

2 TALENT I COL·LECTIUS VULNERABLES

01



RESKILLING

02



**TALENT
DIGITAL**

03



**REDISSENY DELS
TREBALLS I ELS
PERFILS NECESSARIS**

04



**ATRACCIÓ I
RETENCIÓ DE
TALENT**

05



**DESPLAÇAMENT DE LA
IMMIGRACIÓ A CIUTATS
MITJANES**

1. RESKILLING

[Segons la tercera edició de l'Informe sobre el futur dels treballs del Fòrum Econòmic Mundial, sobre els treballs i les habilitats del futur:](#)

- El **50% dels empleats necessitaran tornar a capacitar-se per a 2025**, a mesura que augmenti l'adopció de tecnologia.
- El **pensament crític i la resolució de problemes encapçalen la llista** d'habilitats que els ocupadors creuen que creixeran en importància en els pròxims cinc anys.
- Els enquestats estimen **que al voltant del 40% dels treballadors requeriran una recapacitació en sis mesos o menys**.
- Enguany han **sorgit noves habilitats d'autogestió** com l'aprenentatge actiu, la resiliència, la tolerància a l'estrès i la flexibilitat.

Les millors 10 Habilitats del 2025



1. RESKILLING

[La 23a Enquesta Global Anual de CEOs de PwC](#) mostra que les organitzacions centrades en ampliar les habilitats dels seus empleats estan per davant que els competidors en molts sentits i tenen més confiança en el seu futur.



Les habilitats continuen sent difícils d'aconseguir

74% dels CEOs estan preocupats per la disponibilitat de competències clau. D'ells, el 32% estan extremadament preocupats.



El progrés en la millora de les habilitats pot millorar la confiança en el futur

El 38% dels CEOs de les empreses més avançades en l'execució dels seus programes de perfeccionament de les capacitats **està molt confiat en el creixement de l'empresa en els pròxims 12 mesos.** Només el 20% del CEOs que tot just estan començant un programa de millora de les habilitats té aquest nivell de confiança en el futur.



La millora de les habilitats té impacte en altres àrees de l'empresa

El 41% dels enquestats afirma que el seu programa de millora d'habilitats ha estat "molt eficaç" en la creació d'una cultura corporativa més forta i atractiva per als empleats.



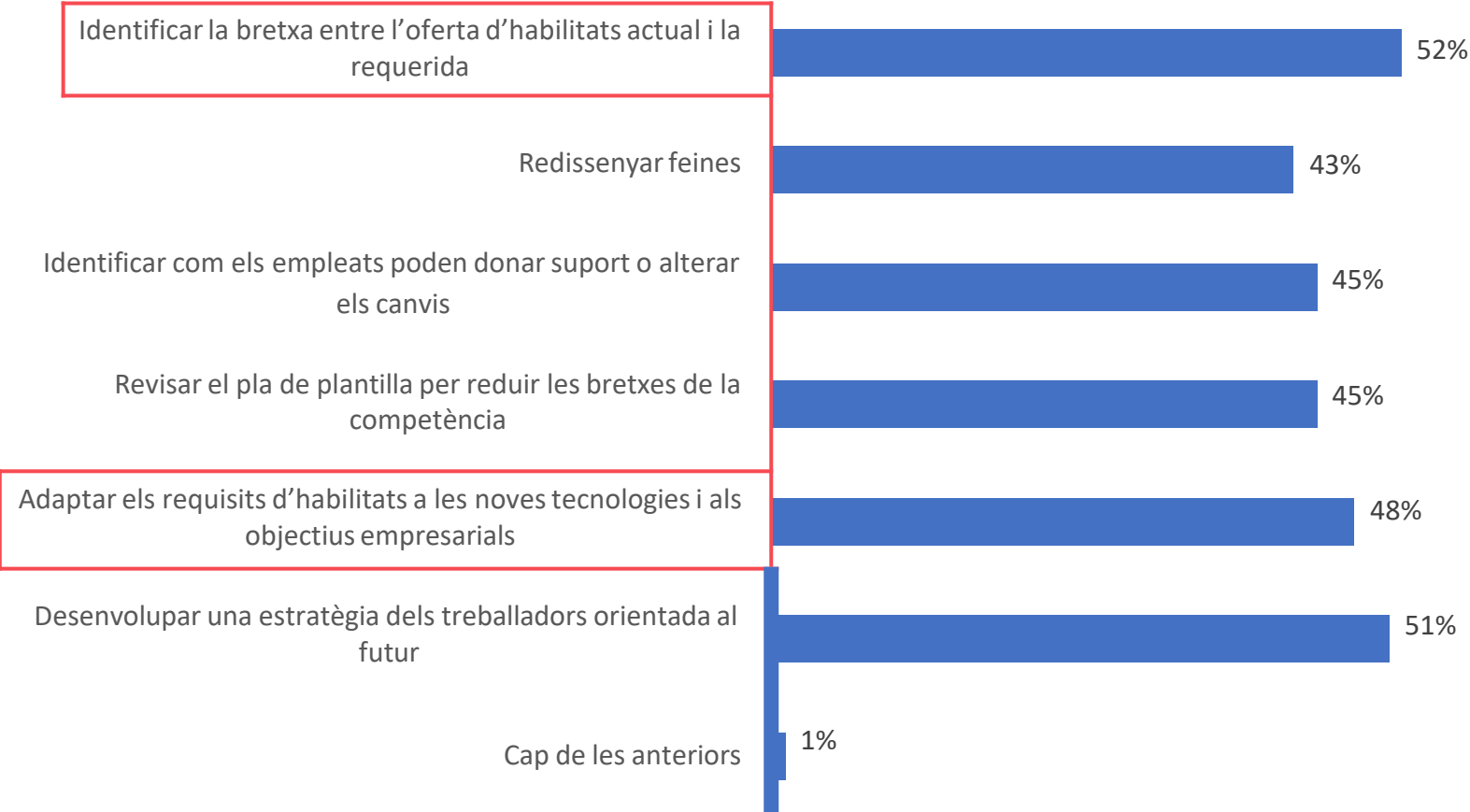
Mix de Soft i Hard Skills

El 18% dels CEOs opina que han fet "un progrés significatiu" en l'establiment d'un programa de millora de les habilitats que desenvolupa una combinació de soft skills, habilitats tècniques i digitals.

1. RESKILLING

Segons el [Global Talent Trends](#), elaborat per la consultora de recursos humans Mercer, **el 99% de les organitzacions està duent a terme accions per a preparar-se per al futur del treball**, amb un focus posat en la identificació de les habilitats necessàries i accions per a implantar-les.

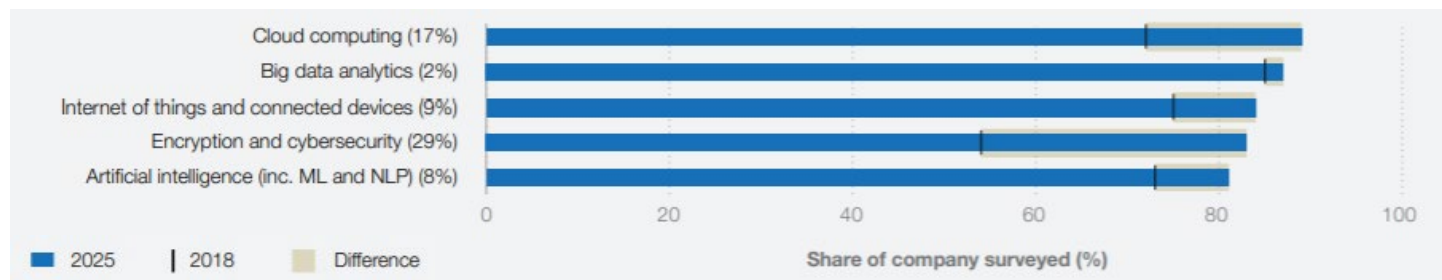
El 99% de les empreses du a terme accions per preparar-se per al futur del treball



Font: Global Talent Trends

2. TALENT DIGITAL

[En els dos últims anys s'ha vist una clara acceleració en l'adopció de noves tecnologies entre les empreses enquestades en The Future of Jobs Report 2020.](#)



Els nivells d'adopció de les diferents tecnologies varien sector a sector. Els majors nivells d'adopció de **la IA** es troben a la **indústria TIC, els serveis financers, l'atenció mèdica i el transport**. El **big data, l'IoT i la robòtica** estan vivint una forta adopció en la **minería i els metalls i la indústria manufacturera**, mentre que el **govern i el sector públic** mostren un gran interès per l'**encriptació**.

Intel·ligència Artificial



TIC



Serveis
Financers



Healthcare



Transport

Big Data, IoT i Robòtica



Mineria i
metalls



Indústria
manufacturera

Encriptació



Sector
Públic

2. TALENT DIGITAL

En els últims anys han sorgit nou models educatius per formar en les noves habilitats necessàries en el món digital.



42 és un campus de programació sense classes ni llibres, gratuït i presencial, obert les 24 hores dels 365 dies de l'any.



**HELLO
WORLD**

**SI TE CONECTA CON LOS
EMPLEOS DIGITALES DEL
FUTURO, ES 42.**



Ironhack és una escola privada que està revolucionant el mètode d'ensenyament tradicional. Imparteix cursos de programació i UX intensius amb els quals els alumnes surten completament preparats per treballar en empreses tan exigents com El Corte Inglés, Cabify, Google o Telefónica.



UXER School és una startup d'educació, especialitzada en preparar als seus estudiants en l'àmbit del Disseny i l'Experiència d'Usuari perquè siguin capaços d'adquirir les habilitats més demandades per les empreses avui en dia en aquest sector.



3. REDISSENY DELS TREBALLS I ELS PERFILS NECESSARIS



Segons l'enquesta sobre el Futur de l'Ocupació 2020, per a 2025 s'espera:



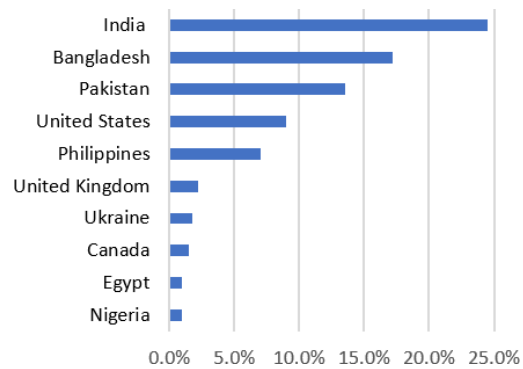
Els 5 principals llocs de treball que augmentaran i disminuiran la seva demanda en totes les indústries són els següents:

Augment de la demanda	Disminució de la demanda
1. Científics i analistes de dades	1. Treballadors d'entrada de dades
2. Especialistes en aprenentatge automàtic i en màquina	2. Secretaris administratius i executius
3. Especialistes en <i>Big Data</i>	3. Comptables i assalariats de Comptabilitat
4. Especialistes en màrqueting i estratègia digital	4. Comptables i auditors
5. Especialistes en automatització de processos	5. Treballadors de muntatge i fàbrica

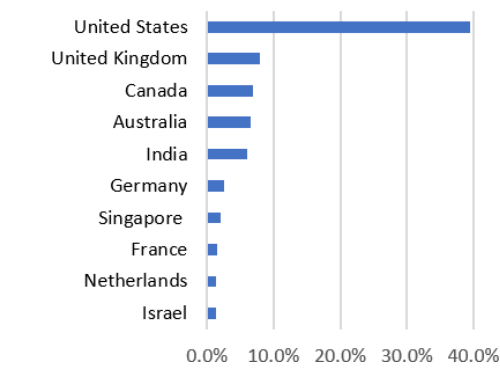
3. REDISSENY DELS TREBALLS I ELS PERFILS NECESSARIS

En una economia basada en plataformes digitals, les connexions són més fàcils que mai, també pel que fa a les relacions laborals, la qual cosa ha suposat l'aparició de l'anomenada **Gig Economy**. Aquest concepte suposa una vinculació entre empresa i professional, en el qual **la persona professional participa en base a projectes d'una durada concreta** i amb una major flexibilitat laboral, no tenint exclusivitat amb l'empresa contractant.

Els 20 països on hi ha més treballadors *gig*

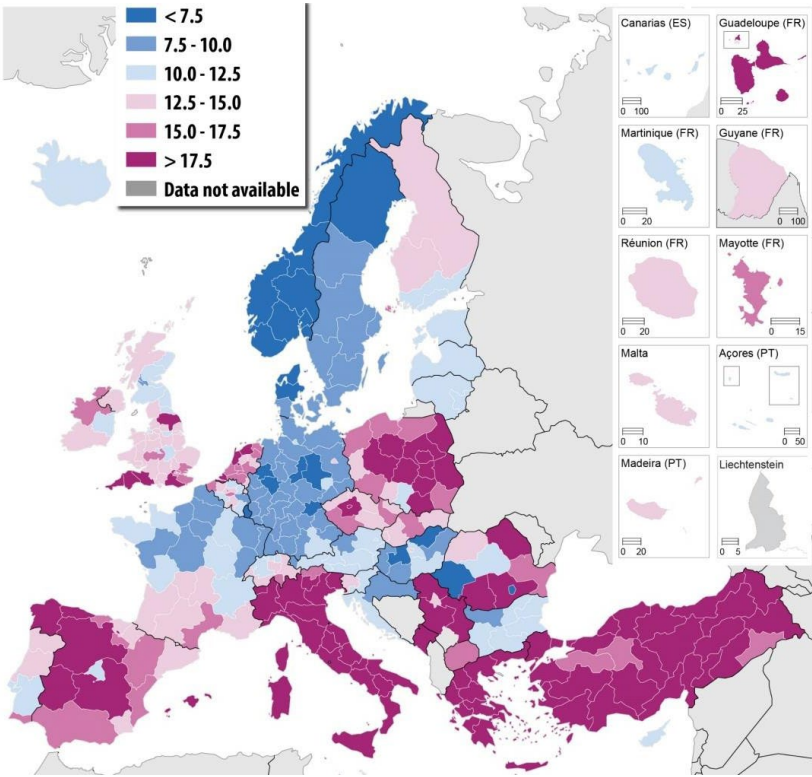


Els 20 països on es publiquen més ofertes per als treballadors *gig*



Font: The Online Labor Index University of Oxford. Nota: Les dades es recopilen de quatre plataformes laborals en línia de parla anglesa, inclosa Fivert. Freelancer. Gum. i PeoplePerHour. La informació sobre la plataforma de treball en línia xinesa no es reflecteix a la figura.

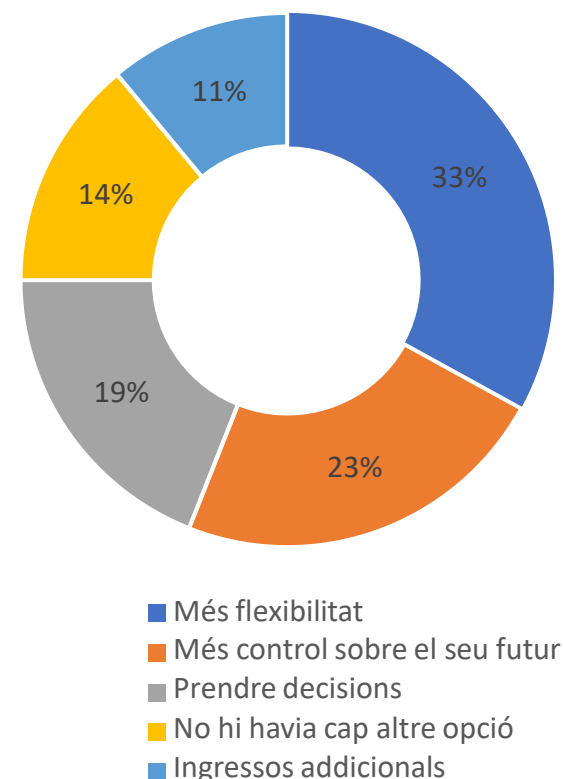
Quota d'autoocupació, 2018
(% d'ocupats de 20 a 64 anys, segons les regions de NUTS 2)



3. REDISENY DELS TREBALLS I ELS PERFILS NECESSARIS

- El **42% de les grans i mitjanes empreses** utilitzen treballadors eventuais per a satisfer les demandes estacionals. (Forbes , 2018)
- Els autònoms suposen el **23% de la mà d'obra de les PIMES**, i només el **8% en les grans empreses**. (Forbes , 2019)
- El **70% dels autònoms** a temps complet diuen que treballar per compte propi és **menys estressant** que treballar en un treball tradicional. (Upwork , 2018)
- El **84% dels autònoms** a temps complet i el **72% de tots els autònoms** senten que el seu **treball els permet viure l'estil de vida que desitgen**. (Upwork , 2018)
- El **87% dels millennials** diu que **vol treballar pel seu compte**, d'acord amb el seu propi horari. (Forbes , 2018)
- El **92% dels millennials** diu que **vol treballar de manera remota**. (Forbes , 2018)

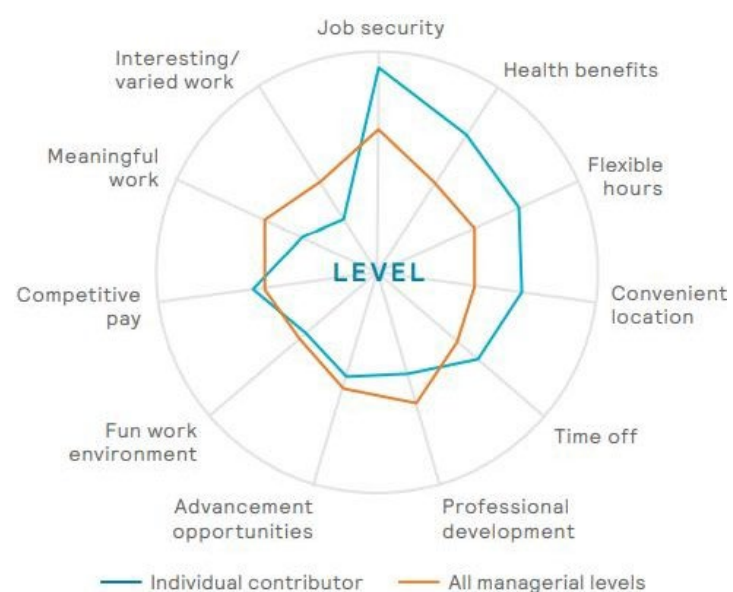
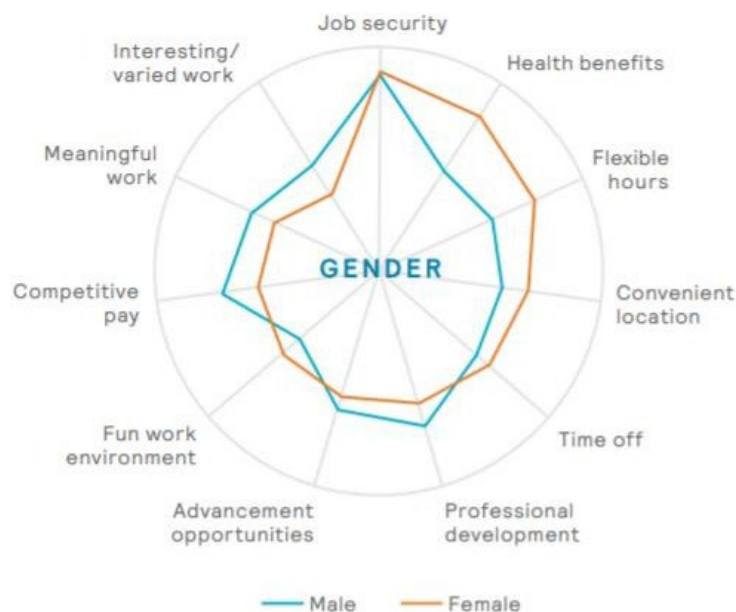
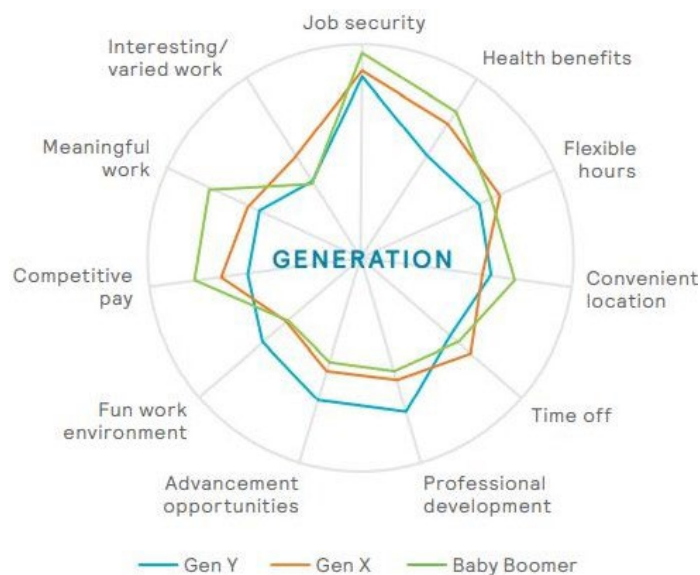
Els autònoms ho són perquè volen...



4. ATRACCIÓ I RETENCIÓ DE TALENT

Dos de cada cinc empleats planegen abandonar l'empresa en la qual treballen en els pròxims 12 mesos i el 97% dels alts executius prediu un increment en la competència pel talent en aquest mateix període. L'atracció del talent és per tant una de les grans preocupacions de les empreses i cada vegada s'analitzen amb més detall i les raons per les quals els treballadors es mantenen a les empreses.

S'observa que les generacions més joves valoren aspectes com l'ambient de treball, les possibilitats de progressar o el desenvolupament professional per sobre d'aspectes com el salari. A més, la flexibilitat laboral i la conciliació són aspectes cada vegada més valorats, especialment per les dones.



4. ATRACCIÓ I RETENCIÓ DE TALENT

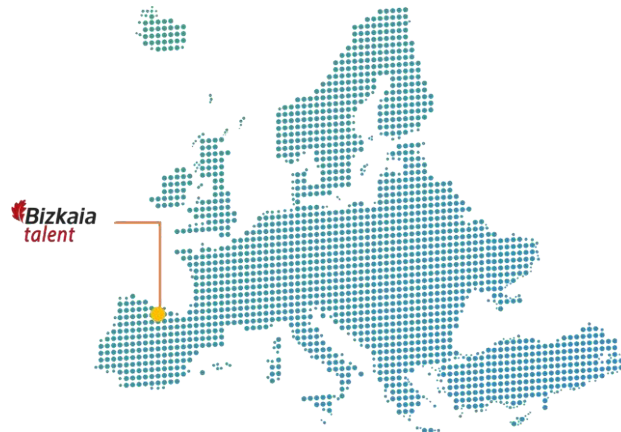
Molts països estan desenvolupant polítiques ambicioses d'atracció i retenció de talent



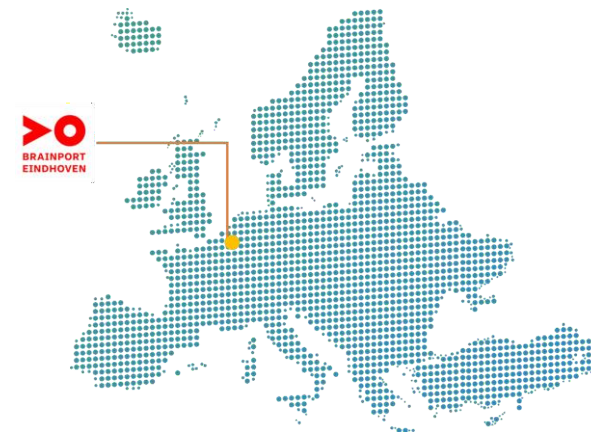
Dinamarca és famosa per l'elevat nivell de benestar social. El clima de negocis és un dels millors d'Europa. La indústria TIC és una de les indústries de més creixement del Gran Aarhus. Els danesos tenen molt bon nivell d'anglès, la qual cosa facilita als estrangers treballar i viure a Dinamarca. **L'equilibri entre la vida laboral i personal és una pedra angular de la cultura empresarial**, amb una setmana laboral de 37 hores, amb dret a 5 setmanes de vacances pagades després de 12 mesos de treball.



És una de les regions amb major qualitat de vida i més atractiva per a treballar i fer negocis. El País Basc combina la productivitat i el salari brut mitjà més alt amb la jornada laboral més curta de l'Estat espanyol. Finalment, el País Basc és un referent a Europa en energia, automoció, recerca i innovació. A més, ofereix beneficis fiscals, fins un 35% de deducció durant 6 anys.



Brainport Eindhoven té un paper clau a la indústria holandesa i és el motor del creixement econòmic i la creació de llocs de treball als Països Baixos. Només el 4% de la població holandesa viu a Brainport Eindhoven, mentre que el 46% de les **patents holandeses provenen d'aquesta regió**. La regió és **líder en innovacions tecnològiques** en l'àmbit de la salut, la mobilitat, la seguretat, els aliments i l'energia. El **creixement econòmic** de Brainport Eindhoven va doblar el de la resta dels Països Baixos entre 2006 i 2016, i la **productivitat laboral industrial** va créixer 2,5 vegades més ràpid.

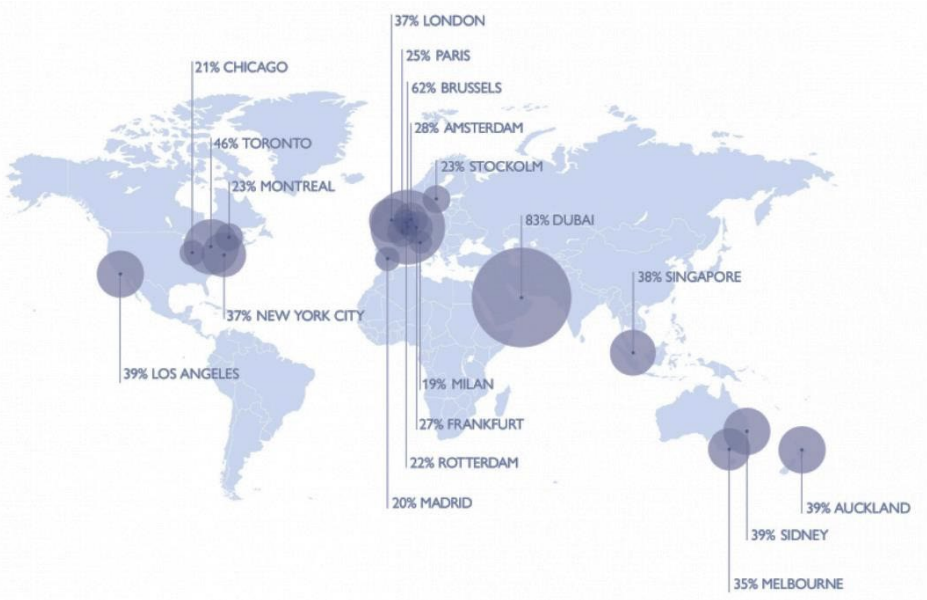


5. DESPLAÇAMENT DE LA IMMIGRACIÓ A CIUTATS MITJANES



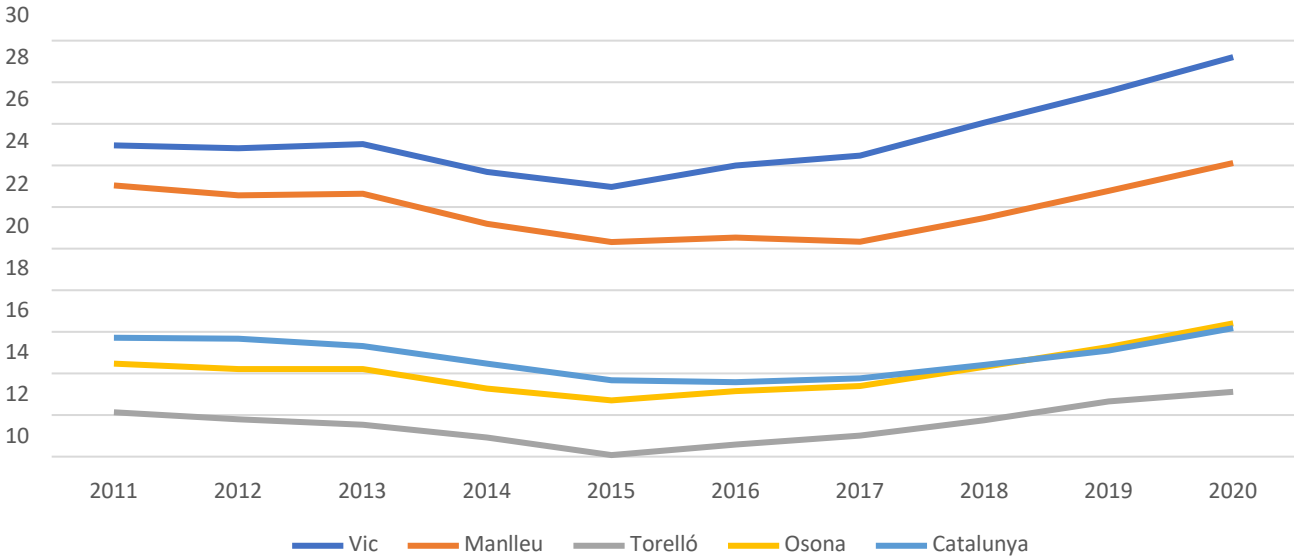
La població migrant en el món ha crescut de manera contínua. Tradicionalment, aquesta població s'ha assentat en grans urbs, possibles generadors de majors oportunitats de treball. No obstant això, en els últims anys s'observa una tendència a expulsar als immigrants, degut principalment als elevats preus de l'habitatge. Això promou un moviment cap a ciutats mitjanes i fins i tot petites.

Percentatge de població estrangera en algunes de les principals ciutats del món



Font: Organització Internacional per la Migració, ONU

Població immigrant com a percentatge de la població total. Evolució 2011-2020

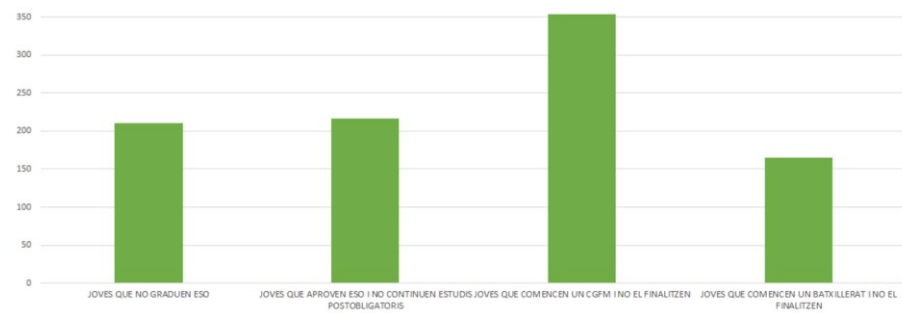


Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT

A OSONA...

01

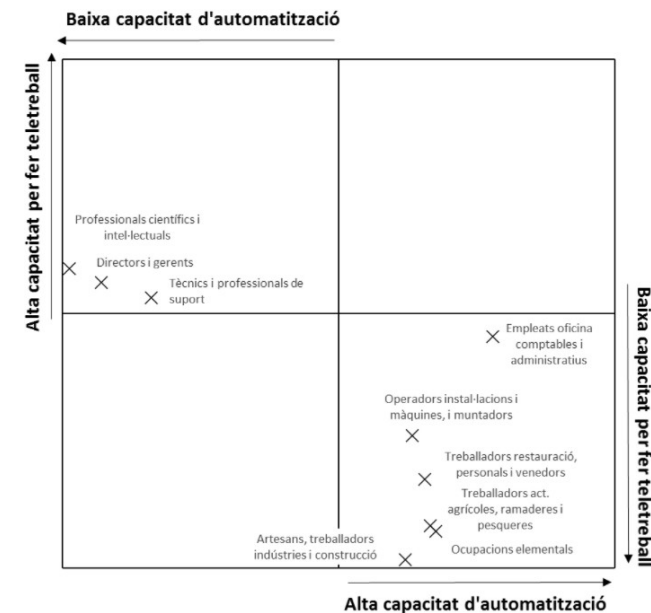
Hi ha gairebé un miler de joves /any que abandonen prematurament l'escola. Es tracta de joves de famílies vulnerables.



Cal oferir a aquests joves una alternativa formativa flexible, que els permeti aspirar a un lloc de treball digne i alhora donar-los un acompanyament emocional.

02

El 65% dels llocs de treball actuals a la comarca tenen algun risc d'automatitzar gran part de les seves tasques; alhora, el 29% dels llocs de treball tenen possibilitats de tenir un alt grau de jornada en teletreball.



Font: Observatori Socioeconòmic d'Osona

03

Osona compta amb indústria poc preparada per la digitalització, contractació fonamentada en el peonatge industrial i la temporalitat, treballadors amb baix nivell formatiu, uns salaris més baixos i un desencaix entre l'oferta formativa i les necessitats del teixit empresarial.