

#TALENT  
**+45**

fundació  **pimec**

# EL TALENT TÉ EDAT? Enquesta a les pimes

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

Roda de premsa  
15/12/2022








## Resultats enquesta (1/10)

- Respostes rebudes: **354** (a 17/10/2022)

(en dues tongades d'enquestes, finals de juliol 314 pimes i finals setembre 40 pimes)

- 1- Nombre de persones treballadores:

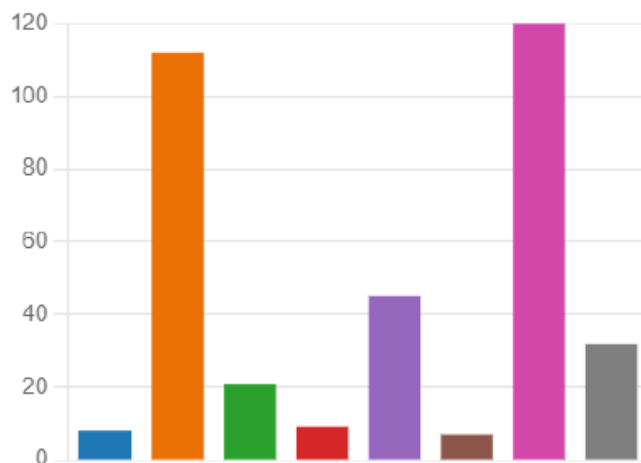
	Sense Persones	8	2,26%
	d'1 a 9 persones	114	32,20%
	de 10 a 40 persones	151	42,66%
	de 50 a 249 persones	62	17,51%
	250 i més persones	19	5,37%













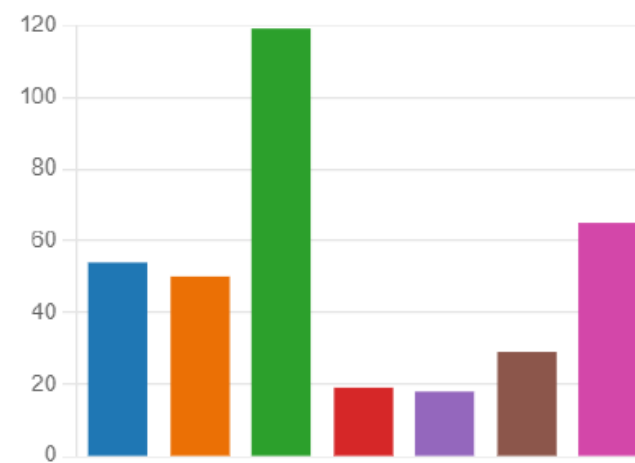
## Resultats enquesta (2/10)



### • 2- Sector d'activitat



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

### • 3- Demarcació






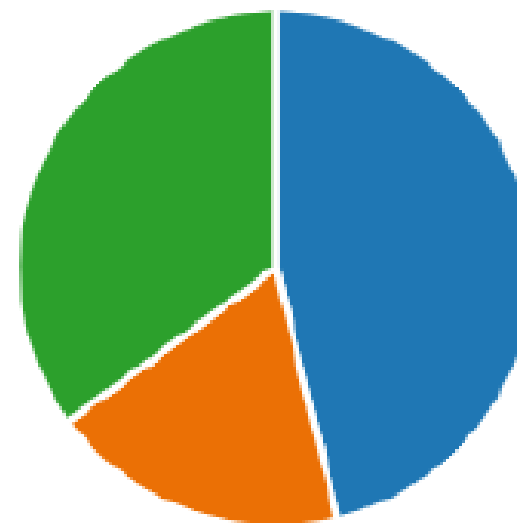
	Barcelona ciutat	54	15,25%
	Resta demarcació Barcelona	119	33,62%
	Catalunya central	50	14,12%
	Girona	19	5,37%
	Lleida	18	5,08%
	Tarragona	29	8,19%
	Altres	65	18,36%



## Resultats enquesta (3/10)

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

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





## Resultats enquesta (4/10)

5- La teva empresa porta a terme polítiques per afavorir continuïtat i desenvolupament de perfils sènior (programes de formació, salut laboral,

....) ?

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






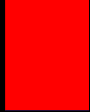

6- En cas afirmatiu, especifiqueu ...

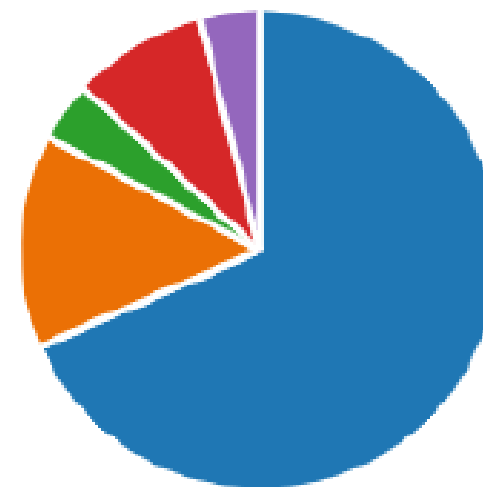
Formació, segons necessitats...	54	59,34%
PRL, revisions mèdiques, assegurança med.	15	16,48%
Adaptació/canvi lloc de treball/fexibilitat...	6	6,59%
Comentaris en que no es discrimina per edat	16	17,58%



## Resultats enquesta (5/10)

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

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





## Resultats enquesta (6/10)



8 - En relació a les noves incorporacions dels últims 2 anys (24 mesos), heu incorporat persones de més de 55 anys?

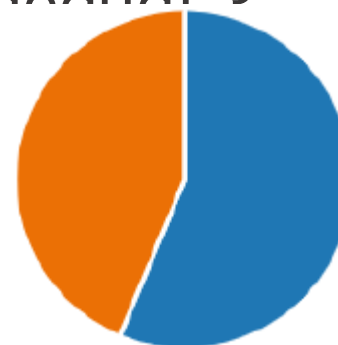
**El 78% de les empreses declaren que no han incorporat a ningú major de 55 anys en els darrers dos anys**



## Resultats enquesta (7/10)





9- A la teva empresa teniu (o heu tingut) projectes sense poder dur a terme per no disposar del talent adequat ?

	No	197	56,29%
	Sí	153	43,71%



10- Has considerat la possibilitat d'incorporar talent sènior amb molta experiència ?





	No s'ha plantejat per no ser necessari	13	8,50%
	No, però ho veig interessant	21	13,73%
	Sí, però no n'hem trobat o no ha estat factible	86	56,21%
	Sí	33	21,57%

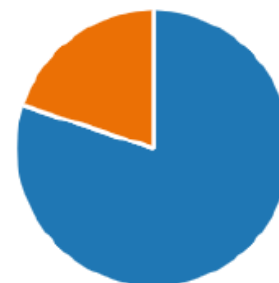




## Resultats enquesta (8/10)

11 (2a enquesta) - Has contractat persones treballadores en els darrers dos anys?

	Sí	32	80,00%
	No	8	20,00%



12 (2a enquesta) - En cas afirmatiu, quin percentatge aproximadament d'aquestes noves contractacions tenien més de 45 anys?

Només un 18,75% de les noves contractacions tenien més de 45 anys



## Resultats enquesta (9/10)

13 (2a enquesta) - Deixant de banda les sortides “naturals” per jubilació ordinària, voluntàries o Incapacitat Permanent. Quin percentatge de baixes han suposat els majors de 45 anys sobre el total de baixes?

El 47,37% dels enquestats han declarat no tenir baixes de majors de 45 anys



## Conclusions (1/2)

- ✓ Les respostes rebudes reflecteixen el món de la pime catalana tant en la seva distribució per nombre de treballadors, com sectorial i territorial.
- ✓ Gairebé la meitat de les empreses no s'han plantejat la necessitat de polítiques per a la contractació Talent Sènior i més de la meitat no s'han plantejat polítiques per afavorir la seva continuïtat.
- ✓ De la minoria que afirmen haver aplicat mesures específiques, en realitat quasi totes són referides a obligacions legals (seguretat i salut) o formació (si cal) i són molt poques les que han desenvolupat mesures més avançades.



## Conclusions (2/2)

- ✓ La majoria de les empreses (68,43%) manifesten que contractar a un major de 45 anys no comporta cap dificultat diferencial.
- ✓ De les respostes obtingudes no es poden valorar discriminacions en les plantilles, ni en les altes i baixes de majors de 45 anys.
- ✓ No obstant, sí que és destacable que el **78%** de les empreses declaren que no han incorporat a ningú major de 55 anys en els darrers dos anys.
- ✓ També cal destacar el desajust entre oferta i demanda que mostra el que un **56,21%** de les empreses hagin valorat incorporar talent amb molta experiència i no hagi

#TALENT  
**+45**

  
fundació **pimec**

# PROPOSTES per potenciar l'ocupació sènior

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

Roda de premsa  
15/12/2022



## Propostes (1/3)

- ✓ **Plans de formació amb compromís d'ocupació**  
Proposem endegar plans concertats amb empreses responsables socialment, que actuïn com a motor de la reactivació per l'ocupació dels majors de 45 anys.
- ✓ **Implantació del currículum cec**  
En la línia d'harmonitzar les pràctiques amb la resta dels països de la UE convé implantar un currículum cec com a única forma de presentació de candidatures per l'ocupació, en el que no existeixi cap variable que permeti prendre decisions a priori de la idoneïtat per ocupar el lloc de treball per raons de gènere, edat, raça, estat social, etc.



## Propostes (2/3)

- ✓ **Acabar amb la vulneració de drets fonamentals de les plataformes digitals d'ocupació**  
És necessari posar fi a la vulneració de drets fonamentals que realitzen les plataformes d'ocupació amb mesures perquè compleixin la llei, incloent evitar la publicació d'ofertes de feina que incorporin llenguatge edatista.
- ✓ **Contracte especial per a majors de 45 anys**  
Proposem un contracte amb bonificacions a les quotes de la Seguretat Social que sigui gradual segons l'edat; a major edat major bonificació.
- ✓ **Inclusió de mesures per fomentar el talent sènior a la Llei d'Igualtat**  
L'actual llei resulta insuficient per garantir el talent de major edat en l'entorn empresarial.



## Propostes (3/3)

### ✓ **Llibre blanc del talent sènior**

La gestió del talent sènior ha de convertir-se en una prioritat a nivell d'Estat perquè és fonamental per la competitivitat i el creixement. Un llibre blanc pot constituir un bon primer pas mentre la legislació s'adapta a la nova realitat del col·lectiu de més de 45 anys.

### ✓ **Comissió per la Igualtat d'Oportunitats a l'Ocupació**

Creació d'una comissió que promogui la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en els llocs de feina.

### ✓ **Major eficiència dels Serveis Públics d'Ocupació respecte a l'atur sènior**

Els plans i les mesures implementades per reduir l'atur del col·lectiu de més de 45 anys han d'augmentar la seva efectivitat.





[fundaciopimec.org](http://fundaciopimec.org) |    

Membre de la  **sme  
united**  
PIMES EUROPEES