>FACTORS IMPORTANTS DE CONTRACTACIÓ</b>	
- Importància en el procés de contractació: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulacions a l'estranger (6,6)</li> <li>• Pràctiques en empreses (6,5)</li> <li>• Estadets internacionals (6,4)</li> <li>• Prestigi de la universitat (5,5)</li> </ul>	- El 29% de les empreses a Europa (28% a Espanya) consideren molt o bastant important haver realitzat pràctiques a l'estranger (Eurobaròmetre)  - El 40% de les empreses a Europa (43% a Espanya) consideren molt o bastant important el prestigi internacional de la universitat (Eurobaròmetre)
<b>DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ</b>	
- El 60% per manca de sol·licitants amb les competències necessàries	- El 47% a Europa (36% a Espanya) per manca de sol·licitants amb les competències necessàries (Eurobaròmetre)
- El 20% per manca de sol·licitants que acceptin el salari	- El 43% a Europa (41% a Espanya) per oferir un salari poc competitiu (Eurobaròmetre)
- El 6% per recursos limitats per donar a conèixer adequadament les ofertes de treball	- El 22% a Europa (17% a Espanya) per recursos limitats per donar a conèixer adequadament les ofertes de treball (Eurobaròmetre)
<b>IMPORTÀNCIA DE LES COMPETÈNCIES DELS GRADUATS</b>	
- Les competències considerades més importants pels ocupadors són: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilitat a la feina</li> <li>• Capacitat d'aprendre</li> <li>• Treball en equip</li> </ul>	- Les competències considerades més importants pels ocupadors europeus (Eurobaròmetre) són: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Treball en equip</li> <li>• Competències específiques del sector</li> <li>• Habilitats comunicatives</li> </ul>
<b>SATISFACCIÓ AMB LES COMPETÈNCIES DELS GRADUATS</b>	
- La satisfacció global amb les competències dels graduats és de 7 sobre 10 (notable)	- El 89% a Europa (94% a Espanya) creuen que les competències dels graduats són molt o bastant adequades (Eurobaròmetre)

<p>- El 94% dels ocupadors valoren la satisfacció amb les competències dels graduats igual o per sobre del 5</p>	
<p>- Les competències amb un nivell més alt de satisfacció són:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eines informàtiques</li> <li>• Responsabilitat a la feina</li> <li>• Treball en equip</li> </ul>	<p>- Les competències amb un nivell més alt de satisfacció en l'àmbit europeu (Eurobaròmetre) són:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitats informàtiques</li> <li>• Comprensió lectora / capacitat de redacció</li> <li>• Treball en equip</li> </ul>
<p><b>COL-LABORACIÓ ENTRE UNIVERSITAT I EMPRESA</b></p>	
<p>- El 63% de les empreses i institucions col·laboren amb les universitats per mitjà de l'oferta de pràctiques.</p>	<p>- En l'àmbit internacional, el 57% de les empreses col·laboren amb les universitats per mitjà de l'oferta de pràctiques (Emerging)</p>
<p>- Accions de millora de l'ocupabilitat dels graduats:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure pràctiques obligatòries en els plans d'estudis (8,9)</li> <li>• Incloure classes pràctiques (8,7)</li> <li>• Proveir de suport després de la titulació (relació entre graduats i empreses) (8,3)</li> <li>• Fer cursos més rellevants per a les necessitats de les empreses (8,2)</li> </ul>	<p>- Les millors formes de cooperació entre universitat i empresa segons les empreses europees (Eurobaròmetre) són:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pràctiques en empreses (52%)</li> <li>• Contractació des de les universitats (32%)</li> <li>• Cooperació amb <i>career centers</i> (24%)</li> <li>• Converses amb directors de programes i professors (24%)</li> </ul>



## 9. CONCLUSIONS

El projecte Ocupadors té la intenció de completar l'evidència aportada pels estudis d'inserció laboral d'AQU Catalunya sobre les competències dels graduats del SUC. L'objectiu d'aquest estudi és proporcionar informació sobre la visió dels ocupadors de Catalunya entorn de les competències i la formació dels graduats universitaris recents.

Aquesta informació permet realitzar una aproximació a la realitat dels graduats i ocupadors de Catalunya. A partir dels resultats de l'estudi, es poden identificar un seguit de fortaleses i debilitats sobre l'ocupabilitat dels graduats recents que serveixen de base per a la reflexió i la discussió de polítiques de millora dels plans d'estudis, i també de la relació entre les universitats i el mercat de treball.

Una bona notícia aportada per l'estudi és que els ocupadors de la mostra estan satisfets amb les competències dels graduats recents, amb una valoració mitjana de notable (7 sobre 10). Es pot considerar, doncs, aquesta informació com un senyal del bon nivell de salut de la formació proporcionada per les universitats catalanes.

No obstant això, sempre hi ha marge per a la millora. Els resultats més destacables que aquest estudi proporciona per fer augmentar l'ocupabilitat dels graduats són:

- Contractació de graduats recents. Les organitzacions que contracten més graduats recents es caracteritzen per ser grans empreses i institucions (més de 250 treballadors), tenir més del 60% de la plantilla de treballadors amb estudis universitaris i ser organitzacions innovadores.
  - **Accions de millora** → Facilitar la creació i la contractació de graduats recents per part d'aquesta mena d'organitzacions, promoure l'emprenedoria d'empreses i institucions amb valor afegit i promoure el contacte entre graduats i aquests tipologia d'organitzacions (fòrums d'empreses, pràctiques en empreses...).
- Dificultats de contractació. Una proporció important d'empreses i institucions declaren tenir dificultats de contractació per manca de sol·licitants amb les competències necessàries i per manca de titulats en un àmbit concret.
  - **Accions de millora** → Difondre el Marc de Qualificacions de nivell universitari entre els ocupadors i establir vincles entre les borses de treball de les universitats i les organitzacions amb més dificultats de contractació.
- Competència en idiomes. La importància i la satisfacció atorgades a la competència en idiomes varien segons el sector d'activitat i la dimensió de l'empresa o institució.

- **Acció de millora** → Valorar la millora de la formació en idiomes en les titulacions en què el mercat de treball consideri més important aquesta competència.
- Resolució de problemes i formació pràctica. Les competències en resolució de problemes i formació pràctica són les que presenten un marge més gran de millora des de la perspectiva dels ocupadors.
  - **Acció de millora** → Introduir pràctiques obligatòries en empreses o institucions en el pla d'estudis, i la incorporació de cursos amb un vessant més pràctic i orientat al mercat de treball.
- Formació a l'empresa o institució en coneixements bàsics. Un dels motius declarats per fer formació a l'empresa o institució és suplir deficiències de la formació universitària en allò que els ocupadors consideren coneixements bàsics que la universitat hauria de proporcionar als estudiants.
  - **Acció de millora** → Incloure els ocupadors en l'elaboració dels plans d'estudis per tal d'incorporar la seva visió sobre els coneixements bàsics que els estudiants haurien d'assolir en finalitzar els estudis universitaris.

Els estudis en l'àmbit internacional destaquen dues característiques comunes a totes les iniciatives i programes d'èxit de col·laboració entre universitat i empresa per tal de millorar l'ocupabilitat dels graduats (Santiago et al., 2008a; Mourshed et al., 2012; QAA, 2014):

- Estreta col·laboració entre universitat i empresa. Universitats i empreses no separen els seus àmbits d'actuació, sinó que treballen conjuntament i sense crear fronteres en les esferes d'actuació de cada organització.
- Col·laboració entre universitat i empresa en tot el procés. La col·laboració entre universitat i empresa comença des del moment que els estudiants han d'escollir els estudis fins a la transició al mercat de treball. La col·laboració ha de cobrir tot el període de formació i inserció laboral dels joves, i no tan sols el moment del pas de la universitat al mercat de treball.

Actualment, la majoria de països no disposen d'un sistema de col·laboració d'aquesta mena (Santiago et al., 2008a). Per tal d'assolir-lo, cal fer un conjunt de canvis en el sistema que facilitin la coordinació de la informació proporcionada pels estudiants, les universitats, les empreses i els sindicats. A grans trets, l'experiència internacional mostra un seguit d'accions comunes en diferents països que han ajudat a millorar la relació entre l'educació superior i el mercat de treball (Santiago et al., 2008a):

- Coordinació de polítiques educatives i de treball. La transició de la universitat al mercat de treball involucra tant l'àmbit educatiu com el laboral. Sovint aquestes dues esferes es troben comunicades a escala política, o bé col·laboren menys del que fóra desitjable.
- Orientació dels estudiants, les universitats i les empreses. En el moment d'escollir estudis, buscar feina, elaborar el currículum o seleccionar els treballadors, moltes decisions són preses amb desconeixement o manca d'informació completa per part dels

diferents actors. L'orientació basada en l'evidència milloraria el resultat final de les decisions i accions iniciades.

- Potenciació del Marc de Qualificacions. Aquesta és una eina que pot ajudar tant estudiants com empreses a aclarir dubtes i a formular expectatives realistes sobre el que s'espera de cada tipus de formació i estudis. Divulgant l'eina i promocionant-ne l'ús, es pot facilitar la presa de decisions.
- Aprenentatge al llarg de la vida. L'etapa formativa no acaba un cop els estudiants es graduen, sinó que els ràpids canvis en les necessitats del mercat fan que les persones hagin de continuar formant-se. La universitat pot prendre part en aquesta activitat, flexibilitzant horaris i oferint cursos i formació més orientada a l'ocupabilitat i a diversos perfils d'estudiants, més enllà de l'estudiant jove a temps complet. La col·laboració amb empreses i la familiaritat dels graduats amb la universitat poden facilitar el desenvolupament de cursos de formació per a l'ocupació a la universitat. Alhora, les organitzacions també han de continuar formant els seus treballadors en competències específiques a l'empresa.
- Resposta a demandes del mercat de treball. Disposar d'informació actualitzada i per sectors permet estar al dia de les necessitats del mercat de treball. A partir d'un sistema de coordinació es pot respondre ràpidament a aquestes necessitats, tot connectant la informació de les diferents branques d'activitat amb els responsables de les titulacions afectades.
- Informació sobre bones pràctiques. La recollida i la difusió de bones pràctiques en tots els àmbits (local, català, espanyol i internacional) ajudarien a proporcionar idees i a estar al dia de les últimes tendències per tal d'adaptar-les a l'entorn.





## 10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

ACNIELSEN RESEARCH SERVICES (2000) *Employer Satisfaction with Graduate Skills: Research Report* (febrer).

ALLEN, J.; VAN DER VELDEN, R. (2005) "The Role of Self-Assessment in Measuring Skills". A: *REFLEX Working Paper*, març, pàg. 1-24.

<<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/publicationspublic.htm>>.

ANECA (2004) *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

AQU CATALUNYA (2014) *Universitat i treball a Catalunya 2014*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

CEDEFOP (2008) *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast*. Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2013) *User guide to developing an employer survey on skill needs*. Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*. Luxemburg: Eurydice Report.

<<http://doi.org/10.2797/72146>>.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2013) *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*. COE.

EMERGING (2013) "Global Employability Survey and University Ranking 2013". A: *Emerging, Révéler les talents*.

EUROPEAN COMMISSION (2012) *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. European Commission.

FIGUERAS MORENO, M. M. (2013) *Model de competències personals per a l'empleabilitat internacional dels alumnes de postgrau*. Universitat Rovira i Virgili.

FREIRE SEOANE, M. J. (2007) *Competencias profesionales de los universitarios*. Consello Social Universidade da Coruña, Universidade da Coruña.

FREIRE SEOANE, M. J., TEIJEIRO ÁLVAREZ, M. M., PAIS MONTES, C. (2011) "La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios". A: *Revista de Educación*, 362, pàg. 13-41. <<http://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151>>.

- GARCÍA GARCÍA, L. A. (2007) *¿Qué demandan las empresas de los titulados universitarios? Análisis desde la perspectiva del empresariado tinerfeño sobre el proceso de selección de jóvenes titulados universitarios y las características competenciales de estos*. Fundación Canaria Empresa, Universidad de La Laguna.
- IFF RESEARCH (2014) *UK Commission's Employer Skills Survey 2013: Technical Report*. UK Commission for Employment and Skills.
- MOURSHED, M.; FARRELL, D.; BARTON, D. (2012) *Education to employment: Designing a system that works*. McKinsey Center for Government.
- MOURSHED, M.; PATEL, J.; SUDER, K. (2013) *Education to employment: Getting Europe's Youth into Work*. McKinsey Center for Government.
- OBSERVATORI OCUPACIONAL UNIVERSITAT JAUME I (2005) *Enquesta a ocupadors 2005. Entitats de l'entorn de la Universitat Jaume I ocupadores de titulats universitaris*. Oficina de Cooperació Internacional i Educativa Universitat Jaume I.
- OBSERVATORI DEL MERCAT DE TREBALL (2008) *La opinión de los empleadores y de las personas tituladas sobre el mercado de trabajo politécnico*. Oficina d'Orientació i Inserció Laboral, Associació d'Amics de la UPC.
- OECD (2012) *Better Skills Better Jobs Better Lives. A strategic approach to skills policies*. París: OECD Publishing.
- OECD (2014) *Education at a Glance 2014. OECD Indicators. Education*. París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/eag-2013-en>>.
- PWC (2015) *The World in 2050. Will the shift in global economic power continue?* PWC Contents.
- QAA (2010) *Employer-responsive provision survey. A reflective report*. The Quality Assurance Agency for Higher Education.
- QAA (2014) *Employer Engagement. Emerging Practice from QAA Reviews Summary*. The Quality Assurance Agency for Higher Education.
- ROYAL SOCIETY (2010) *The Scientific Century. Securing our future prosperity*. The Royal Society Science Policy Centre.
- SANTIAGO, P.; TREMBLAY, K.; BASRI, E.; ARNAL, E. (2008a) *Tertiary Education for the Knowledge Society* (vol. 2: *Special features: Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation*). París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/9789264046535-en>>.
- SANTIAGO, P.; TREMBLAY, K.; BASRI, E.; ARNAL, E. (2008b) *Tertiary Education for the Knowledge Society* (vol. 1: *Special features: Governance, Funding, Quality*). París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/9789264063518-hu>>.
- SERRA RAMONEDA, A. (2007) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

THE GALLUP ORGANIZATION (2010) *Employers' perception of graduate employability. Analytical report*. European Commission.

UNIVERSITY OF SOUTH WALES (2014) *The Future of Work: Jobs and skills in 2030*. UKCES.

UPC (2004) *Observatorio de las Empresas 2003-2004*. Oficina d'Orientació i Inserció Laboral, Associació d'Amics de la UPC.

VICERRECTORADO DE EMPLEO DE LA UPV (2004) *Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores*. València: Universitat Politècnica de València.

WINTERBOTHAM, M.; VIVIAN, D.; SHURY, J.; DAVIES, B.; KIK, G. (2014) *UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results*. UK Commission for Employment and Skills.



## ANNEX 1. FITXA TÈCNICA

<b>Empresa que ha dut a terme el treball de camp</b>	<b>Institut DYM</b>
<b>Població</b>	<b>Univers:</b> ocupadors de graduats universitaris recents (tant empreses com autònoms) amb establiments situats a Catalunya (siguin o no seu central) el 2014. Han estat excloses les empreses de les branques següents: Administració pública, Educació, cultura i recerca, i Sanitat i assistència social. <b>Població d'empreses contactables: 16.757</b>
<b>Metodologia</b>	Enquesta en línia en una primera fase. Enquesta telefònica en una segona fase. Entrevistes telefòniques assistides per ordinador, sistema CATI.
<b>Mostra</b>	<b>Tipus de mostreig:</b> quotes per branca d'activitat (classificació d'AQU Catalunya). <b>Mostra assolida en l'enquesta en línia: 534</b> <b>Mostra assolida en l'enquesta telefònica: 791</b> <b>Mostra total: 1.325</b>
<b>Període</b>	<b>Enquesta en línia:</b> del 27 d'octubre a l'11 de novembre de 2014. <b>Enquesta telefònica:</b> pilotatge el 24 i 25 de novembre de 2014; treball de camp del 27 de novembre al 22 de desembre de 2014.
<b>Horari de les trucades</b>	De 9.00 a 19.00 h, sent l'habitual de 9.00 a 15.00 h. No s'han realitzat trucades durant el cap de setmana per inactivitat de la majoria d'empreses.
<b>Temps mitjà de les trucades</b>	El temps mitjà de les trucades ha estat de 15 minuts i 45 segons.
<b>Nombre d'enquestadors</b>	12

## ANNEX 2. QÜESTIONARI ENQUESTA OCUPADORS

### La percepció de les empreses sobre les competències dels titulats universitaris recents

D'acord amb la Comissió Europea, un dels reptes de la formació universitària consisteix a atendre les necessitats del mercat de treball. L'objectiu d'aquest qüestionari, que coordina AQU Catalunya i finança l'Obra Social "la Caixa", consisteix a conèixer la percepció de les empreses sobre l'adequació a les seves necessitats de la formació universitària de les persones titulades recentment. Aquesta informació permetrà identificar els punts forts i febles de les competències dels titulats universitaris recents que treballen i informar-ne la comunitat universitària. És per això que us demanem la vostra participació i que contesteu a les preguntes que hi ha a continuació. El qüestionari té una durada estimada de 10 a 15 minuts.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

NOTA: Considerem que els titulats universitaris recents són aquells que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la contractació i, per tant, amb escassa o nul·la experiència professional.

#### DADES D'IDENTIFICACIÓ (BBDD)

Nom empresa
CIF empresa
Adreça establiment
Branca principal d'activitat econòmica

#### BLOC 1. IDENTIFICACIÓ DE L'EMPRESA

1. Quantes persones treballen en aquest establiment? (Incloeu-hi el personal tant a temps complet com a temps parcial, però excloueu-ne el personal subcontractat o autònoms.)

(1) L'empresa no té assalariats

Passeu als blocs 6 i 7 (versió *online*)

Passeu a la pregunta 3 (versió telefònica)

- |                     |                     |                     |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| (2) Entre 1 i 9     | (3) Entre 10 i 50   | (4) Entre 51 i 100  |
| (5) Entre 101 i 200 | (6) Entre 201 i 250 | (7) Entre 251 i 500 |
| (8) Més de 500      |                     |                     |

**2.** D'aquestes persones, aproximadament, quin és el percentatge de treballadors (tant a temps complet com a temps parcial) que tenen una titulació universitària?

- (1) Cap      Passeu als blocs 6 i 7 (versió *online*)  
                    Passeu a la pregunta 3 (versió telefònica)
- |            |            |            |             |              |
|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| (2) 1-10%  | (3) 11-20% | (4) 21-30% | (5) 31-40%  | (6) 41-50%   |
| (7) 51-60% | (8) 61-70% | (9) 71-80% | (10) 81-90% | (11) 91-100% |

**3.** Titularitat de l'empresa:

- |             |             |            |
|-------------|-------------|------------|
| (1) Pública | (2) Privada | (3) Altres |
|-------------|-------------|------------|

**4.** Quin any va començar aquest establiment la seva activitat? (4 dígits)

**5.** Aquest establiment:

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| (1) És l'únic establiment de l'empresa   | Passeu a la pregunta 6   |
| (2) És un dels establiments de l'empresa | Passeu a la pregunta 5.1 |

**5.1.** És aquest establiment la seu central?

- |        |                          |
|--------|--------------------------|
| (1) Sí | Passeu a la pregunta 6   |
| (2) No | Passeu a la pregunta 5.2 |

**5.2.** On és la seu central?

- |  |                        |
|--|------------------------|
| (1) A Catalunya  | Passeu a la pregunta 6 |
| (2) Fora de Catalunya però dins d'Espanya              | Passeu a la pregunta 6 |
| (3) Fora d'Espanya. Especifiqueu el país (codificació) | Passeu a la pregunta 6 |

**6.** Quina és l'activitat principal del vostre establiment (codi CCAE-2009)?

- (1) Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca
- (2) Indústries extractives
- (3) Indústries manufactureres
  - (3.1) Indústria química i/o farmacèutica
  - (3.2) Indústria alimentària
  - (3.3) Resta d'indústria
- (4) Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
- (5) Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació
- (6) Construcció
- (7) Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes
- (8) Transport i emmagatzematge
- (9) Hostaleria
- (10) Informació i comunicacions

(10.1) Tecnologies de comunicació (Telecomunicacions, Serveis de tecnologies de la informació, Serveis d'informació)

(10.2) Mitjans de comunicació (Edició, Activitats de cinematografia, de vídeo i de programes de televisió; activitats d'enregistrament de so i edició musical, Activitats d'emissió i programació de ràdio i televisió)

(11) Activitats financeres i d'assegurances

(12) Activitats immobiliàries

(13) Activitats professionals, científiques i tècniques

(13.1) Recerca i desenvolupament

(13.2) Activitats veterinàries

(13.3) Serveis a empreses (Activitats jurídiques i de comptabilitat, Activitats de les seus centrals; activitats de consultoria de gestió empresarial, Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics, Publicitat i estudis de mercat, Altres activitats professionals, científiques i tècniques)

(14) Activitats administratives i serveis auxiliars

(15) Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria

(16) Educació

(17) Activitats sanitàries i de serveis socials

(18) Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment

(18.1) Activitats de creació, artístiques i d'espectacles, Activitats de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals

(18.2) Activitats relacionades amb els jocs d'atzar i les apostes, Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment

(19) Altres serveis

(19.1) Activitats associatives

(19.2) Reparació d'ordinadors, d'efectes personals i efectes domèstics, Altres activitats de serveis personals

(20) Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic, o produeixen béns i serveis per a ús propi

(21) Organismes extraterritorials

**7.** Aproximadament, podríeu indicar com es distribueixen percentualment les vostres vendes o els vostres clients entre els diferents mercats següents? (La distribució dels percentatges ha de sumar 100.)

(1) Local (nucli urbà o àrea local) .....

(2) Catalunya .....

(3) Espanya .....

(4) Internacional (fora d'Espanya) .....

Si la resposta és 0, passeu a la pregunta 7.1

**7.1.** En el cas que hagueu especificat 0% de vendes o serveis internacionals a la pregunta anterior, responeu a la pregunta següent. En el desenvolupament de treball de l'empresa, teniu establert algun tipus de relació internacional?

(1) Sí En cas afirmatiu, especifiqueu l'activitat o relació internacional (oberta)

(2) No



## BLOC 2. PROCÉS DE CONTRACTACIÓ

En aquest apartat us preguntem sobre qüestions relacionades amb el procés de contractació dels **titulats universitaris recents**, és a dir, aquells que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la contractació i, per tant, amb escassa o nul·la experiència professional. Valoreu **només** els titulats universitaris recents que han estat contractats per realitzar tasques adequades al seu nivell educatiu.

### 8. Els darrers cinc anys, heu contractat persones titulades recentment?

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| (1) Sí, n'he contractat | Passeu a la pregunta 9   |
| (2) No n'he contractat  | Si a la pregunta 1 i 2 $P(1) > 1$ i $P(2) > 1$ , passeu als blocs 6, 4 i 5 (només 23 i 24)<br>Si a la pregunta 1 $P(1) = 1$ , passeu al bloc 6 i fi de l'enquesta<br>Si a la pregunta 2 $P(2) = 1$ , passeu al bloc 6 i fi de l'enquesta |

### 9. Quin és el nombre aproximat (els darrers cinc anys)?

10. En quins camps educatius els heu contractat (els darrers cinc anys)? Podeu escollir més d'una opció.

- |   |  |  |
|---|--|--|
| (1) Humanitats, Història, Arts  | (2) Llengües   | (3) Economia, ADE i Empresarials                       |
| (4) Dret, Sociologia, Relacions Laborals, Treball Social i Polítiques | (5) Comunicació, Documentació                                | (6) Psicologia, Pedagogia i Psicopedagogia             |
| (7) Mestres i Educació Social   | (8) Turisme  | (9) Ciències Experimentals: Química, Ambientals...     |
| (10) Diplomats Sanitaris  | (11) Medicina, Odontologia                                   | (12) Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments     |
| (13) Arquitectura i Enginyeria Civil                                  | (14) Enginyeries de la Producció (Industrial, Química, etc.) | (15) TIC (Informàtica, Telecomunicacions, Electrònica) |
| (16) Enginyeries Agrícoles  |  |  |

11. Indiqueu si en el procés de selecció dels titulats universitaris recents han estat importants els factors següents:

- |                                    |    |    |                                 |       |
|------------------------------------|----|----|---------------------------------|-------|
| (1) Tenir una titulació específica | Sí | No | En determinats llocs de treball | Ns/Nc |
| (2) Tenir un màster                | Sí | No | En determinats llocs de treball | Ns/Nc |
| (3) Tenir un doctorat              | Sí | No | En determinats llocs de treball | Ns/Nc |

12. Puntueu de 0 a 10 el grau d'importància dels factors següents en el procés de contractació dels titulats universitaris recents (0 indica gens important i 10 molt important).

- |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| (1) Tenir una titulació universitària obtinguda a l'estranger | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|

(2) Haver fet estades internacionals (per estudis, idiomes...)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(3) El prestigi de la universitat on han estudiat	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**13.** Heu tingut dificultats per contractar les persones adequades en un determinat lloc de treball?

- (1) Sí    Passeu a la pregunta 13.1
- (2) No    Passeu a la pregunta 14

**13.1.** En el cas que hagueu respost "Sí" a la pregunta anterior, indiqueu-ne els principals motius. Si ho considereu necessari, podeu escollir més d'una opció.

- (1) Manca de titulats universitaris en un àmbit concret. Especifiqueu (oberta)
- (2) Manca de sol·licitants amb les competències necessàries per al lloc de treball. Especifiqueu (oberta)
- (3) Manca de sol·licitants amb disponibilitat de mobilitat geogràfica
- (4) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la jornada laboral
- (5) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la tipologia de contracte
- (6) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari
- (7) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la ubicació de l'establiment
- (8) Recursos limitats per donar a conèixer adequadament les ofertes de treball. Especifiqueu (oberta)
- (9) Altres motius. Especifiqueu (oberta)

**14.** Si voleu fer alguna observació o apreciació sobre les vostres respostes a les preguntes d'aquest bloc, ho podeu fer a l'espai següent.

### BLOC 3. COMPETÈNCIES

En aquest apartat us demanem que valoreu **la importància** i el vostre **grau de satisfacció** amb la formació i les competències dels **titulats universitaris recents** de la vostra empresa que realitzen tasques adequades al seu nivell educatiu.

**15.** Valoreu de 0 a 10 el **grau d'importància** de les competències següents en la seva actuació professional (0 indica gens important i 10 molt important).

#### Formació teòrica i pràctica

(1) Formació teòrica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Formació pràctica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

#### Competències cognitives

(3) Anàlisi i resolució de problemes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Habilitats numèriques	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Capacitat per prendre decisions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(6) Capacitat per generar noves idees i solucions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

#### Competències de gestió personal

(7) Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(8) Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

#### Competències instrumentals

(9) Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat per presentar i escriure informes i memòries, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(10) Idiomes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(11) Ús de les eines d'informàtica més habituals	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

#### Competències interpersonals

(12) Treball en equip	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(13) Lideratge	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(14) Habilitats de negociació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

#### Actitud i ètica professional

(15) Responsabilitat a la feina	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

**16.** Valoreu de 0 a 10 el vostre **grau de satisfacció** amb cadascuna de les competències següents dels titulats universitaris recents (0 indica gens satisfet i 10 molt satisfet).

**Formació teòrica i pràctica**

(1) Formació teòrica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Formació pràctica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**Competències cognitives**

(3) Anàlisi i resolució de problemes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Habilitats numèriques	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Capacitat per prendre decisions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(6) Capacitat per generar noves idees i solucions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**Competències de gestió personal**

(7) Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(8) Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**Competències instrumentals**

(9) Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat per presentar i escriure informes i memòries, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(10) Idiomes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(11) Ús de les eines d'informàtica més habituals	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**Competències interpersonals**

(12) Treball en equip	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(13) Lideratge	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(14) Habilitats de negociació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

**Actitud i ètica professional**

(15) Responsabilitat a la feina	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

**17.** Puntueu de 0 a 10 el vostre **grau de satisfacció global** amb les competències dels titulats universitaris recents (0 indica gens satisfet i 10 molt satisfet).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

**18.** Si voleu fer alguna observació o apreciació sobre les vostres respostes a les preguntes d'aquest bloc, ho podeu fer a l'espai següent.

#### BLOC 4. COL·LABORACIÓ AMB LES UNIVERSITATS

En aquest apartat us preguntem sobre algunes qüestions relacionades amb la col·laboració de la vostra empresa amb les universitats.

**19. Valoreu la freqüència amb què participeu en activitats relacionades amb la col·laboració amb les universitats.**

(1) Col·laboració amb les universitats en l'elaboració dels plans d'estudis	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(2) Contractació de titulats recents per mitjà de les borses de treball de les universitats	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(3) Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(4) Oferta de pràctiques als estudiants de la universitat	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(5) Realització de convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc

**20. Valoreu de 0 a 10 com d'important serien les accions següents per part de les universitats per millorar l'ocupabilitat dels vostres titulats (0 indica gens important i 10 molt important).**

(1) Fer cursos més rellevants per a les necessitats de les empreses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Incloure classes pràctiques en els cursos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(3) Incloure pràctiques obligatòries en empreses com a part integral en el pla d'estudis	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Proveir de suport després d'obtenir la titulació (facilitar la relació entre graduats i empreses)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Altres. Especifiqueu (oberta)												

**21. En quin tipus d'activitat estaríeu disposats / voldríeu col·laborar amb la universitat? Podeu escollir opcions de la llista anterior o incloure'n de noves.**

## BLOC 5. ESTRATÈGIA EMPRESARIAL

En aquest apartat us preguntem sobre diferents característiques productives d'aquest establiment, i també de la gestió dels recursos humans.

### 22. La vostra empresa fa formació als titulats universitaris recents?

- (1) Sí      Passeu a la pregunta 22.1
- (2) No      Passeu a la pregunta 23

**22.1.** En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, indiqueu les raons per les quals feu aquesta formació. Si ho considereu necessari, podeu escollir més d'una opció.

- (1) Millorar la formació específica en el sector
- (2) Corregir la mancança de coneixements bàsics (suplir deficiències de la formació universitària)
- (3) Millorar les competències transversals
- (4) Millorar el nivell d'idiomes
- (5) Adaptar els contractats a les característiques i la cultura de l'empresa
- (6) Altres. Especifiqueu (oberta)

### 23. Respecte a la forma en què desenvolupeu la vostra activitat productiva, durant els darrers tres anys el vostre establiment ha introduït novetats?

- |  |    |    |       |
|--|----|----|-------|
| (1) Productes o serveis totalment nous a l'empresa i nous al mercat  | Sí | No | Ns/Nc |
| (2) Productes o serveis totalment nous a l'empresa però ja existents al mercat   | Sí | No | Ns/Nc |
| (3) Canvis importants en la tecnologia de procés: nou equipament o software  | Sí | No | Ns/Nc |
| (4) Canvis importants en la tecnologia de procés: noves formes de gestió (producció <i>just-in-time</i> , gestió de la qualitat i/o del coneixement) | Sí | No | Ns/Nc |
| (5) Noves formes de relacionar-se amb altres empreses o institucions (externalitzacions de producció, subcontractació o acords de col·laboració)     | Sí | No | Ns/Nc |

### 24. Respecte a com es gestionen els recursos humans en el vostre establiment, s'estan utilitzant les pràctiques següents?

- |   |    |    |       |
|---|----|----|-------|
| (1) Sistemes formalitzats de compartir informació direcció-treballadors   | Sí | No | Ns/Nc |
| (2) Formes de treball en equip, com ara grups de treball semiautònoms, cercles de qualitat o equips de solució de problemes | Sí | No | Ns/Nc |
| (3) Sistemes de remuneració dels treballadors amb components variables regulars   | Sí | No | Ns/Nc |
| (4) Sistema de presa de decisions descentralitzada on els treballadors tenen molta autonomia en la seva actuació            | Sí | No | Ns/Nc |

## BLOC 6: EMPRESES QUE NO HAN CONTRACTAT TITULATS UNIVERSITARIS RECENTS

9. Quines són les raons per les quals no heu contractat titulats universitaris recents durant els darrers cinc anys? Si ho creieu necessari, podeu escollir més d'una opció.

- (1) Manca de vacants
- (2) S'han contractat titulats però amb experiència laboral prèvia
- (3) L'activitat de l'empresa no requereix contractar treballadors amb aquest nivell de qualificació
- (4) Manca de graduats en un àmbit concret
- (5) Manca de sol·licitants amb les competències necessàries per al lloc de treball
- (6) Manca de sol·licitants amb disponibilitat de mobilitat laboral
- (7) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la jornada laboral
- (8) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la tipologia de contracte
- (9) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari
- (10) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la ubicació de l'establiment
- (11) No hi ha hagut sol·licituds
- (12) Altres. Especificar (oberta)

## BLOC 7: DADES DE LA PERSONA QUE RESPON L'ENQUESTA

Quin càrrec ocupeu a l'empresa?

- |   |  |                                   |
|---|--|-----------------------------------|
| (1) Cap o director de Recursos Humans (RH) / cap d'un departament de RH | (2) Director general / director / gerent | (3) Altres. Especifiqueu (oberta) |
|---|--|-----------------------------------|

Si AQU Catalunya volgués treballar més sobre aquestes qüestions, estaríeu disposat a col·laborar-hi?

- (1) Sí (2) No

Si no hi teniu cap inconvenient,

ens podríeu facilitar el vostre nom i cognoms? .....

ens podríeu facilitar el vostre correu electrònic? .....

Moltes gràcies per respondre l'enquesta.

## ANNEX 3. EQUIP DE REDACCIÓ

### Redacció

Queralt Capsada Munsech	Tècnica de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat
Anna Prades Nebot	Gestora de projectes de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat

### Col·laboració

Maria Giné Soca	Secretària d'AQU Catalunya i del Consell de Direcció
Carme Edo Ros	Gestora de projectes de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat

### Comissió Científica

Jaume Garcia Villar	President de la Comissió Científica (UPF)
Pilar Figuera Gazo	Membre de la Comissió Científica (UB)
Santiago Gilbert Fortet	Membre de la Comissió Científica (CEMEX, representant dels ocupadors)
Ferran Mañé Vernet	Membre de la Comissió Científica (URV)
Joan Miquel Verd Pericàs	Membre de la Comissió Científica (UAB)
Sebastián Rodríguez Espinar	Membre de la Comissió Científica (UB)
Sandra Nieto Viramontes	Secretària de la Comissió Científica (AQU Catalunya)



## ANNEX 4. ELABORACIÓ DEL CENS D'EMPRESSES

Amb l'objectiu d'aconseguir la valoració dels ocupadors de Catalunya sobre les competències dels graduats, AQU Catalunya ha recorregut a dues fonts per tal d'elaborar el cens d'empreses:

1. Les **borses de pràctiques i de treball de les universitats catalanes**. Les universitats del SUC han facilitat a AQU Catalunya el registre d'empreses i institucions amb les quals han tingut contacte, ja sigui amb motiu de pràctiques curriculars, pràctiques extracurriculars o contractació laboral. Per tant, són empreses que han tingut alguna mena de relació amb les universitats catalanes.
2. L'**Anuari ACICSA 2014**. Aquesta base de dades proporciona registres de 15.000 empreses i institucions catalanes, incloent-hi més de 12.000 empreses amb facturació superior al milió i mig d'euros anuals, associacions, gremis, col·legis professionals, etc. Es tracta, principalment, de mitjanes i grans empreses, les quals tenen més capacitat de contractació de titulats recents.

A partir d'aquestes dues fonts, s'ha elaborat un cens d'empreses, depurant els registres repetits i actualitzant la informació de contacte quan ha estat possible. La població final aconseguida és de 16.756 registres d'empreses contactables. Encara que quasi el 60% de les empreses de la població provenen de l'Anuari ACICSA 2014, la major part de respostes de la mostra (66%) provenen dels contactes proporcionats per les universitats.

Taula 14. Font d'origen dels registres d'empreses de la població i de la mostra

Font del registre	Població	Percentatge població	Mostra	Percentatge mostra
Universitats	6.719	40,09%	879	66,26%
ACICSA 2014	10.038	59,90%	446	33,66%
Total	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Aquest esforç inicial en l'elaboració del cens d'empreses suposa un pas necessari per a la consecució d'aquest projecte, alhora que esdevé un fonament i una peça clau per a l'elaboració de futurs estudis que permetin veure l'evolució de l'opinió i la valoració que els ocupadors fan dels graduats universitaris a Catalunya.

## ANNEX 5. CLASSIFICACIÓ BRANQUES D'ACTIVITAT D'AQU CATALUNYA

Les branques d'activitat proposades en aquest estudi per AQU Catalunya es basen en la combinació de la classificació de branques d'activitat econòmica de l'IDESCAT (a partir de la classificació CNAE-2009) i del percentatge de graduats del SUC per subàrees ocupats en cada branca d'activitat.

El criteri de classificació de subàmbits educatius en les diferents branques econòmiques ha estat considerar com a branca econòmica de cada subàmbit educatiu aquell on s'acumula una proporció més gran de treballadors segons el seu subàmbit educatiu. A més, si en una altra branca d'un subàmbit educatiu determinat s'acumula més del 15% dels treballadors, també s'hi inclou. Per tant, un mateix subàmbit educatiu es pot trobar en dues branques econòmiques.

Taula 15. Branques d'activitat d'AQU Catalunya segons el percentatge de graduats per subàrea en cada branca d'activitat econòmica

Classificació d'AQU Catalunya: branques d'activitat econòmica	N (titulats)	Percentatge	Subàrees incloses en cada branca	IDESC AT (CNAE-2009)	Descripció
1. Indústria química i farmacèutica	364	3,71%	Química (25%)	20	Indústries químiques
				21	Indústries farmacèutiques i cosmètiques
2. Indústria alimentària	286	2,92%	Tècnica Agrícola (17,6%) Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments (21%)	10-12	Productes alimentaris, begudes i tabac
3. Resta d'indústria	1.069	10,90%	Agrícola (11,5%) Tècnica Tecnologies Avançades de la Producció (16,6%) Tecnologies Avançades de la Producció (26%)	1-2	Agricultura, ramaderia, silvicultura, caça
				3	Pesca i piscicultura, aqüicultura d'aigües continentals o marines
				5-7	Combustibles sòlids, petroli, gas i minerals radioactius
				8-9	Extracció i transformació de minerals
				35-39	Electricitat, gas i aigua. Fabricació de generadors de vapor,

					captació, depuració i distribució d'aigua
				24-28, 33	Metal·lúrgia, material elèctric i de precisió
				29-30	Materials de transport. Fabricació vehicles motor, bicicletes, construcció naval, material ferroviari
				13-15	Indústries tèxtils, del cuir i de confeccions
				16, 31	Indústries de la fusta, suro i mobles de fusta
				17-18	Paper i articles derivats. Arts gràfiques i edició. Fabricació de pasta de paper, cartró
				22-23, 32, 38-39	Cautxú i plàstic. Altres indústries manufactureres. Reciclatge. Fabricació de vidre i fibres sintètiques
4. Construcció	702	7,16%	Arquitectura (75%) Enginyeria Civil (50,5%) Enginyeria Civil i Tècnica (67,3%)	41-43	Construcció
5. Serveis al consumidor	1.451	14,80%	Turisme (44,5%) Aviació (57,4%) Nàutica (40%) Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments (23,9%) Esports (28,6%)	45-47	Comerç i reparacions
				55-56	Restaurants, cafès i hostaleria
				49-53	Transport i activitats afins
				92-93, 95-99	Altres serveis prestats a la comunitat
6. Tecnologies de comunicació	723	7,38%	Informació i Comunicació (37%) Tècnica Informació i Comunicació (42%)	61-63	Tecnologies de comunicació
7. Mitjans de comunicació	307	3,13%	Comunicació (36%)	58-60	Mitjans de comunicació (ràdio, televisió, cinema, vídeo, editorials...)
8. Institucions financeres i immobiliàries	783	7,99%	Economia i ADE (29,6%) Empresarials (31%)	64-68	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries
9. Serveis a empreses	1.596	16,28%	Belles Arts (32%) Dret (37,2%) Economia i ADE (22,5%) Empresarials (17%) Enginyeria Civil (21%) Laboral (21%)	69-71, 73-74, 77-82	Serveis a empreses. Lloguer de béns





Hi col·labora:



---

Obra Social "la Caixa"