

ENCAIX OFERTA I DEMANDA FP TERRASSA

ANÀLISI DELS SECTORS TÈXTIL I METALL



Agraïments

Des del Consell per la Formació Professional de Terrassa volem agrair la col·laboració de totes les empreses i dels seus professionals que han participat en aquest informe, especialment en la fase “focus”, implicant-se activament en les enquestes i entrevistes.

També el nostre agraïment a l'Institut Industrial de Terrassa - Gremi Tèxtil i a la Unió Empresarial Metal·lúrgica de Terrassa, així com també als seus representants i professionals, per la seva ajuda en aconseguir el compromís de les empreses que els conformen.

Al mateix temps, volem agrair la bona feina i dedicació de Pol Marsal Martí, estudiant del Grau en Sociologia a la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i alumne de pràctiques a la Cecot.

I, per últim, un agraïment especial a Josep Armengol Giralt, president de la Fundació de l'Institut Industrial i Comercial de Terrassa i promotor de l'informe que teniu a les mans, sense l'empeny del qual la materialització d'aquest projecte no hauria estat possible.

Índex

Presentació.....	4
Primera part: Diagnòstic.....	5
Marc general de la Formació Professional.....	6
Itineraris Formatius Específics (IFE)	6
Programes de Formació i Inserció (PFI).....	6
Cicles de Grau Bàsic, de Grau Mitjà, de Grau Superior i cursos d'especialització.....	7
La Formació Ocupacional (FO)	7
La Formació Contínua (FC).....	7
La nova Formació Professional	9
La FP a altres països europeus: Alemanya, França, Itàlia i Dinamarca.	11
Qui és qui a la FP: agents, funcions i presa de decisions	13
La FP a Terrassa.....	15
Centres i institucions	15
Les formacions.....	17
Iniciatives entorn la FP a l'àrea de Terrassa	17
El teixit productiu a Terrassa	26
Agricultura, ramaderia i pesca:.....	26
Indústria:	26
Metall:	27
Química i plàstic:.....	27
Tèxtil i confecció:	28
Alimentació:	28
Paper i arts gràfiques:	29
Construcció:	29
Serveis:.....	30
Comerç:	30
Sanitat:.....	31
Serveis a les empreses:.....	31
Hostaleria:.....	32
Sector TIC:.....	32
Terrassa i la FP - Alumnat potencial.....	33
Perfil dels alumnes matriculats i alumnat potencial	35
Alumnat potencial: aspectes a tenir en compte	38
Segona part: Focus.....	41

Anàlisi de l'encaix entre necessitats d'empresa i FP	42
Estudis i informes sobre la FP	42
SECTOR TÈXTIL	47
Oferta d'FP relacionada amb el sector	47
Necessitats sectorials	48
Ocupacions TÈXTIL	48
SECTOR METALL.....	50
Oferta d'FP relacionada amb el sector	50
Necessitats sectorials	51
Ocupacions METALL	51
ENQUESTES I ENTREVISTES A LES EMPRESES	53
Metodologia	53
Resultats enquesta sector tèxtil.....	54
Resultats enquesta sector metall	64
Tercera part: Conclusions i pla d'acció.....	74
Introducció.....	75
CONCLUSIONS	76
Anàlisi DAFO sector tèxtil.....	76
DAFO amb indicadors d'anàlisi i seguiment procedents dels resultats de les enquestes i entrevistes realitzades: sector tèxtil.....	78
Anàlisi DAFO sector metall	81
DAFO amb indicadors d'anàlisi i seguiment procedents dels resultats de les enquestes i entrevistes: sector metall.	83
PLA D'ACCIÓ	86
Sector metall.....	86
Sector tèxtil	90
Bibliografia i Webgrafia:.....	94
ANNEXOS	96
Enquesta tèxtil	96
Enquesta metall.....	96
Entrevista tèxtil	97
Entrevista metall.....	101
Entrevistes les empreses del sector tèxtil.....	106
Entrevistes a empreses del sector metall	122

Presentació

“No trobem personal”. Aquesta sentència, expressada des de la direcció de nombroses empreses tant del sector tèxtil com del sector metall, va suposar l’inici de tot.

Alertats per aquesta situació, des del Consell de la Formació Professional de Terrassa vam creure oportú la creació d’un grup de treball específic per a l’elaboració d’un estudi sobre l’eventual manca d’encaix entre l’oferta de formació professional d’aquests sectors i les necessitats de les empreses de la ciutat.

Tot i ser evident que les dificultats per trobar personal qualificat al tèxtil i al metall no s’explica, només, per un possible desajust de l’oferta d’FP per a aquests dos sectors, sí que n’és un element central.

D’aquesta manera, des d’aquest grup de treball del Consell hem impulsat un estudi per aprofundir en aquest possible desajust, que hem volgut que inclogui tres parts.

La primera, amb el títol “diagnòstic”, aplega diferents elements de la Formació Professional: –el seu marc general, la nova FP, la FP a altres països del nostre entorn, qui és qui a la FP– així com una descripció del teixit productiu de Terrassa i l’alumnat potencial de la ciutat vers la FP.

4

La segona part, amb el títol de “focus”, recull l’oferta formativa de formació professional a Terrassa i comarca de les famílies del tèxtil i del metall, així com una anàlisi detallada dels sectors tèxtil i metall de la ciutat que inclou un diagnòstic quantitatiu (enquestes) i qualitatiu (entrevistes) a diverses empreses de tots dos sectors.

Les conclusions d’aquest diagnòstic empresarial confirmen la hipòtesi de la manca d’encaix entre formació professional i necessitats de professionals de les organitzacions. Ho expliquem a la tercera part de l’informe.

És també en aquesta tercera part que proposem una bateria d’accions per aportar solucions a la situació. Iniciatives que interpel·len agents locals, supramunicipals i nacionals, a l’administració i a les empreses. En definitiva, a tots els actors implicats en la tasca de la formació professional com a eina per al desenvolupament personal i empresarial.

El grup de treball del Consell de la Formació Professional de Terrassa que ha impulsat aquest estudi l’integren el Departament d’Educació de l’Ajuntament de Terrassa, la Cecot, la Cambra de Comerç de Terrassa, el Servei d’Ocupació de Catalunya –via l’Oficina de Treball de la ciutat–, Foment de Terrassa com a Servei Local d’Ocupació, i el Servei d’Estudis i Observatori de la ciutat.

Us presentem, doncs, l’Informe “Encaix oferta i demanda FP Terrassa”. Esperem que sigui de profit.

Primera part: Diagnòstic

5

Marc general de la Formació Professional

La Formació Professional s'estructura en dos àmbits:

- **La Formació Professional Inicial**, que forma part del sistema educatiu (a través de la Direcció General de Formació Professional, del Departament d'Educació) i que inclou els Itineraris Formatius Específics (IFE), els Programes de Formació i Inserció (PFI), i els Cicles de Grau Bàsic, de Grau Mitjà, de Grau Superior i cursos d'especialització.
- **La Formació Professional per a l'Ocupació**, que correspon a l'àmbit de treball, que inclou la Formació Ocupacional (gestionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya) i la Formació Contínua (que gestiona el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya), i entitats privades que imparteixen formació professional al llarg de la vida.

Més detalladament:

Itineraris Formatius Específics (IFE)

Els IFE són una tipologia d'ensenyaments adreçats a alumnes amb necessitats educatives especials, així com discapacitats lleus i moderades. La seva funció és proporcionar una atenció educativa adaptada a les necessitats, capacitats i habilitats de cada persona durant l'etapa post obligatòria, amb l'objectiu d'incrementar l'autonomia personal de l'alumnat en qüestió i, així, afavorir la seva inclusió social i laboral.

L'edat establerta per a iniciar els itineraris és d'entre 16 i 20 anys i s'acostuma a optar per l'alumnat que no ha obtingut el graduat en Educació Secundària Obligatòria. Els itineraris estan dividits entre els mòduls comuns i els mòduls específics. Els primers, podem distribuir-los en els mòduls professionals de transició a la vida adulta, i els mòduls professionals de caràcter general per a integrar dins l'àmbit laboral. Pel que fa als mòduls específics, es basen en l'assoliment de competències professionals concretes.

6

Programes de Formació i Inserció (PFI)

Els PFI es consideren el primer nivell de qualificació dins la formació professional i estan dirigits a joves d'entre 16 i 21 anys que tampoc hagin obtingut el graduat en Educació Secundària Obligatòria. Amb una duració de 1.000 hores, faciliten l'assoliment d'aprenentatges a través d'una tutorització personalitzada, pràctiques d'empresa i metodologies actives.

Podem trobar els programes en tres modalitats distintes, segons la seva organització: els Plans d'Iniciació Professional (PIP), els Plans de Transició de Treball (PTT) i els Programes de Formació i Aprenentatge Professional (FIAP).

El programa, una vegada superat, ofereix certa continuïtat. D'una banda, les competències professionals assolides permeten l'entrada al món laboral i, d'altra banda, es poden ampliar els coneixements mitjançant un cicle formatiu de grau mitjà o l'accés a un centre de formació de persones adultes per a obtenir el GESO, el graduat en Educació Secundària Obligatòria.

Cicles de Grau Bàsic, de Grau Mitjà, de Grau Superior i cursos d'especialització

Els cicles formatius consten de 2.000 hores d'aprenentatge repartides en dos anys acadèmics. Part de les hores són destinades a la formació acadèmica en un centre educatiu, i la porció restant a la formació pràctica en un centre de treball. Els títols que s'obtenen amb la superació d'un cicle formatiu són de tècnic bàsic o tècnica bàsica en el cas del grau bàsic, de tècnic o tècnica en el grau mitjà i de tècnic o tècnica superior en el cas del cicle formatiu de grau superior. Una vegada cursat el cicle formatiu, es dona l'opció de dur a terme un curs d'especialització amb l'objectiu d'aprofundir els coneixements obtinguts. La duració del curs és d'entre 500 i 720 hores.

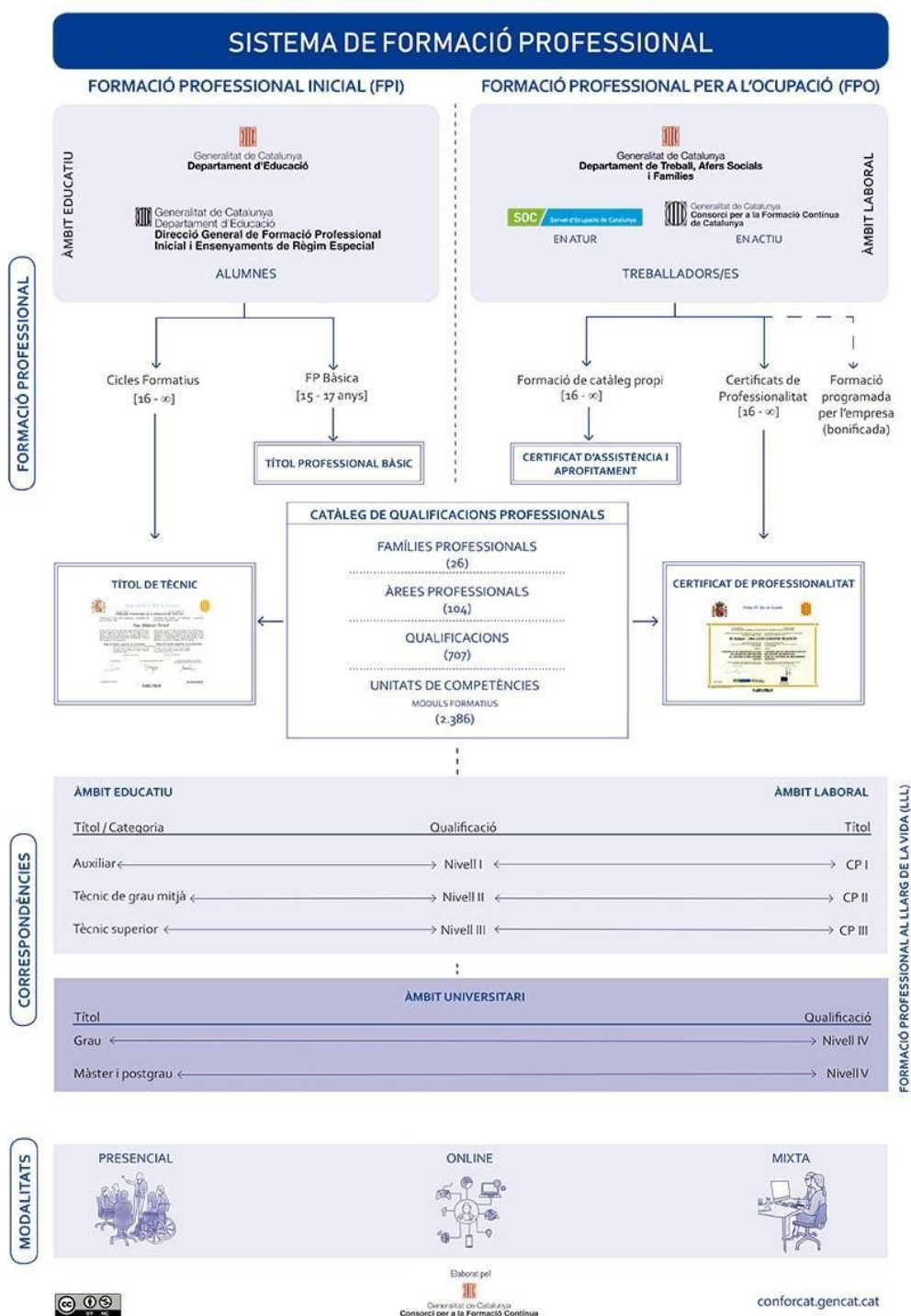
La Formació Ocupacional (FO)

És gestionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i facilita a les persones desocupades les competències professionals demandades pel sistema productiu. Dit d'una altra manera, aquestes formacions proporcionen coneixements bàsics per a la realització d'oficis amb gran demanda de personal a diversos sectors. Afavoreix la inserció laboral i la qualificació dels i les persones treballadores, a més d'equilibrar la relació entre l'oferta i la demanda del mercat de treball.

La Formació Contínua (FC)

És important per respondre a les exigències del canvi accelerat constant, fent necessària l'actualització de coneixements i habilitats. S'adreça a treballadors en actiu i dona resposta a necessitats transversals i sectorials. El programa destinat a cobrir les necessitats transversals facilita l'obtenció de competències aplicables a tots els sectors, fet que afavoreix l'ocupabilitat i la mobilitat intersectorial. Pel que fa al programa sectorial, proporciona solucions a necessitats específiques d'un sector.

A continuació, adjuntem un quadre amb el **Sistema de Formació Professional**:



La nova Formació Professional

Aquest any s'ha aprovat la Llei Orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la formació professional per a reforçar la modalitat dual. Aquest model curricular, que ja s'aplica durant aquest curs (2021-2022), afavoreix els itineraris formatius durant la vida professional i pretén contribuir a reduir l'atur juvenil.

Es tracta d'una oferta única, modular i flexible de Formació Professional dividida en cinc itineraris (A-E), essent el primer les formacions més curtes i el darrer els graus d'especialització.

El grau A permet obtenir una acreditació parcial de competència. Un cop superades totes les acreditacions parcials s'obtindrà el grau B. El C implica l'obtenció d'un Certificat Professional a través de la realització d'una sèrie de mòduls. Els cicles formatius de Formació Professional corresponen al grau D. I per últim, la superació dels cursos d'especialització del grau E proporcionen el títol d'especialista de Grau Mitjà o el de Màster Professional del Grau Superior.

ITINERARI - A	Cursos d'habilitació per a acreditar competències laborals.	Acreditació parcial de competències
ITINERARI - B	Superació de totes les acreditacions parcials	Grau B de formació
ITINERARI - C	Mòduls formatius(comuns) de caràcter general per a apropar-se a l'activitat laboral.	Certificat professional
ITINERARI - D	Cicles formatius de Formació Professional (mòduls específics de grau mitjà i superior)	Tècnic/a
ITINERARI - E	Cursos d'especialització	Tècnic/a especialitzat/ada

Quadre 1: Els itineraris de la nova Formació Professional. Font: elaboració pròpia.

Però la veritable reforma no recau en aquesta organització dels itineraris, sinó en la intensificació del caràcter dual. Les formacions, doncs, es classifiquen entre generals o intensives segons el percentatge de dualitat.

La FP general implica una estada a l'empresa d'entre el 25 i el 35% de les hores de la formació, a més d'una participació d'un 20% per part de la companyia en els continguts curriculars. Pel que fa a la FP intensiva, requereix més d'un 35% de treball a l'empresa, amb més d'un 30% de participació curricular per part de la mateixa, i amb la confecció d'un contracte de formació.

A més a més, el nou model també facilitarà la col·laboració i l'accés a la formació universitària i l'obtenció d'acreditacions de competències.

Trobem, doncs, un desplaçament cap a una Formació Professional pràctica i competencial.

La FP a altres països europeus: Alemanya, França, Itàlia i Dinamarca.

A mode de comparació, és interessant fixar-nos en el model Alemany, que desenvolupa un sistema de formació dual que els proporciona, segons Bartel-Radic i Ofstad (2021), un alt nivell d'ocupació juvenil. Una de les bases del model és la gran implicació de les empreses en el sistema de formació, ja que s'encarreguen de reclutar una persona jove i, d'aquesta manera, li queda assignada una plaça en un centre de formació. Les formacions van de dos a tres anys i mig, i tenen un alt índex de participació, com sigui que el 86% dels i de les estudiants s'hi inscriuen un cop finalitzada l'educació secundària. Al superar la formació, el lloc de treball queda adjudicat en la majoria dels casos. No obstant això, el model ha patit degut a una societat que valora més positivament els títols acadèmics que els professionals.

Podem trobar, doncs, tres recorreguts en la formació professional alemanya:

FP DUAL	L'empresa selecciona alumne, al qual se li assigna plaça a una escola	De 2 a 3,5 anys, amb despeses de la formació a càrrec de l'empresa	Incorporació al lloc de treball
FP ESCOLAR	Formació en escoles a temps complet	Cursos d'1 a 3 anys	Certificat de qualificació professional
FP CONTÍNUA	Alternativa a la universitat després de la FP escolar	Cursos de 2 anys	Certificat Europass (diploma)

Quadre 2: la Formació Professional a Alemanya. Font: elaboració pròpia.

11

En el cas francès, només el 25% de les persones graduades en secundària accedeixen a formacions professionals duals. Pot deure's a la poca implicació de les empreses en el sistema formatiu, ja que, en aquest cas, són les escoles les que seleccionen a l'alumnat i, posteriorment, els hi busquen una plaça a una empresa.

A més, estudiar un cicle de Formació Professional a França dificulta l'accés a llocs de treball d'alt nivell, ja que es valora molt més la formació universitària.

El model francès s'organitza de la següent manera:

CENTRE DE FORMACIÓ D'APRENENTS (CFA)	Formació a l'empresa i a l'escola (dualitat)	675 hores l'any	Certificat d'Aptitud Professional, de Tècnic Superior i Llicència Professional
---	--	-----------------	--

Quadre 3: la Formació Professional a França. Font: elaboració pròpia.

A Itàlia, la formació professional es compon per cursos organitzats amb empreses, i enfocats a la creació de llocs de treball i a la reinserció laboral de persones desocupades. Estan destinats a persones a l'atur d'entre 18 i 55 anys, i la seva dualitat consta d'estades temporals a empreses durant el període de formació.

Una vegada superada, només les persones que hagin obtingut els millors resultats seran contractats per les empreses on realitzaven les pràctiques.

FORMACIÓ PROFESSIONAL	Formació dual, cursos amb empreses	Per a incorporació i reincorporació a llocs de treball
EDUCACIÓ TÈCNICA SUPERIOR	Educació superior no universitària	Amb la FP superada

Quadre 4: la Formació Professional a Itàlia. Font: elaboració pròpia.

Per últim, comentarem el model danès. El seu equivalent a la Formació Professional és l'Educació Tècnica-Professional, que prepara els i les estudiants per al món laboral. En aquest cas, la dualitat actua a favor de la pràctica, ja que del 30 al 50% de les hores es desenvolupen a la institució educativa, i del 50 al 70% a l'empresa.

12

Consta de vuit àmbits diferents per escollir, i la gran majoria estan finançats pel govern danès. Un cop superades les formacions, es té accés a l'AP Degree, dos anys teòrics i tres mesos de pràctica que equivalen als dos primers cursos d'una carrera universitària.

Amb aquesta titulació, es pot accedir al mercat laboral amb un bon nivell de coneixements o acabar els crèdits restants i obtenir una llicenciatura amb 1 any teòric i 3 mesos de pràctiques més.

EDUCACIÓ TÈCNICO PROFESSIONAL	Preparació dual d'entre 2 i 3 mesos	Finançament del Govern danès
AP DEGREE	2 anys teòrics i 3 mesos de pràctica	Equivalent als dos primers cursos de carrera universitària.

Quadre 5: la Formació Professional a Dinamarca. Font: elaboració pròpia.

Qui és qui a la FP: agents, funcions i presa de decisions

En la gestió i planificació de la Formació Professional de la ciutat hi trobem l'actuació per nivells administratius de diferents agents coordinats entre si.

N'expliquem les característiques en el quadre de la pàgina següent:

Qui és qui a la FP

Nivell administratiu	Institució	Agents	Funcions
Estatat (Espanya)	Ministeri d'Educació i Formació Professional	Ministeri d'Educació i Formació Professional i el seu gabinet, la Secretaria de l'Estat d'Educació, la Secretaria General de Formació Professional, sub secretaries i òrgans col·legiats.	Proposta i execució de les polítiques de Govern en matèria educativa i d'FP del sistema educatiu i per al treball.
Autonòmic (Catalunya)	Consell català de Formació Professional	10 representants del Govern de la Generalitat, 10 representants de les organitzacions empresarials, 10 representants de les organitzacions sindicals, 2 representants del Consell de Cambres de Comerç, Indústria i Navegació de Catalunya, 2 representants entre les associacions representatives del món local	Detecció i regulació de necessitats en l'FP. Facilita la col·laboració entre el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, amb el Consell Escolar de Catalunya i altres òrgans afins.
Comarcal (Vallès Occidental)	Consell Comarcal del Vallès Occidental	Ajuntaments de Rubí, Sabadell i Terrassa, i els Consells de la Formació Professional de la Conca de Ripoll-Riera de Caldes, Rubí i Terrassa.	Estudi, planificació i gestió de l'FP a la comarca, dinamització de la Mesa de la Formació pel Treball del Vallès Occidental, foment de les vocacions industrials i font d'informació.
Local (Terrassa)	Consell de la Formació Professional a Terrassa: òrgan consultiu i de participació social	Presidència (alcalde), representants de la Generalitat (SOC i Ensenyament), vicepresidència i Cap de Servei d'FP, acompanyats de regidories, representants sindicals, serveis municipals, representants dels centres d'FP, representants d'universitats, representants empresarials.	Busca l'adequació de l'FP a les necessitats del sistema productiu. Ofereix orientació acadèmica i professional, promoció de beques i gestió de projectes d'inserció sociolaboral.

La FP a Terrassa.

Centres i institucions

Centrant-nos en el nivell local, hi ha un gran nombre d'institucions que es combinen amb el Consell de la Formació Professional de Terrassa en la gestió de l'FP. Pel que fa a centres de formació, hi trobem els següents:

INS Investigació Blanxart

Estudis: PFI i cicles de grau mitjà i superior-

INS Cavall Bernat

Estudis: PTT-PFI i cicles de grau mitjà i superior.

INS Montserrat Roig

Estudis: IFE i cicles de grau mitjà i superior.

INS Santa Eulàlia

Estudis: PFI i cicles de grau mitjà i superior.

INS Terrassa

Estudis: Cicle formatiu de grau bàsic, PFI i cicles de grau mitjà i superior.

INS Nicolau Copèrnic

Estudis: Cicle formatiu de grau bàsic i cicles de grau mitjà i superior.

15

CET Segle XX

Estudis: Cicles de grau mitjà i superior.

CINGLE

Estudis: Cicles de grau mitjà i superior.

Edgar

Estudis: Cicles de grau mitjà i superior.

Creixen Terrassa

Estudis: Cicle de grau mitjà.

Salesians Terrassa

Estudis: Cicles de grau mitjà i superior.

Escola Vilamanyà

Estudis: PFI i cicles de grau mitjà i superior.

Vedruna Vall

Estudis: Cicle de grau mitjà.

Institut del Teatre

Estudis: Cicles de grau superior.

Escola Municipal d'Art i Disseny

Estudis: Cicles de grau superior.

Escola Municipal La Llar

Estudis: PFI.

L'Heura Vallès

Estudis: PFI de NEE.

Atletia

Estudis: Cicle de grau superior.

Joaquima de Vedruna

Estudis: Cicles de grau mitjà i superior.

Centre d'FP Sant Llàtzer

Estudis: Cicle de grau superior.

Centres de formació professional per a l'ocupació

- Actiu Humà
- Cambra de Comerç
- Càritas
- CCOO-Fundació Paco Puerto
- Cecot Formació
- CIFO Vallès
- CREU ROJA
- Foment SA
- Fundació MAIN
- Fundació M. Auxiliadora
- Fundació Intermèdia
- GREINTEC (Gremi d'Instal·ladors de Terrassa i Comarca)
- LaFACT-Fupar
- L'estudem JBF, SL (Actiu Humà)
- Plataforma d'Educació Social- Salesians Sant Jordi
- Serveis de formació empresarial Egara
- UGT-IDFO Terrassa

16

També s'hi veuen implicades organitzacions i associacions empresarials:

- CECOT.
- Cambra de Comerç i Indústria de Terrassa.
- Associació de Comerciants Centre Sud i Segle XX.
- Associació d'Empreses d'Informàtica i Telemàtica de Catalunya.
- Gremi de Fusters, Ebenistes i Similars de Terrassa i Comarca.
- Gremi de Tallers de Reparació d'Automòbils de Terrassa i Comarca.
- Gremi Empresarial d'Hostaleria de Terrassa i Comarca.
- Gremi Químic de la CECOT.
- Gremi de la Construcció del Vallès.
- Unió Empresarial Metal·lúrgica de Terrassa.
- Institut Industrial de Terrassa.
- Gremi de Professionals de la Imatge.
- Federació d'Associacions de Comerciants de Terrassa.
- Associació de Mestres Industrials i Tècnics Superiors.

I a més d'un extens llistat d'empreses, també hi trobem els sindicats més representatius del país: Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT).

Les formacions

FONT: <https://treballterrassa.cat/#ofertaformativa>

Certificats de professionalitat.

Acrediten les competències professionals i garanteixen que la persona que els obté tingui els coneixements, les habilitats i les aptituds per desenvolupar una activitat laboral

Programes professionals per a joves.

Programes de formació i inserció o de promoció professional per a joves.

Altres programes formatius professionals.

Programes per facilitar la qualificació i/o la millora de competències professionals

Formació professional de Grau Mitjà.

Estudis que capaciten l'alumnat que acredita l'ESO o en supera la prova d'accés per a incorporar-se al món laboral

Formació professional de Grau Superior.

Estudis que pertanyen a l'educació superior per a l'alumnat que ha acabat el Batxillerat o ha superat la prova d'accés i preparen per al desenvolupament efectiu d'una professió

Formació professional contínua.

Persones treballadores en actiu que volen adquirir o millorar competències professionals.

17

Iniciatives entorn la FP a l'àrea de Terrassa

1. El Consell de la Formació Professional de Terrassa.

El Consell de la Formació Professional és un òrgan consultiu i de participació social, creat per l'Ajuntament de Terrassa. És una plataforma estable de treball, fruit del consens, on participen tots els diferents agents educatius, socials i econòmics que operen a la ciutat. Aquest consell de participació sectorial va ser creat per l'Ajuntament de Terrassa l'any 2002, sent el segon consell local de FP que es creava a Catalunya després del de Barcelona i destacant com a consell pioner i innovador.

Composició

- L'Alcalde de Terrassa, com a president del Consell.
- Representants de la Generalitat (SOC i Ensenyament),
- Regidors, en representació dels diferents partits.
- Representants de diferents departaments municipals (Educació, Ocupació, Serveis Socials, Joventut, Emprenedoria, Polítiques de Gènere, Universitat, Innovació, Activitats Econòmiques, Comerç i Turisme).
- Representants d'altres administracions (Diputació, Generalitat, Consell Comarcal).
- Representants empresarials (Cecot, Cambra de Comerç, gremis, sectors empresarials, empreses...)

- Representants sindicals (UGT, CCOO).
- Representants de centres de formació professional i ocupacional (pública i privada).
- Representants de la universitat.
- Altres (AMPA, entitats, associacions...)

Objectius

- Participar en una planificació coherent de l'oferta de Formació Professional (Reglada, Ocupacional i Continuada), així com en els programes d'Orientació Ocupacional i altres accions dirigides a la inserció, atenent tant les necessitats reals de la ciutadania, com les de l'entorn socio-econòmic.
- Difondre aquesta oferta formativa a través de la creació d'un catàleg – guia per l'orientació.
- Donar difusió i promoció de l'oferta educativa i formativa de la ciutat.
- Crear àmbits que afavoreixin les sinergies entre el sistema de Formació Professional Inicial i Continuada i la pràctica laboral en els centres de treball, permetent la utilització dels equipaments industrials i les infraestructures per facilitar la requalificació professional.
- Facilitar la formació i ocupació de les persones adultes que han tingut dificultats per accedir a la formació ordinària.
- Assegurar la definició consensuada amb els agents socials de les competències professionals, garantint que aquestes responguin fidelment als requeriments i necessitats de les empreses.
- Realitzar totes aquelles accions i activitats que afavoreixin el procés d'inserció social i professional de la joventut.

18

Funcions

- Crear entorns de debat i d'intercanvi que responguin als interessos comuns de l'àmbit productiu i educatiu, a través de grups de treball expressament constituïts.
- Fer propostes a l'Administració corresponent per la planificació de la formació professional i ocupacional a la ciutat i fer recomanacions als centres per la seva programació, en funció de les necessitats de l'entorn econòmic i social de la ciutat.
- Fer el seguiment de l'aplicació a la ciutat de Terrassa del mapa escolar de formació professional (reglada, ocupacional i contínua) i fer propostes si s'escau, a l'Administració competent.
- Establir grups de treball amb la participació de les diferents instàncies municipals de Terrassa i àrea d'influència que actuen en el camp de la formació professional i ocupacional, així com en la inserció laboral i els diferents agents socials i econòmics de la ciutat que actuen en l'esmentat camp.
- Impulsar la incorporació i realització de mòduls d'acompanyament a la recerca de feina i de sensibilització envers l'autoocupació en les accions formatives que es desenvolupen en el marc de la formació professional reglada, la formació ocupacional i els programes de garantia social.
- Promoure mecanismes entre els diferents agents municipals per establir una xarxa a nivell de ciutat i àrea d'influència que, coordinadament, impulsi serveis i programes per a la formació ocupacional i la ocupació.
- Fomentar mecanismes que possibilitin la inserció laboral en el mercat de treball, així com la contractació ocupacional i d'aprenentatge.
- Vetllar i promoure la incorporació de col·lectius desfavorits al sistema ordinari de formació.

- Informar i valorar la proposta de planificació de l'oferta de formació professional (reglada, ocupacional i contínua) de la ciutat de Terrassa.
- Promoure i impulsar projectes per a la transició de l'escola al món del treball.

Les funcions del Consell s'exerceixen mitjançant l'elaboració d'informes, dictàmens, propostes i demandes que tindran rang de recomanació i que s'elevaran a les Administracions competents i a totes les institucions representades al Consell.

Estructura i funcionament

El seu Reglament d'organització i funcionament regula el funcionament dels seus òrgans col·legiats :el plenari i la Comissió Permanent. Els òrgans unipersonals són presidència, vicepresidència i secretaria tècnica.

Al llarg de 20 anys de funcionament s'han creat diferents grups de treball : grup estable de la comissió Permanent, grup de valoració de l'oferta actual i necessària de FP a Terrassa, grup de pràctiques formació en centres de treball i formació de tutors d'empresa, grup impulsor dels Premis Nous professionals, grup PQPI, grup de mobilitat internacional i grups de treball sectorials com ara sector metall i tèxtil, etc.

Línies de treball

- promocionar i difondre la formació professional.
- treballar en xarxa en el marc institucional català de l'FP.
- adequar l'FP a les necessitats del sistema productiu.
- facilitar la formació en centres de treball i la formació dual.
- promoure la mobilitat internacional.
- fomentar la continuïtat formativa i inserció sociolaboral del jovent.
- facilitar la orientació al llarg i ample de la vida.

19

Pla de treball

En primer lloc , un dels objectius compartit per tots els membres d'aquest consell ha estat difondre l'oferta i contribuir al seu prestigi . Des del 2005 es van fer campanyes de publicitat que després van ser replicades per nombroses institucions. Aquelles campanyes van contribuir a canviar la percepció social de l'FP.

Actualment la col·laboració entre els agents tant del Consell com del Pacte per l'ocupació han donat com a fruit el Portal Treball Terrassa que difon via web tota l'oferta FP de Terrassa des d'un punt de vista integrat, així com les possibilitats de pràctiques en empresa que cerquen els centres educatius.

Fins al 2019 es va celebrar la jornada "A Terrassa parlem de l'FP" consolidant com a espai anual de debat públic referent al territori. Es van realitzar 16 edicions anuals.

Per tal de fomentar el prestigi, innovació i emprenedoria la Cecot va impulsar la Nit dels Nous professionals, ara anomenat Premis Noves i Nous professionals que actualment ha assumit organitzar-lo l'Ajuntament de Terrassa comptant amb la col·laboració d'un grup d'agents impulsors i empreses patrocinadores i una nombrosa resposta de participació per part dels centres, professorat i alumnat. Al 2022 s'ha celebrat la 16a edició.

En segon lloc cal destacar l'objectiu de treballar en xarxa en el marc institucional català de l'FP ja que molts dels reptes que té el sistema de l'FP són compartits amb altres territoris.

Per tal de facilitar la transferència de coneixements, experiències i coordinació entre consells es va crear el Fòrum de ciutats amb consells de l'FP a nivell de Catalunya des del qual hi ha una interlocució i relació amb l'Agència FPCat.

En tercer lloc, el consell de l'FP de Terrassa intenta ser un espai útil que contribueixi a la participació del conjunt d'actors del sistema local d'FP en la valoració conjunta global i integrada de l'oferta actual i necessària de l'FP identificant especialitats, mancances i places necessàries, valorar i analitzar sectors que generen ocupació, propostes itineraris formatius de ciutat i en definitiva posant-se a disposició per a la presa de decisions sobre planificació d'ofertes formatives aportant dades, reflexions i propostes.

Al llarg de 20 anys s'han convocat grups de treball de "valoració d'oferta d'FP actual i propostes". El darrer estudi multisectorial i amb perspectiva de l'FP integral va ser el 2018, encarregat a la Fundació BCN FP amb el títol "Adequació de l'oferta formativa en FP a les necessitats del sistema productiu a Terrassa".

En quart lloc els agents del Consell es proposen facilitar la formació en centres de treball i l'FP Dual. Els primers anys del consell un grup de treball molt actiu va elaborar uns procediments de qualitat i al 2004 fins a l'actualitat s'implementa el protocol d'intermediació de FCT. Aquest protocol es va actualitzar i automatitzar gràcies a l'eina Treballterassa.cat que difon els centres que necessiten empreses de pràctiques.

En cinquè lloc una de les línies de treball és promoure la mobilitat internacional en l'FP. Gràcies a l'expertesa i *partenariats* a nivell europeu que aporta un dels membres del Consell, la Cambra de comerç de Terrassa, s'han creat diferents sinergies entre administracions i centres d'FP que s'han traduït en visites d'estudis, beques anuals de l'Ajuntament de mobilitat per alumnat de CFGS, mobilitats Leonardo, consorci Erasmus+, projecte Q-placements, complement de beca Erasmus+ municipal, etc., traduint-se en un major coneixement i finançaments per les mobilitats d'alumnat en l'àmbit de la formació professional.

20

En sisè lloc, es pretén fomentar la continuïtat formativa i inserció sociolaboral del jovent. El Consell no té la competència d'executar aquests programes però la contribució del consell ha estat promoure que es creïn aquests més programes, col·laborar i difondre aquestes iniciatives i reivindicar més places i oferta per a joves.

En setè lloc, es vol facilitar la orientació al llarg i ample d'ella vida. Les actuacions que s'han fet han servit per conèixer totes les entitats, administracions i centres educatius que ofereixen atenció individualitzada a persones interessades en definir el seu itinerari de qualificació professional, definir accions transversals entre agents per orientar millor en la presa de decisions i, potenciar i donar a conèixer el mapa d'orientació de la ciutat de Terrassa. El procés Terrassa Orienta és fruit de tot aquesta priorització.

2. Fòrum de les ciutats amb consell de la Formació Professional de Catalunya.

Aplega un grup de ciutats que representen una part molt important del PIB català, de les empreses de Catalunya, de la població assalariada, dels centres de formació professional, dels alumnes que cursen alguna modalitat de formació professional i un elevat tant per cent de l'oferta formativa del país.

En aquest sentit, el Fòrum es presenta com a interlocutor necessari davant d'altres Administracions o entitats relacionades amb l'àmbit local per defensar l'opinió i la tasca desenvolupada en els municipis i el món local al voltant de la formació professional.

Des del Fòrum es volen promoure espais de cooperació i col·laboració entre totes les ciutats integrants tot establint un compromís ferm de treballar coordinadament facilitant la transferència de coneixements i expressant-nos públicament com una sola veu.

El conformen els Consells de les ciutats de Barcelona, Lleida, Girona, Tarragona, El Prat de Llobregat, Mataró, Terrassa, Granollers, Rubí, L'Hospitalet de Llobregat. També s'hi han incorporat territoris que superen la dimensió ciutat, com ara el Consell de la Conca de Ripoll i Riera de Caldes, que integra Sabadell (i molts municipis de la seva àrea d'influència), Baix Llobregat, Alt Empordà, Garrotxa, Bages i Vallès Oriental.

El Fòrum de Ciutats amb consells de l'FP de Catalunya va participar en els debats parlamentaris de la Llei de formació i qualificació de Catalunya 10/2015 i vehicula la relació dels consells amb l'Agència pública de Formació i qualificació de Catalunya FPCAT.

3. Terrassa Orienta.

En el marc del *Consell de la Formació Professional de Terrassa* els diferents agents socials, educatius i econòmics de Terrassa assenyalen l'orientació com un dels reptes a treballar de forma coordinada a nivell de ciutat de Terrassa. El Plenari del Consell de la Formació Professional (any 2017) acorda que una de les seves línies de treball sigui fomentar l'orientació al llarg i a l'ample de la vida. Pla Anual 2017.

21

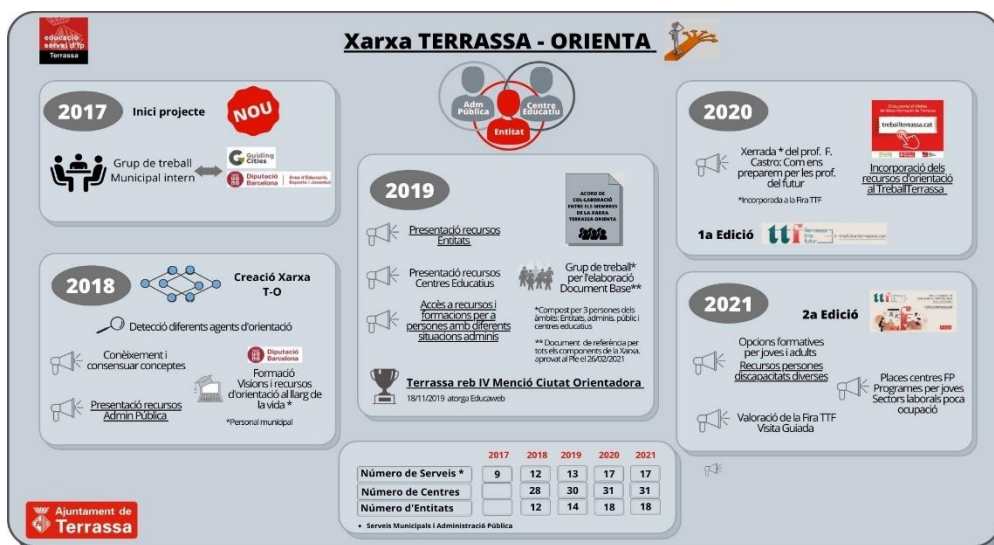
De la mà de la Gerència de Serveis d'Educació de la Diputació de Barcelona, que aposta per una estratègia centrada en orientar i acompanyar les trajectòries i transicions educatives de les persones, s'inicia el projecte seguint el model de "Ciutats orientadores".

El model de Ciutat orientadora es concep com una ciutat que promou l'articulació de tots els serveis i recursos d'orientació que existeixen en un determinat context local per fer front a les necessitats de prevenció, intervenció i compensació de l'abandonament escolar prematur i l'orientació educativa, laboral i professional al llarg de la vida.

Durant el 2018 es va realitzar un primer mapa de recursos on es van identificar 13 serveis públics dels quals 9 serveis municipals amb 50 recursos, 12 entitats i 23 centres educatius.

Les actuacions que s'han realitzat:

- identificació de recursos d'orientació (+16 anys).
- reunions trimestrals de la xarxa Terrassa Orienta per intercanviar i coneixement dels recursos entre professionals.
- reunions del Grup de Treball Terrassa Orienta per la creació del document *Bases per l'Acord Terrassa-Orienta*.
- formació adreçada a professionals municipals de l'orientació.
- redacció de materials i documents conjunts.
- productes: directori persones orientadores (d'ús exclusiu per a professionals) i recursos d'orientació locals.



El Ple Municipal del 26/02/2021 va aprovar l'Acord Terrassa Orienta, que promou una definició conjunta i uns compromisos compartits per tal de millorar l'orientació segons uns principis i criteris consensuats.

Terrassa va rebre el 18/11/2019 la IV Menció Ciutat Orientadora atorgada pel portal Educaweb, amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona. La menció premia la ciutat que destaca pel seu compromís cap a l'orientació acadèmica i professional "per posar en valor les estratègies locals de promoció i articulació de projectes d'orientació integrals".

22

4. Terrassa Tria Futur.

Terrassa Tria Futur és una iniciativa sorgida en l'actual mandat municipal per oferir a la ciutadania, i en especial a l'alumnat de 16 anys o més, un espai d'orientació formativa i professional per ajudar les persones a triar entre les seves opcions de futur.

Se n'han realitzat tres edicions: dues virtuals (el 2020 i 2021 a causa del Covid-19) i una d'híbrida el 2022.

A l'edició de 2022, Terrassa Tria Futur va integrar la Mostra d'Ensenyament, amb orientacions per a classes d'ESO (2 al 9 de març), un programa de xerrades en línia a l'Espai Virtual (7 al 9 de març) i, per primer cop, una Fira d'Orientació amb caràcter presencial al Recinte Firal de Terrassa (10 i 11 de març).

Mostra d'Ensenyament

Terrassa Tria Futur integra dins la seva programació la Mostra d'Ensenyament, que organitza el Servei de Joventut de l'Ajuntament des de fa més de 20 anys. La Mostra ofereix sessions d'orientació grupals per a les classes d'ESO que ho demanin i també per a entitats que apleguin joves o que treballin per a joves. El 2022, per primera vegada, la Mostra es va descentralitzar i es va celebrar simultàniament en tres districtes diferents, als centres cívics Alcalde Morera (Districte 3), Francisca Redondo (Districte 4) i Francesc Macià (Districte 6)

Espai Virtual

L'Espai Virtual Terrassa Tria Futur ofereix durant tot l'any nombrosos continguts d'orientació, i durant el mes de març programa xerrades en directe, adreçades a diferents públics: alumnat, famílies i professionals. Aquestes xerrades es poden seguir en directe a triafutur.terrassa.cat i les més destacades s'integren posteriorment als continguts permanents.

Entre aquests continguts es poden trobar:

- Estands virtuals de centres educatius, centres i entitats formatives, universitats, entitats, empreses, serveis municipals i altres administracions públiques.
- Espai de píndoles (in)formatives: vídeos de curta durada sobre formacions d'FP Inicial, FPO, Graus Universitaris i empreses explicant quins perfils i formacions necessiten.
- Espai de xerrades, adreçades a joves, alumnat d'escoles d'adults, famílies, persones emprenedores, alumnat interessat en mobilitat internacional, ciutadania en general i empreses.
- Espai d'exhibicions: vídeos d'experiències personals a les formacions i de pràctiques realitzades.

Fira presencial

Terrassa Tria Futur inclou des del 2022 una Fira d'orientació formativa i professional amb caràcter presencial, al Recinte Firal de Terrassa, després que dos anys en format exclusivament virtual per la situació sanitària.

L'edició de 2022 va aplegar més de 50 estands dedicats principalment a:

- Centres d'ensenyament: instituts que imparteixen cicles formatius, escoles d'idiomes, centres universitaris, estudis artístics, etc.
- Empreses de Terrassa i comarca.
- Entitats i institucions relacionades amb el món de la formació, la inserció laboral, la mobilitat internacional...
- Espai POP's (Punts d'Orientació Personalitzada).
- Espais per a activitats: exhibicions, xerrades, etc.
- Tria Futur és fruit del treball coordinat dels Serveis d'Educació, Joventut, Promoció Industrial, Emprenedoria, Innovació, Ocupació, Universitats, Capacitats Divendres, Polítiques de Gènere i Relacions Europees i Internacionals de l'Ajuntament de Terrassa, del Servei d'Ocupació de Catalunya, del Consell Comarcal del Vallès Occidental, de la Diputació de Barcelona, a més de nombroses institucions i empreses.

23

5. Pacte local per l'ocupació

Signants del Pacte

Ajuntament de Terrassa, Cecot, CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central i UGT Vallès Occidental.

Missió

Treballar conjuntament per afavorir la creació d'ocupació, apostant fermament per la formació. Aquest nou pacte (gener 2022) suposa l'actualització de l'original, que es va signar el 2004 i es va reformular l'any 2013, degut a què la crisi de la Covid-19 i les mesures de contenció han generat un nou panorama social i econòmic que fa patent la necessitat de prendre mesures que protegeixin l'ocupació i impulsar, consolidar i modernitzar el teixit productiu del nostre territori, tenint com a referents la igualtat de les persones, la innovació i la generació d'iniciatives.

Línies estratègiques

A) Enfortir el teixit productiu:

- Consolidar i fer més gran el teixit productiu industrial, que juntament amb el sector serveis haurà de ser, la base del creixement de la recuperació de l'ocupació.
- La indústria ha d'afavorir el creixement d'altres sectors productius i de serveis que han de ser la base del creixement i la recuperació de l'ocupació, facilitant avenços en la investigació i la innovació.
- Definir les diferents polítiques sectorials amb plena igualtat d'oportunitats laborals i socials, conciliació compartida i cultura de la plena ocupació tenint en compte la qualitat en l'ocupació i la millora de la competitivitat de les empreses, amb una solida societat del coneixement i una formació per a la qualificació professional dels treballadors/res.
- Posar en valor la potencialitat de l'autoocupació, l'emprenedoria, el cooperativisme, l'economia social i les petites empreses, com a model de viabilitat empresarial.
- Han de ser elements clau del creixement de les empreses la internacionalització i la cooperació entre les empreses, així com l'impuls a la innovació, la investigació i el desenvolupament.

B) Garantir una ocupació i formació dignes i de qualitat

- Integrar plenament els processos de formació dins els processos d'accés a l'ocupació a través del desenvolupament d'una àmplia oferta formativa i coordinada que s'adeqüi a les necessitats de les empreses. Integració real de les polítiques d'ocupació i educació pel que fa a la formació professional, la formació continua i ocupacional, i el sistema d'acreditació de competències i de qualificació professional (formació al llarg de la vida). □ La planificació formativa ha de respondre a les necessitats de les persones en situació d'atur per a la millora de la seva ocupabilitat, i sempre lligada a les necessitats de les empreses. La formació ha de permetre a les empreses i a les persones emprenedores adquirir les aptituds necessàries per a participar activament en el desenvolupament econòmic.
- Seguir portant a terme l'oferta formativa mitjançant l'optimització dels recursos del territori, a través d'una especial concertació i coordinació entre tots els agents que l'ofereixen a la nostra ciutat.
- Desenvolupar actuacions concretes, de suport a les persones que es troben en situació de desocupació, prioritzant als col·lectius en situació de risc i/o exclusiu social

24

Comissions del Pacte per a l'Ocupació de Terrassa

- Comissió de Polítiques Actives.
- Comissió de Política Industrial integrades per a: L'Ajuntament de Terrassa, La CECOT, CCOO Vallès Occidental-Catalunya Central, UGT Vallès Occidental, La Cambra de Comerç de Terrassa.
- Comitè Transversal del Pacte integrada per a: L'Ajuntament de Terrassa, La CECOT, CCOO Vallès Occidental-Catalunya Central, UGT Vallès Occidental, La Cambra de Comerç de Terrassa, El Centre Tecnològic Leitat, Universitat Politècnica de Catalunya, 1 representant del comerç local ESCODI, Representants dels Grups Municipals
- Comissió d'Innovació integrada per a: L'Ajuntament de Terrassa, La CECOT, CCOO Vallès Occidental-Catalunya Central, UGT Vallès Occidental, La Cambra de Comerç de Terrassa, El Centre Tecnològic Leitat, El Consorci Sanitari de Terrassa, L'EUNCET, Mutua de Terrassa, Universitat Politècnica de Catalunya

6. Mesa de formació pel treball del Pacte per la Reindustrialització del Vallès Occidental.

Constituit l'any 2014 és un instrument de concertació i cooperació territorial públic privat per fer del Vallès el centre i referent industrial de Catalunya. En formen part els ens locals de la comarca, les organitzacions sindicals, les organitzacions patronals, les cambres de comerç, les universitats, els centres tecnològics, les associacions industrials i els col·legis professionals.

La seva missió és compartir les estratègies de desenvolupament local per concertar una política industrial i posar en pràctica mesures específiques per a la transformació i suport al el sector en cooperació amb l'estratègia catalana.

Les principals línies generals d'intervenció son: fiscalitat local i simplificació administrativa, espais productius, digitalització i indústria 4.0, economia circular, formació pel treball, ocupacions industrials i promoció territorial.

La Mesa de la formació pel treball del Vallès Occidental es constitueix, en el marc del Pacte per la Reindustrialització amb la voluntat d'abordar diferents objectius vinculats a la formació. Entre ells, elaborar i consensuar acords específics en relació a la situació de la formació professional, especialment del sector industrial.

Objectius

- Treballar coordinadament, entre agents i organismes de la comarca vinculats a la formació professional, per a multiplicar l'impacte de les actuacions que es porten a terme i optimitzar els recursos existents.
- Elaborar i consensuar acords específics en relació a la situació de la formació professional, especialment del sector industrial.
- Impulsar i dinamitzar accions conjuntes en temes d'interès compartit que tinguin més sentit abordar des d'una òptica comarcal
- Potenciar la innovació en les polítiques de formació, a partir de la interacció i l'intercanvi de coneixement, i experiència entre el conjunt d'agents del territori català.
- Anticipar tendències pel que fa a necessitats de formació de les empreses i del territori, dels recursos necessaris, dels interessos i inquietuds del potencial alumnat, etc.
- Avaluar i desplegar millores en els diferents instruments de gestió en relació a l'impuls i millora de la formació, sobretot, en relació a la vinculació centre, alumnat i empresa.

Integrants

- Tots els signants del Pacte per a la Reindustrialització del Vallès Occidental.
- Generalitat de Catalunya: Departaments d'Educació i Departament de Treball.
- Institucions i entitats de la comarca que estiguin vinculades a la formació professional i que manifestin el seu interès d'adhesió.

El teixit productiu a Terrassa

Des del Servei d'Estudis i Observatori de la Ciutat de Terrassa i amb la col·laboració de l'Ajuntament s'elabora trimestralment un informe sobre els grans sectors de l'economia al municipi. El més recent, del tercer trimestre de 2020, descriu els sectors de l'agricultura, ramaderia i pesca, la indústria (en general), el metall, la química i plàstic, el tèxtil i confecció, l'alimentària, el paper i arts gràfiques, la construcció, els serveis, el comerç, la sanitat, els serveis a les empreses, l'hostaleria i el sector TIC.

Agricultura, ramaderia i pesca:

Dins el sector hi predomina la silvicultura com a gestió de masses forestals, els conreus no perennes i la caça com a captura d'animals i les activitats dels serveis que s'hi relacionen.

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	CATALUNYA
EMPRESES	6	50	2.527

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	73	31	108	212

26

Indústria:

El sector industrial predominant és el del metall, amb un 37,87% respecte el total. seguidament, hi trobem la indústria química i de plàstics, amb un 21,22%. En tercera posició, la indústria tèxtil i confecció amb un 16,02%.

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	CATALUNYA
EMPRESES	683	3.751	22.112

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	10.133	1.160	2.095	13.388

Metall:

Tal com s'ha indicat, la indústria del metall suposava, el tercer trimestre de 2020, el 37,87% de la indústria de Terrassa. Tenint en compte el nombre de persones assalariades, els subsectors més importants el metall són: la fabricació de maquinària d'ús general (15,12%), la fabricació d'elements metàl·lics per a la construcció (13,53%) i la fabricació d'altres tipus de maquinària per a usos específics (8,77%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	295	1.797	6.643

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	3.650	535	612	4.797

Química i plàstic:

La indústria química i del plàstic, com ja s'ha indicat anteriorment, suposa el 21,22% de la indústria terrassenca. Contemplant el nombre de persones assalariades, els subsectors més importants són: la fabricació de preparats farmacèutics i altres productes farmacèutics d'ús medicinal (55,01%), la fabricació de productes de matèries plàstiques (21,76%) i la fabricació d'altres productes químics (8,66%).

27

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
Empreses	46	426	1.587

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	2.045	44	251	2.340

Tèxtil i confecció:

La indústria tèxtil i de confecció suposa el 16,02% de la indústria de la ciutat. Segons el nombre de persones assalariades, els subsectors predominants són la preparació i filatura de fibres

tèxtils (37,05%), la fabricació d'altres productes tèxtils (18,33%) i la confecció de peces de vestir, excepte de pel·leteria (16,32%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
Empreses	109	374	1.745

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	1.544	176	541	2.261

Alimentació:

28

Pel que fa a la indústria alimentària, suposa un 10,63% de la indústria de Terrassa. Els subsectors més importants del sector alimentació són, per persones assalariades: la fabricació d'altres productes alimentaris (32,59%), el sacrifici de bestiar i conservació de carn i elaboració de productes carnis (31,32%) i la fabricació de productes de fleca i de pastes alimentàries (30,24%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESES	59	279	1.761

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	1.025	79	255	1.359

Paper i arts gràfiques:

El paper i la indústria del paper i les arts gràfiques, ocupen un 7,77% de la indústria de la ciutat. En aquest cas, per persones assalariades, els subsectors que destaquen són: les arts gràfiques i activitats dels serveis que s'hi relacionen (52,34%), la fabricació d'articles de paper i de cartró (36,85%) i la fabricació de pasta de paper, paper i cartró (10,41%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	65	325	1.508

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	749	121	152	1.022

Construcció:

Deixant de banda la indústria, dins el sector de la construcció, trobem una sèrie de subsectors que destaquen pel nombre de persones assalariades: les instal·lacions elèctriques, de lampisteria i altres instal·lacions d'edificis i obres (30,47%), la construcció d'edificis (29,33%) i altres activitats especialitzades de la construcció (10,65%).

29

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	CATALUNYA
EMPRESSES	740	2.909	23.924

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	4.883	2.065	1.927	8.875

Serveis:

En el cas del sector serveis, els subsectors més destacats segons el número de persones assalariades són: els restaurants i establiments de menjars (9,81%), les activitats mèdiques i odontològiques (8,02%) i les activitats de neteja (7,85%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	CATALUNYA
EMPRESSES	3.887	17.983	190.783

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	41.822	9.589	10.693	62.104

Comerç:

Pel que fa al comerç, els seus subsectors més importants són: el comerç al detall d'altres articles en establiments especialitzats (14,52%), el comerç al detall en establiments no especialitzats (11,84%) i el comerç a l'engròs d'articles d'ús domèstic (11,00%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	1.392	6.398	42.680

30

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	8.563	3.164	2.335	14.062

Sanitat:

En el cas de la sanitat, els seus subsectors amb més volum de persones assalariades són: les activitats mèdiques i odontològiques (48,87%), les activitats hospitalàries (46,66%) i altres activitats sanitàries (3,06%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	177	731	5.537

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	6.863	474	246	7.583

Serveis a les empreses:

Els serveis a les empreses és un sector creixent i els seus subsectors més importants són: les activitats de comptabilitat, tenidoria de llibres, auditoria i assessoria fiscal (18,50%), els serveis de tecnologies de la informació (13,34%) i altres activitats de suport a les empreses (10,85%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	581	2.667	22.434

31

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	5.697	1.641	4.236	11.574

Hostaleria:

En el sector de l'hostaleria, els subsectors més destacats són: els restaurants i establiments de menjars (78,74%), els establiments de begudes (13,02%) i la provisió de menjars preparats per a celebracions i altres serveis de menjars (5,70%).

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	491	2.109	18.006

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	5.208	1.073	1.167	7.448

Sector TIC:

Per últim, dins aquest sector trobem, com a subsectors més importants: els serveis de tecnologies de la informació (67,42%), la fabricació de components electrònics i circuits impresos acoblats (15,38%) i comerç a l'engròs d'equips per a les tecnologies de la informació i les comunicacions (6,08%).

32

	TERRASSA	V. OCCIDENTAL	PROVÍNCIA BCN
EMPRESSES	123	658	5.170

	Assalariats	AUTÒNOMS	Desocupats	TOTAL
Treballadors	1.151	394	—	1.545

Terrassa i la FP - Alumnat potencial

Aquest apartat té com objecte analitzar l'edat de l'alumnat matriculat a l'FP durant el darrer curs 2021-2022, tant als cicles formatius de grau mitjà i superior, i posteriorment, diagnosticar el nombre d'alumnat potencial de cara a la futura demanda de sol·licituds de matriculacions fins l'horitzó 2033.

L'objectiu és poder donar resposta a la futura demanda. Gestionar recursos i equipaments necessaris per evitar situacions semblants a les viscudes durant l'any 2021, en què les sol·licituds de preinscripció superaven l'oferta inicial.

El dèficit d'oferta inicial per cobrir la demanda a Terrassa va ser de 830 places al juliol de 2021. Tenint en compte, però, el període extraordinari de matriculació amb l'ampliació de places que es va realitzar a posteriori (durant el 8 i 10 de setembre) aquest dèficit es va veure reduït a menys de 20 places.

Com a base de partida per ajudar a establir una planificació de l'oferta de formació professional arran de la crisi pandèmica de la COVID-19 seguirem les recomanacions de l'informe del Síndic de Greuges de Catalunya, concretament:

La Resolució de l'expedient AO-00167/2021, relativa a la manca d'oferta suficient de cicles formatius de grau mitjà en el procés d'admissió corresponent al curs 2021/2022.

En aquest informe es destaca que darrerament hi ha hagut, per al conjunt de Catalunya, un fort increment de la demanda de formació professional, concretament un augment d'un 23% per al curs 2021/2022.

33

Les causes d'aquest augment poden ser diverses, entre les quals es destaca, per ordre d'importància, les següents:

- Bons resultats d'inserció laboral. A l'any 2019, la desocupació dels graduats mitjans era només del 8,1% enfront al 30% de la taxa d'atur juvenil.
- Evolució de la demografia educativa. Increment de l'alumnat que a l'acabar l'ESO opten per continuar la seva formació a un grau mitjà. Pel que fa al cas de Terrassa, cal destacar també l'alumnat en edats més avançades, com per exemple persones entre 20-24 anys i més de 30 anys, que també decideixen cursar cicles formatius de grau mitjà i superior. Aquest fet caldrà tenir-ho en compte de cara a l'aplicació de les polítiques públiques.
- Millora significativa de l'oferta educativa de formació professional al llarg de les dues darreres dècades.
- En situació de crisi com l'actual, pandèmia COVID-19, les persones acostumen a reciclar-se i a buscar nous camins de formació per millorar els seus llocs de treball.

Concretament per al cas de Terrassa, el Síndic assenyala que és un dels municipis amb més dèficit d'oferta, concretament unes -582 places d'oferta inicial del CFGM per al curs 2021-2022 (només per darrera de Barcelona -3.415, Tarragona -1.355, Sabadell -1.034, Girona -944 i Granollers -647).

Pel que fa al conjunt de la comarca del Vallès Occidental el dèficit va ser de -1.741 places i amb l'ampliació de places públiques, -1.271. Situant-se en la segona posició per dèficit

de places darrera del Barcelonès, però per sobre del Tarragonès, el Gironès, el Baix Llobregat i el Vallès Oriental.

Arran d'aquest context es fa necessari l'anàlisi d'aquest apartat que ajudarà a planificar, d'una manera més conscient, l'oferta formativa i evitar així, en la mesura del possible, sol·licituds no ateses.

Segons les dades estadístiques d'inici de curs 2021-2022 del Departament d'Ensenyament, els i les alumnes matriculats a Terrassa representen el 28,86% del total d'alumnat matriculat de la Comarca del Vallès Occidental, tant a CFGM com de CFGS. I respecte a l'FP, del 27,3%, segons dades Observatori del Vallès Occidental (curs 2020-2021).

Segons l'Informe 2021 de la Formació Professional al Vallès Occidental del Consell Comarcal del Vallès Occidental elaborat per l'Observatori del Vallès Occidental, la matriculació d'FP s'ha incrementat de manera constant els darrers anys a la comarca.

Concretament, s'ha duplicat el nombre d'alumnes respecte el curs 2008-2009, sent el creixement dels ensenyaments de CFGS el més elevat, amb un augment de 4.118 matrícules (+114,4%), que els de CFGM, amb 3.402 més (+86%). L'increment anual de la matriculació de l'FP del curs 2020-2021 ha estat del 8,4%, la més intensa des del curs 2011-2012 (+1.169 alumnes més). En concret, en els CFGS ha augmentat un 13,5% respecte del curs anterior (+919), xifra superior al creixement de l'FP de CFGM, d'un 3,5% (+250).

34

Durant el curs 2020-2021, en el conjunt de la comarca del Vallès Occidental, es van registrar més matriculacions als CFGS (51,2%) que als CFGM (48,8%), tot que la proporció és similar.

Taula 13. Evolució la matriculació d'alumnat d'FP segons grau. Vallès Occidental. Curs 2008-2009 / 2020-2021

Curs	CFGM			CFGS			FP	
	Nombre	% FP	Var. %	Total	% FP	Var. %	Total	Var. %
2008-2009	3.956	52,4	-	3.600	47,6	-	7.556	-
2009-2010	4.678	52,9	18,3	4.161	47,1	15,6	8.839	17,0
2010-2011	5.041	53,3	7,8	4.410	46,7	6,0	9.451	6,9
2011-2012	5.769	54,8	14,4	4.754	45,2	7,8	10.523	11,3
2012-2013	6.269	55,7	8,7	4.994	44,3	5,0	11.263	7,0
2013-2014	6.141	54,2	-2,0	5.195	45,8	4,0	11.336	0,6
2014-2015	6.632	54,7	8,0	5.486	45,3	5,6	12.118	6,9
2015-2016	6.837	55,5	3,1	5.488	44,5	0,0	12.325	1,7
2016-2017	6.608	52,8	-3,3	5.908	47,2	7,7	12.516	1,5
2017-2018	6.684	52,4	1,2	6.063	47,6	2,6	12.747	1,8
2018-2019	6.806	52,3	1,8	6.204	47,7	2,3	13.010	2,1
2019-2020	7.108	51,1	4,4	6.799	48,9	9,6	13.907	6,9
2020-2021	7.358	48,8	3,5	7.718	51,2	13,5	15.076	8,4

Font: Observatori Consell Comarcal Vallès Occidental; Març 2022.

En aquest informe també es constata l'augment de la demanda del darrer curs en el procés de preinscripcions, concretament, s'ha augmentat un 23 % les preinscripcions a la FPGM i un 17% a la FPGS.

Per a l'anàlisi es tindrà en compte, per una banda, l'edat dels i de les alumnes que s'han matriculat durant el darrer curs acadèmic 2021-2022. Com a fonts s'utilitzaran les dades estadístiques disponibles al web del Departament d'Ensenyament de la Generalitat, les reflectides a les memòries anuals del Consell Escolar Municipal de Terrassa a les del recent informe del Consell Comarcal del Vallès Occidental, elaborat per l'Observatori del Vallès Occidental.

Per altra banda, per determinar els i les alumnes potencials s'utilitzarà l'informe de projeccions demogràfiques del Servei d'Estudis i Observatori de la Ciutat basat en els coeficients de projecció demogràfica en Base 2018 i Horitzó 2033 de l'Idescat (abril 2022).

Finalment, amb totes aquestes dades es farà una extrapolació del nombre de matrícules reals i el percentatge que representa de població amb la població projectada en edat 16-29 anys. Segurament la xifra no sigui exacta, però allò rellevant és saber la tendència i diagnosticar els cursos en què es preveu més afluència d'alumnes potencials en funció del creixement demogràfic detectat.

Perfil dels alumnes matriculats i alumnat potencial

Anàlisi de l'edat dels alumnes matriculats al curs 2021-2022

L'edat és un factor important, perquè un 50% de les preinscripcions a la FP no provenen de l'ESO. La FP no només atrau els i les estudiants, també persones treballadores que volen actualitzar els seus coneixements (independentment de l'edat).

35

Així:

- Un 25,83% del total de les matriculacions correspon a joves entre els 20-24 anys.
- Un 18,85% del total de les matriculacions correspon a joves de 18 anys.

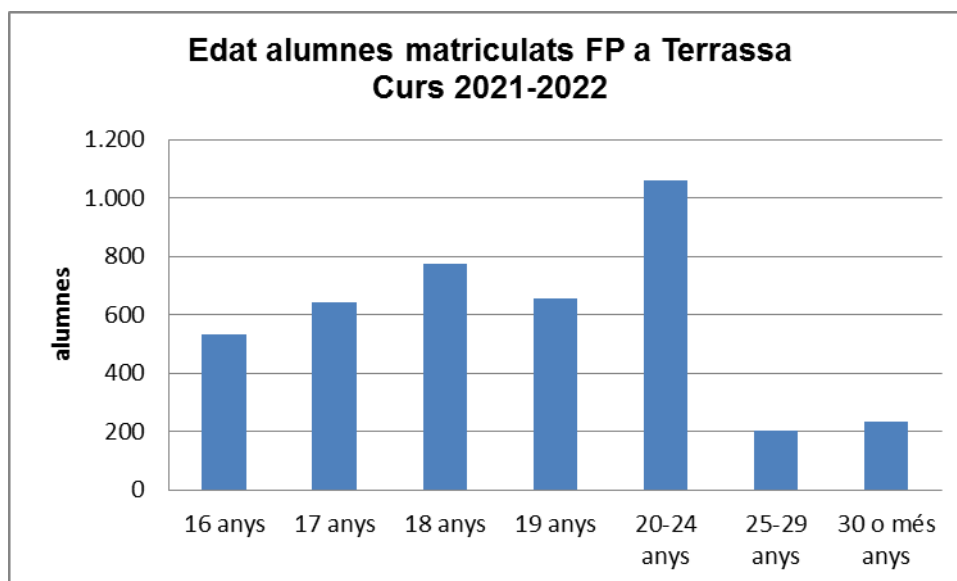
Ambdues franges d'edat són les més freqüents en què el nombre de matriculacions respecte el total és major.

Edat alumnes matriculats Formació Professional

Terrassa. Curs 2021-2022

	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20-24 anys	25-29 anys	30 o més anys	Total
Dones	235	258	344	323	464	94	139	1.857
Homes	300	386	431	334	598	108	97	2.254
Total	535	644	775	657	1.062	202	236	4.111

Font: Departament d'Ensenyament.



A nivell comarcal, el 87,5% de l'alumnat d'FPi té entre 16 i 24 anys i 6 de cada 10 se situen entre els 16 i 19 anys (60,2%). En el cas de Terrassa, les proporcions són superiors: la franja entre els 16 i 24 representa el 89,34% de les matriculacions, i entre els 16 i 19 anys el 63,5%.

No obstant això, com s'ha comentat anteriorment, també cal centrar-se en les franges entre els 20-24 anys (25,83%) i edats superiors, 25 o més anys (10,65%), en què el nombre de matriculacions també va en augment.

36

Anàlisi demogràfica

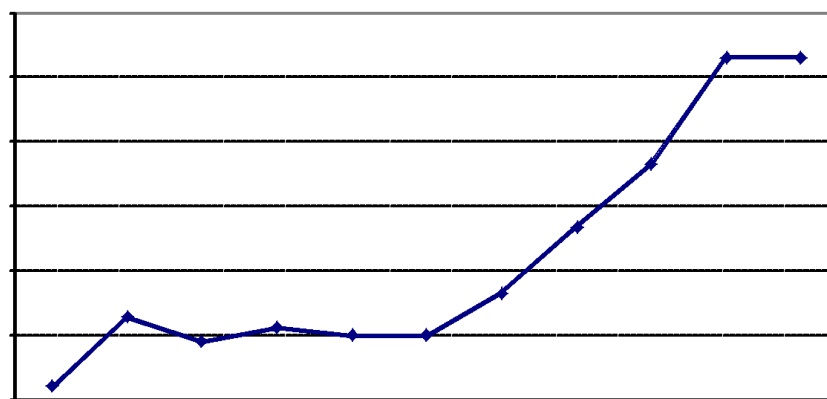
Al juny de 2019 es va realitzar el primer informe de projeccions demogràfiques per part del Servei d'estudis i Observatori de la Ciutat de l'Ajuntament de Terrassa. En aquest informe ja s'albirava la tendència a l'alça del nombre d'habitants a la ciutat i més, concretament, de la població en edat jove, entre els 16 i els 29 anys.

Darrerament, s'ha actualitzat aquest informe amb els nous coeficients demogràfics a escala municipal facilitats per l'Idescat. En aquest informe s'arriba a les mateixes conclusions que l'anterior, corroborant-hi encara més el creixement de les persones joves a l'estructura d'edats de la població de Terrassa. Podem dir que la població de la ciutat, alhora que s'envelleix, degut a l'augment de l'esperança de vida en edats avançades, també es rejoveneix, influenciada pel flux de persones immigrants procedents d'altres municipis veïns, nacionalitats, comunitats autònomes, etc. Però de forma majoritària, procedents de la ciutat de Barcelona.

L'impacte de la crisi de la pandèmia provocada per la COVID-19 ha afectat a la dinàmica de creixement que es venia produint durant els darrers anys, provocant un estancament en la xifra global, amb un major nombre de defuncions, un menor nombre de naixements i un menor flux de persones (saldo migratori).

Es valora que aquest efecte serà puntual dins de la dinàmica global de la població i que l'efecte de la COVID-19 es veurà reflectit durant 2 o 3 períodes anuals però que a posteriori la tendència seguirà en augment.

Evolució de la Població de Terrassa. Període 2010-2020



En aquest apartat ens interessa analitzar amb detall la població jove. A la següent taula i gràfic es pot veure com l'evolució de la població real jove durant els darrers 4 anys va cap a un clar augment, destacant la intensitat més elevada durant els anys 2019 i 2020 (augment anual del 2,44% i 3,43%, respectivament). Incrementos per sobre de la tendència de la població global, en què la xifra se situa al voltant de l'1%.

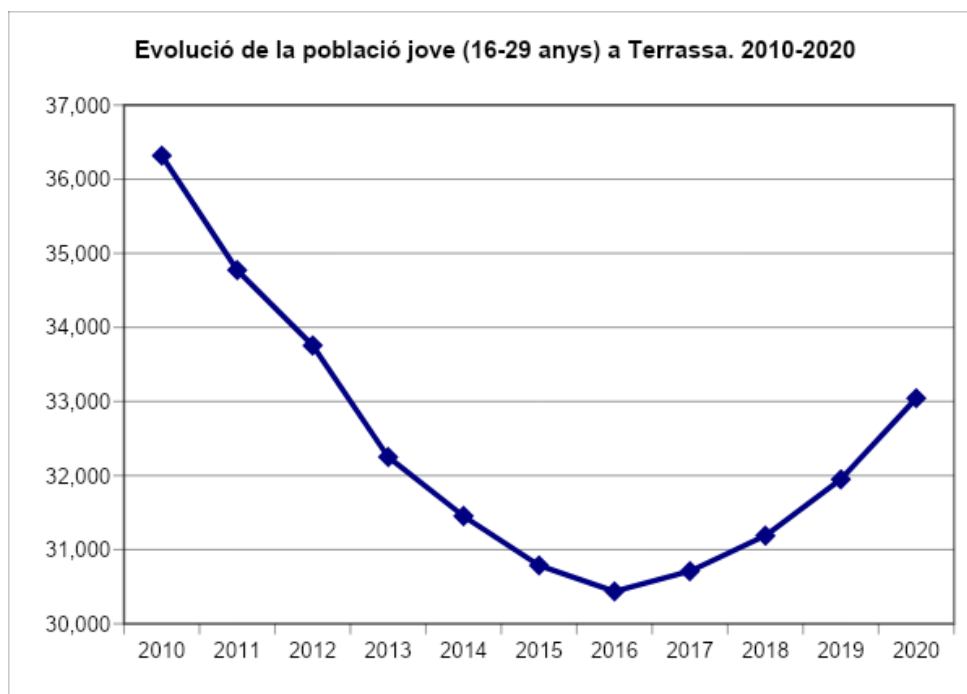
Evolució dels joves a Terrassa

Nombre d'habitants. Reals 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Homes	18.281	17.397	16.816	16.124	15.780	15.553	15.339	15.510	15.852	16.339	16.871
Dones	18.037	17.375	16.940	16.127	15.673	15.234	15.097	15.199	15.336	15.610	16.173
Total	36.318	34.772	33.756	32.251	31.453	30.787	30.436	30.709	31.188	31.949	33.044
$\Delta \%$		-4,26	-2,92	-4,46	-2,47	-2,12	-1,14	0,90	1,56	2,44	3,43

Font: Padró Municipal d'Habitants de Terrassa, INE i Anuari estadístic.

joves: persones 16-29 anys segons determinacions de la Llei 33/2010 de polítiques de joventut



Pel que fa a la població jove projectada, aquesta seguirà un clar augment a les franges compreses entre els 16 i els 29 anys. La intensitat s'incrementarà especialment els propers cursos 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 i 2025-2026, fet que caldrà tenir-lo en compte de cara a la futura oferta formativa.

Dels 33.000 habitants joves al 2021 s'arribarà a la xifra de 40.700 a l'horitzó 2033, cosa que representa una pujada del 23,33%.

38

Evolució dels joves a Terrassa

Nombre d'habitants. Escenari mitjà. Projectats 2021-2033

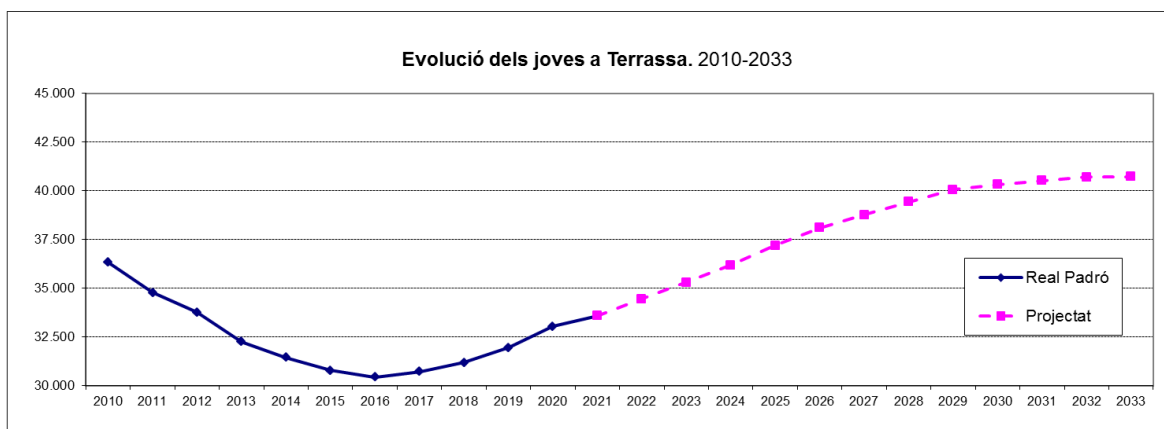
2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
17.046	17.478	17.909	18.403	18.898	19.398	19.766	20.109	20.403	20.554	20.680	20.781	20.789
16.532	16.968	17.389	17.777	18.287	18.712	19.006	19.327	19.657	19.768	19.835	19.913	19.925
33.578	34.446	35.298	36.180	37.185	38.110	38.772	39.436	40.060	40.322	40.515	40.694	40.714
2,73	2,59	2,47	2,50	2,78	2,49	1,74	1,71	1,58	0,65	0,48	0,44	0,05

Projecció: Elaboració pròpia a partir dels coeficients demogràfics municipals en Base 2018 de l'Idescat. Horitzó 2033

Alumnat potencial: aspectes a tenir en compte

El creixement demogràfic que experimentarà Terrassa en els propers anys afectarà directament en la demanda d'escolarització obligatòria i post obligatòria.

Tots els nivells d'escolarització es veuran afectats, i especialment aquells que corresponen a l'ensenyament secundari i post obligatori arran de l'augment més significatiu en el nombre d'habitants d'edat jove.



A banda del fet purament demogràfic, en els darrers anys, s'ha produït un augment en les taxes d'escolaritat dels majors de 16 anys. En concret, les taxes del tram de 16 a 17 anys se situen per sobre del 83% (conjunt de Catalunya), mentre que més d'un 28% de la població catalana de 18 a 20 anys està cursant ensenyaments no universitaris.

En l'horitzó 2033 es preveu un augment de la població en edat de secundària. El creixement més important en valor relatiu correspondrà a la població que cursa les etapes d'ensenyament secundari obligatori, mentre que la població en edat escolar infantil disminuirà degut a la caiguda en la natalitat i fecunditat dels darrers anys, i recentment, encara més acusada a causa dels efectes negatius de la pandèmia COVID-19.

39

A més, segons el darrer Informe del Consell Escolar Municipal de Terrassa 2021-2022; Plenari 24 de novembre de 2021, concretament al seu segon apartat de Demografia educativa (pàg 5.), afirma de la importància de la matrícula viva degut a l'arribada constant de nova ciutadania a Terrassa que fa que tingui un impacte considerable a l'escolarització de la ciutat, incorporant alumnat nou a tots els nivells durant el curs vigent.

El pes dels alumnes matriculats a l'FPi a Terrassa ha augmentat respecte del curs anterior. D'un 27,3% al curs 2020-2021 ha passat a representar un 28,86% 2021-2022, un increment del gairebé 1,6 punts.

Cal destacar que el creixement demogràfic anual dels joves estarà per sobre del global de la població terrassenca, que se situarà al voltant de l'1% anual.

La intensitat de creixement dels joves s'incrementarà especialment els propers cursos 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 i 2025-2026, fet que caldrà tenir en compte de cara a la futura oferta formativa.

En aquesta mateixa línia, emergeix un altre aspecte molt rellevant: Si es fa una extrapolació dels alumnes matriculats durant el curs 2021-2022 amb la població actual compresa entre els 16 i els 29 anys, aquests representen gairebé el 12,5% del total de la població jove terrassenca.

Si s'aplica aquest mateix percentatge a l'horitzó 2033 poden haver-hi unes 5.090 matriculacions a la formació professional. Un increment en el nombre de matriculacions del 23,81% respecte del curs 2021-2022.

Finalment, cal destacar que un 50% de les matriculacions a l'FP a Terrassa no procedeixen de l'ESO i que cal considerar també la proporció de persones amb edats avançades (25 anys i més), les quals representen el 12,5% del total de les matriculacions de l'FP a la comarca (curs 2020-2021) i un 10,65% a Terrassa (curs 2021-2022). Per tant, és una reflexió que caldrà fer en el moment d'aplicar les polítiques públiques i les accions estratègiques de millora.

A mode d'exemple, al "Informe de La crisi de la demanda de la formació professional a l'inici del curs 2021-2022" (2022) de la Fundació Bofill, es proposa plantejar els criteris d'accés; concretament:

Els criteris per accedir al grau superior s'haurien d'adaptar als temps actuals. Hem vist que la reserva del 60% per a alumnat procedent de batxillerat, del 20% per a alumnat procedent de proves d'accés i del 20% per als qui venen directament del grau mitjà no funciona. La modificació necessària sembla que ja està en marxa.

Segona part: Focus

Anàlisi de l'encaix entre necessitats d'empresa i FP

Estudis i informes sobre la FP

Foment de Terrassa SA, Servei d'Ocupació de l'Ajuntament de Terrassa, ens facilita dos informes sobre perfils professionals i la seva relació amb la Formació Professional en els sectors del tèxtil i del metall, producte del contacte directe amb les empreses i el tractament tècnic de les necessitats detectades en les entrevistes i qüestionaris d'aquest estudi:

Informe Sector Tèxtil:

1. Anàlisi tèxtil:

a) Ocupacions que no es troben/ perfils que les empreses cerquen i no troben:

- Personal per cosir màquina de confecció (plana, triple arrossegament, overlook, recobridora).
- Personal contramestre.
- Personal operari maquinària de filatura.
- Personal teixidor.
- Personal operari maquinària de texturitzar.
- Personal operari de tints.
- Personal per a plegatge de peces i acabat.
- Personal per planxa.

42

El perfil més demandat l'any 2021 és "personal operari/manipulador tèxtil", entès com el perfil que realitza les funcions i tasques auxiliars i de suport als processos de manipulació dels teixits dins de la fàbrica, com per exemple:

- Preparació de la maquinària de la fàbrica (ja sigui de tints, teixits, acabats...)
- Donar suport als processos de preparació de primeres matèries (fibres, tints etc.)
- Controlar el funcionament de les màquines i supervisar-ne funcionament (per exemple: si durant el procés d'elaboració de bobines es trenca el fil, reparar-lo amb un nus perquè la màquina continuï funcionant).
- Alimentar les màquines amb nous cons i teixit per obtenir noves bobines.
- Manipular producte tèxtil.
- Envasar producte tèxtil en caixes o bossa.
- Doblegar la roba (dessuadora, samarreta, cortines...)
- Revisar el producte/teixit per tal que estigui en bon estat.
- Mantenir net i endreçat el lloc de treball.
- Ubicació i emmagatzematge de productes a la fàbrica/magatzem.

b) Formació reglada que demanden les empreses per aquests perfils:

- Sense estudis.
- Graduat en ESO.
- CFGS relacionada amb el sector tèxtil.

- En tots dos casos ens demanen formació professional en mecànica/electromecànica per a l'ocupació de contramestre.

Pel que fa a les demandes empresarials del sector:

- Les empreses no demanen habitualment formació reglada, perquè prioritzen persones amb experiència i/o que provenguin del sector tèxtil i/o que provenguin de l'entorn industrial.
- A falta d'experiència, hi ha empreses que verbalitzen la seva predisposició a inserir persones formades en el sector tèxtil (preferentment joves, perquè valoren la motivació i perquè tenen necessitat de relleu generacional).

Formacions que es cursen a Terrassa:

- Curs de Confecció Industrial (El Viver. Fundació Maria Auxiliadora, Presencial).
- CFGM Dual Fabricació i ennoblement de productes tèxtils (INS Terrassa, 2000 hores, Dual-presencial).
- CFGM Dual Moda i Confecció (INS Terrassa, 2000 hores, Dual-presencial).
- CFGS Dual Disseny tècnic en tèxtil i pell (INS Terrassa, 2000 hores, Dual-presencial).
- PFI Auxiliar de confecció en tèxtil i pell (INS Terrassa, 1000 hores, presencial).

2. Anàlisi de com col·laboren amb la FP i Formació ocupacional:

43

a) Modalitat en què col·laboren:

- Pràctiques (la majoria d'empreses contactades): es destaca la modalitat d'acollir alumnat en pràctiques de Certificats de professionalitat impartits anualment per Foment de Terrassa, especialitat tèxtil. Aquesta modalitat Foap facilita la captació de talent de les empreses i la inserció laboral de l'alumnat, evidenciada per alts índexs de contractació).
- Tastets d'ofici: Estadets breus a empreses de persones en cerca de feina i estudiants per a conèixer de primera mà el dia a dia de l'ofici.
- Xerrades Professionals: A les instal·lacions de Foment de Terrassa es realitzen trobades professionals setmanalment, per apropar el Mercat de Treball a la ciutadania de Terrassa. Aquestes xerrades suposen un canal de contacte entre ambdues parts. Permeten la captació de talent, formen part de la orientació a les persones que cerquen feina, i esdevenen una intermediació laboral de qualitat que facilita la inserció laboral.

Cap de les empreses manifesten haver col·laborat amb la FP Dual.

b) Què en millorarien / punts febles?

- Demanden més coneixement del mercat de treball i concepte de "treball" (conscienciació d'allò que implicar treballar, també a nivell competencial).
- Demanden actualització dels programes formatius: Coneixement del sector tèxtil actualitzat, introduint de forma àgil les novetats a nivell tecnològic i nova maquinària.
- Coneixement detallat de les funcions i tasques dels diferents perfils

ocupacionals del sector tèxtil, a partir de les necessitats reals detectades de les empreses.

- Proximitat amb les empreses del sector (vincular més a les persones amb les empreses, mitjançant accions que siguin tan pràctiques com sigui possible).
- Vocació i motivació per treballar al sector tèxtil.
- Esperit de relleu generacional i solucions per obtenir perfils qualificats.
- Nocions del funcionament pràctic de les maquinàries utilitzades per a cada àmbit i per a cada procés (tint, filatura, teixit, acabat...)
- Interpretació de patrons (tant manuals com digitals).
- Coneixement en mostreig (demandat en el cas de les empreses de confecció).

Les empreses entrevistades manifesten un biaix molt rellevant entre les seves necessitats i la formació dels perfils, sobretot pel que fa al seu desconeixement específic de l'ofici i allò que impliquen els hàbits del treball (rendiment, esforç, compliment horaris, actitud, ganes de treballar, el valor de la independència que genera treballar i tenir ingressos propis...)

Aquest biaix no solament és visible quan parlem de temes actitudinals (com l'interès i la motivació). Es fa molt més evident en el moment en què les persones han de desplegar a la feina tot allò que han après, perquè els manca molta informació bàsica i necessària per desenvolupar fins i tot les tasques més senzilles del seu lloc de treball.

Informe Sector Metall

44

1. Anàlisi Metall:

a) Ocupacions que no es troben: Perfils que les empreses cerquen i no troben, segons el que manifesten les empreses entrevistades i l'experiència en la cerca de perfils professionals del servei local d'ocupació Foment de Terrassa:

- Personal soldador.
- Personal operari centre mecanització (CNC i torn manual).
- Personal de manteniment industrial.
- Personal instal·lador (electricista, clima, fotovoltaiques).
- Personal instal·lador d'automatismes.
- Personal operari de torn i fresa.
- Personal en programació PLC (robots industrials i mecanismes automatitzats).

b) Formació reglada que demanden les empreses per a aquests perfils:

Les empreses estan especialment interessades, per aquest ordre:

1. L'experiència: Es cerquen persones operàries amb categoria d'oficial, ja que per la tipologia d'empresa del nostre territori, la companyia no pot dedicar recursos a formació i necessita que l'operari sigui productiu des de l'inici de la seva contractació.
2. Formació específica. Formació en la maquinària que utilitza l'empresa en àmbits com:
 - La mecanització: Torn Fanuc, Fagor, llenguatge de programació i ofici com a torner manual per a la realització de peces específiques i prototips.

- La Soldadura: Diferents tipologies de soldadura – fil continu, mig-mag, tic, oxiacetilènica, etc.
 - I en general, formació transversal en instal·lacions en xarxes elèctriques i clima, així com instal·lacions d'energies renovables.
3. Formació del sector, especialment operari industrial en mecanització:
- CFGM i CFGS per la introducció dels centres de mecanitzat computeritzats soldadura i instal·lador electricista, climatització i fontaneria i instal·lacions elèctriques i automàtiques.

c) Formació que actualment fan aquests perfils, per ordre d'interès de les empreses, segons la prospecció de mercat realitzada i, molt important, depenent de l'activitat concreta de l'empresa:

Formacions que es cursen a Terrassa*

- CFGM DUAL Mecanització (Salesians de Terrassa 2000 hores FP Dual presencial).*
- Soldadura oxigas i Soldadura MIG/MAG (CP2) CIFO Sabadell (Vallès), 640 hores, Presencial).*
- Operacions Auxiliars de Fabricació Mecànica (LaFACT FUPAR, 480 hores, Presencial).
- Mecanitzat per arrencament de ferritja (Control Numèric-CNC) (CP2) (CIFO Sabadell (Vallès), 270 hores, Presencial).
- Disseny de peces mecàniques i impressió de prototips en 3D (Sòlidworks) CIFO Sabadell (Vallès), 210 hores, Presencial).
- PFI Auxiliar de fabricació mecànica i instal·lacions electrotècniques (L'Heura del Vallès, Fundació Privada, 1000 hores, Presencial)

*s'han inclòs les formacions del CIFO Sabadell per la seva proximitat a Terrassa i per la presència de molt alumnat de la nostra ciutat en aquesta institució formativa.

45

2. Anàlisi de com col·laboren amb FP i FO:

2.a.- Modalitat en què col·laboren:

- Pràctiques: Acol·lir alumnes en pràctiques integrades en formacions específiques del metall. Es destaquen les modalitats impartides a Foment de Terrassa, especialitats formatives d'instal·lacions elèctriques i clima, que s'emmarquen en el conveni del metall.
- Especialment FP Dual i/o soldadura. Valoren especialment l'actitud de l'alumne, la predisposició cap a l'aprenentatge i el coneixement i la disposició vers les condicions de la feina. També que l'alumnat conegui la duresa, les habilitats manuals, circumstàncies de producció, etc.
- Tastets d'ofici: Algunes empreses han mostrat predisposició a realitzar algun tipus de col·laboració en aquest format, així com en xerrades o visites a les seves instal·lacions.

2.b.-Què en millorarien o punts febles:

- El coneixement de la professió que han de tenir els alumnes: Hores que s'hi han de dedicar, condicions del dia a dia, duresa de la feina, utilització de maquinària especialitzada, etc.
- Actitud: Aquest ha estat el factor determinant perquè alguns dels i de les alumnes que van realitzar cursos de formació en el sector encara estiguin treballant a l'empresa.
- Contacte i seguiment amb els centres formatius.
- Formació de grau superior: Necessitat de més oferta de grau superior de l'especialitat de mecanització per l'evolució professional dels alumnes i per l'evolució de la tecnologia als centres de treball.

SECTOR TÈXTIL

En aquest apartat es du a terme una descripció de l'oferta d'FP relacionada amb el sector tèxtil, les seves necessitats com a sector productiu i una relació de les ocupacions que el conformen.

Oferta d'FP relacionada amb el sector

El pla d'estudis i les competències professionals que s'adquireixen recollides a l'oferta de FP en la família tèxtil de Catalunya s'estructura de la manera següent:

PFI

Auxiliar de Confecció en Tèxtil i Pell

Programes de formació i inserció

Modalitat/Família: Tèxtil, confecció i pell

Grau mitjà

Confecció i Moda

Formació professional : Grau mitjà

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Fabricació i Ennobliment de Productes Tèxtils

Formació professional : Grau mitjà

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Fabricació i Ennobliment de Productes Tèxtils, perfil professional de Gèneres de Punt

Formació professional : Grau mitjà

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Àmbit professional: Artístic

Grau superior

Disseny Tècnic en Tèxtil i Pell

Formació professional : Grau superior

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Patronatge i Moda

Formació professional: Grau superior

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Vestuari a Mida i d'Espectacles

Formació professional: Grau superior

Família professional: Tèxtil, confecció i pell

Certificats professionals relacionats

Reparació de calçat i marroquineria

Patronatge de calçat i marroquineria

Fabricació de calçat a mida i ortopèdic

Arranjaments i adaptacions de peces i articles en tèxtil i pell

Operacions auxiliars de guarnicioneria

Operacions auxiliars d'adobats

Confecció de vestuari a mesura en tèxtil i pell
Cortinatge i complements de decoració
Control de qualitat de productes en tèxtil i pell
Assistència tècnica en la logística dels processos d'externalització de la producció tèxtil, pell i confecció
Tall de materials
Acoblament de materials
Patronatge d'articles de confecció en tèxtil i pell
Gestió de sastreria de l'espectacle en viu
Realització de vestuari per a l'espectacle
Operacions auxiliars d'ennobliment tèxtil
Blanqueig i tintura de materials tèxtils
Aprèsts i acabats de matèries i articles tèxtils
Operacions auxiliars de bugaderia industrial i de proximitat
Disseny tècnic d'estampació tèxtil
Acabat de pells
Tintura i greixatge de pells
Operacions auxiliars de processos tèxtils
Desenvolupament de tèxtils tècnics
Teixidura de punt per ordit
Filatura i teles no teixides
Assistència a la conservació i restauració de tapissos i catifes.
Gestió de la producció i qualitat de teixidura de punt
Teixidura de calada
Teixidura de punt per trama o recollida
Gestió de la producció i qualitat de filatura. Teles no teixides i teixidura de calada

Necessitats sectorials

Enquestes i entrevistes a les empreses del sector (veure apartat següent).

Ocupacions TÈXTIL

- Enginyer tèxtil.
- Responsable de compres.
- Tècnic comercial tèxtil.
- Comercial tèxtil.
- Responsable de producció.
- Responsable de logística i emmagatzematge.
- Responsable de manteniment.
- Tècnic de qualitat.
- Dissenyador/a.
- Patronista - escalador/a.
- Operador/a de maquinària de tall per a la confecció.
- Operador/a de maquinària de cosir per a articles de moda.
- Operador/a de maquinària de brodar.
- Operador/a de maquinària de cosir per articles industrials.
- Tècnic/a de manteniment.
- Tècnic/a del magatzem.
- Filador/a.
- Texturador/a.

- Torçador/a.
- Tintorer/a.
- Especialista estampació.
- Operador/a de maquinària Rame.
- Contramestre (mecànic tèxtil).
- Ordidor/a - encolador/a.
- Nuador/a.
- Operador/a de maquinària de teixir circular de gènere de punt.
- Operador/a de maquinària de teixir a la plana (teler).
- Operador/a de maquinària de teixir Jacquard.
- Operador/a de maquinària de teixir Ketten.
- Repassador/a.

SECTOR METALL

En aquest apartat es du a terme una descripció de l'oferta d'FP relacionada amb el sector metall, les seves necessitats com a sector productiu i una relació de les ocupacions que el conformen.

Oferta d'FP relacionada amb el sector

El pla d'estudis i les competències professionals que s'adquireixen recollides a l'oferta de FP en la família metall (aquí recollida en les famílies professionals de "fabricació mecànica" en el cas dels PFI, GM i GS) de Catalunya s'estructura de la manera següent:

PFI

Auxiliar de Fabricació Mecànica i Instal·lacions Electrotècniques

Programes de formació i inserció

Modalitat/Família: Fabricació mecànica

Auxiliar de Fabricació Mecànica i d'Ajust i Soldadura

Programes de formació i inserció

Modalitat/Família: Fabricació mecànica

Auxiliar de Fusteria Metàl·lica i PVC

Programes de formació i inserció

Modalitat/Família: Fabricació mecànica

Auxiliar de Serralleria i Construccions Metàl·liques

Programes de formació i inserció

Modalitat/Família: Fabricació mecànica

50

Grau Mitjà

Fabricació i Muntatge

Formació professional : Grau bàsic

Família professional: Fabricació mecànica

Grau Superior

Construccions Metàl·liques

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Disseny en Fabricació Mecànica

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Disseny en Fabricació Mecànica, perfil professional Desenvolupament Virtual de l'Automòbil

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Programació de la Producció en Emmotllament de Metalls i Polímers

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Programació de la Producció en Fabricació Mecànica

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Programació de la Producció en Fabricació Mecànica, perfil professional en Motlles i Matrius

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Òptica d'Ullera

Formació professional : Grau superior

Família professional: Fabricació mecànica

Àmbit professional: Tècnic i tecnològic

Cursos d'especialització

Fabricació Additiva

Formació professional : Cursos d'especialització

Família professional: Fabricació mecànica

Certificats de professionalitat relacionats

CP Operacions Auxiliars de Fabricació Mecànica.

CP Operacions de fontaneria i calefacció-climatització.

CP Programació CAD-CAM per a torn i fresa.

CP Mecanitzat per arrencament de ferritja (programació CNC).

CP Operacions auxiliars de fabricació mecànica (Torn-Fresa).

CP Mecanitzat per tall i conformat (CNC).

CP Disseny de productes de caldereria i estructures metàl·liques (Sòlidworks).

CP Soldadura oxigàs i soldadura MIG/MAG.

CP Soldador bàsic de manteniment.

CP Soldadura amb elèctrode revestit i TIG.

CP Muntatge i manteniment de sistemes d'automatització industrial.

CP Muntatge i manteniment de sistemes domòtics i immòtics.

CP Muntatge i manteniment d'instal·lacions elèctriques de BT.

CP Muntatge i manteniment d'instal·lacions calorífiques.

51

Necessitats sectorials

Enquestes i entrevistes a les empreses del sector (veure apartat següent)

Ocupacions METALL

- Matricer/a - emmotllador/a
- Mecànic/a de manteniment industrial
- Mecànic/a ajustador de maquinària industrial
- Muntador/a
- Operador/a de màquines eina (fresadora, oxitalladora, etc.)
- Peó de fabricació
- Planxista industrial
- Programador/a de màquines de control numèric
- Calderer/a
- Soldador/a (totes les especialitats)

- Torner/a fresador/a
- Tuber/a industrial
- Fuster/a d'alumini / PVC
- Conductor/a grua (mòbil o torre)
- Delineant (en general)
- Ajustador/a mecànic
- Electricista (de fabricació industrial, de manteniment, de reparació)
- Ferrallista

ENQUESTES I ENTREVISTES A LES EMPRESES

Metodologia

Per poder analitzar i diagnosticar l'estat dels sectors industrials del tèxtil i el metall s'han utilitzat mètodes quantitatius (enquesta) i qualitatis (entrevistes personalitzades a les direccions de cada empresa).

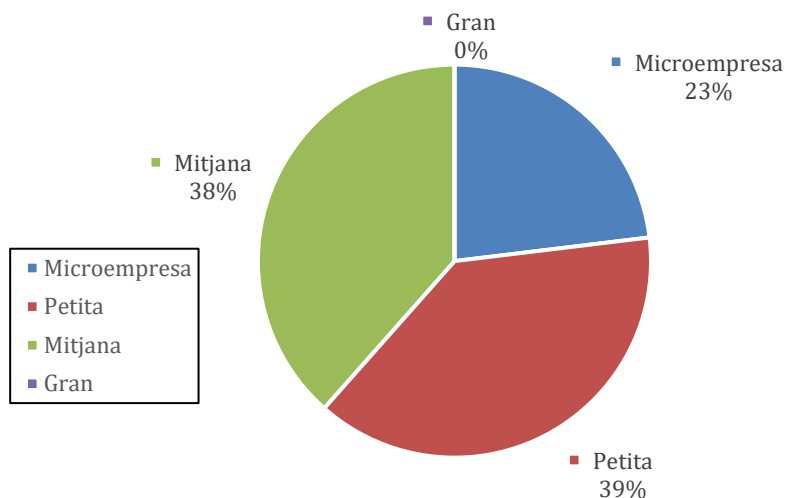
Pel que fa al qüestionari de l'enquesta aquest es pot consultar als annexos d'aquest estudi. L'anàlisi dels resultats s'ha realitzat en el següent apartat reflectint gràfics amb el quals es poden visualitzar els aspectes més rellevants d'aquest estudi. La mostra de l'enquesta ha estat de 39 empreses del sector tèxtil i de 34 del sector metall.

Respecte al qüestionari de les entrevistes també es pot consultar als annexos d'aquest estudi. L'anàlisi dels resultats s'han incorporat a l'anàlisi DAFO d'aquest estudi, reflectint-hi els aspectes de caire qualitatiu més rellevants. També s'han utilitzat per a la definició dels principals eixos estratègics, objectius i accions proposades dins del Pla d'Acció. La mostra de les entrevistes ha estat la següent: 13 en el sector de metall i 8 al sector tèxtil. La majoria de les quals eren petites i mitjanes empreses.

Resultats enquesta sector tèxtil

54

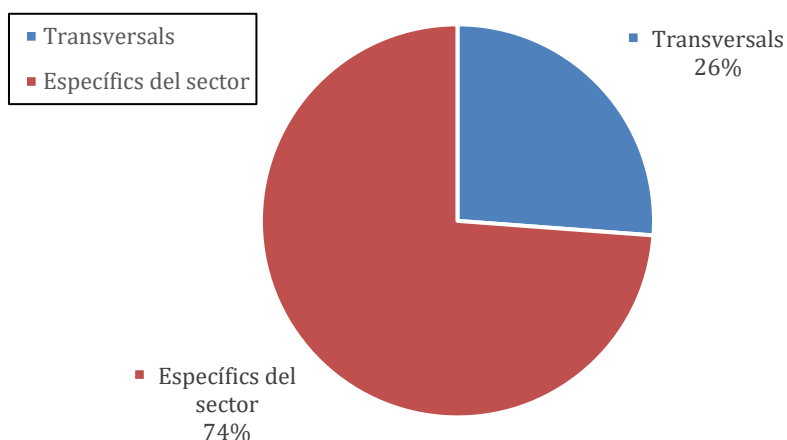
Mida de l'empresa –segons nº de treballadors



Hi observem:

- Igualtat entre l'empresa petita (de 10 a 49 treballadors) i l'empresa mitjana (de 50 a 249 treballadors): 39 i 38%, respectivament.
- Presència del 23% de la microempresa (de 0 a 9 treballadors)
- Nul·la presència de l'empresa gran (més de 250 treballadors): 0%.

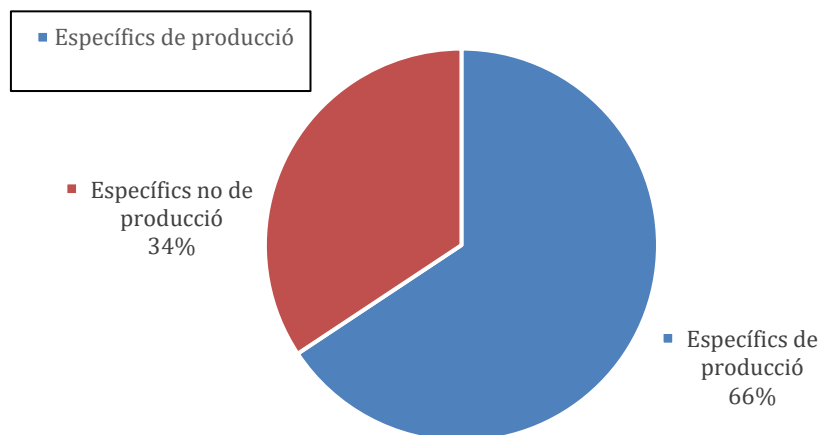
Treballadors de caràcter transversal i treballadors de caràcter específic



Hi observem:

- Preeminència de treballadors específics del sector (74%) vers els treballadors transversals (26%).

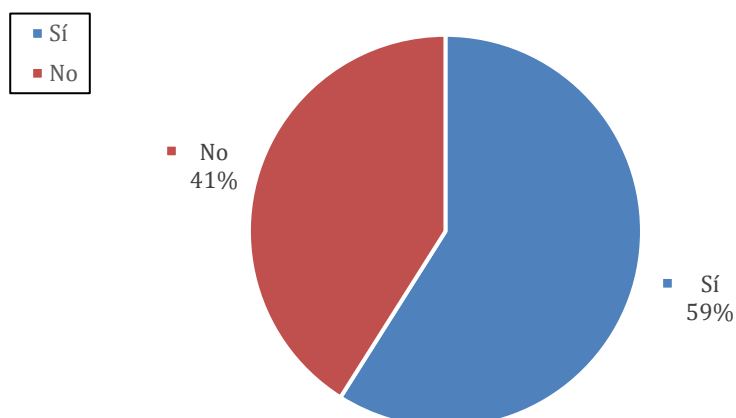
Treballadors específics del sector: àmbit producció i àmbit no producció



Hi observem:

- Preeminència de treballadors específics del sector en l'àmbit de la producció (66%) vers els treballadors específics del sector fora de l'àmbit de la producció (34%).

Necessitats de personal

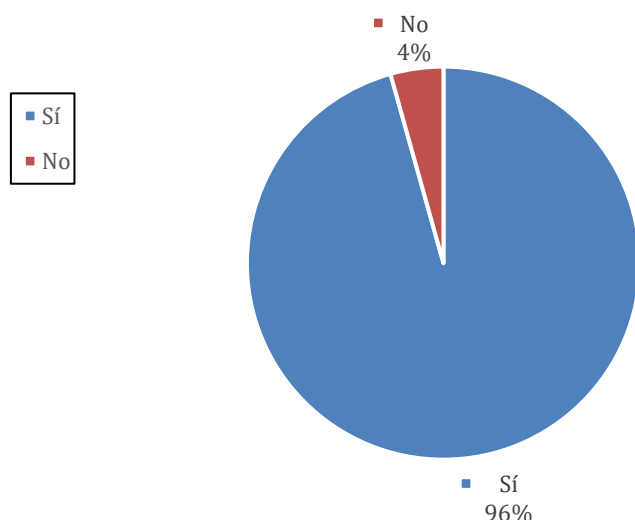


56

Hi observem:

- Preeminència d'empreses amb necessitats de personal (59%) vers les que no manifesten tenir-ne (41%).

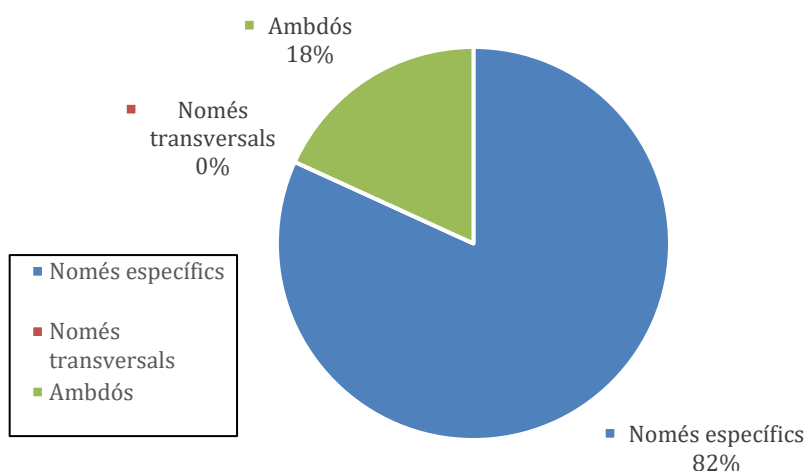
Dificultats per incorporar personal



Hi observem:

- Preeminència clara d'empreses amb dificultats per a la incorporació de personal (96%) vers les que no manifesten tenir-ne (4%).

Tipus de personal que costa incorporar



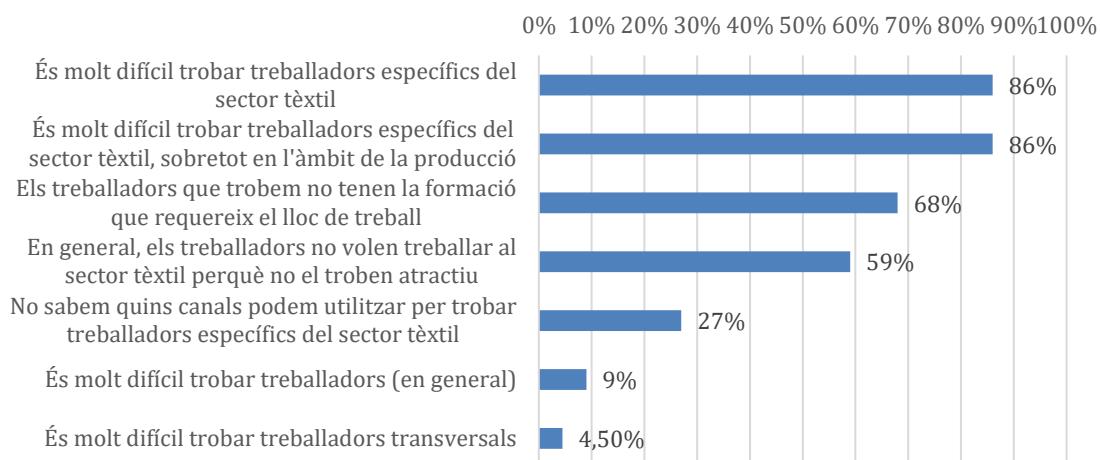
57

Hi observem:

- Preeminència clara d'empreses amb dificultats per a la incorporació de personal específic del sector (82%).
- Les empreses que tenen dificultat per incorporar tant personal específic com transversal representen el 18% del total.
- No s'observen empreses amb dificultats per incorporar personal transversal.

Dificultats per trobar personal

(resposta múltiple)



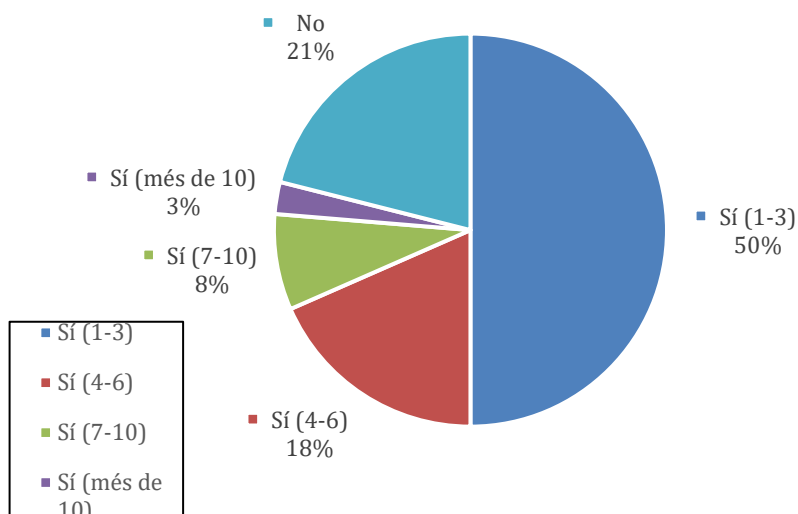
Hi observem:

- Trobar treballadors específics del sector tèxtil, específics dins de l'àmbit de producció, poca formació dels treballadors i poc atractiu del sector, entre els principals problemes de les empreses del sector a l'hora de cercar personal.

Altres motius

- Desconeixement de la maquinària específica del sector i de l'empresa.
- Salaris baixos.
- Dificultats per cobrir torns de nit i de cap de setmana.
- Falta d'actitud de la joventut. Alhora, molts es miren les coses a curt termini (quan al tèxtil s'ofereixen feines que tenen un recorregut llarg).
- Poc compromís dels treballadors ("ens duren quatre dies").

Incorporació de treballadors els últims 12 mesos

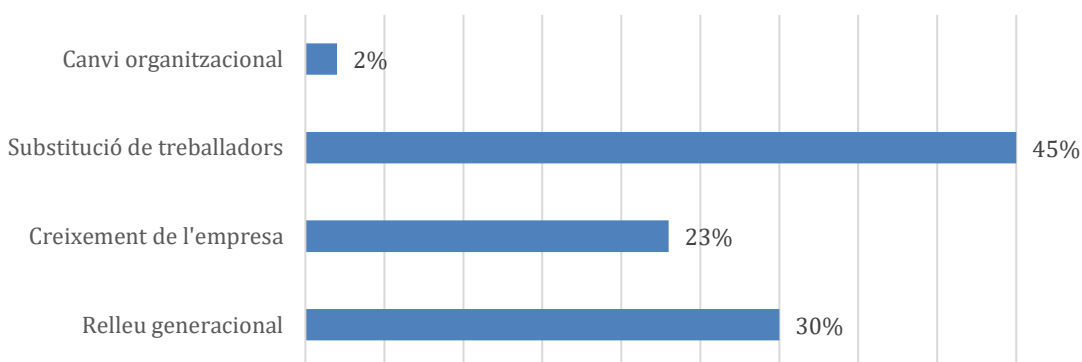


Hi observem:

- El 50% de les empreses han incorporat entre 1 i 3 treballadors l'últim any.
- El 18% de les empreses han incorporat entre 4 i 6 treballadors l'últim any.
- El 8% de les empreses han incorporat entre 7 i 10 treballadors l'últim any.
- El 3% de les empreses han incorporat més de 10 treballadors l'últim any.
- El 21% de les empreses no han incorporat treballadors l'últim any.

Motius de la incorporació de treballadors

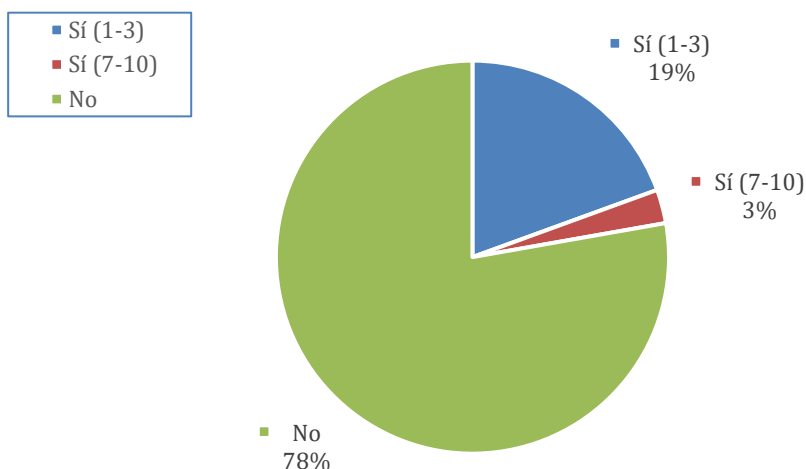
59



Hi observem:

- En el 45% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per substitució d'altres treballadors.
- En el 30% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per relleu generacional.
- En el 23% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per creixement de l'empresa.

Marxa de treballadors a altres empreses del sector

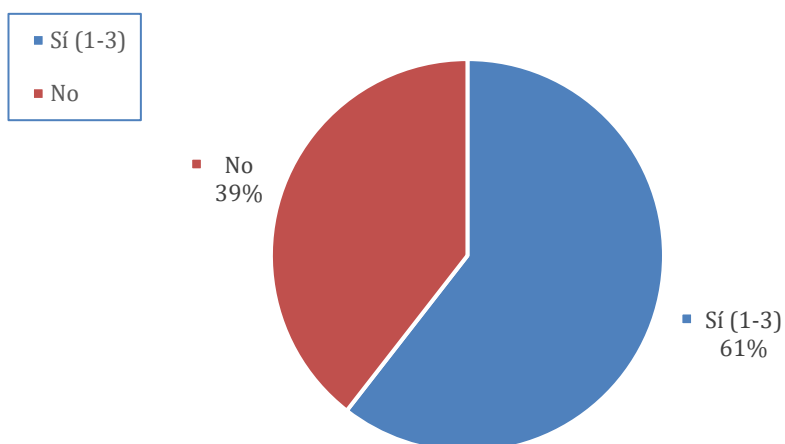


Hi observem:

- El 78% de les empreses no han sofert la marxa treballadors a d'altres empreses del sector.
- El 19% de les empreses han sofert la marxa d'1 a 3 treballadors a d'altres empreses del sector
- El 3% de les empreses han sofert la marxa de 4 a 6 treballadors a d'altres empreses del sector.

60

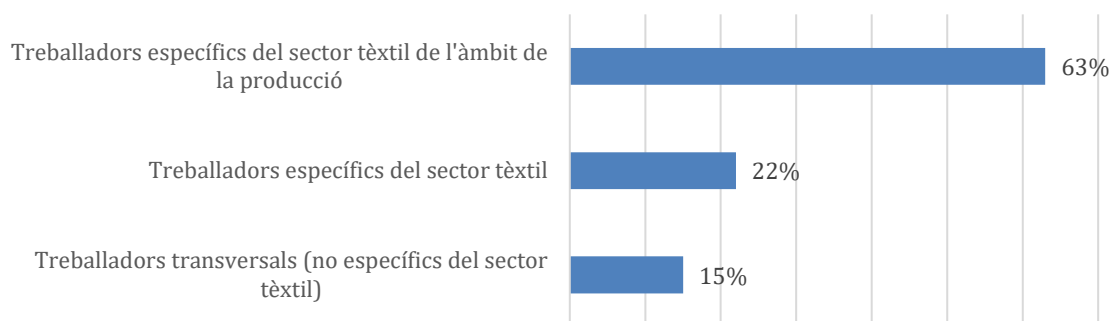
Jubilació de treballadors –12 mesos vista



Hi observem:

- El 61% de les empreses han sofert la jubilació d'1 a 3 treballadors l'últim any.
- El 39% de les empreses no han sofert la jubilació de cap treballadors l'últim any.

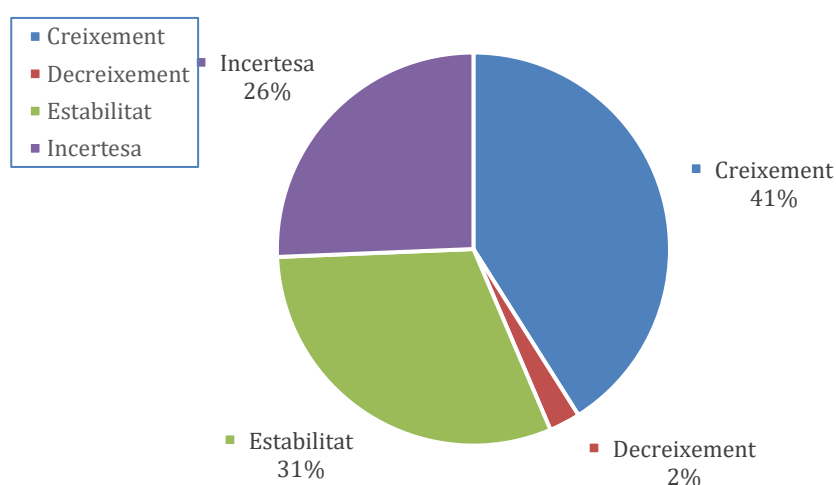
Ocupacions dels treballadors jubilats



Hi observem:

- El 63% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions específics del sector tèxtil de l'àmbit de la producció.
- El 22% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions específiques del sector.
- El 15% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions transversals.

Previsions de l'evolució de l'empresa –5 anys vista

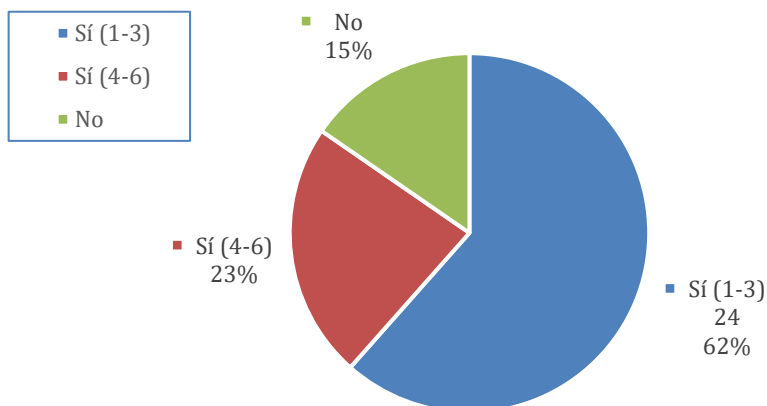


61

Hi observem:

- El 41% de les empreses preveuen créixer els pròxims 5 anys.
- El 31% de les empreses preveuen estabilitat els pròxims 5 anys.
- El 26% de les empreses preveuen incertesa els pròxims 5 anys.
- El 2% de les empreses preveuen decreixement els pròxims 5 anys.

Previsions de jubilacions –5 anys vista

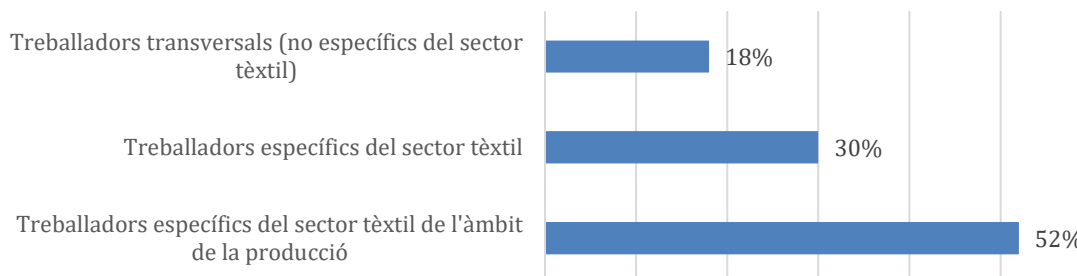


Hi observem:

- El 62% de les empreses preveuen la jubilació d'entre 1 i 3 treballadors els pròxims 5 anys.
- El 23% de les empreses preveuen la jubilació d'entre 4 i 6 treballadors els pròxims 5 anys.
- El 15% de les empreses no preveuen la jubilació de cap treballadors els pròxims 5 anys.

Ocupacions dels treballadors susceptibles de jubilació

62



Hi observem:

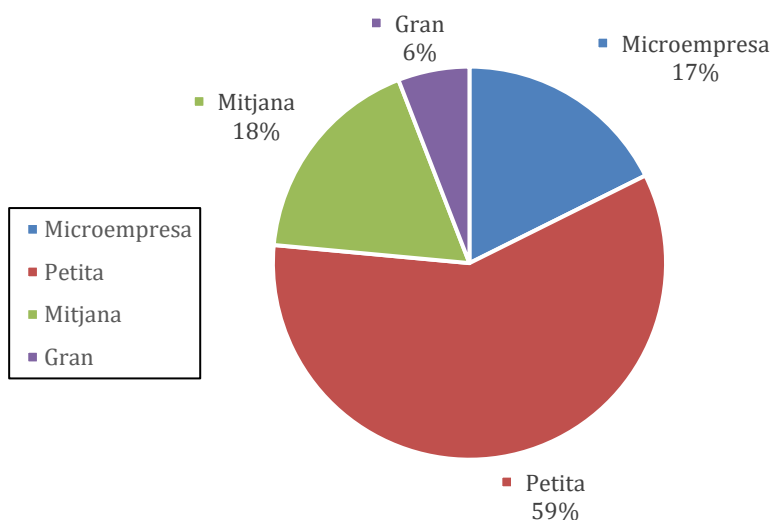
- El 52% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions específiques del sector tèxtil de l'àmbit de la producció.
- El 30% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions específiques del sector.
- El 18% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions transversals.

Buidatge de les entrevistes al sector tèxtil: premeu aquest [enllaç](#)

Resultats enquesta sector metall

64

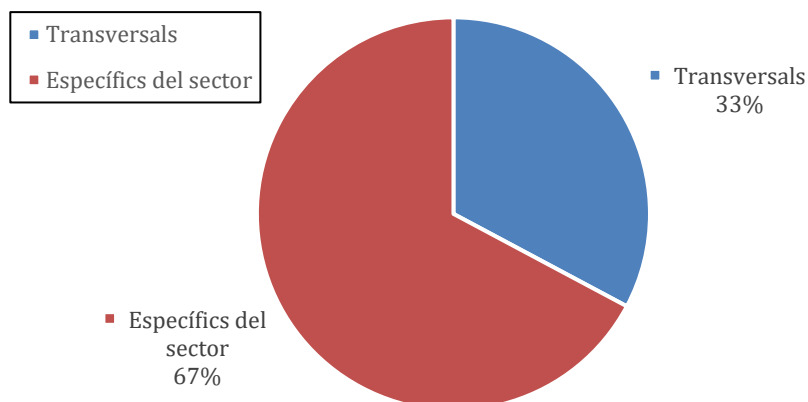
Mida de l'empresa –segons nº de treballadors



Hi observem:

- Preeminència de l'empresa petita (de 10 a 49 treballadors): 59%.
- Igualtat entre l'empresa mitjana (de 50 a 249 treballadors) i la microempresa (de 0 a 9 treballadors): 18 i 17%, respectivament.
- Poca presència de l'empresa gran (més de 250 treballadors): 6%.

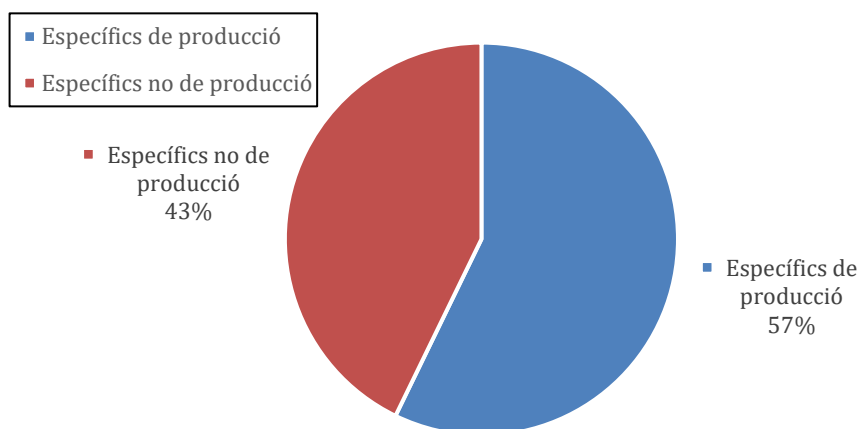
Treballadors de caràcter transversal i treballadors de caràcter específic



Hi observem:

- Preeminència de treballadors específics del sector (67%) vers els treballadors transversals (33%).

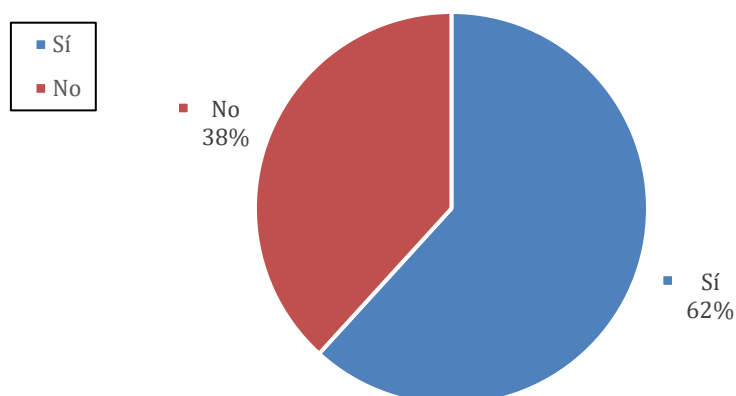
Treballadors específics del sector: àmbit producció i àmbit no producció



Hi observem:

- Preeminència de treballadors específics del sector en l'àmbit de la producció (57%) vers els treballadors específics del sector fora de l'àmbit de la producció (43%).

Necessitats de personal

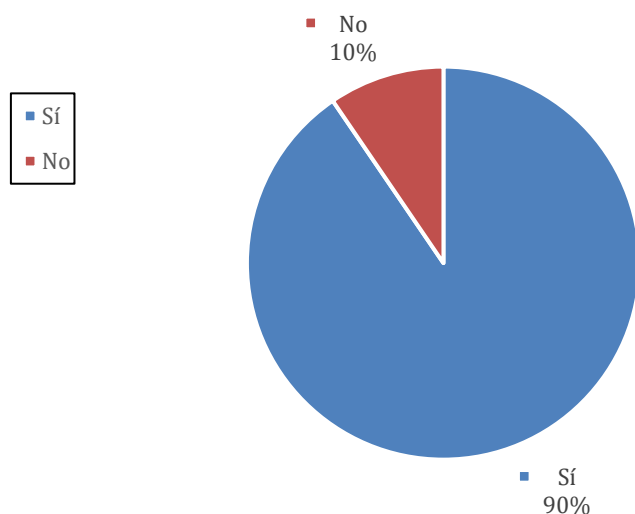


66

Hi observem:

- Preeminència d'empreses amb necessitats de personal (62%) vers les que no manifesten tenir-ne (38%).

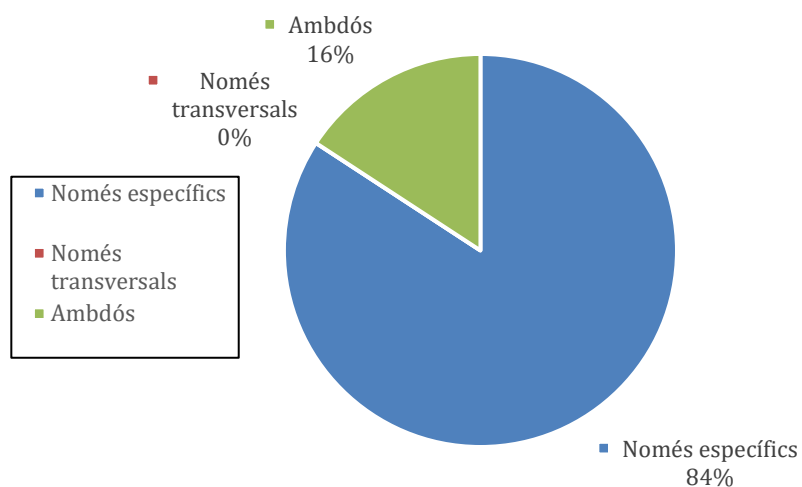
Dificultats per incorporar personal



Hi observem:

- Preeminència clara d'empreses amb dificultats per a la incorporació de personal (90%) vers les que no manifesten tenir-ne (10%).

Tipus de personal que costa incorporar



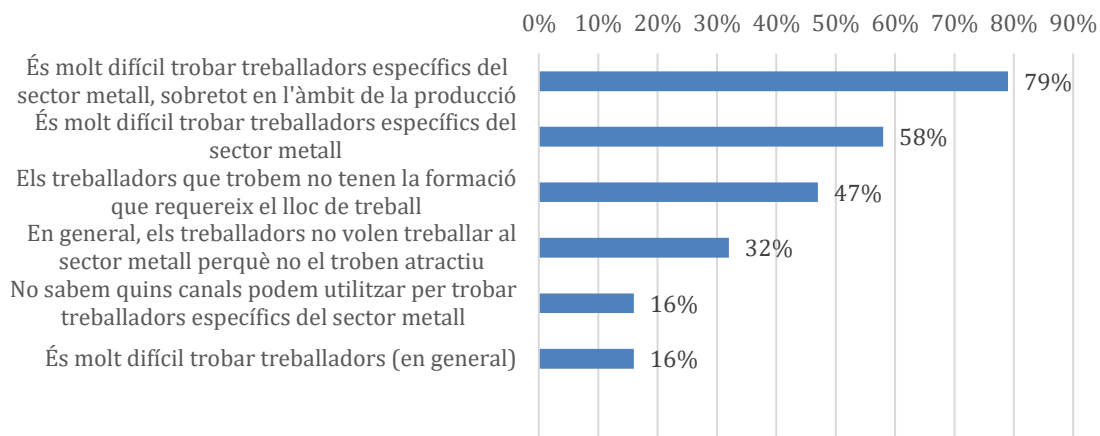
67

Hi observem:

- Preeminència clara d'empreses amb dificultats per a la incorporació de personal específic del sector (84%).
- Les empreses que tenen dificultat per incorporar tant personal específic com transversal representen el 16% del total.
- No s'observen empreses amb dificultats per incorporar personal transversal.

Dificultats per trobar personal

(respostes múltiples)



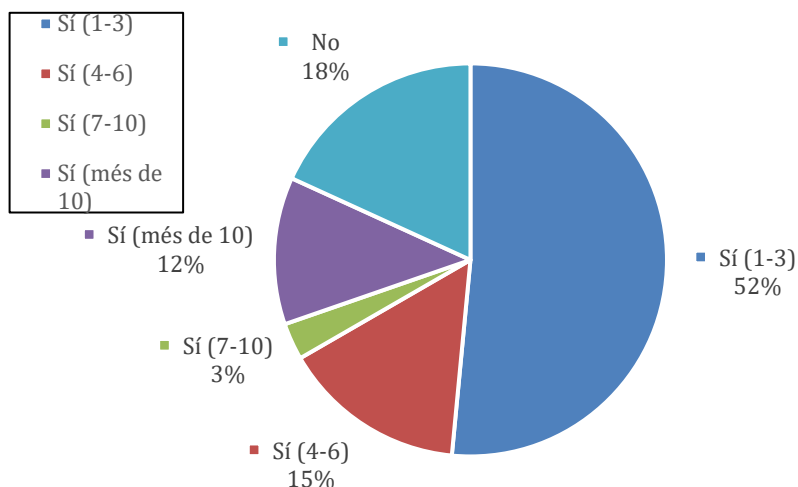
Hi observem:

- Trobar treballadors específics del sector metall dins de l'àmbit de producció, específics del sector metall, i la poca formació dels treballadors entre els principals problemes de les empreses del sector a l'hora de cercar personal.

Altres motius

- Dificultats per ocupacions específiques: calderers, soldadors, frigoristes, electricistes i muntadors de maquinària.
- Subsector de l'automoció poc atractiu, actualment.
- Dificultats per trobar personal amb idiomes.
- Manca d'actitud, motivació i ganes d'aprendre de molts candidats.
- Dificultat per trobar personal amb experiència.
- Dèficit de pràctiques en les formacions: entre la teoria i la pràctica hi ha un salt molt important.
- Pretensions econòmiques en posicions d'operaris inabastables.

Incorporació de treballadors els últims 12 mesos

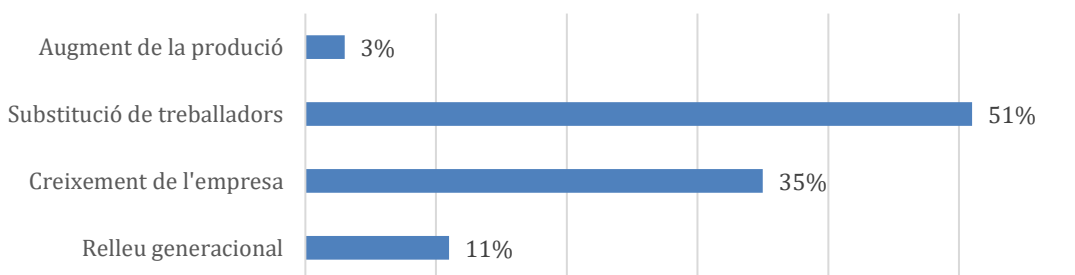


Hi observem:

- El 52% de les empreses han incorporat entre 1 i 3 treballadors l'últim any.
- El 15% de les empreses han incorporat entre 4 i 6 treballadors l'últim any.
- El 12% de les empreses han incorporat més de 10 treballadors l'últim any.
- El 3% de les empreses han incorporat entre 7 i 10 treballadors l'últim any.
- El 18% de les empreses no han incorporat treballadors l'últim any.

69

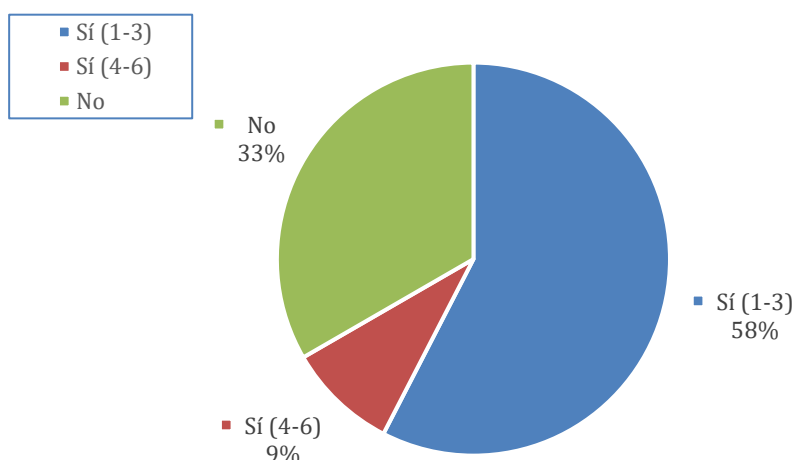
Motius de la incorporació de treballadors



Hi observem:

- En el 51% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per substitució d'altres treballadors.
- En el 35% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per creixement de l'empresa.
- En el 11% dels casos s'han incorporat treballadors a l'empresa per relleu generacional.

Marxa de treballadors a altres empreses del sector

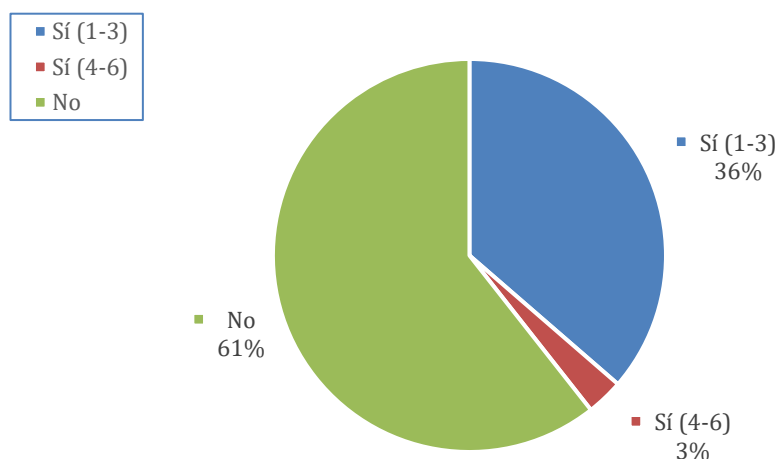


Hi observem:

- El 58% de les empreses han sofert la marxa d'1 a 3 treballadors a d'altres empreses del sector
- El 9% de les empreses han sofert la marxa de 4 a 6 treballadors a d'altres empreses del sector.
- El 33% de les empreses no han sofert la marxa treballadors a d'altres empreses del sector.

Jubilació de treballadors

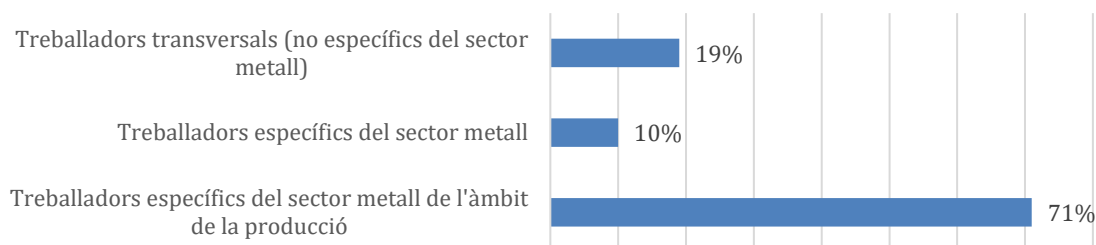
70



Hi observem:

- El 36% de les empreses han sofert la jubilació d'1 a 3 treballadors l'últim any.
- El 3% de les empreses han sofert la jubilació de 4 a 6 treballadors l'últim any.
- El 61% de les empreses no han sofert la jubilació de cap treballadors l'últim any.

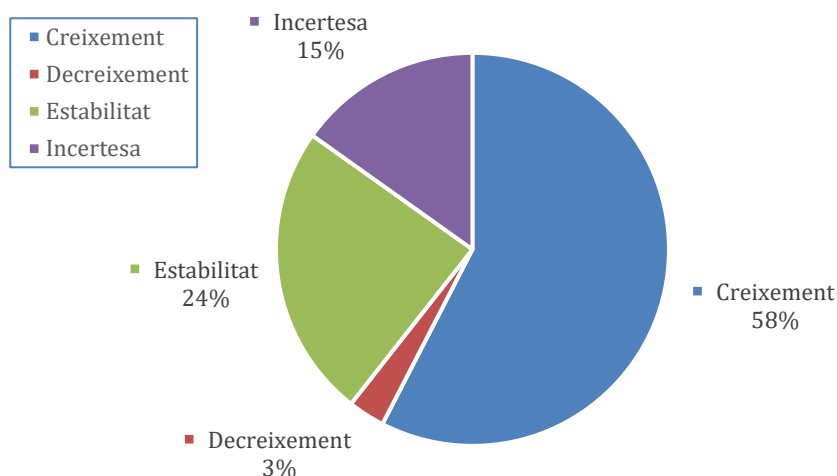
Ocupacions dels treballadors jubilats



Hi observem:

- El 71% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions específics del sector metall de l'àmbit de la producció.
- El 19% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions específiques del sector.
- El 10% dels treballadors jubilats desenvolupaven ocupacions transversals.

Previsions de l'evolució de l'empresa

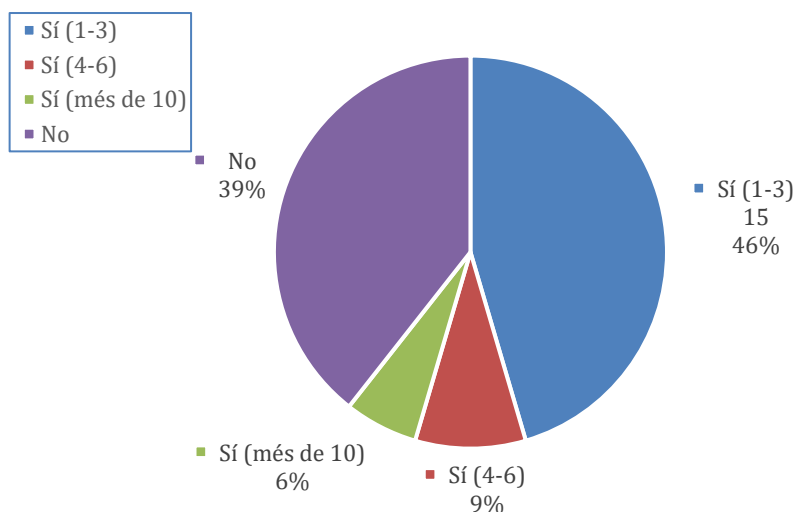


71

Hi observem:

- El 58% de les empreses preveuen créixer els pròxims 5 anys.
- El 24% de les empreses preveuen estabilitat els pròxims 5 anys.
- El 15% de les empreses preveuen incertesa els pròxims 5 anys.
- El 3% de les empreses preveuen decreixer els pròxims 5 anys.

Previsions de jubilacions -5 anys vista

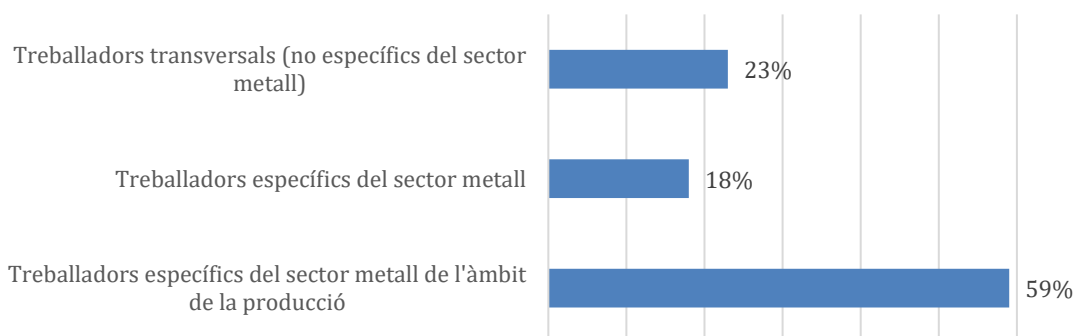


Hi observem:

- El 46% de les empreses preveuen la jubilació d'entre 1 i 3 treballadors els pròxims 5 anys.
- El 9% de les empreses preveuen la jubilació d'entre 4 i 6 treballadors els pròxims 5 anys.
- El 6% de les empreses preveuen la jubilació de més de 10 treballadors els pròxims 5 anys.
- El 39% de les empreses no preveuen la jubilació de cap treballadors els pròxims 5 anys.

72

Ocupacions dels treballadors susceptibles de jubilació



Hi observem:

- El 59% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions específiques del sector metall de l'àmbit de la producció.
- El 23% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions específiques del sector.
- El 18% dels treballadors susceptibles de jubilació desenvolupen ocupacions transversals.

Buidatge de les entrevistes al sector metall: premeu aquest [enllaç](#)

Tercera part: Conclusions i pla d'acció

Introducció

Arran de les fases 1 (diagnòstic) i 2 (focus) han sorgit una bateria de conclusions, que descrivim en aquest apartat de la mà de diferents quadres DAFO per a cadascun dels dos sectors objecte d'estudi.

Al mateix temps, també bastim una proposta de plans d'acció (un per a cada sector) basats en tres eixos cadascun, que volen ser una crida a actuar cap als diferents agents implicats. Aquesta proposta de plans d'acció hauria d'incloure un termini i un cost, que a hores d'ara s'han obviat.

Això no obstant, som conscients que cadascuna de les propostes descrites comporta, evidentment, un termini d'implantació i uns costos econòmics, que s'haurien de tenir en compte per tal de dur-les a terme.

CONCLUSIONS

Anàlisi DAFO sector tèxtil

OPORTUNITATS: • El sector tèxtil té una previsió de creixement però també amb un alt grau d'incertesa al respecte. • La gran majoria de les persones treballadores del sector tèxtil són especialistes en el sector. • Més de la meitat de les persones treballadores realitzen les seves funcions en l'àmbit de producció. • Àmplia majoria de les empreses del sector tenen necessitat de personal. • Aposta del sector per la tecnologia: robotització, digitalització, et altri. • Gran recorregut de la FP Dual i de les pràctiques de la FP convencional. • Gran recorregut de la nova llei FP. • Gran recorregut de la formació ocupacional. • Impuls de l'orientació professional cap al sector, reforç de les STEM, en general. • Foment de la captació d'aprenents. • Possibilitat de donar a conèixer les potencialitats del sector: fires, exposicions, etc. • Impuls de beques per treballar al sector.	AMENACES: • Dificultat per a cobrir vacants en perfils específics. Dificultats per trobar treballadors especialitzats, amb ofici. • Nombre molt elevat d'empreses del sector en situació de relleu generacional i per tant, amb necessitat de contractar personal. (OPORTUNITAT). • Gran volum d'empreses del sector ja han jubilat personal el darrer any. • Gairebé la totalitat de les empreses del sector tèxtil tindran jubilacions en la seva plantilla en el propers 5 anys. • La gran majoria de jubilacions s'han produït o es produiran en treballadors altament qualificats i especialitzats, principalment en l'àmbit de producció. • Fuga de treballadors a la competència: les empreses es fan mal entre elles, per una competència mal entesa. • Baix prestigi social del món industrial en general. • Relleu d'especialistes molt complicat, sovint per la llargada dels processos de formació i d'adaptació als llocs de treball.
---	---

FORTALESES

- Gairebé la totalitat d'empreses del sector tèxtil es caracteritzen per processos altament especialitzats i de control de qualitat exigents.
- De les empreses que han contractat, ho han fet entre 1 i 3 treballadors per empresa.
- Teixit empresarial estable i potent: nombroses empreses i sòlides.
- Sector amb futur.
- Llocs de treball estables i amb continuïtat.

DEBILITATS

- En el nostre territori el sector del tèxtil es compon d'empresa micro, petita i mitjana. La gran empresa hi té un paper nul.
- La pràctica totalitat de les empreses tenen dificultats per incorporar personal.
- Dificultats per trobar especialistes, que en la majoria de casos no sorgeixen de la FP, atès que cal el procés de formació interna específic de cada centre de treball.
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: realitat de l'empresa i realitat dels centres formatius molt distants (en maquinària, especialment).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: oferta FP insuficient.
- Dificultats de lligam entre FP Dual i les empreses: processos molt específics.
- Dificultats de lligam entre pràctiques FP i empreses: necessitat d'interlocució única.
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: desconexió dels docents de la realitat empresarial.
- Captació de talent: en molts casos, cal formació interna per adaptar-se els processos productius de cada empresa, que acostumen a ser processos lents.
- Canals de captació de talent inexistents o poc coordinats.
- Salaries més baixos que en altres sectors.
- Condicions laborals dures en alguns llocs de treball, especialment de l'àmbit de la producció.

DAFO amb indicadors d'anàlisi i seguiment procedents dels resultats de les enquestes i entrevistes realitzades: sector tèxtil

Amenaces:

De tipus quantitatiu:

- Dificultat per a cobrir vacants en perfils específics. Dificultats per trobar treballadors especialitzats, amb ofici (82% de les empreses contactades).
- Nombre molt elevat d'empreses del sector en situació de relleu generacional i per tant amb necessitat de contractar personal. (85% d'empreses contactades)
- Gran volum d'empreses del sector ja han jubilat personal el darrer any (61% de les empreses contactades)
- Gairebé la totalitat de les empreses del sector tèxtil tindran jubilacions en la seva plantilla en els propers 5 anys (85% de les empreses contactades).
- La gran majoria de jubilacions s'han produït o es produiran en treballadors altament qualificats i especialitzats, principalment en l'àmbit de producció.

De tipus qualitatiu:

- Fuga de treballadors a la competència: les empreses es fan mal entre elles, per una competència mal entesa (en un percentatge elevat de respostes d'empreses).
- Baix prestigi social del món industrial en general (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Relleu d'especialistes molt complicat, sovint per la llargada dels processos de formació i d'adaptació als llocs de treball (en un percentatge elevat de respostes d'empreses).

78

Fortaleses

De tipus quantitatiu:

- Gairebé la totalitat d'empreses del sector tèxtil es caracteritzen per processos altament especialitzats i de control de qualitat exigents.
- De les empreses que han contractat, ho han fet amb entre 1 i 3 treballadors per empresa (50% de les empreses contactades).

De tipus qualitatiu:

- Teixit empresarial estable i potent: nombroses empreses i sòlides (la descripció del sector així ho certifica).
- Sector amb futur (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Llocs de treball estables (la descripció del sector així ho certifica).

Debilitats

De tipus quantitatiu:

- En el nostre territori el sector del tèxtil es compona d'empresa micro, petita i mitjana. La gran empresa hi té un paper nul (el 0 % de les empreses contactades).
- La pràctica totalitat de les empreses tenen dificultats per incorporar personal (96% de les empreses contactades)

De tipus qualitatiu:

- Dificultats per trobar especialistes, que en la majoria de casos no sorgeixen de la FP, atès que cal el procés de formació interna específic de cada centre de treball (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: realitat de l'empresa i realitat dels centres formatius molt distants (en maquinària, especialment). (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: oferta FP insuficient (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP Dual i les empreses: processos molt específics (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre pràctiques FP i empreses: necessitat d'interlocució única (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: desconexió dels docents de la realitat empresarial (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Captació de talent: en molts casos, cal formació interna per adaptar-se els processos productius de cada empresa, que acostumen a ser processos lents (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Canals de captació de talent inexistents o poc coordinats (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Salaris més baixos que en altres sectors (la comparativa entre sectors d'activitat així ho certifica).
- Condicions laborals dures en alguns llocs de treball, especialment de l'àmbit de la producció (la descripció del sector així ho certifica).

79

Oportunitats

De tipus quantitatiu:

- El sector tèxtil té una previsió de creixement però també amb un alt grau d'incertesa al respecte (Un 41% de les empreses contactades preveuen créixer i 31% veuen una situació estable per al seu futur).
- La gran majoria de les persones treballadores del sector tèxtil són especialistes en el sector (74% de les empreses contactades així ho manifesten).
- Més de la meitat de les persones treballadores realitzen les seves funcions en l'àmbit de producció (66% de les empreses contactades així ho manifesten).
- Àmplia majoria de les empreses del sector tenen necessitat de personal (59% de les empreses contactades).

- Elevat nombre de contractacions de personal el darrer any al sector tèxtil (79 % de les empreses contactades).

De tipus qualitatiu:

- Aposta del sector per la tecnologia: robotització, digitalització, et altri (la descripció del sector així ho certifica).
- Gran recorregut de la FP Dual i de les pràctiques de la FP convencional (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Gran recorregut de la nova llei FP (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Gran recorregut de la formació ocupacional (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Impuls de l'orientació professional cap al sector, reforç de les STEM, en general (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Foment de la captació d'aprenents (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Possibilitat de donar a conèixer les potencialitats del sector: fires, exposicions, etc.
- Impuls de beques per treballar al sector (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).

Anàlisi DAFO sector metall

OPORTUNITATS: • Previsió de creixement notable. • Una rellevant majoria de les persones treballadores del sector són especialistes. • Més de la meitat de les persones treballadores realitzen les seves funcions en l'àmbit de producció. • Àmplia majoria de les empreses del sector tenen necessitat de personal. • Elevat nombre de contractacions de personal el darrer any. • Sector amb futur. • Aposta del sector per la tecnologia: robotització, digitalització, et altri. • Gran recorregut de la FP Dual i de les pràctiques de la FP convencional. • Gran recorregut de la nova llei FP. • Gran recorregut de la formació ocupacional. • Impuls de l'orientació professional cap al sector, reforç de les STEM, en general. • Foment de la captació d'aprenents. • Possibilitat de donar a conèixer les potencialitats del sector: fires, exposicions, etc.	AMENACES: • Dificultat per a cobrir vacants en perfils específics. Dificultats per trobar treballadors especialitzats, amb ofici. • Nombre elevat d'empreses del sector en situació de relleu generacional i per tant amb necessitat de contractar personal. • Rellevant volum d'empreses del sector ja han jubilat personal el darrer any. • Gran volum d'empreses del sector tindran jubilacions en la seva plantilla en el propers 5 anys. • La majoria de jubilacions s'han produït o es produiran en treballadors altament qualificats i especialitzats, principalment en l'àmbit de producció. • Fuga de treballadors a la competència: les empreses es fan mal entre elles, per una competència mal entesa. • Baix prestigi social del món industrial en general. • Relleu d'especialistes molt complicat, sovint per la llargada dels processos de formació i d'adaptació als llocs de treball.
--	--

FORTALESES • Gairebé la totalitat empreses del sector metall es caracteritzen per processos altament especialitzats i de control de qualitat exigents. • De les empreses que han contractat, ho han fet entre 1 i 3 treballadors per empresa. • Teixit empresarial estable i potent: nombroses empreses i sòlides • Sector amb futur. • Llocs de treball estables. • Salaris més alts que en altres sectors. • Condicions laborals dures en alguns llocs de treball, especialment de l'àmbit de la producció.	DEBILITATS • En el nostre territori el sector es compon d'empresa micro, petita i mitjana. • Àmplia majoria de les empreses tenen dificultats per incorporar personal. • Dificultats per trobar especialistes, que en la majoria de casos no sorgeixen de la FP, atès que cal el procés de formació interna específic de cada centre de treball. • Dificultats de lligam entre FP i empreses: realitat de l'empresa i realitat dels centres formatius molt distants (en maquinària, especialment). • Dificultats de lligam entre FP i empreses: oferta FP insuficient. • Dificultats de lligam entre FP Dual i les empreses: processos molt específics. • Dificultats de lligam entre pràctiques FP i empreses: necessitat d'interlocució única. • Dificultats de lligam entre FP i empreses: desconexió dels docents de la realitat empresarial. • Captació de talent: en molts casos, cal formació interna per adaptar-se els processos productius de cada empresa, que acostumen a ser processos lents. • Canals de captació de talent inexistents o poc coordinats.

DAFO amb indicadors d'anàlisi i seguiment procedents dels resultats de les enquestes i entrevistes: sector metall.

Amenaces:

De tipus quantitatiu:

- Dificultat per a cobrir vacants en perfils específics. Dificultats per trobar treballadors especialitzats, amb ofici (84% de les empreses contactades).
- Nombre elevat d'empreses del sector en situació de relleu generacional i per tant amb necessitat de contractar personal (61% d'empreses contactades).
- Rellevant volum d'empreses del sector ja han jubilat personal el darrer any (39% de les empreses contactades).
- Gran volum d'empreses del sector tindran jubilacions en la seva plantilla en el propers 5 anys (61% de les empreses contactades).
- La majoria de jubilacions s'han produït o es produiran en treballadors altament qualificats i especialitzats, principalment en l'àmbit de producció.

De tipus qualitatiu:

- Fuga de treballadors a la competència: les empreses es fan mal entre elles, per una competència mal entesa (en un percentatge elevat de respostes d'empreses).
- Baix prestigi social del món industrial en general (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Relleu d'especialistes molt complicat, sovint per la llargada dels processos de formació i d'adaptació als llocs de treball (en un percentatge elevat de respostes d'empreses).

83

Fortaleses

De tipus quantitatiu:

- Gairebé la totalitat empreses del sector metall es caracteritzen per processos altament especialitzats i de control de qualitat exigents.
- De les empreses que han contractat, ho han fet amb entre 1 i 3 treballadors per empresa (52% de les empreses contactades).

De tipus qualitatiu:

- Teixit empresarial estable i potent: nombroses empreses i sòlides (la descripció del sector així ho certifica).
- Sector amb futur (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Llocs de treball estables (la descripció del sector així ho certifica).
- Salaris més alts que en altres sectors (la descripció del sector així ho certifica).

- Condicions laborals dures en alguns llocs de treball, especialment de l'àmbit de la producció (la descripció del sector així ho certifica).

Debilitats

De tipus quantitatiu:

- En el nostre territori el sector es compon d'empresa micro, petita i mitjana (76% de les empreses contactades).
- Àmplia majoria de les empreses tenen dificultats per incorporar personal (62% de les empreses contactades)

De tipus qualitatiu:

- Dificultats per trobar especialistes, que en la majoria de casos no sorgeixen de la FP, atès que cal el procés de formació interna específic de cada centre de treball (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: realitat de l'empresa i realitat dels centres formatius molt distants (en maquinària, especialment). (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: oferta FP insuficient (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP Dual i les empreses: processos molt específics (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre pràctiques FP i empreses: necessitat d'interlocució única (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Dificultats de lligam entre FP i empreses: desconexió dels docents de la realitat empresarial (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Captació de talent: en molts casos, cal formació interna per adaptar-se els processos productius de cada empresa, que acostumen a ser processos lents (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Canals de captació de talent inexistents o poc coordinats (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).

84

Oportunitats

De tipus quantitatiu:

- Previsió de creixement notable (Un 58% de les empreses contactades així ho preveuen).
- Una rellevant majoria de les persones treballadores del sector són especialistes (67% de les empreses contactades així ho manifesten).
- Més de la meitat de les persones treballadores realitzen les seves funcions en l'àmbit de producció (57% de les empreses contactades així ho manifesten).

- Àmplia majoria de les empreses del sector tenen necessitat de personal (62% de les empreses contactades).
- Elevat nombre de contractacions de personal el darrer any (82% de les empreses contactades).

De tipus qualitatiu:

- Sector amb futur (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Aposta del sector per la tecnologia: robotització, digitalització, et altri (la descripció del sector així ho certifica).
- Gran recorregut de la FP Dual i de les pràctiques de la FP convencional (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Gran recorregut de la nova llei FP (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Gran recorregut de la formació ocupacional (desconeixement en alt grau per part de les empreses).
- Impuls de l'orientació professional cap al sector, reforç de les STEM, en general (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Foment de la captació d'aprenents (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).
- Possibilitat de donar a conèixer les potencialitats del sector: fires, exposicions, etc.
- Impuls de beques per treballar al sector (comentari molt present en les entrevistes amb responsables d'empresa).

PLA D'ACCIÓ

Sector metall

Tres eixos d'actuació principal:

Orientació-sensibilització FP / centres integrats FP / idiomes-actituds.

EIX 1 ORIENTACIÓ I SENSIBILITZACIÓ FP

Descripció:

Actualment, hi ha una **manca d'interès en el sector del metall (Falta de vocació industrial)**, i en general, en tots els sectors de la Indústria. Tanmateix, a Terrassa, és el subsector industrial més important, amb més nombre de persones assalariades (3.700 persones treballadores) i centres de cotització (300 empreses ubicades a Terrassa). Les persones assalariades del metall representen el 36% de les persones treballadores en la Indústria i el 3% del global de persones treballadores de tots els sectors econòmics. Pel que fa a les empreses del metall aquestes representen el 45% de la Indústria i el 15% del global.

A més, el sector del metall està conformat per empreses que disposen de sous i horaris atractius. Per tant, en aquest cas, **s'hauria d'incrementar el coneixement del que són avui en dia les tasques de les persones que treballen en aquest sector.**

Degut a aquesta manca d'interès i desconeixement del mercat laboral i de les condicions de treball per part dels joves, hi ha una **manca de personal en tots els perfils professionals** d'aquestes cadenes de valor, especialment en la producció. A més, s'afegeix una manca de relleu generacional. Per tant, actualment, existeix una dificultat en trobar perfils qualificats que encaixin amb les necessitats de les empreses.

Les empreses, en general, creuen en la **FP dual**, però reclamen que tinguin **més hores de pràctiques**, haurien d'augmentar la seva implicació en aquest tipus de formació i el seu coneixement d'altres alternatives, com podria ser la **FP dual ocupacional**, que suposa un "contracte de formació de formació en alternança" per 12 mesos entre l'empresa i l'alumne, subvencionat en 65% del SMI més part de la seguretat social (10.513,72 euros per contracte en la edició 2022). Per Aquest contracte estableix un alt tant per cent de treball efectiu remunerat a les empreses (65% de la jornada), en combinació amb la formació teòrica a l'aula (35% de la jornada). A la ciutat de Terrassa tenim centres o entitats que executen Formació Dual Ocupacional, com Foment de Terrassa amb les seves empreses col·laboradores.

L'administració s'ha d'esmerçar a fer **campanyes de difusió** per donar a conèixer totes les possibilitats de que disposen les empreses, així com per establir canals de comunicació àgils i directes.

Objectius:

- **Potenciar l'orientació vocacional per promoure vocacions industrials** . Crear vocacions industrials per fer més atractiu el sector per solucionar la manca d'experiència i formació en els perfils qualificats demandats.
- Millorar la imatge dels oficis.
- Potenciar la FP Dual i la FP Dual ocupacional.
- Millorar l'orientació pel que fa a famílies industrials

Accions:

- Donar a conèixer les condicions de treball del sector, perquè hi ha molt desconeixement al respecte i una visió antiquada de com és en l'actualitat: Realització de xerrades informatives de mercat de treball a les escoles i instituts, visites informatives a instal·lacions de les empreses. Un exemple són les xerrades professionals esmentades amb anterioritat.
- Aprofitar l'oportunitat de l'ús intensiu de les TIC al sector per fer-ho més atractiu al jovent.
- Actualització del professorat mitjançant formació complementària del mercat de treball i vinculada a empreses, per tal que puguin orientar en l'àmbit laboral en base a les necessitats reals de les empreses. Alguna possibilitat per facilitar-ho podria ser **dissenyar i executar un Pla d'estades del professorat a les empreses**.
- Fer campanyes específiques entre les empreses per a que coneguin la Formació Professional Dual i la formació Dual Ocupacional, per tal que la incorporin a la seva estructura de funcionament.
- Millorar l'orientació pel que fa a famílies industrials augmentant la col·laboració entre empreses i gremis amb els centres formatius. Algunes accions concretes poden ser xerrades i visites a empreses i organitzant estands actius a la Fira Terrassa Tria Futur.
- Conscienciació empresarial sobre la FP Dual i la formació Dual Ocupacional.
- Sensibilització empresarial sobre canals de cerca de talent.
- Promoció de formació ocupacional específica del sector, amb programes ajustats a les necessitats empresarials i amb pràctiques en l'empresa. Destacar com a exemple els cursos de formació Foap de certificats de professionalitat esmentats anteriorment.
- **Pla d'orientació a partir de l'ESO**, amb informació del sector, potencialitats, oficis, etc..
- **Pla de reorientació per a persones adultes** provinents d'altres sectors per tal que es puguin incorporar al sector metall.
- **Augment de la col·laboració entre empreses, gremis i entitats amb centres formatius**. Oferir xerrades i visites a empreses organitzant estands actius a la Fira Terrassa Tria Futur.

87

Indicadors de seguiment	% d'empreses amb necessitat de relleu generacional Núm. de nous contractes. Actualment, la nova contractació està entre 1-3 treballadors. Xifra actual mitjana dels salaris del sector del metall Nombre col·laboracions empreses, gremis i entitats amb centres formatius. Grau d'acompliment dels 14 indicadors europeus de la guia <i>Bones Pràctiques en la Formació Professional Dual en España, 2021</i>
--------------------------------	--

	Nombre d'alumnat que cursa estudis d'FP Dual a Terrassa, al ram de la indústria. Nombre d'alumnat que cursa estudis d'FP Dual Ocupacional a Terrassa, al ram de la indústria.
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC, Cambra de Comerç de Terrassa.

EIX 2 CENTRES INTEGRATS FP

Descripció:

Actualment, hi ha un desconeixement de les empreses del sistema formatiu. A més, les empreses del sector consideren que les hores de FCT són insuficients i/o de curta durada.

Hi ha una desconexió entre els centres formatius i la realitat del teixit productiu del metall.

Les empreses consideren que hi ha un gap molt gran entre la formació teòrica i la formació pràctica de l'alumnat que va a les seves empreses.

S'han detectat les següents mancances i/o necessitats:

- Manca de comunicació eficaç i eficient entre empresa i formació (principalment, en els continguts)
- Manca d'assessorament a l'empresa en formació, contractació i ajuts.
- Manca d'assessorament als centres educatius en continguts adequats a les necessitats canviants de l'empresa.
- Necessitat de la figura de l'aprenent, donant resposta a l'empresa amb el perfil que s'ajusta a les seves necessitats.

Objectius:

- **Ajustar l'oferta formativa a les necessitats industrials.** Saber el que necessiten les empreses (en relació amb els coneixements) dels nous i noves treballadores i ajustar la formació que s'està impartint als centres, principalment respecte a les noves tecnologies.
- Millorar l'equilibri entre les hores de teoria i les de pràctiques aula/empresa.
- **Connexió de l'empresa amb els centres educatius.** Millorar la comunicació entre empreses i centres de formació (**interlocució única**).

Accions:

- Reformulació i augment les hores de FCT per augmentar la utilitat per a les empreses

● Crear un centre integrat d'FP de la família de fabricació mecànica. ● Flexibilització dels programes formatius tipus "Forma i insereix" (terminis d'execució, terminis de sol·licitud, obligatorietat de contractació...) ● Establiment de canals de comunicació estables entre el món empresarial i l'administració per a ajustar l'oferta formativa a les necessitats industrials.	
Indicadors de seguiment	N° matrícules en aquesta especialitat N° empreses acullen alumnes en pràctiques N° empreses en programes FP Dual, FPO Dual, altres % inserció de joves en el sector N° visites a empreses del sector
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC, Cambra de Comerç de Terrassa

EIX 3 ACTITUDS VERS LA FEINA I IDIOMES

Descripció:

Un problema important que apareix recurrentment, i que no té a veure amb els coneixements és l'actitudinal. S'ha de treballar per millorar aquest aspecte, s'ha d'estudiar la figura (als centres d'ensenyament) que seria l'encarregada d'aquesta millora tant a nivell col·lectiu com individual.

Tenint en compte que l'edat de les persones que comencen estudis del metall cada cop és més alta, els centres haurien d'adaptar els currículums a aquesta circumstància.

Objectius:

- Més formació en idiomes.
- Millorar la formació en habilitats personals i laborals -les "**soft skills**"- dins el currículum ordinari de formació a l'FP. Les empreses entrevistades coincideixen que a banda de les competències tècniques necessàries pel lloc de treball, el compromís amb l'empresa és la més important.

Accions:

- Potenciar l'àmbit actitudinal en els plans de formació: habilitats socials, motivació vers la feina, compromís professional, etc..
- Potenciar l'àmbit de llengües en els plans de formació.

Indicadors de seguiment	Grau de satisfacció de les empreses quan els joves finalitzen les FCT % inserció laboral en el sector
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC

Sector tèxtil

Tres eixos d'actuació principal:

Orientació-sensibilització FP / centres integrats FP / idiomes-actituds.

EIX 1 ORIENTACIÓ I SENSIBILITZACIÓ FP

Descripció:

Ha d'arribar més informació a les possibles candidatures sobre l'actualitat del sector, encara es té una **visió esbiaixada i molt antiga de les tasques a les empreses del tèxtil**.

Hi ha una altra rotació: el 45% de les noves incorporacions són per substitució d'altres treballadors.

Objectius:

- Potenciar des dels centres educatius les visites a fàbriques, portes obertes, fires,...
- Potenciar el relleu generacional a partir de la FP Dual
- Sensibilització empresarial sobre la FP Dual.
- Promoció de FPI especialitzada del sector, amb programes ajustats a les necessitats empresarials i amb pràctiques a l'empresa.
- Promoció de FO específica del sector, amb programes ajustats a les necessitats empresarials i amb pràctiques a l'empresa.
- Apostar per la producció pròpia: retorn de part de la producció que s'havia externalitzat arran de la globalització.

Accions:

- Pla d'orientació a partir de l'ESO, amb informació del sector, potencialitats, oficis, etc..
- Pla de reorientació per a persones adultes provinents d'altres sectors per tal que es puguin incorporar al sector tèxtil.
- Conscienciació empresarial sobre la FP Dual i la formació Dual Ocupacional.

90

- Sensibilització empresarial sobre canals de cerca de talent.
- Promoció de formació ocupacional específica del sector, amb programes ajustats a les necessitats empresarials i amb pràctiques en l'empresa. Destacar com a exemple els cursos de formació Foap de certificats de professionalitat esmentats anteriorment.
- Actualització del professorat – Pla d'estades del professorat a les empreses.
- Crear Tallers d'oficis del tèxtil com per exemple: fer fil, fer estampació de roba, fer tall, fer tintat, etc. per experimentar com era el procés en els seus inicis i com ha evolucionat amb la introducció de les noves tecnologies.
- **Creació d'una Borsa de treball específica del sector** amb accions vinculades a l'ocupació de qualitat: Prospecció, anàlisi dels llocs de treball, adaptació a l'oferta i demanda amb orientació a la persona i assessorament a les empreses, processos de selecció a mida i seguiment de la contractació.
- Disseny d'un programa d'especialització per a alumnes que hagin finalitzat CFGM en Fabricació i Ennobliment de productes tèxtils, a desenvolupar junt amb l'INS Terrassa (centre que actualment realitza aquest cicle a Terrassa, i únic en el Vallès Occidental).
- Disseny d'un programa d'especialització per a alumnes que hagin finalitzat un Grau Universitari d'enginyeria mecànica, a fi que es puguin especialitzar en el sector tèxtil

Indicadors de seguiment	45% de les noves incorporacions són per substitució d'altres treballadors Nº FPI especialitzada del sector Nº FPO específica del sector % inserció en empreses del sector Nº visites a empreses, xerrades als centres Nombre d'alumnes que cursen estudis d'FP Dual a Terrassa, al ram de la indústria. Nombre d'alumnes que cursen estudis d'FP Dual Ocupacional a Terrassa, al ram de la indústria.
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC, Cambra de Comerç de Terrassa

91

EIX 2 CENTRES INTEGRATS FP

Descripció:

Les empreses s'han d'implicar més en la formació dels treballadors (pràctiques, FP dual, FP dual ocupacional, Disseny de cursos d'Especialització).

Els centres de formació, en la mesura del possible (donada la gran diversitat del sector), han d'adaptar els ensenyaments a les noves formes de producció i maquinària existent.

Hi ha una part de la indústria més tecnològica que ha de definir quines són les seves necessitats formatives i dissenyar cursos de formació a mida, donat que no són les formacions reglades que hi ha al sector.

Objectius:

- Millorar l'encaix d'horaris entre el centre de FP Dual i l'empresa
- Potenciar la dual, els cursos d'Especialització i la creació d'un centre integrat del sector tèxtil que ajudin a construir aquest camí.

Accions:

- Promoure la formació Dual i Programa de mentoria amb treballadors/es del sector específic per guiar en la definició d'interessos i objectius de l'alumnat, en els sectors diana. Més pràctica laboral i acompanyament en el procés.
- Actualització de la maquinària dels centres formatius.
- CFGM i CFGS: potenciació de la teleformació.
- Flexibilització dels programes formatius tipus "Forma i insereix" (terminis d'execució, terminis de sol·licitud, obligatorietat de contractació...)
- Reformulació de les FCT, sobretot quant a durada, per augmentar-ne la utilitat per a les empreses.
- Establiment de canals de comunicació estables entre el món empresarial i l'administració per a ajustar l'oferta formativa a les necessitats industrials.

92

Indicadors de seguiment	Nº FPI especialitzada del sector Nº FPO específica del sector % inserció en empreses del sector Nº visites a empreses, xerrades als centres
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC, Cambra de Comerç de Terrassa

EIX 3 REORIENTACIÓ ESTRATÈGICA DEL SECTOR

Descripció:

Al sector tèxtil (en general) li manca una definició clara de cap a on vol anar i de quina manera vol competir i posicionar-se en el mercat, aquest fet fa que la seva lluita sigui en preus i això determina que les condicions de treball no són gens atractives, ni a nivell de sous ni d'horaris.

Amb aquest punt de partida és molt difícil trobar persones que vulguin fer la seva trajectòria laboral en aquest sector.

Objectius:

- Millora dels salaris.
- Donar a conèixer la professió entre la població juvenil.

Accions:

- Pacte de salaris al sector per fer-ho més atractiu. Salari Mínim Interprofessional (SMI).
- Potenciar l'àmbit actitudinal en els plans de formació: habilitats socials, motivació vers la feina, compromís professional, etc..
- Challenges i accions similars protagonitzades per joves referents.
- Polítiques de comunicació d'impacte:
- Exemple Gravació de sèries tipus "Merlí".
- Utilització d'un llenguatge audiovisual per arribar als i les joves p.e: documentals sobre les professions industrials i del tèxtil. Programa "L'aprenent de TV3" amb la col·laboració i participació d'empreses, instituts, serveis de promoció econòmica i alumnes.
- Shadowing: Alumnes que visquin l'experiència d'un operari en el seu dia a dia.
- Incloure l'empresa i els sectors econòmics dins de l'aula mitjançant guardons als millors projectes de caire industrial.
- Recol·locació laboral i reorientació professional de perfils de sectors amb tendència descendent d'ocupació cap als sectors del tèxtil i el metall (atenció directe a persones d'eres, acomiadaments massius, etc.).
- Xerrades professionals on les empreses expliquen perfils, la formació exigida i les sortides professionals.
- **Formacions de Reskilling i Upskilling** per la capacitat professional de personal en procés de reciclatge per a la realització de noves tasques de producció impactades pel procés de digitalització i noves tecnologies.
- Assistència tècnica per confeccionar plans de carrera a empresa a mida que vetllin pel desenvolupament formatiu i competencial de l'alumnat i facin més atractives les oportunitats en el sector del tèxtil.

Indicadors de seguiment	Xifra del salari mínim del conveni Nº matrícules d'aquesta especialitat (si ha augmentat o no)
Agents Implicats	Ajuntament de Terrassa, CECOT, SOC, Cambra de Comerç de Terrassa

Bibliografia i Webgrafia:

- Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació. (2021). *Tria educativa*. Gencat. Recuperat el 18 de novembre de 2021 de <https://triaeducativa.gencat.cat/ca/fp/>
- Formacciona. (18 de març de 2021). *¿Formación Profesional Inicial o Formación Profesional para el empleo?*. Formacciona. Recuperat el 18 de novembre de 2021 de <https://www.formacciona.com/fp-inicial-o-fp-para-el-empleo/>
- Àrea d'Ocupació, Empresa, Turisme i Economia Social. (Novembre de 2021). *Programa de Formació i Inserció*. Ajuntament de l'Hospitalet. Recuperat el 18 de novembre de 2021 de http://www.dinamitzaciocalh.cat/242673_1.aspx
- Gencat (3 d'abril de 2027). *Formació Ocupacional*. Jovecat. Recuperat el 18 de novembre de 2021 de https://jovecat.gencat.cat/ca/temes/educacio_i_formacio/formacio_ocupacional/
- Bartel-Radic, A, Ofstad, B. (16 de setembre de 2021). *Quines són les claus de l'èxit de la formació dual a Alemanya?* VilaWeb 25. Recuperat el 19 de novembre de 2021 de <https://www.vilaweb.cat/noticies/formacio-aprenentatge-alemanya-model-formacio/>
- Secretaría de Educación Profesional, Formación y Deporte. (1 de gener de 2021). *La formación profesional: la clave para la participación en el mundo del trabajo y la sociedad*. Kultusminister Konferenz. Recuperat el 24 de novembre de 2021 de [Escuelas de formación profesional \(kmk.org\)](https://www.kmk.org/escuelas-de-formacion-profesional/)
- Ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et des Sports. (febrer de 2020). *Le Centre de Formation d'Apprentis (CFA): Création, Fonctionnement, Personnels et Apprentis*. Education Gouv Fr. Recuperat el 24 de novembre de 2021 de [El centro de formación de aprendices \(CFA\): creación, funcionamiento, personal y aprendices | Ministerio de Educación Nacional, Juventud y Deportes \(education.gouv.fr\)](https://www.education.gouv.fr/le-centre-de-formation-d-apprentis-cfa-creation-fonctionnement-personnels-et-apprentis)
- Astra, T. (2021). *Italia - Cursos de Formación Profesional*. Yo Extranjero. Recuperat el 19 de novembre de 2021 de <https://yoextranjero.com/italia-cursos-de-formacion-profesional/>
- Dipartimento per l'Istruzione. (25 de novembre de 2021). *D.G. per l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e per i Rapporti con i Sistemi Formativi delle Regioni*. Le pagine web delle Direzioni Generali. Recuperat el 25 de novembre de 2021 de [DG per l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e per i rapporti con i sistemi](https://www.dgperlistruzione.it/)
- Pose, M, Silveira, M, Canosci, F. (2021). *AP Degrees - Formación Profesional en Dinamarca*. Information Planet. Recuperat el 24 de novembre de 2021 de <https://www.informationplanet.es/dinamarca/estudiar-en-dinamarca/ap-degrees>
- Lizón, J. (7 de setembre de 2021). *El Govern espanyol aprova la nova llei d'FP per reforçar la modalitat dual*. El Punt Avui. Recuperat el 19 de novembre de 2021 de <http://www.elpuntavui.cat/societat/article/16-educacio/2025022-el-govern-espanyol-aprova-la-nova-llei-d-fp-per-reforcar-la-modalitat-dual.html>
- Schmind, K; Bilem, W; Petanovitsch, A. (2014). *Success factors for the Dual VET System*. Viena: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Recuperat el 25 de novembre de 2021 de https://www.researchgate.net/publication/299395981_Success_factors_for_the_Dual_VET_System_Possibilities_for_Know-how-Transfer

ANNEXOS

Enquesta tèxtil

https://docs.google.com/forms/d/1B5JXGYnvTijdOJr-GI7Qngo-l6vH-qFD-NOF_K7ibVQ/edit

Enquesta metall

https://docs.google.com/forms/d/1nogCMhs-JfYA92bCSmTM_aNkEWUebOmEJcjVyiLfXOQ/edit

Entrevista tèxtil

PREGUNTES ENTREVISTA TÈXTIL

BLOC EMPRESA

Característiques de l'empresa

1. Nom de l'empresa i béns / serveis que hi produïu / hi dueu a terme.

2. Persona de contacte i càrrec a l'empresa.

3. Subsector de l'empresa:

- ☐ Confecció
- ☐ Tall
- ☐ Patronatge
- ☐ Alta costura
- ☐ Tints
- ☐ Estampació
- ☐ Acabats
- ☐ Filatura
- ☐ Teixidura
- ☐ Teixits tècnics
- ☐ Comercialització
- ☐ Producció de fibres

4. Nombre de treballadors que té l'empresa i percentatge de dones i homes.

5. Explica'ns, breument, els canvis quant a nombre de treballadors i tipologia dels mateixos (tècnics, especialistes, administratius, etc.) en la vostra plantilla al llarg dels últims 12 mesos.

6. Incorporacions a la plantilla al llarg de l'últim any (Si la resposta és sí, de quin perfil, amb quina formació i amb quina experiència):

Perfil	Incorporació (marcar amb una X)	Formació (nivell màxim assolit)	Experiència (en anys)
Personal de confecció (plana, triple arrossegament, overlock, recobridora)			
Personal contramestre/a			
Personal operari maquinària de filatura			
Personal teixidor			
Personal operari maquinària de texturitzar			
Personal operari de tints			
Personal per a plegatge de peces i acabat			

Personal per planxa			
Personal tècnic en màquines circulars			
Personal administratiu			
Personal de magatzem			
Altres:			

Necessitats de l'empresa

7. Teniu, actualment, necessitats de personal?

5.1. [Sí] Teniu dificultats per cobrir-les?

5.1.1. [Sí] Per quins motius? (Dificultats per a incorporar-los...?)

8. Quin nombre de treballadors entraran a l'edat de jubilació en els pròxims 5 anys?

9. Quines estratègies teniu pensades per afrontar aquesta situació (promocions internes, formació interna, captació d'aprenents, contractació, reorganització interna, etc.)?

10. Hi ha perspectives de creixement de l'empresa per als pròxims 5 anys?

8.1. [Sí] De quin volum estariem parlant i com hi faríeu front?

8.2. [NO] I de decreixement?

8.2.1. [Sí] Quines mesures hi penseu prendre?

11. Quines són les habilitats que més valoreu dels treballadors?

12. Creieu que la implantació de les noves tecnologies han afectat en els llocs de treball de la vostra empresa?

a. [Sí] Quins són els llocs de treball que més s'han vist afectats?

b. [Sí] Per quins motius?

13. Indiqueu les principals competències tècniques que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

☐ Utilització de maquinària:

☐ Coneixements en:

☐ Maneig de:

☐ Altres:

14. Indiqueu les principals Competències bàsiques que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

☐ Agudesia visual.

☐ Destresa manual.

☐ Càlcul i capacitat numèrica.

☐ Lectoescriptura.

☐ Coneixements d'informàtica.

☐ Idiomes.

☐ Carnet de conduir i vehicle propi.

☐ Altres:

15. Indiqueu les principals Competències transversals que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

- ☐ Disposició i capacitat d'aprenentatge.
- ☐ Planificació i organització de tasques.
- ☐ Responsabilitat.
- ☐ Adaptabilitat i flexibilitat.
- ☐ Resolució de problemes.
- ☐ Capacitat per a gestionar l'estrès.
- ☐ Treball en equip i cooperació.
- ☐ Iniciativa i pro activitat.
- ☐ Preocupació per l'ordre i la qualitat.
- ☐ Compromís amb l'organització.
- ☐ Orientació a l'assoliment d'objectius.
- ☐ Orientació al client.

16. Quines són les ocupacions que més sol·licita la vostra empresa?

Sector tèxtil

17. Penseu que les necessitats de personal també es donen en altres empreses del sector?
18. Heu compartit aquesta dificultat amb altres empreses del sector (i amb associacions empresarials -Cecot, Cambra, etc.- o administracions -ajuntament, Generalitat, etc.)?
19. Què creieu que s'hauria de canviar per revertir aquesta situació (formació, canals de cerca de candidats, desconeixement del sector entre la població activa, mala imatge del sector, salaris poc atractius...)?
20. Penseu que hi ha un dèficit de treballadors en el sector? Per què?
 - 20.1. [Sí] Quin creieu que n'és el motiu?
 - 20.2. [Sí] Com creieu que es podria solucionar?

Formació professional

21. Sobre FP dual:
 - 21.1. La coneixeu?
 - 21.2. L'utilitzeu o l'heu utilitzat?
 - 21.3. [Sí] Us és d'utilitat? En quin sentit? (futurs treballadors formats de forma específica...)
 - 21.4. [Sí] Què en milloraríeu?
 - 21.5. [No] Creieu que podria ser-vos útil? Per què?
22. Sobre la FCT (Formació en centres de treball, les "pràctiques")
 - 22.1. Les coneixeu?
 - 22.2. Heu tingut o teniu estudiants de pràctiques a la vostra empresa?
 - 22.3. [Sí] Us és d'utilitat? Per què?
 - 22.4. [Sí] Què en milloraríeu?
 - 22.5. [No] Creieu que podria ser-vos útil? Per què?
23. Recentment, s'ha impulsat una nova llei que intensifica el caràcter dual de l'FP. La coneixeu?
 - 23.1. Què en penseu?
24. L'oferta de persones formades amb FP, cobreix la demanda de treballadors del sector?
25. Quan s'incorporen treballadors a l'empresa provinents de l'FP, estan prou formats com desenvolupar les seves tasques de forma satisfactòria?
26. El seu domini dels coneixements, eines i materials estan actualitzats?
27. És necessària una formació dins l'empresa després del seu pas per l'FP?
28. Quins aspectes reforçaríeu del seu aprenentatge?
29. Quina recomanació faríeu, quant a la formació dels vostres futurs treballadors, a les persones que els formen?

Entrevista metall

PREGUNTES ENTREVISTA METALL

BLOC EMPRESA

Característiques de l'empresa

1. Nom de l'empresa i béns / serveis que hi produïu / hi dueu a terme.
2. Persona de contacte i càrrec a l'empresa.
3. Subsector de l'empresa:
 - Fabricació de béns metàl·lics (excepte béns d'equip).
 - Manipulats.
 - Fabricació de béns d'equip.
 - Fabricació de materials i equipaments elèctrics.
 - Caldereria.
 - Reparació i instal·lació de maquinària.
 - Fabricació de productes bàsics de ferro.
 - Altres.
4. Nombre de treballadors que té l'empresa i percentatge d'homes i dones.
5. Expliqueu-nos, breument, els canvis quant a nombre de treballadors i tipologia dels mateixos (tècnics, especialistes, administratius, etc.) en la vostra plantilla al llarg dels últims 12 mesos.
6. Incorporacions a la plantilla al llarg de l'últim any (Si la resposta és sí, de quin perfil, amb quina formació i amb quina experiència):

101

Perfil	Incorporació (marcar amb una X)	Formació (nivell màxim assolit)	Experiència (en anys)
Operari/a de base			
Operari/a d'estampació metàl·lica			
Operari/a de centre de mecanitzat			
Preparador/a de maquinària			
Muntador/a de maquinària			
Especialista en fosa			
Especialista en pulverimetallúrgia			
Torner/a			
Operador/a de Fresadora			
Matricer/a			
Soldador/a			
Tècnic/a en motlles			
Delineant			
Altres:			

Necessitats de l'empresa

7. Teniu, actualment, necessitats de personal?

7.1. [Sí] Teniu dificultats per cobrir-les?

7.1.1. [Sí] Per quins motius? (Dificultats per a incorporar-los...?)

8. Quin nombre de treballadors entraran a l'edat de jubilació en els pròxims 5 anys?

9. Quines estratègies teniu pensades per afrontar aquesta situació (promocions internes, formació interna, captació d'aprenents, contractació, reorganització interna, etc.)?

10. Hi ha perspectives de creixement de l'empresa per als pròxims 5 anys?

10.1. [Sí] De quin volum parlem, com hi fareu front i de quin perfil?

10.2. [NO] I de decreixement?

10.2.1. [Sí] Quines mesures penseu prendre?

11. Quines són les habilitats que més valoreu dels treballadors?

12. Creieu que la implantació de les noves tecnologies han afectat en els llocs de treball de la vostra empresa?

○ [Sí] Quins són els llocs de treball que més s'han vist afectats?

○ [Sí] Per quins motius?

13. Indiqueu les principals competències tècniques que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

- Utilització d'instruments de mesura (nivells, làser, micròmetre, etc.)
- Coneixements de pneumàtica, hidràulica i electricitat.
- Coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge.
- Conèixer el sistema mètric decimal.
- Maneig del carretó elevador.
- Interpretació de plànols.
- Saber mesurar magnituds mecàniques.
- Coneixements de CAD.
- Ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics
- Reparar màquines i sistemes mecànics.
- Altres:

102

14. Indiqueu les principals Competències bàsiques que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

- Agudesia visual.
- Destresa manual.
- Càlcul i capacitat numèrica.
- Lectoescriptura.
- Coneixements d'informàtica.
- Idiomes.
- Carnet de conduir i vehicle propi.
- Altres:

15. Indiqueu les principals Competències transversals que haurien de tenir els professionals per incorporar-se a la vostra empresa:

- Disposició i capacitat d'aprenentatge.
- Planificació i organització de tasques.
- Responsabilitat.
- Adaptabilitat i flexibilitat.
- Resolució de problemes.
- Capacitat per a gestionar l'estrès.
- Treball en equip i cooperació.
- Iniciativa i pro activitat.
- Preocupació per l'ordre i la qualitat.
- Compromís amb l'organització.
- Orientació a l'assoliment d'objectius.
- Orientació al client.

16. Quines són les ocupacions que més demanda la vostra empresa i quin nivell d'estudis mínim han de tenir?

Sector metall

17. Penseu que les vostres necessitats de personal també es donen en altres empreses del sector?

18. Heu compartit aquesta dificultat amb altres empreses del sector (i amb associacions empresarials -Cecot, Cambra, etc.- o administracions -ajuntament, Generalitat, etc.)?

19. Què creieu que s'hauria de canviar per revertir aquesta situació (formació, canals de cerca de candidats, desconeixement del sector entre la població activa, mala imatge del sector, salaris poc atractius...)?

20. Penseu que hi ha un dèficit de treballadors en el sector? Per què?

20.1. [Sí] Quin creieu que n'és el motiu?

20.2. [Sí] Com creieu que es podria solucionar?

Formació professional

21. Sobre FP dual:

21.1. La coneixeu?

21.2. L'utilitzeu o l'heu utilitzat?

21.3. [Sí] Us és d'utilitat? En quin sentit? (futurs treballadors formats de forma específica...)

21.4. [Sí] Què en milloraríeu?

21.5. [No] Creieu que podria ser-vos útil? Per què?

104

22. Sobre la FCT (Formació en centres de treball, les "pràctiques")

22.1. Les coneixeu?

22.2. Heu tingut o teniu estudiants de pràctiques a la vostra empresa?

22.3. [Sí] Us és d'utilitat? Per què?

22.4. [Sí] Què en milloraríeu?

22.5. [No] Creieu que podria ser-vos útil? Per què?

23. Recentment, s'ha impulsat una nova llei que intensifica el caràcter dual de l'FP. La coneixeu?

23.1. Què en penseu?

24. L'oferta de persones formades amb FP, cobreix la demanda de treballadors del sector?

25. Quan s'incorporen treballadors a l'empresa provinents de l'FP, estan prou formats com desenvolupar les seves tasques de forma satisfactòria?

26. El seu domini dels coneixements, eines i materials estan actualitzats?

27. És necessària una formació dins l'empresa després del seu pas per l'FP?

28. Quins aspectes reforçaríeu del seu aprenentatge?

29. Quina recomanació faríeu, quant a la formació dels vostres futurs treballadors, a les persones que els formen?

Entrevistes les empreses del sector tèxtil

FITXA EMPRESA 1

Nº treballadors: 78 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Disseny i desenvolupament de producte, teixidura, acabats i tintats de teixits. Paritat.
Canvis últims 12 mesos	Increment de la demanda, incorporació de talent i/o renovació de plantilla. Una part d'aquest increment s'ha donat en l'àmbit de la producció i els departament tècnics, amb perfils d'FP i estudis superiors, respectivament.
Necessitats de personal	Sí, sobretot personal d'ofici tipus teixidors, tintorers, personal de confecció, contramestre o acabats. Hi ha molt poc personal de l'ofici amb experiència, moltes persones estan jubilades, moltes no cerquen feina ni s'arrisquen a canviar-la. Costa: operari / oficial de mecanitzat.
Jubilacions	És un continu amb motiu del relleu generacional. Estratègies: promoció interna (si és possible) i contractació directa.
Creixement / Decreixement	Es preveu creixement, tot i que és molt difícil de determinar. Impacte de la tecnologia: sobretot en ocupacions de gestió (comandaments intermedis i tècnics) per l'especialització dels programaris específics del sector.
Competències / habilitats	Divers: -compromís amb l'empresa. -aportació de valor a l'activitat industrial. TÈCNIQUES: -Utilització de maquinària: ordidors, teler. -Coneixements en tèxtil. -Altres: software específics a nivell de gestió i disseny. BÀSIQUES: -agudesa visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -coneixements d'informàtica. -idiomes TRANSVERSALS:

	-responsabilitat. -adaptabilitat i flexibilitat. -compromís amb l'organització..
--	--

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-ponts entre els estudis professionals i l'empresa del sector. S'ha de fer pedrera. -augmentar l'interès dels joves per aprendre l'ofici (portes obertes, participació de les empreses, voluntat dels centres a establir ponts i canals amb l'empresa, visites dels centres de formació a les empreses... també de l'àmbit universitari).
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem, però no la utilitzem. La figura de l'aprenent és molt interessant, però trobem dificultats amb l'administració que en dificulten l'encaix (sobretot quant a horaris).
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem (per a la família professional de comerç internacional, al departament d'exportació). També fem servir les pràctiques universitàries, que són les que millor ens funcionen.
Nova llei FP	No la coneixem. Però seria bo que s'inclogués les universitats en aquest empeny de més relació entre formació i pràctiques.
Altres FP	-cada empresa té una tecnologia particular, cosa que comporta una formació interna en qualsevol posició. -cal un procés d'acompanyament per a qualsevol treballador que entra a l'empresa. -cal millorar la connexió empresa-centre de formació.

FITXA EMPRESA 2

Nº treballadors: 120-130

Mida Empresa: MITJANA. Dos centres de treball, un a Terrassa (teixidura) i l'altre a Sabadell (tints i acabats).

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Teixidura (Terrassa): prop de la paritat. Tints i acabats (Sabadell): proporció d'homes molt més alta.
Canvis últims 12 mesos	A la plantilla tenim certa rotació, tot i que això és un fet molt habitual.
Necessitats de personal	Sí, constantment (sobretot personal teixidor).
Jubilacions	No ho tenim calculat, però uns quants. I hi hem de sumar la marxa de joves treballadors que deixen l'ocupació perquè troben millors condicions en altres sectors.
Creixement / Decreixement	Creixement moderat.
Competències / habilitats	Tècniques: depèn molt de la maquinària que s'hagi d'utilitzar; agudesa visual; destresa manual. Transversals: responsabilitat; treball en equip i cooperació; iniciativa i pro activitat; constància.

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	Constant necessitat de personal. La competència mira de captar-nos treballadors. Les administracions i les associacions empresarials són conscients de la situació, que és compartida, en bona mesura, en altres sectors industrials. HI ha una imatge sovint distorsionada de la realitat de la producció tèxtil i de les seves empreses.
Com fer-hi front	Formació interna. Captació d'aprenents. Contractació (nosaltres contractem, majoritàriament, personal estranger, perquè el del país és molt volàtil i no ens és fidel (per salari, conveni...). Tampoc l'ETT no ens és útil, perquè el sector requereix períodes d'aprenentatge llargs i això no s'ajusta a l'ETT.
Sobre la FP	
Dual	NO la coneixem gaire, no la utilitzem. Creiem que s'hauria de donar més a conèixer.
FCT	Sí que la coneixem, però no hem acollit personal en pràctiques. El nostre període d'adaptació és llarg, i aquest sistema no hi acaba d'encaixar..
Nova llei FP	No especialment..
Altres FP	-connexió entre la formació i l'empresa (sovint s'estan d'esquena). -independentment del seu origen, totes les persones requereixen d'un procés de formació interna quan s'incorporen a la nostra empresa.

108

	-el sector ha patit molt per la producció a la Xina. Amb la pandèmia, ens hem vist valorats. Caldria que entre tots s'apostés per la producció pròpia, que es prestigiés un sector que ara tothom ha vist que és molt important. També, és clar, a nivell de formació.
--	---

FITXA EMPRESA 3

Nº treballadors: 110 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Comercialitzadora de llana per a distribuïdors i client final 60% dones – 40% homes.
Canvis últims 12 mesos	Increment de la plantilla en 8 persones (posicions administratives, magatzem, atenció al client i màrqueting).
Necessitats de personal	Sí. Dificultats en: perfils tècnics de fabricació per a control de qualitat, amb formació universitària, o perfils de servei al client amb idiomes. Necessitats de personal en màrqueting digital, administració amb idiomes i a magatzem.
Jubilacions	5 treballadors. Estratègies: contractes de relleu (sempre que sigui possible).
Creixement / Decreixement	Es preveu creixement entre el 25-40%. Impacte de la tecnologia: ocupacions cada vegada més digitalitzades, digitalització que afecta tots els departaments, però especialment a administració, magatzem i vendes. També és important l'impacte que han tingut (i tenen) les xarxes socials en relació amb el client final.
Competències / habilitats	Divers: compromís, multifunció-versatilitat i sentit comú. TÈCNIQUES: -Utilització de maquinària: maquinària del departament de mostres, maquinària de laboratori de qualitat. -Coneixements en tèxtil / comerç exterior. -maneig de carretons de magatzem. -idiomes (segons el lloc de treball). BÀSIQUES: -destresa manual. -coneixements d'informàtica. -idiomes. -carnet de conduir i vehicle propi. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -adaptabilitat i flexibilitat. -iniciativa i pro activitat.

110

	-compromís amb l'organització. -orientació al client.
--	--

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a Texfor, Cecot, Cambra i a Promoció Econòmica de l'Ajuntament local.
Com fer-hi front	-Potenciar la formació dual, especialment per a perfils purament tèxtils. -millorar els salaris del sector. -Afrontar el relleu generacional (que no s'ha fet).
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem, però no la utilitzem (directament).
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: La seva utilitat és relativa, com sigui que des de l'empresa s'ha de dedicar molt de temps als alumnes i després se'n van.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la FP serveix per cobrir, parcialment, la demanda de treballadors, tot i que s'ha de complementar amb personal procedent de la universitat. -és necessària una formació interna a l'empresa. -cal millorar la formació en idiomes (a comerç exterior), informàtica i processos (magatzem) i valors de la feina en general. -caldria incloure en la fp el perquè es fan les coses (formar persones crítiques).

FITXA EMPRESA 4

Nº treballadors: 60 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de teixits tècnics per a filtració industrial. 55% dones – 45% homes.
Canvis últims 12 mesos	Incorporació de de vuit persones (6 cosidores, un mecànic per a telers i un repassador).
Necessitats de personal	Sí. Dificultats per trobar personal amb experiència en confecció de teixits tècnics, amb com personal amb experiència com a mecànics de telers i teixidors. Ocupacions més sol·licitades per l'empresa: cosidores, teixidors, mecànics de teler i tècnic comercial.
Jubilacions	5 treballadors. Estratègies: captació d'aprenents i nova contractació (amb formació interna).
Creixement / Decreixement	Perspectiva de creixement d'un 5% anual. Inversió en locals i maquinària, també en proveïdors externs. Impacte noves tecnologies: no hi ha hagut impacte significatiu.
Competències / habilitats	Divers: experiència en el sector tèxtil, ja sigui en confecció ja sigui en teixidura. TÈCNIQUES: -Utilització de maquinària: màquines de cosir, de tall, telers i calandra. -Coneixements en: teixits tècnics. BÀSIQUES: -agudesesa visual. -destresa manual. -lectoescriptura. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -responsabilitat. -treball en equip i cooperació. -iniciativa i pro activitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització.

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat la situació al sector i als seus representants.
Com fer-hi front	-Millorar de la formació. -Donar a conèixer el sector. -Millorar els salaris. -Millorar els incentius per als treballadors (no exclusivament salarials).
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem i l'hem utilitzat, amb èxit divers. Millores: baixos coneixements dels alumnes, s'hauria de potenciar la part pràctica de la formació i, sobretot, treballar l'actitud, que és el problema principal.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: la formació (més pràctica) i, sobretot, l'actitud de l'alumnat.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la FP no és suficient per cobrir la demanda de treballadors. -treballadors provinents de la FP que s'incorporen a l'empresa, tenen uns coneixements molt baixos sobre la feina que han de fer ("no en tenen ni idea de res"). -alumnat amb eines i coneixements no actualitzats. -cal formació interna a l'empresa. -s'hauria de plantejar que la formació la fessin íntegrament a l'empresa, no en una aula, per tal que l'alumnat pogués veure, alhora, teoria i pràctica.

FITXA EMPRESA 5

Nº treballadors: 11 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Disseny i fabricació de teixits. 50% dones – 50% homes.
Canvis últims 12 mesos	Cap canvi.
Necessitats de personal	Sí. Dificultats en: molt serioses amb teixidors i contramestres. Hi ha fuga de capital humà a altres sectors i s'ha perdut el relleu generacional. Els preus limitats fan que el sector no pugui augmentar salaris. Necessitats de personal en màrqueting digital, administració amb idiomes i a magatzem. Ocupacions més sol·licitades per l'empresa: teixidors.
Jubilacions	4-5 treballadors. Estratègies: contractació directa i captació d'estudiants universitaris (pràctiques de teixit, UPC).
Creixement / Decreixement	Es preveu l'obertura d'una fàbrica de teixidura (retorn dels telers a Terrassa). Impacte noves tecnologies: no hi ha hagut impacte significatiu.
Competències / habilitats	Divers: ganes de treballar i bona actitud. TÈCNIQUES: -Utilització de maquinària: teler, de repàs de teixit (control de qualitat). -Coneixements en: teixidura i teixits, en software específic (Penelope) BÀSIQUES: -agudeses visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -coneixements d'informàtica. -carnet de conduir i vehicle propi. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -adaptabilitat i flexibilitat. -resolució de problemes.

	-treball en equip i cooperació. -iniciativa i pro activitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització. -orientació a l'assoliment d'objectius. -orientació al client.
--	---

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat a tothom, com sigui que la situació és crítica.
Com fer-hi front	-Millora en la qualitat de la FP, amb més proporció que l'actual de pràctiques a l'empresa (amb l'objectiu d'aprendre l'ofici i fomentar el relleu generacional). -Selecció d'estudiants, motivats i amb bona actitud. -Ajuda des de l'administració per fer més atractiu el sector, amb ajudes econòmiques a les empreses. -Donar a conèixer el sector (visites a fàbriques, xerrades a les escoles...)
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem i l'hem utilitzat. Però no va ser una bona experiència, per manca d'interès de l'alumnat i nivell baix. Millores: motivar més l'alumnat, augmentar-ne el nivell.
FCT	Sí, la coneixem però no la utilitzem, perquè el nivell dels alumnes és baix (la formació d'inici no és l'adequada).
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la FP no serveix per cobrir la demanda de treballadors. -sempre és necessària una formació interna de l'empresa. -cal millorar i reforçar la formació pràctica (aprendre dels mestres que són a l'empresa treballant-hi). -cal millorar el programa formatiu de la FP. -cal fer filtratge i seguiment de l'alumnat que des dels centres d'FP s'envia a les empreses perquè hi facin pràctiques.

FITXA EMPRESA 6

Nº treballadors: 30.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Equilibri entre homes i dones
Canvis últims 12 mesos	Quant a nombre no hi ha hagut canvis significatius (relleu normal, per substitucions habituals), però ens amoïna la jubilació d'alguns treballadors, perquè no tenim clar com afrontar-ne el relleu.
Necessitats de personal	Sí, i tenim enormes dificultats per cobrir-les. No trobem especialistes. El nostre cas, són: contramestre (mecànic de telers); teixidors de teler (màquina plana); passadores; nuadors; i ordidors.
Jubilacions	7 persones previstes.
Creixement / Decreixement	Manteniment.
Competències / habilitats	Tècniques: habilitats manuals, mecànica fina/de precisió. Transversals: compromís, implicació honestat.

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	Constant necessitat de personal. Els agents implicats en són conscients. Tothom n'és conscient. Factors: Conveni del sector i salaris del sector. Desinterès per treballar a fàbrica (en general, el país està poc enfocat a la indústria). Desincentivació general per treballar (els subsidis a vegades poden ser contraproductius).
Com fer-hi front	Recórrer a la FP Dual, i oberts a "caçar" oportunitats de professionals que puguem captar d'altres empreses o vies similars. Implicació de tots els agents del país (administració, empreses, escoles, associacions empresarials) per consolidar el sector (i la indústria en general) com un element essencial del país.
Sobre la FP	
Dual	La coneixem, la utilitzem i la valorem magníficament. Atenció a la Llei e prevenció de riscos de l'any 67, que l'entorpeix.
FCT	La coneixem, i la utilitzem. De fet, la fem servir per decidir si les persones que agafem per aquesta via després es poden incorporar via Dual. En millorariem la durada, que considerem curta.
Nova llei FP	Només en coneixem algun titular.
Altres FP	-allunyament dels centres d'fp dels centres de treball, llunyania que entorpeix un desenvolupament normal de les estades de pràctiques. -independentment de la formació d'origen, necessitat de formació interna a l'empresa.

116

	-caldria, en la mesura del possible, focalitzar la formació en ocupacions més concretes. És cert que la diversitat d'ocupacions ho fa molt difícil, això. -Recomanació: necessitat de persones compromeses, això és el més important. Els aprenentatges són llargs (dos o tres anys) i sense compromís, tot es complica molt més.
--	---

FITXA EMPRESA 7

Nº treballadors: 70.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Cert equilibri entre homes i dones
Canvis últims 12 mesos	Estabilitat.
Necessitats de personal	L'estabilitat en la plantilla no exclou que busquen constantment treballadors. La seva estratègia rau a buscar persones a partir de 40 anys (no cal que tinguin formació). La major part dels que troben, són d'origen de fora d'Espanya i es converteixen en aprenents. És d'aquest col·lectiu que bastim, en gran mesura, les baixes que es produeixen a la nostra plantilla.
Jubilacions	Previsió de 3 jubilacions a curt termini. Estratègia per fer-hi front: formació interna i captació d'aprenents.
Creixement / Decreixement	Creixement sostingut (però no espectacular)
Competències / habilitats	Sobretot, i especialment, actitud vers la feina. No tant, doncs, les habilitats tècniques, que les persones que s'incorporen ja aniran adquirint. Destresa manual. Fidelitat. Disposició i capacitat d'aprenentatge. Responsabilitat.

118

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	Constant necessitats de personal. Els agents implicats en són conscients.
Com fer-hi front	La nostra fórmula és captar personal a partir de 40 anys, com a aprenents, i formar-los (la majoria de persones que captem no són d'origen espanyol). Millora dels salaris. Augment del prestigi del treball a fàbrica.
Sobre la FP	
Dual	La coneixem, però no la utilitzem. Ho faríem si canviéssim els elements abans citats: salaris, prestigi del sector, etc. Nosaltres utilitzem una altra fórmula (ja explicada).
FCT	La coneixem, però ja no la utilitzem. (Mateixa explicació que el punt anterior)
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	La formació als centres formatius no cobreix la demanda de les empreses, sempre cal un procés formatiu intern (que és un procés llarg, pel cap baix de dos anys). És imprescindible, sempre, una formació interna (independentment de l'origen del treballador).

	És fonamental que les persones que s'incorporen a la feina tinguin elements actitudinals com ara la paciència i la fidelitat (sense pressa per passar etapes professionals, tot i ser conscients que això costa). Per als docents: és un sector amb present i futur, i, sobretot, amb recorregut professional estable.
--	---

FITXA EMPRESA 8

Nº treballadors: 10 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Disseny i fabricació de peces de roba i complements. 90% dones – 10% homes.
Canvis últims 12 mesos	Incorporació d'1 cosidora i d'1 persona a l'equip comercial.
Necessitats de personal	Sí. Dificultats per trobar personal amb experiència per a atenció al públic en moda (el que troben és poc qualificat i poca disposició a la feina). Poca vocació (no és una qüestió salarial). Ocupacions més sol·licitades per l'empresa: confeccionista i comercials d'atenció al client.
Jubilacions	1 persona. Estratègies: contractació directa.
Creixement / Decreixement	Perspectiva de creixement d'un 300% (o més). Impacte noves tecnologies: la tecnologia ha fet que millori la maquinària que utilitzem i, en conseqüència, la productivitat. No ha afectat, però, a la composició de la plantilla.
Competències / habilitats	Divers: Treball en equip, resolució i presa de decisions. TÈCNIQUES: -Utilització de maquinària: de tall i confecció. -Coneixements en: programes de disseny i xarxes socials. -Maneig de la planxa. BÀSIQUES: -agudesa visual. -destresa manual. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -treball en equip i cooperació. -iniciativa i pro activitat. -orientació al client.

120

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses, però no hem traslladat la situació al sector i als seus representants.
------------------------------	--

Com fer-hi front	-Eliminar l'economia submergida (als tallers). -Acarar la competència xinesa i paquistanesa (que és molt potent). -Millorar la poca formalitat i professionalitat del sector. -Corregir la manca de planificació als tallers per cobrir la producció contínua. -Potenciar el relleu generacional de les persones de l'ofici. -Repensar el disseny del pla de formació dels centres formatius. -Repensar els cursos subvencionats del sector, que no funcionen perquè no són suficients per ensenyar l'ofici (poques hores i poc contacte amb la maquinària). -Reforçar la valoració dels joves cap a la confecció, que està mal valorada i els és poc atractiva (sí que tenen interès en l'àmbit del disseny). -Reforçar l'especialització dels professors en l'àrea que estan impartint. -Menys pressió fiscal a les micropimes.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem i l'hem utilitzat, però l'experiència no va ser positiva. Millores: que els estudiants siguin més grans, seriosos i responsables.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem, en alguna ocasió els hem acabat contractant al final de les pràctiques. Millores: que l'alumnat, una vegada finalitzades les pràctiques, tinguessin més possibilitats de continuar a l'empresa.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la FP no és suficient per cobrir la demanda de treballadors. -treballadors provinents de la FP que s'incorporen a l'empresa tenen uns coneixements insuficients. -alumnat amb eines i coneixements deficitaris. -cal formació interna a l'empresa. -s'hauria de plantejar una reformulació de l'ensenyament, que n'inclogui tots els seus aspectes ("s'ha de millorar tot").

Entrevistes a empreses del sector metall

FITXA EMPRESA 1

Nº treballadors: 900 a tot el món, 550 a territori espanyol i 430 a Terrassa.

Mida Empresa: GRAN.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Projectes d'enginyeria i construcció d'equips de processos per la cadena de valor de la salut. Fabricació d'equips de producció farmacèutica, laboratori per sector hospitalari i equips de buit. Sense dades sobre % homes i dones.
Canvis últims 12 mesos	En els darrers cinc anys s'han produït 100 incorporacions (necessitats de producció i substitucions). Calderers, frigoristes, muntadors, mecànics industrials i enginyers. El 70% amb estudis superiors. 30% FP.
Necessitats de personal	Sí, i tenim dificultats per cobrir-les. Manca d'experiència i de formació especialitzada. Estratègies: -acollida persones en pràctiques (CFGM, CFGS i Universitat). -captació de talent.
Jubilacions	25 jubilacions en els pròxims 5 anys (mitjana de 5 jubilacions / any). Estratègies: • Acollida alumnes en pràctiques.
Creixement / Decreixement	Creixement (100 persones en els pròxims 3 anys). Important impacte de les innovacions tecnològiques en totes les ocupacions.
Competències / habilitats	Divers: -actitud, és a dir: interès per aprendre; iniciativa; treball en equip; planificació; organització; pensament analític; orientació a l'assoliment. TÈCNIQUES: -totes. BÀSIQUES: -destresa manual. -Càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -informàtica. -idiomes. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -adaptació i flexibilitat. -responsabilitat. -treball en equip i cooperació.

122

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-millorar la imatge dels oficis. -potenciar la FP Dual. -donar a conèixer les condicions de treball del sector. Falten vocacions industrials, que suposen llargs períodes d'aprenentatge i de formació.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. Molt ben valorada. Millors: interlocució única amb els centres; creació d'una borsa de candidats formada per antics alumnes; millora de l'eficàcia de la comunicació entre empreses i centres de formació.
FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. En millorariem: interlocució única amb els centres; creació d'una borsa de candidats formada per antics alumnes; millora de l'eficàcia de la comunicació entre empreses i centres de formació
Nova llei FP	Sí, parteix de les necessitats de l'empresa i dona l'oportunitat de realitzar una formació eminentment pràctica i directament al lloc de treball.
Altres FP	-necessària una formació dins l'empresa, independentment de la formació d'origen. -es requereix reforç de la part pràctica. -coneixements i eines actualitzades. I més: cal generar interès per l'ofici i potenciar l'aprenentatge d'idiomes.

FITXA EMPRESA 2

Nº treballadors: 215

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Especialistes en apantallament tèrmic / acústic i electromagnètic per al sector de l'automoció. 25% dones – 75% homes.
Canvis últims 12 mesos	Reajustament a la baixa de la plantilla arran del descens productiu experimentat a tot el sector. A nivell de gestió han seguit buscant personal per al departament d'enginyeria. Incorporacions, doncs, molt puntuals (pics de feina, especialment).
Necessitats de personal	Sí, i tenim dificultats per cobrir-les. Necessitats: enginyers per a diferents departaments.
Jubilacions	7 persones. Estratègies: en funció del perfil. -Formació interna per a possibilitar la promoció interna.
Creixement / Decreixement	Creixement (principalment, a nivell d'enginyeria). Estratègia: -formació i promoció interna. -cerca de perfils (tant júnior com sènior). Impacte tecnologia: sí, i important, especialment amb la implantació del teletreball a nivell d'oficines, que ha accelerat la digitalització. A nivell operatiu, la robotització avança i obliga a la formació dels operaris.
Competències / habilitats	Divers: molt importants tant les hard skills (especialment, coneixements del sector) com les soft skills (sobretot les de relació amb la resta de persones de l'equip). TÈCNIQUES: -coneixements de pneumàtica, hidràulica i electricitat. -interpretació de plànols. -coneixements de CAD. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -destresa manual. -Càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -informàtica. -idiomes. -carnet de conduir i vehicle. TRANSVERSALS (totes): -disposició i capacitat d'aprenentatge.

124

	-planificació i organització de tasques. -responsabilitat. -adaptabilitat i flexibilitat. -resolució de problemes. -capacitat per gestionar l'estrès. -treball en equip i cooperació. -iniciativa i pro activitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització. -orientació a l'assoliment d'objectius. -orientació al client.
--	--

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a la nostra xarxa de networking i a les diferents associacions empresarials amb què col·laborem.
Com fer-hi front	-Millorar la imatge del sector als mitjans de comunicació. -Orientació professional (ja a les escoles, remarcant-hi la rellevància de les STEM). -Manca de vocació industrial. -Més centres de formació.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. És positiva, perquè permet adquirir experiència a l'empresa mentre que es formen en els coneixements bàsics de la professió. Millores: Agilització dels tràmits, horaris dels centres formatius i de les empreses diferents, ajustament entre el calendari escolar i el laboral.
FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. Millores: reduir-ne la burocratització (posar-ho fàcil a les empreses, facilitar l'entrada de persones).
Nova llei FP	Sí, tot i que no n'estem molt al dia. En qualsevol cas, tot allò que vagi en la direcció d'impulsar que els estudiants tinguin contacte amb l'empresa tan aviat com sigui possible és un pas endavant. Tant per als estudiants com per a les empreses.
Altres FP	-L'oferta d'FP no és suficient, nosaltres requerim de perfils universitaris. -És necessària formació dins l'empresa (fet normal, amb motiu de l'especialització de cada empresa). -cal reforçar les competències transversals, és més rellevant no és saber coses, sinó que són les persones i les seves interrelacions. -importància dels valors de les persones.

FITXA EMPRESA 3

Nº treballadors: 200 (a Terrassa, 170). Després hi ha la xarxa comercial (Espanya, França, Itàlia, Israel i Xile).

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de persianes i productes afins. Tot el procés, des de la fundació de l'alumini fins a la instal·lació del producte final. En l'àmbit productiu, molt masculinitzada.
Canvis últims 12 mesos	Certa estabilitat en la rotació i canvis normals i/o habituals.
Necessitats de personal	Sí, i tenim dificultats per cobrir-les. Sobretot dificultats en l'àmbit de la producció, els horaris de fàbrica (tres torns) no són atractius. Sovint recorrem a ETT, que ens permet de disposar de perfils molt generalistes. I quan la persona ens encaixa, ja l'anem especialitzant en allò que creiem, conjuntament, que més li escau. Ens costa, especialment, trobar: rectificadors, ajustadors, mecànics de manteniment i matricers.
Jubilacions	NO ho tenen calculat, però el relleu és difícil i n'hi ha unes quantes que s'han previst. El nostre període d'aprenentatge, en certes ocupacions, és d'uns tres anys. Això dificulta enormement el relleu.
Creixement / Decreixement	Creixement.
Competències / habilitats	Depèn molt de cada lloc de treball. Gairebé requerim d'un vestit a mida per a cada ocupació. Tenim feines que són molt monòtones, i d'altres que requereixen de més creativitat. Estem en procés de parametrització de cada lloc de treball, la innovació ens fa adaptar cada vegada més les ocupacions. Tècniques: -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. Bàsiques: (segons cada posició). Transversals: -compromís amb l'organització. -motivació vers la feina. La nostra idea és que si la persona té actitud, ja aprendrà la part tècnica, col·locant-se allà on més s'ajustin les seves característiques.

126

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses, en som conscients. Sobretot a l'hora de buscar (i trobar) especialistes. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
------------------------------	---

Com fer-hi front	Falta, al nostre entendre, més coordinació entre formació i empresa. Cal prestigiar la indústria. Hem de ser conscients, tots, que els horaris de fàbrica són difícils.
Sobre la FP	
Dual	NO la coneixem gaire, i no la utilitzem. Ens podria ser útil, però ens en falta coneixement.
FCT	Sí, la coneixem, l'havíem utilitzada, però ara ja no. La seva durada era excessivament curta i els nostres períodes d'aprenentatge, molt llargs.
Nova llei FP	No gaire. Però tot allò que vagi en la línia de connectar empresa i formació ens sembla positiu.
Altres FP	-ens és més rellevant l'actitud en què arriben a l'empresa que la formació en si. -cal, sempre, independentment de la formació d'origen, una formació interna.

FITXA EMPRESA 4

Nº treballadors: 140

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Automoció / reparació de vehicles (turismes i industrials) / proves a vehicles (tests) / gestió de flotes. 80% homes – 20% dones.
Canvis últims 12 mesos	Certa estabilitat en la rotació i canvis normals i/o habituals.
Necessitats de personal	Sí, i tenim dificultats per cobrir-les. No trobem especialistes. El nostre cas, són: planxistes, pintors de vehicles, mecànics industrials, mecànics oficials, mecànics de turisme i motocicleta, i operaris de logística. Especialment quan busquem oficials de 1a (treballadors amb experiència i trajectòria professional). Què ens trobem? -les persones provinents d'FP tenen baixa actitud (en general). -els oficials de 1a són molt difícils de trobar (i ens barallem amb la competència per incorporar-los. Els professionals en són conscients, de la situació i exigeixen molt bones condicions).
Jubilacions	Parlem de relleu natural, no tenim un nombre desequilibrat de jubilacions. Confiem, en aquest sentit, que els joves que tenim vagin assolint la categoria d'oficials de 1a.
Creixement / Decreixement	Creixement, però no espectacular. Així mateix, hem de tenir en compte l'impacte dels cotxe híbrids i elèctrics enfront els de combustió. Això ens farà replantejar, dintre de l'empresa, moltes de les ocupacions que ara per ara tenim i les competències que s'hi requereixen.
Competències / habilitats	Busquem que tinguin equilibri en la balança entre competències actitudinals i competències de caire més tècnic (i l'equilibri no és senzill). Tècniques: -coneixement de pneumàtica, hidràulica i electricitat. -interpretació de plànols. -Ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. Bàsiques: -agudesesa visual. -destresa manual. -carnet de conduir i vehicle propi. Transversals: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -resolució de problemes. -iniciativa i pro activitat. -compromís amb l'organització.

128

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	Constant necessitat de personal.
------------------------------	----------------------------------

	Al nostre entorn (empreses del sector) la necessitat és similar. Les administracions i les organitzacions empresarials en són coneixedores.
Com fer-hi front	Cal treballar molt bé l'orientació, ja a l'ESO (explicar quins sectors són generadors d'ocupació, en quins hi ha més recorregut professional). També hi ha un cert enlluernament per treballar a multinacionals i les PIME, aquí, hem de lluitar el doble. Hem de mirar de compensar aquesta situació. De la FP surten molts alumnes, hi ha interès pel nostre sector. Tot i així, costa trobar professionals. Cal orientació, orientació i orientació.
Sobre la FP	
Dual	La coneixem, la utilitzem i la valorem, ens és una eina molt útil.
FCT	La coneixem, i la utilitzem, i la valorem. En milloraríem la durada, que considerem curta.
Nova llei FP	No en profunditat, però tot el que sigui augmentar la connexió de la FP amb l'empresa és molt important.
Altres FP	-la FP no és suficient, però comporta una bona base. Nosaltres els acabem de formar. -cal, doncs, formació interna després de la FP. -la FP ha de millorar, per exemple, fent estades de professors amb nosaltres. Sovint hi ha desconeixement del professorat sobre què es fa a l'empresa, i això fa difícil que després ho puguin traslladar a l'alumnat.

FITXA EMPRESA 5

Nº treballadors: 147 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de tubs i accessoris d'acer inoxidable. 80% homes i 20% dones (aproximadament).
Canvis últims 12 mesos	Incorporació d'un 15% més de persones a la plantilla, majoritàriament a oficina tècnica i a producció (operaris).
Necessitats de personal	Sí, però no ens costa especialment cobrir-les, perquè les necessitats es donen en posicions poc especialitzades. Quan tenim més dificultats és quan la posició és especialitzada i requereix de formació i d'experiència.
Jubilacions	1 persona Estratègies: contracte e relleu.
Creixement / Decreixement	Previsió de creixement, però de difícil concreció. En funció del creixement, es contractarà més o menys (especialment en l'àmbit de producció). Impacte de la tecnologia: robotització en molts llocs de producció.
Competències / habilitats	Divers: Compromís, predisposició i actitud. TÈCNIQUES: -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -maneig del carretó elevador. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -agudesesa visual. -destresa manual. -carnet de conduir i vehicle propi. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització. -orientació a l'assoliment d'objectius.

130

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses, costa molt aconseguir treballadors responsables i compromesos. L'actitud és important, els coneixements i la pràctica s'aprenen.
------------------------------	--

	No hem compartit aquesta dificultat amb altres empreses.
Com fer-hi front	-millorar l'actitud de les persones. -millorar dels canals de cerca dels candidats.
Sobre la FP	
Dual	No la coneixen.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: més durada.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la base formativa dels provinents de la FP és bona. -no cal formació interna, només en PRL. -l'aprenentatge a la FP és correcte.

FITXA EMPRESA 6

Nº treballadors: 79 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Assessorament, disseny, producció, comercialització i posada en marxa de projectes d'il·luminació tècnica. 56% dones - 44% homes.
Canvis últims 12 mesos	Rotació de personal qualificat i tècnic. A producció i magatzem, estabilitat.
Necessitats de personal	Sí, però sense dificultats per incorporar-ne. Costa: Departament tècnic amb enginyers tècnics i industrials, comercials amb experiència en el sector de la il·luminació.
Jubilacions	1 persona. Estratègies: contractació directa i promoció interna (via més idònia).
Creixement / Decreixement	Previsió d'un 20% de creixement. Augment al departament tècnic, màrqueting, exportació i algun projectista / delineant. Impacte de la tecnologia: a nivell comercial i tècnic, ús de plataformes com TEAMS. Incorporació d'una plataforma en línia interna per a tot l'equip..
Competències / habilitats	Divers: Flexibilitat per adaptar-se als canvis, compromís amb l'empresa, iniciativa, innovació del treballador a l'empresa. TÈCNIQUES: -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -maneig del carretó elevador. -interpretació de plànols. -coneixements de CAD. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. -coneixements informàtics. -idiomes. TRANSVERSALS: -planificació i organització de tasques. -responsabilitat. -adaptabilitat i flexibilitat. -iniciativa i pro activitat.

132

	-treball en equip i cooperació. -compromís amb l'organització.
--	---

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-a les formacions universitàries, molta teoria i poca pràctica. Millorar aquest àmbit. -millorar formació específica del sector.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem però no la utilitzem: l'experiència no va ser bona.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: més oferta a Terrassa (per exemple, en delineació).
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-l'oferta d'FP no cobreix les necessitats de l'empresa. -és necessària una formació interna. -cal millorar la formació en idiomes. -cal adaptar el CV formatiu a les necessitats de les empreses (per exemple, una segona llengua).

FITXA MECÁNICA EMPRESA 7

Nº treballadors: 49 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricant i distribuïdor de productes mecànics per a la instrumentació, el control i la seguretat industrial. 20% dones.
Canvis últims 12 mesos	Increment de la plantilla, sobretot quant a programadors de màquines de control numèric computeritzat.
Necessitats de personal	Sí, especialment magatzem i mecanitzat. Dificultats per incorporar-los per manca d'experiència i formació. Costa: operari / oficial de mecanitzat.
Jubilacions	No en els pròxims 5 anys.
Creixement / Decreixement	Increment de la plantilla en un 10% aprox. Estratègies: -personal provinent de formació. -perfils provinents d'altres empreses. La innovació és clau, afecta a les nostres ocupacions.
Competències / habilitats	Divers: -Actitud: puntualitat, iniciativa / pro activitat / treball en equip, planificació i organització / Il·lusió. TÈCNIQUES: -ús d'instruments de mesura. -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. - conèixer el sistema mètric decimal. -interpretació e plànols. -saber mesurar magnituds mecàniques. -coneixements de CAD. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. - soldadura orbital i frigorista. BÀSIQUES: -agudesesa visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. -anglès. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -Adaptabilitat i flexibilitat. -responsabilitat. -treball en equip i cooperació.

134

	-capacitat per gestionar l'estrès.
--	------------------------------------

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-orientació en el període formatiu cap a l'aprenentatge de l'ofici. -millora de la valoració social de la FP.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. Molt ben valorada. Millors: foment de les vocacions industrials. En milloraríem: potenciar la vocació industrial.
FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. La valorem positivament.
Nova llei FP	Sí, és una iniciativa positiva.
Altres FP	-oferta més gran que la demanda. -falta formació específica. -competència de les empreses pels perfils (conseqüència del dèficit d'oferta formativa). -és necessària formació dins de l'empresa (independentment que vinguin amb CF). -demanem més formació en programació de màquina i software de disseny. Altres: recomanem que els formadors realitzin formació en les condicions de la professió, cal formació en el mercat de treball real.

FITXA EMPRESA 8

Nº treballadors: 35 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Disseny i fabricació de sistemes de posicionament i orientació d'envasos de plàstics. 40% dones – 60% homes.
Canvis últims 12 mesos	El desembre 2021, han estat comprats per un grup suís. Això ha comportat 3 noves incorporacions: muntador, administració i finances, i programador al departament d'automatització.
Necessitats de personal	Sí, és difícil. En el nostre cas, el fet de tenir el 60% de clients fora d'Espanya fa que tots els treballadors hagin de parlar anglès, la qual cosa encara complica més la incorporació de personal (també els provinents d'FP han de parlar-lo). Costa: muntadors-ajustadors i comercials.
Jubilacions	2 persones. Estratègies: captació d'aprenents via FP Dual i contractació directa. També, si es pot, promoció interna.
Creixement / Decreixement	Previsió de creixement, que es reflectirà en increment de la plantilla en funció de les necessitats de producció. Impacte de la tecnologia: no ha estat un impacte disruptiu, però s'ha anat incorporant en gairebé totes les ocupacions.
Competències / habilitats	Divers: Responsabilitat, compromís, implicació i treball en equip. TÈCNIQUES: -utilització d'instruments de mesura (nivells, làser, micròmetre, etc.) -coneixements de pneumàtica, hidràulica i electricitat. -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -conèixer el sistema mètric decimal. -maneig del carretó elevador. -interpretació de plànols. -saber mesurar magnituds mecàniques. -coneixements de CAD. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -destresa manual. -lectoescriptura. -idiomes.

136

	-carnet de conduir i vehicle propi. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -planificació i organització de tasques. -responsabilitat. -adaptabilitat i flexibilitat. -resolució de problemes. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -treball en equip i cooperació. -compromís amb l'organització.
--	--

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a les associacions del sector (per exemple, de packaging)
Com fer-hi front	-la formació dual és una bona opció. -donar a conèixer la realitat del sector (bons sous, fins i tot millors que els d'una persona provinent de la universitat).
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixen i la utilitzen des de fa 10 anys. Els és útil. Millores: l'anglès hauria de ser obligatori.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: formació d'idiomes.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-l'actitud és important, també en la formació d'FP. -no és necessària formació interna. -coneixements actualitzats. -també necessitem personal universitari.

137

FITXA EMPRESA 9

Nº treballadors: 50 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Acer i aliatges especials per a la fabricació d'eines i maquinària. 40% dones.
Canvis últims 12 mesos	Creixement de la plantilla (principalment al magatzem).
Necessitats de personal	No especialment. Ocupacions amb més demanda: mosso de magatzem, operari de base (torner manual i amb CNC), fresador.
Jubilacions	NO en els pròxims 5 anys.
Creixement / Decreixement	En principi creixement, però sense tenir-ne una valoració clara.
Competències / habilitats	Divers: -actitud: pro activitat i resolució d'incidències del dia a dia. La innovació té poc impacte en les nostres ocupacions (per ara). TÈCNIQUES: -ús d'instruments de mesura. -conèixer el sistema mètric decimal. -maneig del carretó elevador -interpretació de plànols. -saber mesurar magnituds mecàniques. -coneixements de CAD. BÀSIQUES: -agudesia visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. TRANSVERSALS: -iniciativa i pro activitat. -resolució de problemes. -capacitat per gestionar l'estrès. -responsabilitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat.

138

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-promoure les vocacions industrials. -potenciar el coneixement de les condicions del lloc de feina. -treball de l'actitud com a peça clau a l'hora de consolidar l'ocupació.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. Molt ben valorada.

FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. En millorariem: potenciar la vocació industrial.
Nova llei FP	No. És positiva, en qualsevol cas, l'ampliació d'hores de pràctiques i la dualitat de la FP.
Altres FP	-l'oferta no cobreix la demanda. -manca de formació (encara que vinguin de GS, cal formació interna). -bon domini d'eines i bons coneixements, tot i que cal formació interna. -cal fomentar la vocació industrial. I més: cal que es treballin competències com la pro activitat i l'actitud.

FITXA EMPRESA 10

Nº treballadors: 50 treballadors.

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de productes electrònics: cèl·lules de càrrega i indicadors de pes. 50% homes i dones (aproximadament).
Canvis últims 12 mesos	Poca rotació. Creixement en nº de treballadors (sobretot en l'àmbit de la producció) i més modestament en comandaments intermedis.
Necessitats de personal	Sí, cada vegada és més complicat trobar personal. La sensació és que hi ha més oferta que demanda. Costa: Soldadura amb electrònica; programadors; enginyers.
Jubilacions	En 5 anys, no. D'aquí a 10, sí. Estratègies: tot i que encara els queda lluny, els amoïna el fet que hi haurà una gran quantitat de treballadors que arriben alhora a l'edat de jubilació. Una opció serà la ETT (sobretot en producció); una altra, contractació directa (sempre amb període de prova). De vegades, també s'opta per l'opció de les pràctiques (àmbit producció).
Creixement / Decreixement	Previsió de creixement, però de difícil concreció (com a referència, el 20-21 van créixer un 17%). Es reforçarà l'equip de producció, que marcarà l'increment en altres seccions de l'empresa. Impacte de la tecnologia: excepte en producció, la innovació ha tingut un fort impacte, sobretot en referència a la digitalització.
Competències / habilitats	Divers: Encaix amb l'equip (sobretot a producció) i productivitat. A comandaments intermedis, idiomes, competències digitals i habilitats socials. TÈCNIQUES: -utilització d'instruments de mesura (nivells, làser, micròmetre, etc.) -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -conèixer el sistema mètric decimal. -maneig del carretó elevador. -interpretació de plànols. -saber mesurar magnituds mecàniques. -coneixements de CAD. BÀSIQUES:

	-agudeses visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -coneixements informàtics. TRANSVERSALS: -adaptabilitat i flexibilitat. -treball en equip i cooperació. -compromís amb l'organització.
--	---

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-millorar la formació (cal més qualificació). -millorar canals de cerca. -donar a conèixer el sector i millorar-ne la imatge.
Sobre la FP	
Dual	No la coneixen en profunditat, no l'han utilitzada.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millors: ens agradaria tenir el feedback de la persona de pràctiques una vegada les ha finalitzades.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-la base formativa de la FP és bona i els coneixements dels alumnes estan actualitzats. -cal una formació interna (tot i que curta). -en els graus universitaris, caldria més pràctica. -en general, totes les formacions haurien de tenir més pràctica.

FITXA EMPRESA 11

Nº treballadors: 18 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de peces amb mecanització (per a la indústria de l'automòbil). 1% dones.
Canvis últims 12 mesos	Decreixement de la plantilla, arran de l'encariment de les matèries primeres i de l'energia. Eren uns trenta, han prescindit d'operaris de base (amb menys experiència).
Necessitats de personal	Poques, bàsicament perfils de torner-soldador. Manca d'experiència i formació, d'ofici i d'actitud. Operari de base Torne manual. Torne control numèric computeritzat.
Jubilacions	3-5 persones. Estratègia: -promoció interna. -fp dual.
Creixement / Decreixement	Sí, volem tornar als 30 treballadors. Estratègia: acollida alumnes en pràctiques.
Competències / habilitats	Divers: -responsabilitat: assumir les tasques encomanades; actitud proactiva; comunicació. TÈCNIQUES: -ús d'instruments de mesura. -conèixer el sistema mètric decimal. -interpretació de plànols. -saber mesurar magnituds mecàniques. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -agudesesa visual. -destresa manual. -càlcul i capacitat numèrica. TRANSVERSALS: -responsabilitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització. -planificació i organització de tasques. -disposició i capacitat d'aprenentatge.

142

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-promoure les vocacions industrials.

Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. Molt ben valorada. Millors: més centres amb oferta formativa de mecanització, soldadura... i territorialització dels centres (GS mecanització es realitza a BCN).
FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. En milloraríem: augment de l'oferta formativa.
Nova llei FP	Sí, molt positiva l'ampliació de les hores de pràctiques i la dualitat de la FP.
Altres FP	-manquen centres i GS. -bon nivell d'actualització d'eines i coneixements. -falta formació interna, independentment de l'origen de la formació. -caldrà introduir elements de la indústria 4.0 en la formació. I més: recomanem pro activitat i actitud dels alumnes.

FITXA EMPRESA 12

Nº treballadors: 40 treballadors.

Mida Empresa: PETITA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricants d'agitadors i mescladors en línia. 30,56% dones. 38,89% homes a oficines. 30,55% homes a producció.
Canvis últims 12 mesos	11 persones incorporades el 2022. 1 enginyera agrònoma especialitzada en indústries alimentàries, 1 enginyer mecànic al departament de procés 1 comercial amb ADE i Dret, al departament comercial 1 persona al departament administratiu Grau ADE i 2 Màsters 1 projectista oficina tècnica, que és enginyer mecànic A producció: 5 persones (3 són FPGS especialitats mecànica, torners venien de pràctiques) 1 de FPGM mecànica, 1 operari amb ESO. 1 enginyer amb màster de mecànica aplicada que farà doctorat a l'empresa, al departament R+D
Necessitats de personal	Sí. Costa: enginyers de procés i comercials. L'especialització de l'empresa dificulta trobar personal amb experiència. Enginyers especialitat mecànica industrial per a projectistes, muntadors, soldadors, torners, delineants.
Jubilacions	5 persones. Estratègies: promoció interna (si és possible) i contractació directa.
Creixement / Decreixement	Previsió en 3 anys és duplicar xifra de facturació actual, i s'ha invertit molt en maquinària per automatitzar els processos i optimitzar el personal actual.

	En cas de molt creixement, sí es preveu noves incorporacions a producció i a mecànica. Impacte de la tecnologia: a totes les ocupacions. I l'impacte ha estat positiu, perquè millora la feina.
Competències / habilitats	Divers: Actitud compromesa, proactiva i amb iniciativa per la feina i l'organització. TÈCNIQUES: -utilització d'instruments de mesura (nivells, làser, micròmetre, etc.) -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -conèixer el sistema mètric decimal. -interpretació de plànols. -coneixements de CAD. -ajustar, verificar i posar a punt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -càlcul i capacitat numèrica. -lectoescriptura. -coneixements d'informàtica. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -responsabilitat. -adaptabilitat i flexibilitat. -resolució de problemes. -iniciativa i pro activitat. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització. -orientació a l'assoliment d'objectius. -orientació al client.

145

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-millora de l'oferta de la FP sectorial (mecànica, delineació mecànica...) -fires, exposicions... fer pedagogia del sector. -incentivar la participació de joves amb talent, amb beques de l'administració.

Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: en funció del centre formatiu l'experiència ha estat més o menys bona. També cal millorar la coordinació centre formatiu-empresa.
FCT	Sí, la coneixem i la utilitzem. Millores: en funció del centre formatiu l'experiència ha estat més o menys bona. També cal millorar la coordinació centre formatiu-empresa.
Nova llei FP	No la coneixem.
Altres FP	-cal sumar a l'oferta de pràctiques d'FP l'oferta universitària. -bona base teòrica, però manca d'experiència pràctica. -la maquinària dels centres formatius està obsoleta respecte de la que hi ha a l'empresa. -és imprescindible una formació interna. -cal millorar en la formació d'idiomes. -cal que els formadors visiten les empreses per veure com treballem.

FITXA EMPRESA 13

Nº treballadors: 86

Mida Empresa: MITJANA.

BLOC EMPRESA

Característiques de la plantilla	Fabricació de vàlvules de seguretat per a la conducció de fluids i calderes de vapor i combustibles, com la seva legalització i manteniment. Instal·lacions de climatització industrial. 86 treballadors, només 7% dones.
Canvis últims 12 mesos	Increment de la plantilla (principalment en l'apartat tècnic)
Necessitats de personal	Sí, i tenim dificultats per cobrir-les. Manca d'experiència i de formació. Torners CNC, per exemple.
Jubilacions	5 persones d'aquí al 2025. Estratègies: en funció del perfil. -Tècnic: via UPC (pràctiques + incorporació). -Operaris: GM (especialment Salesians). Altres vies: Foment, Cecot, ETT, etc.
Creixement / Decreixement	Creixement (8-10 incorporacions).
Competències / habilitats	Divers: -puntualitat. -normes d'educació. -treball en equip, -planificació. -organització. -iniciativa. -proactivitat. -il·lusió. TÈCNIQUES: -utilització instruments de mesura. -coneixements en equips d'instrumentació a nivell de muntatge. -conèixer el sistema mètric decimal. -interpretació de plànols. -ajustar, verificar i posar apunt màquines i sistemes mecànics. -reparar màquines i sistemes mecànics. BÀSIQUES: -agudeses visual. -destresa manual. Càlcul i capacitat numèrica.

	-lectoescriptura. -informàtica. -idiomes. -carnet de conduir i vehicle. TRANSVERSALS: -disposició i capacitat d'aprenentatge. -responsabilitat. -treball en equip i cooperació. -preocupació per l'ordre i la qualitat. -compromís amb l'organització.
--	--

BLOC ENTORN

L'empresa i el sector	La nostra situació és similar a la d'altres empreses. Hem traslladat aquesta situació a tot arreu.
Com fer-hi front	-S'ha de fer més atractiva la FP. -Manca de vocació industrial. -Més centres de formació.
Sobre la FP	
Dual	Sí, la coneixem. Sí, la utilitzem. Aporta futurs operaris, formats. Demanaríem més flexibilitat per adaptar la formació a perfils concrets (requerim ocupacions molt específiques).
FCT	Sí, la coneixem, l'hem utilitzada. En milloraríem el número d'hores de pràctiques.
Nova llei FP	Sí, suposa una millora en les hores de pràctiques, va en la bona direcció, doncs.
Altres FP	-No hi ha prou oferta FP per cobrir la demanda. -Bon domini d'eines i coneixements, que estan actualitzats. -És necessària formació dins l'empresa. -Com a millora, s'hi podrien afegir les PRL del sector als programes de formació. -Insistir en la importància de les pràctiques i en el contacte empresa-alumnat.