

#TALENT
+45

fundació  **pimec**

EL TALENT TÉ EDAT?

Enquesta a les Pimes 2023

Presentació als mitjans de comunicació

22/11/23

emp **persona**
programa d'ajud personal a l'empresariot






fundaciopimec.org |    

Membre de la  **sme**
United
Pimes europees








Resultats enquesta (1/11)

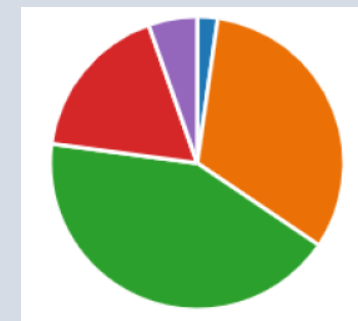
- Respostes rebudes: **390** (a 18/07/2023)
- Nombre de persones treballadores:

	Sense Persones	29	7,44%
	d'1 a 9 persones	115	29,49%
	de 10 a 40 persones	149	38,21%
	de 50 a 249 persones	78	20,00%
	250 i més persones	19	4,87%



- **2022** -Respostes rebudes: 354 (en dues circulacions)

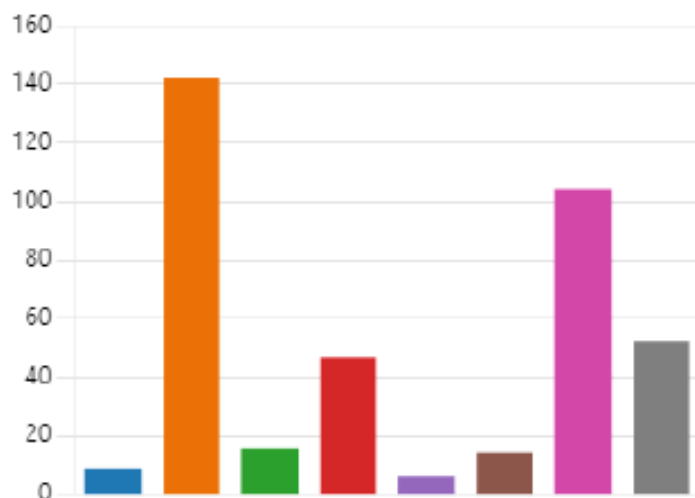
	Sense Persones	8	2,26%
	d'1 a 9 persones	114	32,20%
	de 10 a 40 persones	151	42,66%
	de 50 a 249 persones	62	17,51%
	250 i més persones	19	5,37%





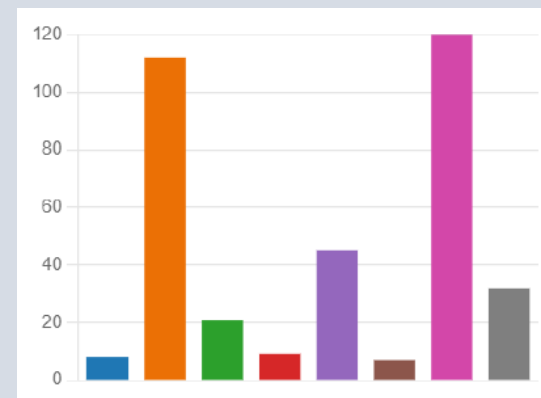
Resultats enquesta (2/11)

- Sector d'activitat



Primari	9	2,31%
Indústria	142	36,41%
Construcció	16	4,10%
Comerç	47	12,05%
Logística	6	1,54%
Hoteleria i restauració	14	3,59%
Altres serveis a les empreses	104	26,67%
Altres serveis a les persones	52	13,33%

- 2022

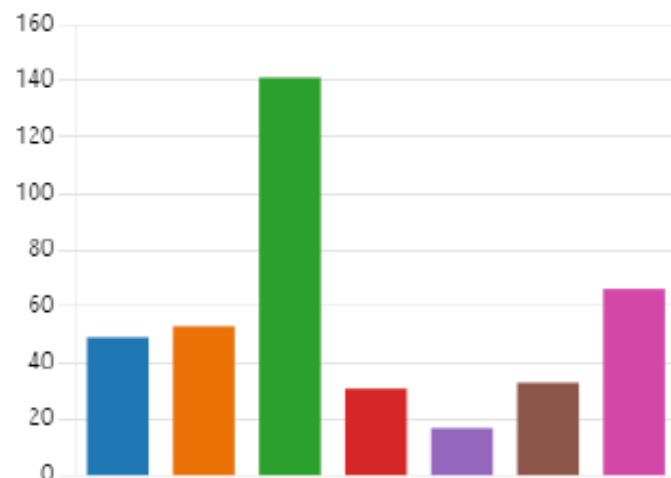


Primari	8	2,26%
Indústria	112	31,64%
Construcció	21	5,93%
Logística	9	2,54%
Comerç	45	12,71%
Hoteleria i restauració	7	1,98%
Altres serveis a les empreses	120	33,90%
Altres serveis a les persones	32	9,04%



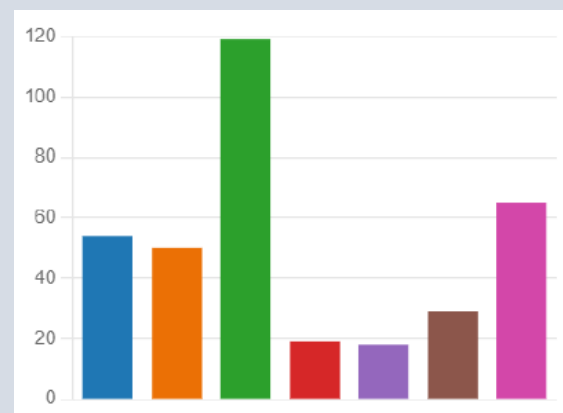
Resultats enquesta (3/11)








- Demarcació



	Barcelona ciutat	49	12,56%
	Resta demarcació Barcelona	53	13,59%
	Catalunya central	141	36,15%
	Girona	31	7,95%
	Lleida	17	4,36%
	Tarragona	33	8,46%
	Altres	66	16,92%

- 2022






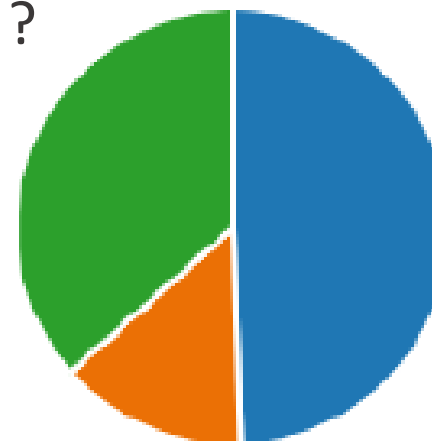
	Barcelona ciutat	54	15,25%
	Resta demarcació Barcelona	119	33,62%
	Catalunya central	50	14,12%
	Girona	19	5,37%
	Lleida	18	5,08%
	Tarragona	29	8,19%
	Altres	65	18,36%






Resultats enquesta (4/11)

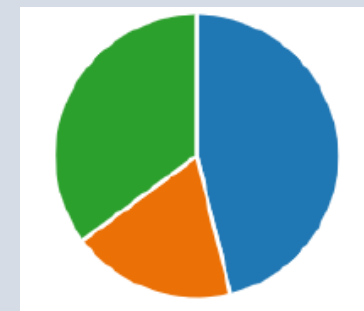
- La teva empresa porta a terme polítiques per afavorir la **contractació** de perfils sènior (quotes per edat, CV cec, selecció...)?

	No s'ha plantejat	191	49,48%
	Es té en compte en perfils directius o professionals difícils de trobar	54	13,99%
	Tenim polítiques específiques i no es defineixen perfils d'edat	141	36,53%



• 2022





	No s'ha plantejat	164	46,33%
	Es té en compte en perfils directius o professionals difícils de trobar	66	18,64%
	Tenim polítiques específiques i no es defineixen perfils d'edat	124	35,03%

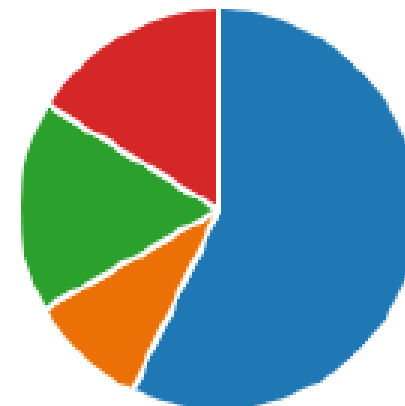








Resultats enquesta (5/11)

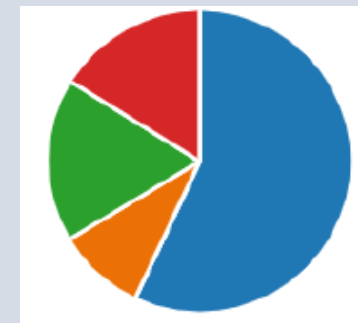
- La teva empresa porta a terme polítiques per afavorir la **continuitat i el desenvolupament de perfils sènior** (programes de formació, salut laboral...)?

	No s'ha plantejat	232	57,14%
	Existeixen mesures a nivell de salut laboral	39	9,61%
	Programes de formació continuada (reskilling)	69	17,00%
	Tenim mesures i programes en diferents aspectes	66	16,26%



• 2022

	No s'ha plantejat	213	57,10%
	Existeixen mesures a nivell de salut laboral	35	9,38%
	Programes de formació continuada (reskilling)	65	17,43%
	Tenim mesures i programes en diferents aspectes	60	16,09%





Resultats enquesta (6/11)

- En cas afirmatiu (polítiques per afavorir la continuïtat i el desenvolupament de perfils sènior), especifiqueu:

Formació, segons necessitats...	67	71,28%
Revisions mèdiques, assegurança mèdica	8	8,51%
Adaptació/canvi lloc de treball/fexibilitat...	6	6,38%
Comentaris en què no es discrimina per edat	13	13,83%








- 2022**

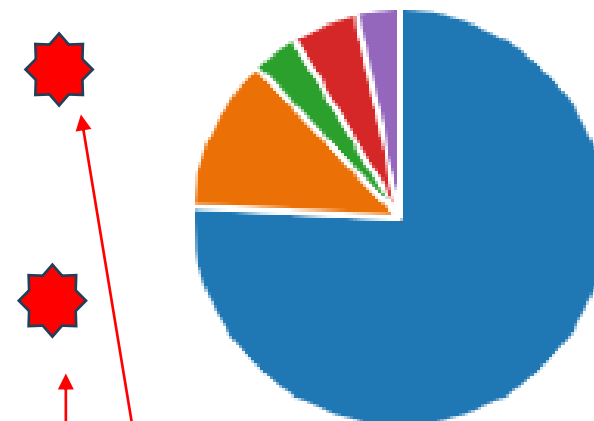
Formació, segons necessitats...	54	59,34%
Revisions mèdiques, assegurança mèdica	15	16,48%
Adaptació/canvi lloc de treball/fexibilitat...	6	6,59%
Comentaris en què no es discrimina per edat	16	17,58%








Resultats enquesta (7/11)

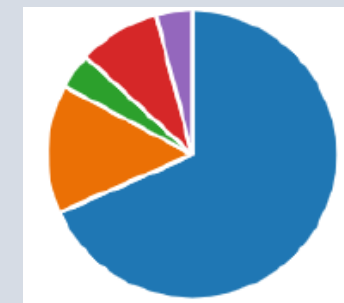
- Creus que contractar un perfil >45 anys comporta una major dificultat?

	No comporta majors dificultats que qualsevol altre perfil	320	75,83%
	Sí, per les exigències salarials	51	12,09%
	Sí, per les dificultats d'integració i adaptació	15	3,55%
	Sí, per les mancances en agilitat en noves tecnologies	22	5,21%
	Sí, per manca de formació i/o dificultat d'aprenentatge	14	3,32%



• 2022



	No comporta majors dificultats que qualsevol altre perfil	271	68,43%
	Sí, per les exigències salarials	57	14,39%
	Sí, per les dificultats d'integració i adaptació	16	4,04%
	Sí, per les mancances en agilitat en noves tecnologies	36	9,09%
	Sí, per manca de formació i/o dificultat d'aprenentatge	16	4,04%







Resultats enquesta (8/11)

- En relació amb les noves incorporacions dels últims 2 anys, has contractat persones de més de 45 anys?

	Sí	258	67,36%
	No	125	32,64%

- I de més de 55 anys?

	Sí	139	36,29%
	No	244	63,71%



- 2022**

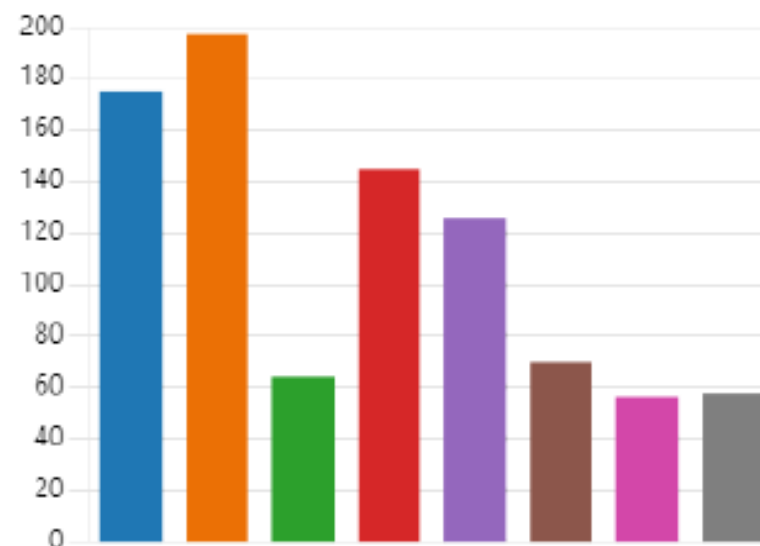
El 78% de les empreses declaraven que no han incorporat ningú major de 55 anys en els darrers dos anys.



Resultats enquesta (9/11)

- En quines àrees de la teva empresa consideres que seria valuosa l'aportació de l'experiència del talent sènior?








Finances	175	19,64%
Comercial	197	22,11%
Màrqueting	64	7,18%
Producció	145	16,27%
Recursos Humans	126	14,14%
Logístiques	70	7,86%
Altres	56	6,29%
Cap en concret	58	6,51%





Resultats enquesta (10/11)

- Si a la pregunta anterior has indicat “Altres”, si us plau, indica quina seria l’aportació valuosa del talent sènior a la teva empresa:

	Coaching, formació (experiència)	17	27,87%
	Enginyeria i qualitat	7	11,48%
	Direcció, assistents a Direcció	6	9,84%
	Atenció a clients i interna	5	8,20%
	TIC i anàlisi de dades	4	6,56%
	R&D i innovació	2	3,28%
	Altres	20	32,79%



Resultats enquesta (11/11)

- De les següents propostes per potenciar l'ocupació sènior, indica en quina mesura creus que la seva implantació contribuiria a millorar la situació del talent sènior, des de la perspectiva de la teva empresa:

Mesura	Gens/Poc	Bastant/Molt
Plans de formació amb compromís d'ocupació	32,02%	67,98%
Implantació del currículum cec	45,00%	55,00%
Reorientar les polítiques de les plataformes digitals de selecció	26,19%	73,81%
Nou cotracte especial per a majors de 45 anys, més enllà de les bonificacions de les quotes de la Seguretat Social	13,87%	86,13%
Fomentar i facilitar altres modalitats de col·laboració amb Sèniors	20,38%	79,62%
Comissió governamental per la Igualtat d'Oportunitats a l'Ocupació	44,65%	55,35%
Major eficiència dels Serveis Públics d'Ocupació respecte a l'atur sènior	22,11%	77,89%



Conclusions (1/4)

- ✓ Les respostes rebudes reflecteixen el món de la Pime catalana tant en la seva distribució per nombre de treballadors, com sectorial i territorial.
- ✓ **Sembla incrementar-se l'interès per la qüestió del talent sènior.** En només dues setmanes s'han obtingut més respostes que l'any passat en dues circulacions (juliol i octubre).
- ✓ Gairebé la meitat de **les empreses no s'han plantejat la necessitat de polítiques per a la contractació** de talent sènior i més de la meitat no s'han plantejat polítiques per afavorir-ne la continuïtat. Es manté la mateixa distribució que l'any passat.



Conclusions (2/4)

- ✓ Continuen sent poques les empreses que han desenvolupat mesures més avançades de retenció. No obstant això, s'observa un **clar creixement de la consciència de la necessitat d'invertir en formació i reskilling.**
- ✓ **Més del 75% de les empreses manifesten que contractar una persona major de 45 anys no comporta cap dificultat diferencial.** Aquesta percepció millora la de l'any passat, del 68,43%, i reforça el treball de sensibilització que portem a terme.
- ✓ El principal perjudici continua sent la **percepció del major cost salarial** d'aquest col·lectiu.



Conclusions (3/4)

- ✓ També cal destacar la **forta disminució de la por a les mancances en noves tecnologies**. Probablement conseqüència de la inversió en reskilling.
- ✓ **Sembla avançar la integració del col·lectiu sènior**. Probablement en línia amb l'evolució demogràfica (manquen joves) i la millora general de l'ocupació. Mentre que l'any passat el 78% de les empreses declaraven no haver incorporat ningú major de 55 anys en els últims dos anys, aquesta proporció ha baixat per sota del 64%.
- ✓ **L'aportació del talent sènior és remarcable a totes les àrees de l'empresa**, destacant especialment Comercial i Finances. D'altra banda, els empresaris destaquen especialment el valor de l'experiència per a la formació i acompanyament dels més joves.



Conclusions (4/4)

- ✓ Els empresaris coincideixen a dir que **calen mesures per fomentar la contractació i la continuïtat del talent sènior**. Destaquen la necessitat d'un **nou contracte per a majors de 45 anys amb bonificacions creixents en funció de l'edat (amb més del 86% de suports)**. Seguit del desenvolupament de noves modalitats de col·laboració amb els sèniors (Interim management, possibilitats de contractacions temporals, col·laboracions externes i altres formats flexibles).
- ✓ Tenint en compte que en les dificultats per contractar talent sènior la més temuda pels empresaris és l'elevat cost salarial, sembla que mesures com les anteriors, que contribueixen a mitigar aquest cost, al mateix temps que permeten a l'Administració reduir les prestacions per atur, s'han de prendre en consideració.



fundaciopimec.org |    

Membre de la  **sme united**
PIMES EUROPEES