

# **Gestió de les necessitats de personal a la petita i mitjana empresa**

Maig de 2021

## Resum executiu

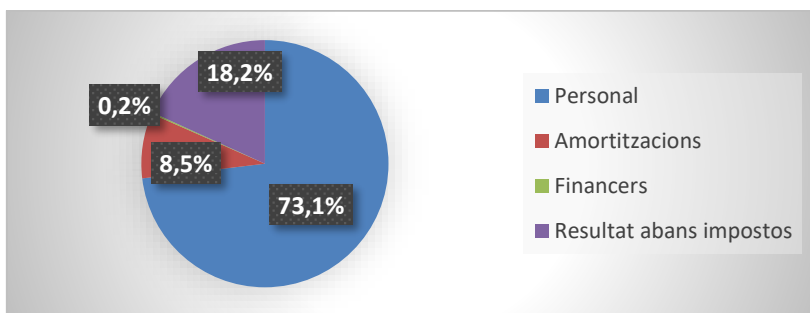
- Els costos de personal representen ni més ni menys que el 73,1% del valor afegit de les pimes a Catalunya. Salaris i cotitzacions socials són, a distància de la resta, el concepte de despesa més important. D'ell en depèn bona part de l'èxit de les empreses. En aquest INFORMES PIMEC ens preguntem quins canals utilitzen les empreses per a cobrir les necessitats relacionades amb la incorporació de noves persones treballadores, i com els valoren.
- Per a fer-ho hem realitzat dues enquestes en l'àmbit de PIMEC: d'una banda, a empreses que disposen de persones amb responsabilitat en recursos humans, majoritàriament petites i mitjanes empreses (de 10 a 249 treballadors); de l'altra, a associacions integrades a PIMEC. En aquest segon cas, els resultats es recullen en el proper INFORMES PIMEC.
- Els grans temes que tractem en l'enquesta són: la cobertura de vacants laborals, la contractació d'aquestes vacants, la formació i la participació en els models de pràctiques formatives. L'enquesta consta d'11 preguntes amb respostes tancades i sistema multiresposta. Per la metodologia emprada i les respostes obtingudes **els resultats són indicatius**, no pas estadísticament significatius. Tanmateix, creiem que **identifiquen amb força precisió** les variables que preteníem avaluar.
- El **primer canal** que fan servir i el que consideren més eficaç les empreses per a cobrir les seves necessitats relacionades amb les persones treballadores és la pròpia empresa. Concretament:
  - Per a **cobrir vacants**, el més eficaç són els **contactes personals i empresarials** (valoració de 7,8 sobre 10).
  - Per decidir la **modalitat de contractació**, el canal més eficaç també és l'**intern**, la **pròpia empresa** (7,1 sobre 10 de valoració). El segueix de molt a prop el canal de les gestories laborals, que rep una valoració de 6,6.
  - El canal de **formació** contínua que es considera més eficaç és la formació **interna** (valoració de 7 sobre 10), per bé que la segueix de prop el canal "organitzacions empresarials", amb 6,8 de valoració.
  - La gestió per a participar **en els models de pràctiques formatives** la fa majoritàriament **l'empresa** directament amb escoles, centres de formació, etc. (aquest canal es valora en 6,8 sobre 10).
- Quan les empreses **recorren a serveis externs** per a cobrir les seves necessitats relatives a personal indicades, els aspectes que més valoren són els següents (en parèntesi, percentatge de respostes):
  - Per a **cobrir vacants**, l'**adequació de les candidatures als seus requisits** (85%), seguit a distància de la immediatesa de la informació (43%), entre altres.

- Per a decidir sobre **contractes**, el que més es valora és l'**assessorament personalitzat** (61%) i la **fiabilitat del servei** (54%); en tercer lloc hi trobem el cost del servei de contractació (39%).
- En **formació externa**, el que més es valora és que l'**oferta s'ajusti exactament a les necessitats** (81%) i al **cost del servei** (57%). En tercer lloc hi trobem l'atenció personalitzada (32%).
- Quan les empreses **recorren a serveis externs** per a cobrir les seves necessitats relatives a les persones, el que més **troben a faltar** són aquests punts:
  - En **cobrir vacants**, es troba a faltar un **major detall del perfilat de les candidatures que se'ls ofereixen** (45%) i una **millor adequació de les candidatures** (42%), i altres.
  - En els serveis de **formació**, que l'**oferta s'ajusti a les seves necessitats** (45%), i altres.
  - Pel que fa a la participació en **pràctiques** es troba a faltar: 1) un espai on hi hagi tota l'oferta disponible, 2) formació ajustada a les necessitats i 3) incentius a l'empresa per a la participació en les pràctiques formatives. Totes tres mancances les indiquen el 36% dels enquestats.
- Les dades de l'enquesta donen detalls en cada una de les preguntes, de les valoracions per part de les empreses industrials i de serveis. Són força coincidents en general, però mostren algunes diferències en la valoració de canals i en l'ordre d'importància d'aspectes rellevants en les variables considerades en l'enquesta.

## O Introducció<sup>1</sup>

Sentim a dir amb molta freqüència afirmacions del tipus “a la nostra empresa el principal actiu que tenim són les persones, el nostre equip de treball”. És normal que es pensi i es digui això, perquè al darrere de les decisions que es prenen en una empresa, sigui en l'àmbit de la direcció, sigui en l'àmbit més elemental de la producció, sempre hi trobem persones. I això és aplicable tant a empreses que són molt intensives en capital com a empreses intensives en treball. I és que, darrere la producció, sempre hi trobem el capital humà.

De fet, el de “personal” és el concepte comptable que té més importància en el valor afegit que generen les empreses. Concretament, a títol il·lustratiu, a la pime catalana significava, amb dades del 2018, el 74%<sup>2</sup>. Les persones representen, doncs, una part molt substancial de l'activitat empresarial i són, alhora, la part més complexa de gestionar en tota producció en equip.



Font: INFORMES PIMEC 12/2020

Tot i ser un factor tan bàsic de la producció, no és fàcil trobar informació sobre com les empreses gestionen la incorporació, la contractació i la formació de noves persones treballadores.

En aquest INFORMES PIMEC pretenem aportar una mica de llum al tema apuntat, i fer-ho a partir d'una enquesta a petites i mitjanes empreses catalanes. En un INFORMES proper tractarem les microempreses, siguin societats, siguin empreses d'autònoms.

Els grans temes que tractem en la nostra enquesta fan referència a:

- Cobertura de vacants laborals
- Contractació de persones
- Formació de les persones treballadores
- Participació en pràctiques formatives.

<sup>1</sup> Aquest INFORMES és el resultat d'un treball conjunt de l'Observatori de la pimec i l'Àrea de Treball de PIMEC.

<sup>2</sup> Per a un detall de l'origen del valor afegit a la pime industrial catalana en el període 2009-2018, veure els INFORMES PIMEC 12/2020 i 13/2020.

## 1 Fitxa tècnica i metodologia de l'enquesta

L'enquesta de PIMEC amb motiu d'aquest treball l'hem adreçat a aquelles empreses associades a PIMEC que disposen d'un departament de recursos humans o, com a mínim, d'una persona responsable de les persones que treballen a l'organització. Vol dir això que es tracta d'empreses d'una certa dimensió, com veurem més endavant, sempre en el context de pimes.

També hem adreçat l'enquesta a un grup d'empreses que d'una manera o altra estan vinculades a PIMEC, bàsicament per raó de consultoria en recursos humans o de formació, per exemple. En qualsevol cas, també es tracta d'empreses que disposen de departaments de específics destinats a la gestió de les persones.

Aquesta és la fitxa tècnica de l'enquesta realitzada:

- **Tècnica d'investigació:** Enquesta amb formulari electrònic online de resposta voluntària i recepció automàtica.
- **Àmbit geogràfic:** Catalunya.
- **Mostra:** Empreses associades a PIMEC amb departament de recursos humans o amb una persona amb responsabilitat específica de les persones treballadores. També empreses vinculades a PIMEC amb la mateixa característica. En total s'han enviat 2.672 qüestionaris.
- **Nombre d'enquestes correctament rebudes:** 74.
- **Període d'administració de l'enquesta:** de l'11 al 25 de març de 2021.

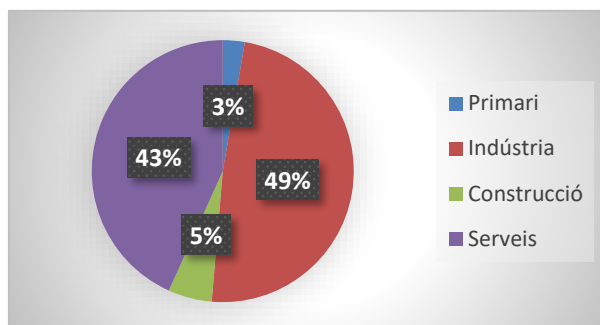
L'enquesta no pretén ser representativa<sup>3</sup> sinó indicativa de les pràctiques relatives a la gestió de les necessitats de personal per part de les empreses petites i mitjanes. Tanmateix, en l'explotació de les dades de l'enquesta diferenciem en alguns punts entre empreses del sector industrial i la resta de sectors (majoritàriament de serveis). Per bé que el nombre de respostes rebudes en un cas i l'altre és molt semblant, és evident que la informació que s'obté en cadascun d'ells és menys fiable estadísticament i, per tant, amb un caràcter indicatiu encara més accentuat.

---

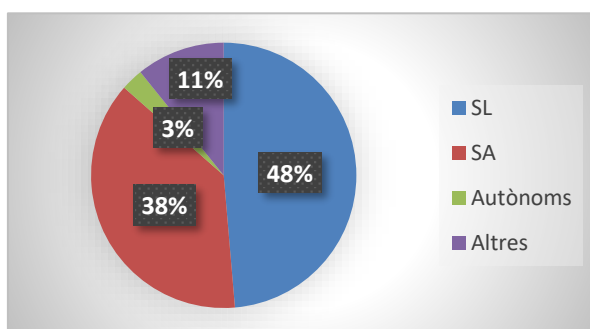
<sup>3</sup> El marge d'error respecte del col·lectiu objecte d'estudi és del  $\pm 11\%$  per un nivell de confiança del 95,5% i  $p=q=0,5$ .

## 2 Perfil de les empreses que han contestat l'enquesta

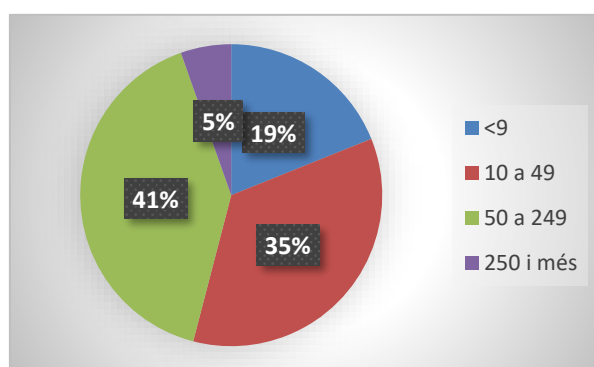
Pràcticament la meitat de les empreses que han respost l'enquesta pertanyen al sector industrial. La resta són fonamentalment del sector de serveis.



Per forma jurídica, pràcticament la meitat són societats limitades i un 38% són societats anònimes.



Per dimensió d'empresa, tres quartes parts de les enquestades són mitjanes empreses (41%) i petites (35%).



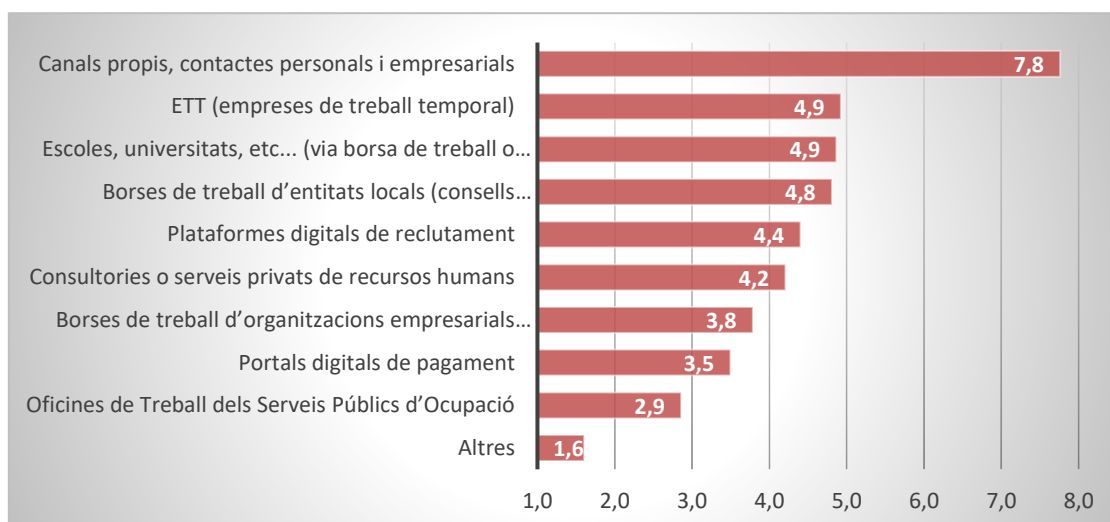
Per zona geogràfica de les empreses que han contestat, el 64% corresponen a la demarcació de Barcelona i el 36%, a la resta de demarcacions catalanes.

### 3 Cobertura de vacants

#### 3.1 Canals que es consideren més eficaços

Hem preguntat a les empreses quins canals consideren més eficaços per a la cobertura de vacants, amb un sistema de puntuació qualitativa que hem convertit en una escala de 0 a 10, on 0 és gens eficaç i 10, el màxim d'eficaç.

D'acord amb els resultats obtinguts, el canal que les empreses consideren més eficaç per a cobrir vacants és el de les pròpies empreses, és a dir, mitjans propis, a través de contactes personals i empresarials. A una certa distància, amb puntuacions properes a 5 (sobre 10), hi figuren les borses de treball d'entitats locals, les plataformes digitals de reclutament i les consultories o serveis privats de recursos humans.

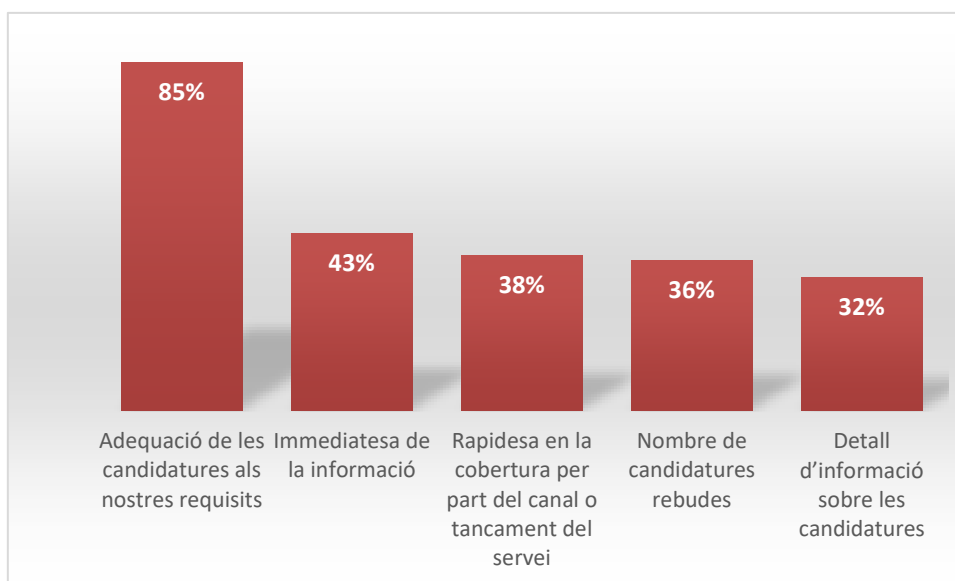


Per sectors, els tres primers canals són els que segueixen, amb la seva puntuació d'eficàcia. Els segons i tercers canals difereixen.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Canals propis, contactes personals i empresarials (7,9)	Canals propis, contactes personals i empresarials (7,7)
Consultories o serveis privats de recursos humans (5,7)	Escoles, universitats, etc. (via borsa de treball o bé estudiants en pràctiques/dual) (4,8)
ETT (empreses de treball temporal) (5,5)	Plataformes digitals de reclutament (4,7)

### 3.2. Quins aspectes es valoren més en recórrer a serveis externs?

Quan les empreses cobreixen les seves vacants mitjançant serveis externs, l'aspecte que més valoren d'aquests serveis (pràcticament 9 de cada 10 respostes hi coincideixen) és l'adequació de les candidatures als requisits de l'empresa. Amb valors en què hi coincideixen 4 de cada 10 empreses, hi figuren aspectes com la immediatesa de la informació, la rapidesa de cobertura de la vacant i el nombre de candidatures rebudes.



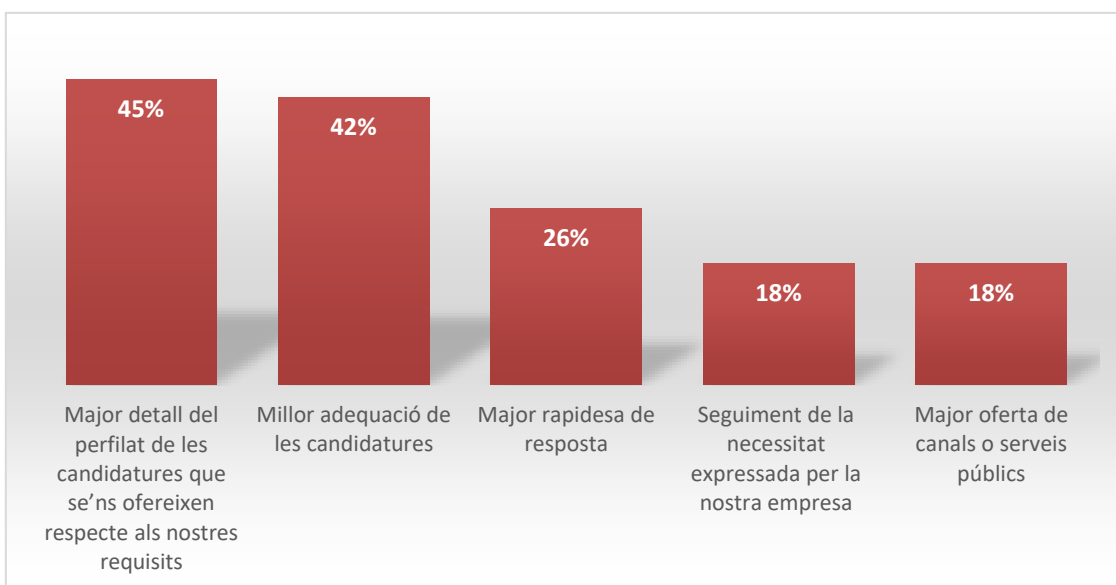
Pel que fa als tres aspectes que es consideren més determinants de la satisfacció en recórrer a serveis externs per part d'empreses industrials i de la resta d'empreses, es produeix una notable coincidència general.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Adequació de les candidatures als nostres requisits (89%)	Adequació de les candidatures als nostres requisits (82%)
Rapidesa en la cobertura per part del canal o tancament del servei (44%)	Immediatesa de la informació (47%)
Immediatesa de la informació (39%)	Nombre de candidatures rebudes (39%)



### 3.3. Què es troba a faltar en els canals externs?

De manera més concreta, s'ha demanat a les empreses enquestades què és el que troben a faltar en els canals externs quan hi recorren per tal de cobrir vacants a la seva empresa. En aquest punt la coincidència entre les enquestades no és tan alta. Això no obstant, més de 4 de cada 10 indiquen com a mancances un major detall del perfil de les candidatures que se'ls ofereix i una millor adequació d'aquestes als requisits del lloc de treball (recordem que en la pregunta anterior aquest era el factor que més valoraven les empreses, a distància de la resta).



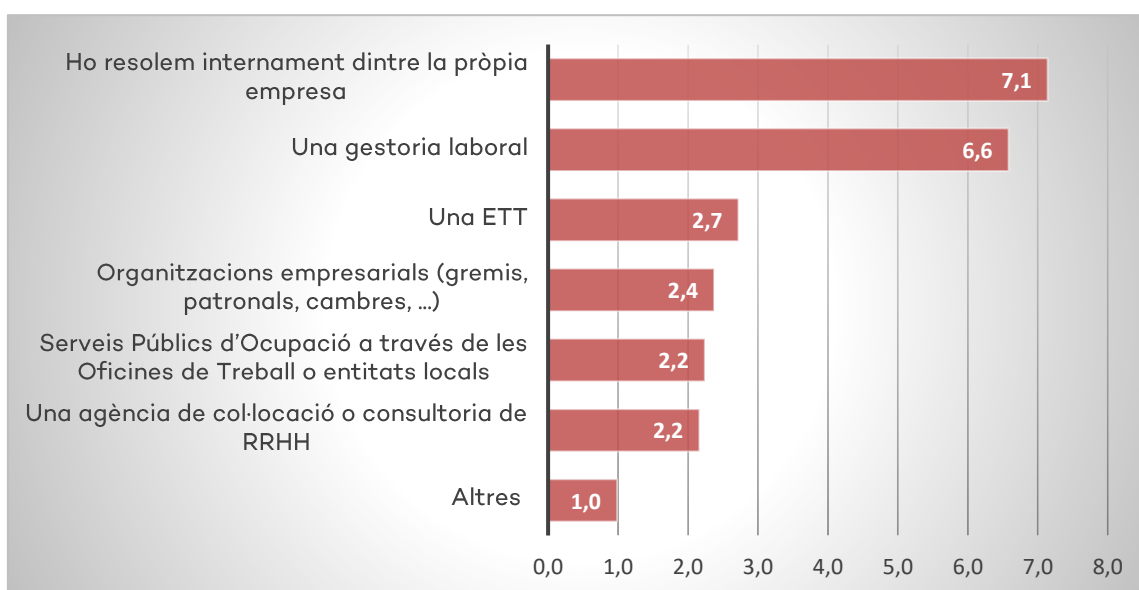
Amb lleugeres variacions d'ordre, les empreses industrials i la resta coincideixen en les tres coses que més troben a faltar en els serveis externs per contractar.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Major detall del perfil de les candidatures que se'ns ofereixen respecte als nostres requisits (47%)	Millor adequació de les candidatures (45%)
Millor adequació de les candidatures (39%)	Major detall del perfil de les candidatures que se'ns ofereixen respecte als nostres requisits (42%)
Major rapidesa de resposta (31%)	Major rapidesa de resposta (21%)

## 4 Contractació laboral

### 4.1 Per quins canals es decideix la modalitat de contractació?

Hem preguntat a les empreses com valoren els diferents canals que tenen a l'abast per a concretar el tipus de contracte que aplicaran en la cobertura d'una vacant. Han valorat els canals en una escala que hem convertit de 0 a 10, on 10 és la màxima eficàcia. Les respostes obtingudes posen en relleu que hi ha dos canals que es consideren els més eficaços: l'intern de la pròpia empresa (canals propis), i la gestoria laboral. En un cas i l'altre es puntuen en valors propers a 7 sobre 10. La resta de canals queden a gran distància dels anteriors.

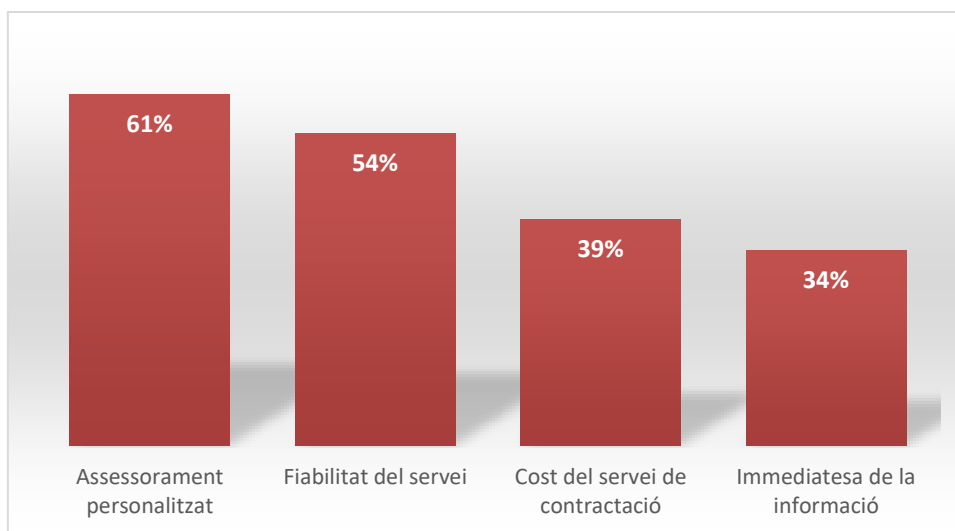


A la indústria i la resta d'activitats, hi ha una notable coincidència en els tres canals més eficaços, per bé que, a la indústria, en tercer lloc hi apareixen les ETT i a la resta, el SOC.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Ho resollem internament dintre la pròpia empresa (6,7)	Ho resollem internament dintre la pròpia empresa (7,6)
Una gestoria laboral (6,5)	Una gestoria laboral (6,6)
Una ETT (3,7)	Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball o entitats locals (2,5)

## 4.2 Quins aspectes es valoren més en recórrer a serveis externs per decidir la modalitat de contractació?

Hi ha dos aspectes que citen 5-6 de cada 10 empreses són els que més valoren al recórrer a serveis externs per decidir la modalitat de contractació: l'assessorament personalitzat i la fiabilitat del servei, és a dir, la confiança que inspira el canal utilitzat. Entre 3 i 4 empreses de cada 10 indiquen com a aspecte que més es valora el cost del servei de contractació i la immediatesa de la informació.



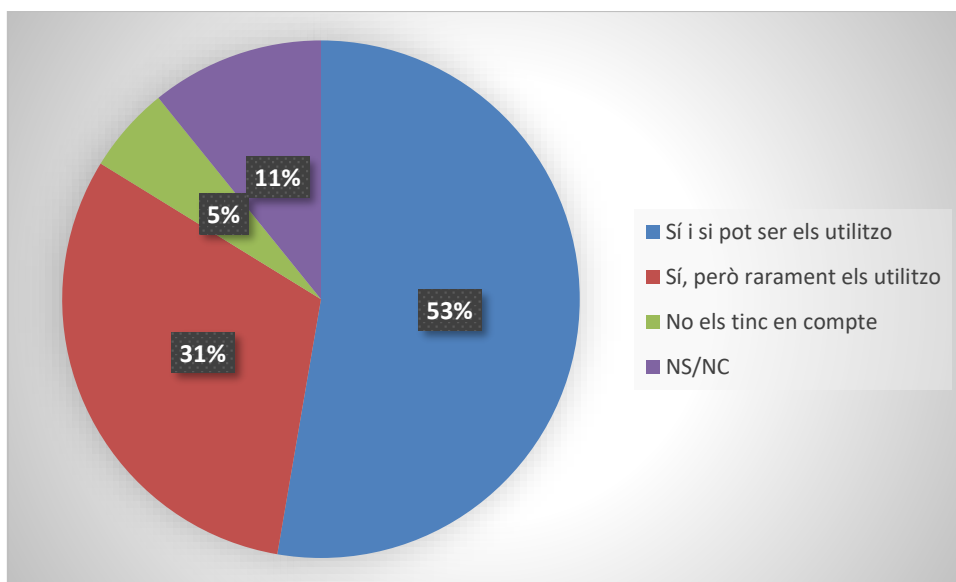
Per sectors, el primer aspecte que es valora a la indústria és la fiabilitat del servei; en canvi, a la resta d'activitats el primer és l'assessorament personalitzat (que en el cas de la indústria ocupa la segona posició).

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Fiabilitat del servei (75%)	Assessorament personalitzat (58%)
Assessorament personalitzat (64%)	Cost del servei de contractació (37%)
Cost del servei de contractació (42%)	Fiabilitat del servei (34%)

### 4.3 A l'hora de contractar, l'empresa té en compte i s'acull als ajuts existents?

En la mateixa enquesta es preguntava si les empreses tenien en compte les diferents mesures de suport a la contractació que existeixen en forma de subvencions, bonificacions, etcètera.

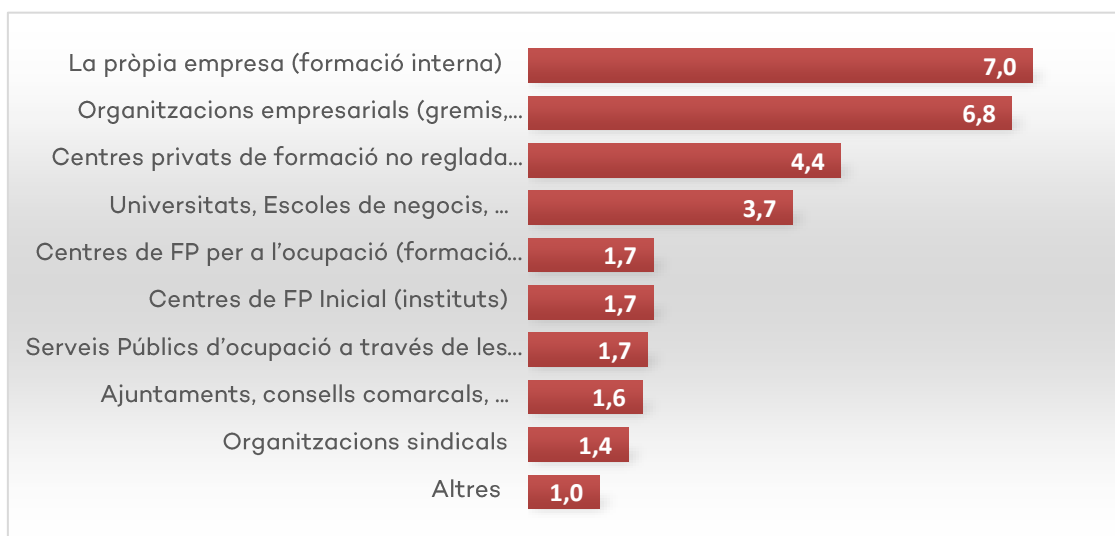
Els resultats que hem obtingut indiquen que més de la meitat de les empreses té en compte i utilitza les figures de suport a la contractació. Prop d'una tercera part les té en compte però rarament les utilitza. Hi hauria un petit 5% d'empreses que contracten sense tenir-les en compte.



## 5 Formació de les persones treballadores

### 5.1 Quins canals utilitza per a la formació i com es valoren

La formació contínua de les persones treballadores és en l'actualitat una pràctica completament estesa en el sistema empresarial. En l'enquesta hem preguntat quins canals es fan servir per a la formació i la valoració que reben els que més habitualment utilitza l'empresa. El resultat obtingut ens indica que la formació interna en l'empresa és el canal que rep millor valoració, juntament amb la formació que proveeixen les organitzacions empresarials (una i altra reben una puntuació de 7 sobre 10). Amb puntuacions de 4 sobre 10 hi figuren els centres privats no reglats i les universitats, escoles de negocis, i similars. La utilització dels centres d'FP (tant inicial com ocupacional o contínua) és molt reduïda i rep una valoració baixa (1,7).



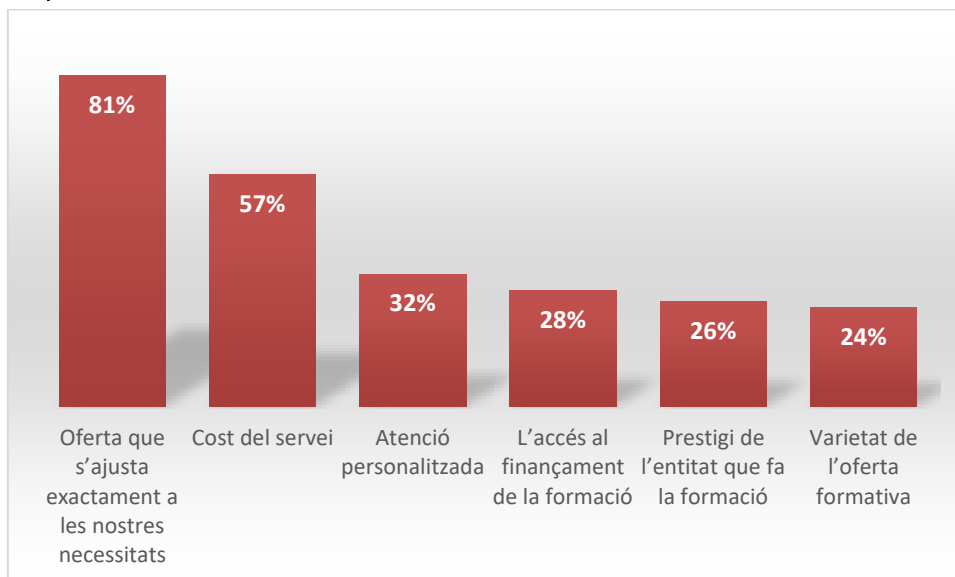
Per sectors, els tres primers canals utilitzats i valorats es repeteixen, per bé que la indústria els valora més que la resta de les activitats.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
La pròpia empresa (formació interna) (7,7)	La pròpia empresa (formació interna) (6,4)
Organitzacions empresarials (gremis, patronals, cambres...) (7,5)	Organitzacions empresarials (gremis, patronals, cambres...) (6,0)
Centres privats de formació no reglada (idiomes, informàtica...) (4,8)	Centres privats de formació no reglada (idiomes, informàtica...) (4,0)

## 5.2 Quins aspectes són els més valorats en els serveis de formació externa?

Quan les empreses recorren a serveis externs de formació hi ha un aspecte que valoren de manera especialment alta: que l'oferta s'ajusti exactament a les seves necessitats (ho responen el 81% dels enquestats). Per bé que pot semblar obvi i lògic, aquesta resposta indicaria que les empreses tenen definides necessitats específiques i que fan formació per a cobrir-les, és a dir, que hi ha una consciència que la formació és necessària i que no és genèrica sinó específica.

El segon aspecte que més es valora és el cost del servei de formació, que en l'enquesta és citat pel 57% de les empreses enquestades. La resta d'aspectes tenen importàncies molt inferiors.

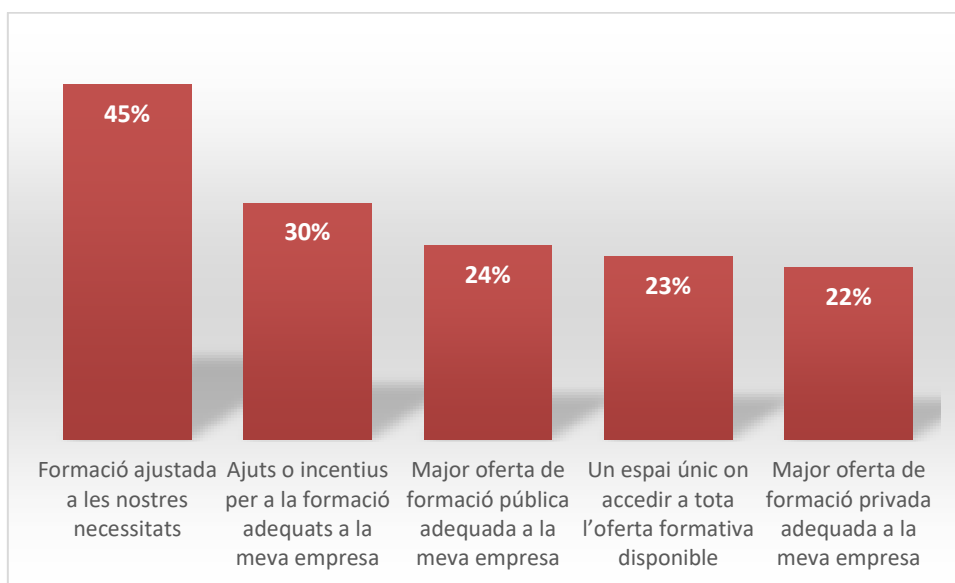


Per sectors, els dos primers aspectes que es consideren són els mateixos que ja hem indicat.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Oferta que s'ajusta exactament a les nostres necessitats (83%)	Oferta que s'ajusta exactament a les nostres necessitats (79%)
Cost del servei (56%)	Cost del servei (58%)
L'accés al finançament de la formació (39%)	Atenció personalitzada (32%)

### 5.3 Què hi troba a faltar en els serveis externs de formació?

En una línia semblant al que es desprèn de la pregunta anterior, en la pràctica les empreses que recorren a serveis externs de formació troben a faltar sobretot que l'oferta formativa s'ajusti a les seves necessitats. Ho responen el 45% de les enquestades. Altres coses que es troben a faltar, que són citades per part d'entre 2 i 3 de cada 10 empreses, són ajuts i incentius, més oferta de formació pública i privada, i un espai únic on poder accedir a tota l'oferta formativa disponible.



Per sectors, tal com es pot observar en la taula, la indústria i la resta d'activitats coincideixen en la primera i la tercera mancances més importants, no en la segona. La indústria hi situa l'espai únic on accedir a tota l'oferta i, en canvi, la resta de sectors hi situen els ajuts.

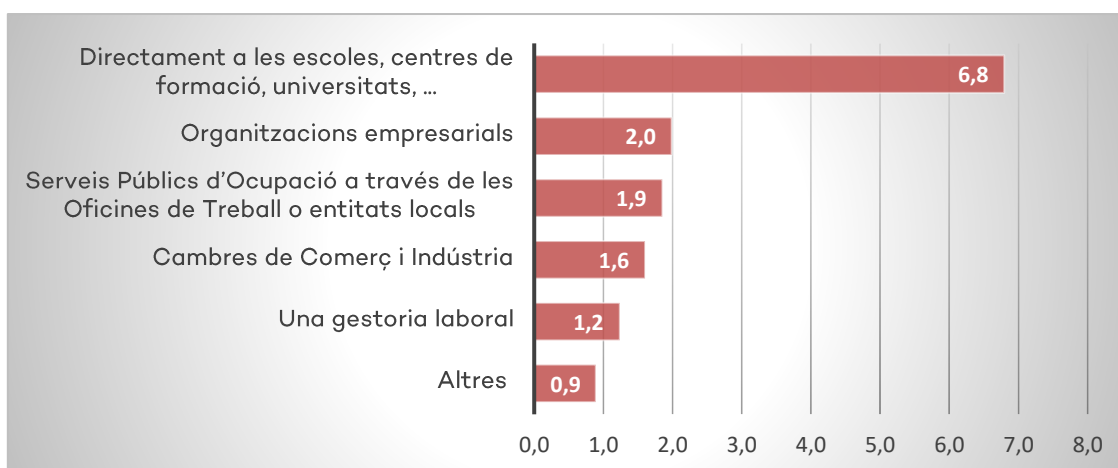
INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Formació ajustada a les nostres necessitats (42%)	Formació ajustada a les nostres necessitats (45%)
Un espai únic on accedir a tota l'oferta formativa disponible (33%)	Ajuts o incentius per a la formació adequats a la meva empresa (37%)
Major oferta de formació adequada a la meva empresa (28%)	Major oferta de formació adequada a la meva empresa (21%)

## 6 Participació en els models de pràctiques formatives

### 6.1 Quins canals utilitza habitualment per a acollir persones en pràctiques i com els valora

Molt sovint les empreses acullen persones en pràctiques formatives i, un cop finalitzades, les incorporen als seus equips. De fet, les pràctiques resulten útils tant per qui les realitza (que s'apropa al món del treball en un entorn real, posant en pràctica i millorant així les seves competències) com per a les empreses, que d'aquesta manera participen en el procés formatiu pràctic de les persones, els permet conèixer-les i valorar la seva futura incorporació a l'empresa. Es tracta tot plegat d'una de les vies de transició escola-treball més efectives.

Per a participar en les pràctiques formatives les empreses recorren directament a les escoles, centres de formació, universitats, etcètera. Aquest canal d'accés és el que es considera més eficaç, atès que rep una puntuació de 7 sobre 10. Les altres vies per a la participació en pràctiques reben puntuacions molt més baixes.



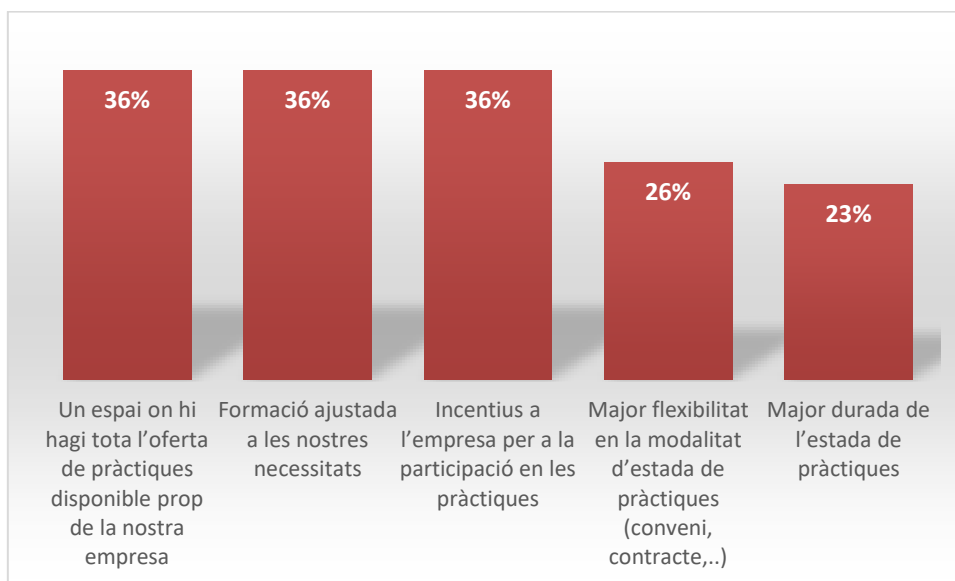
Tant la indústria com la resta d'activitats coincideixen en les tres primeres.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Directament a les escoles, centres de formació, universitats... (7,6)	Directament a les escoles, centres de formació, universitats... (6,1)
Organitzacions empresarials (1,9)	Organitzacions empresarials (2,0)
Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball o entitats locals (1,8)	Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball o entitats locals (1,9)



## 6.2 Què es troba a faltar per a la participació en els models de pràctiques?

En l'enquesta s'han plantejat fins a 8 mancances possibles que les empreses puguin participar en els diferents models de pràctiques formatives. Les tres mancances que més s'han repetit (prop de 4 de cada 10 empreses) són la falta d'un espai on figuri tota l'oferta de pràctiques formatives disponible prop de l'empresa, que la formació s'ajusti a les necessitats de les empreses i incentius per tal d'acollir estudiants en pràctiques.



Per sectors, entre les tres primeres cal destacar si de cas que la indústria situa en el primer lloc que la formació s'ajusti a les necessitats de l'empresa.

INDÚSTRIA	RESTA DE SECTORS
Formació ajustada a les nostres necessitats (56%)	Un espai on hi hagi tota l'oferta de pràctiques disponible prop de la nostra empresa (34%)
Incentius a l'empresa per a la participació en les pràctiques (42%)	Incentius a l'empresa per a la participació en les pràctiques (32%)
Un espai on hi hagi tota l'oferta de pràctiques disponible prop de la nostra empresa (39%)	Major flexibilitat en la modalitat d'estada de pràctiques (conveni, contracte...) (26%)

## Annex. Enquesta utilitzada

### A. COBERTURA DE VACANTS

1. Quins són els **canals** que considera més eficaços a la seva empresa per a la cobertura de vacants? Triï els més habituals i puntuïls d'1 (gens eficaç) a 7 (molt eficaç). (Multiresposta)

Canals propis, contactes personals i empresarials

Portals digitals de pagament

Portals digitals gratuïts

ETT (empreses de treball temporal)

Consultories o serveis privats de recursos humans

Borses de treball d'entitats locals (consells comarcals, ajuntaments...)

Borses de treball d'organitzacions empresarials (gremis, associacions, cambres...) o sindicals

Escoles, universitats, etc. (via borsa de treball o bé estudiants en pràctiques/dual)

Oficines de Treball dels Serveis Públics d'Ocupació

Altres

2. Quins són els aspectes que la seva empresa **més valora** en fer servir **canals externs** per a cobrir vacants? (Multiresposta)

Immediatesa de la informació

Nombre de candidatures rebudes

Adequació de les candidatures als nostres requisits

Detall d'informació sobre les candidatures

Rapidesa en la cobertura del canal o tancament del servei

Assessorament, orientació i acompanyament professional

El cost del canal o servei

La confidencialitat del canal o servei

La garantia del servei o la minimització de riscos

Altres

3. Què **troba a faltar** en els **canals externs** a la seva empresa? (Multiresposta)

Que se'ns ajudi a definir amb precisió el perfil de la persona que necessitem

Major detall del perfil dels candidats que se'ns ofereixen respecte als nostres requisits

Seguiment de la necessitat expressada per la nostra empresa

Atenció personalitzada

Major oferta de canals o serveis privats

Major oferta de canals o serveis públics

Facilitar l'accessibilitat

Millor adequació de les candidatures

Major rapidesa de resposta

Major retorn de la inversió

Altres

### B. CONTRACTACIÓ DE PERSONAL

4. Modalitats de **contractació**: per quins **canals s'assessora**? Triï els més habituals i puntuïls d'1 (gens eficaç) a 7 (molt eficaç). (Multiresposta)

Ho resollem internament dintre la pròpia empresa

Una gestoria laboral

Una ETT

Una agència de col·locació o consultoria de RH

Organitzacions empresarials (gremis, patronals, cambres...)

Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball o entitats locals

Altres

5. Quan **recorre fora de l'empresa** per a **contractar**, quins aspectes són els que més valora? (Multiresposta)

Informació sobre modalitats possibles

Assessorament personalitzat

Fiabilitat del servei

Immediatesa de la informació

Cost del servei de contractació

Assistència postcontractual

Altres

6. En contractar, té en compte i s'acull als **ajuts existents** (subvencions, bonificacions...)?

Sí, i si pot ser els utilitzo

Sí, però rarament els utilitzo  
Sí, però mai no els utilitzo  
No els tinc en compte perquè no m'interessen  
No els tinc en compte perquè no s'ajusten a les meves necessitats de contractació  
NS/NC

#### C. FORMACIÓ DEL PERSONAL

7. Quins **canals** utilitza habitualment la seva empresa per a cobrir les necessitats de **formació** del seu personal? Triï els més habituals i puntuïls d'1 (gens eficaç) a 7 (molt eficaç). (Multiresposta)

La pròpia empresa (formació interna)  
Organitzacions empresarials (gremis, patronals, cambres...)  
Organitzacions sindicals  
Ajuntaments, consells comarcals...  
Centres d'FP Inicial (instituts)  
Centres d'FP per a l'ocupació (formació ocupacional o contínua)  
Universitats, Escoles de negocis...  
Centres privats de formació no reglada (idiomes, informàtica...)  
Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball  
Altres

8. Quan recorre als serveis de **formació fora de l'empresa**, quins **aspectes** són els que **més valora**? (Multiresposta)

Oferta que s'ajusta exactament a les nostres necessitats  
Varietat de l'oferta formativa  
Prestigi de l'entitat que fa la formació  
Atenció personalitzada  
Immediatesa del servei de formació  
Serveis complementaris a la formació  
Cost del servei  
Titulació oficial  
L'accés al finançament de la formació  
Altres

9. Què hi **troba a faltar** en els serveis de **formació externs**? (Multiresposta)

Formació ajustada a les nostres necessitats  
Major oferta de formació privada adequada a la meva empresa  
Major oferta de formació pública adequada a la meva empresa  
Major accessibilitat  
Un espai únic on accedir a tota l'oferta formativa disponible  
Major rapidesa de resposta  
Major retorn de la inversió  
Ajuts o incentius per a la formació adequats a la meva empresa  
Altres

#### D. PERSONAL EN PRÀCTIQUES

10. Quins **canals** utilitza habitualment la seva empresa per a **disposar de personal en pràctiques**? Triï els més habituals i puntuïls d'1 (gens eficaç) a 7 (molt eficaç). (Multiresposta)

Directament a les escoles, centres de formació, universitats...  
Una gestoria laboral  
Organitzacions empresarials  
Cambres de Comerç i Indústria  
Serveis Públics d'Ocupació a través de les Oficines de Treball o entitats locals  
Altres

11. Què hi **troba a faltar** en els serveis i els canals que utilitza per a acollir personal en pràctiques? (Multiresposta)

Major accessibilitat  
Un espai on hi hagi tota l'oferta de pràctiques disponible prop de la nostra empresa  
Formació ajustada a les nostres necessitats  
Major implicació de l'empresa en la selecció i avaluació de l'estudiant en pràctiques  
Major flexibilitat en la modalitat d'estada de pràctiques (conveni, contracte...)  
Major flexibilitat en les condicions de compensació econòmica de les pràctiques  
Major durada de l'estada de pràctiques  
Incentius a l'empresa per a la participació en les pràctiques  
Altres