

El duel pel talent el guanya la pime audaç

TMComas és una empresa familiar de Blanes que des del 1954 es dedica al manteniment i reparació de peces per a la indústria i, de mica en mica, s'ha anat especialitzant en recobriments sofisticats, fins a esdevenir una firma capdavantera. Han innovat en diversos camps: el tecnològic, el de la gestió, però en els darrers anys un dels principals maldecaps ha estat trobar perfils tècnics com ara torners, fresadors i operaris per a la rectificadora, un tipus de maquinària molt específica. La manca de talent fins i tot els ha fet perillar comandes, explica Georgina Comas, adjunta a la direcció de TMComas. Cansats d'esperar que l'escassa formació reglada de l'FP en perfils mecànics els donés resposta, la firma va tirar pel dret i va mirar de solucionar-ho internament. Primer van crear la figura del mestre del taller, un empleat amb una llarga trajectòria a dintre de la companyia que estava a punt de jubilar-se; el van vestir de granat per diferenciar-lo de la resta d'operaris i li van encomanar que fes acompanyament i formació in situ a les noves incorporacions.

Vistos els bons resultats, el següent pas el van fer l'any 2020, just abans de la pandèmia: van crear ComasTech, un taller de formació en què comparteixen un grau superior en mecànica i mecatrònica. En la primera promoció, s'hi van matricular vuit alumnes i en la segona ja en són 12, dues dels quals són noies. Per al setembre tenen previst ampliar-ho amb un grau mitjà de fabricació mecànica. Així mateix, a través de la Cambra de Girona, la Creu Roja i el Consell Comarcal han apostat fort per realitzar formació ocupacional, amb una vintena d'alumnes en cada edició. Aquesta iniciativa els ha donat un respir en la gestió de talent.

Altres pimes tradicionals han optat per redefinir el seu model d'organització per resultar més interessants al talent nou i retenir l'intern. Esther Casademont, sòcia fundadora de Hunivers Hub People, consultora especialitzada en gestió de persones, explica que les organitzacions que dissenyen un projecte que sigui atractiu per als seus col·laboradors, que els acompanyen i els posen al centre són les que estan reeixint. "Les noves generacions escullen projecte, tenen molt clar què volen fer i també que deixaran d'estar vinculades a la nostra empresa quan no els interessi. I atenció!, perquè no volen horaris que els condicionin", explica Casademont.

La firma igualadina BUFF és un bon exemple d'aquesta transformació. La companyia dedicada al disseny, fabricació i comercialització d'accessoris de cap i coll, tant per ús esportiu, laboral o com a complement de moda es va adonar que ser lluny de Barcelona per a certs perfils tècnics o de disseny jugava a la seva contra. Així que després d'escoltar les necessitats de la seva plantilla, van decidir dur a terme algunes iniciatives que els fes més atractius davant la poca predisposició del talent a traslladar-se a l'Anoia. Van incorporar l'opció de teletreball un dia a la setmana, molt abans que esclatés la pandèmia, (actualment poden treballar tres dies des de casa) van definir una sèrie d'ajuts econòmics al transport per als empleats i van muntar un menjador intern amb menús assequibles. Així mateix, van definir un pla de desenvolupament i formació autogestionable per a cada empleat.

Ara, la firma, associada a la Fundació Factor Humà, ha fet un pas endavant. "Estem transformant el model organitzatiu cap a un sistema de treball col·laboratiu i més transversal, per projectes interdepartamentals", explica Almudena Cara, directora del departament de persones de BUFF.

Així doncs, la innovació en la gestió de les persones s'ha convertit en un dels punts clau per a les empreses pimes tradicionals, ja que aquestes topen amb unes limitacions a l'hora de captar i retenir talent que no tenen altres models d'empreses. No poden competir amb les grans corporacions perquè no tenen tanta capacitat financera per oferir millors condicions laborals als nous fitxatges. I tampoc tenen marge de maniobra davant les

empreses emergents de base tecnològica, que ja neixen amb uns models organitzatius horitzontals i amb sistemes de treball que s'adapten més al que busca el nou empleat.

En aquest sentit, Coatresa, el grup industrial dedicat als recobriments tècnics per a la indústria, amb seu central a Santa Perpètua de Mogoda, ofereix un servei i productes tan especialitzats que fa temps que van optar per una estratègia de captació i formació de talent singular. Com explica la seva directora general, Ariadna Marín, hi ha posicions en la seva companyia que requereixen una formació interna d'entre sis mesos i un any.

Marín assegura que la seva fórmula per garantir-se els professionals tècnics que més escassegen és assumir un sobrecost laboral com a companyia. "Si tenim una necessitat de quatre incorporacions, un temps abans que es generi el requeriment en contractem vuit, els formen i els preparem sabent que d'aquests s'acabaran quedant la meitat", descriu.

En els tres casos exposats, les diferents empreses han entès que el seu futur depèn del talent i han engegat accions per afrontar el desgastant desajust de professionals en el mercat de treball.

La realitat és complicada i en alguns perfils s'arrossega des de fa anys; en d'altres, com en el cas dels tecnològics, és més nou, però ha anat empitjorant després de la pandèmia, amb l'acceleració de la transformació digital.

L'any 2016, una enquesta de la patronal de la petita i la mitjana empresa (Pimec) va desvelar que 7 de cada 10 firmes del Vallès Occidental tenien dificultats per cobrir llocs vacants a la seva empresa. D'entre les posicions més difícils d'incorporar a la indústria del Vallès Occidental, citaven les famílies professionals d'instal·lació i manteniment d'electricitat i electrònica. Sis anys després, la Federació de Gremis d'Instal·ladors de Catalunya (Fegicat) estima que el sector necessita incorporar de manera immediata 8.500 professionals. Com explica el director general de la Federació, Raúl Rodríguez, en un article d'opinió [<https://www.leconomic.cat/article/2084368-la-manca-de-qualificacio-fa-perillar-la-transicio-energetica.html>] a la pàgina 14 d'aquest número, la mancança pot arribar a posar en perill la transició energètica a Catalunya.

L'absència de professionals també es compta per milers en el sector tecnològic. David Ferrer, secretari de Polítiques Digitals de Catalunya, en una jornada sobre el futur digital va alertar que existeix una demanda no coberta de 60.000 llocs vacants a Catalunya.

Així que, seguint el principi econòmic bàsic de la llei de l'oferta i la demanda, es reflecteix en els salaris. Els sous dels perfils especialitzats en les tecnologies de la informació (TI) superen en més de 15.000 euros el salari mitjà.

Tot i que en un sector totalment diferent, un procés de necessitat de talent i reflexió similar al de TMComas va portar Nuclio Venture Builder a crear un centre de formació pròpia per pal·liar la manca de perfils professionals en l'àmbit tecnològic. Nuclio Venture Builder, impulsada per l'emprenedor i inversor privat en el sector de les noves tecnologies Carlos Blanco, és una factoria de start-ups que crea empreses tecnològiques basades en models d'èxit que ja funcionen a altres països. Amb seu al Palau de Mar de Barcelona, han posat en marxa més de 10 noves firmes. Ernest Sánchez, soci director de Nuclio Venture Builder, explica que el 2018 es va acordar dissenyar una mena d'ecosistema que alimentés els elements més febles dins d'aquesta particular fàbrica i entre aquests hi havia la captació de talent. En poc temps, van obrir Nuclio Digital School, un campus de formació a l'estil bootcamp. És una mena de màster d'entre quatre i sis mesos de durada, dirigit tant a professionals que ja treballen en l'ecosistema digital com a altres d'aliens a aquest sector però que estan oberts a fer un canvi. Nuclio Digital School s'ha convertit en una de les tres escoles del territori espanyol amb més influència. De fet, a més dels campus de Barcelona i el de Madrid, en preveuen obrir un a Lisboa per a aquest

curs. Actualment acull més de 2.000 alumnes de fins a 60 nacionalitats distintes entre les modalitats presencial i en línia. “L’objectiu és que funcioni com a negoci independent però també perquè ens permet a Nuclio accés al talent digital que acabem fixant per a les nostres empreses”, assegura Sánchez.

L’altre cavall de batalla en captació de talent ha estat Nuclio Weekend, una mena de barreja de hackatò i Operación triunfo concentrat en un cap de setmana, en què ajunten emprenedors o potencials emprenedors, per identificar talent en un entorn de treball en equip i reptador. Després d’unes quantes i reeixides edicions, i vist el desajust de perfils tècnics en l’ecosistema de start-ups, van decidir crear Nuclio Talent, una consultora dedicada als recursos humans en el món tecnològic.

El mateix Josep González, president de la Fundació Pimec, i més de dues dècades al capdavant de la patronal, va reconèixer a un jornada sobre digitalització: “Segons la meva experiència, crec que el talent digital és un dels reptes més importants als quals s’han d’afrontar les pimes i autònoms.”

De fet, entre els anys 2017 i 2019 es va doblar la demanda de professionals TI. L’any 2020, el sector va generar 14.700 llocs de treball a Catalunya, la mateixa xifra que només el primer semestre del 2021. Barcelona és la que s’emporta la palma, de fet, aglutina el 95% de les ofertes d’ocupació digitals. Per posar algunes xifres més sobre la taula: al setembre, el gegant Microsoft va anunciar que instal·laria a la capital catalana el primer hub de recerca i desenvolupament d’intel·ligència artificial i que donaria feina a 100 enginyers. La multinacional PepsiCo també ha escollit la capital catalana per al seu hub mundial en digitalització i innovació, per al qual necessita 400 professionals nous en l’àmbit. Així mateix, Seat tindrà a la rambla de Catalunya Seat:Code, el centre de desenvolupament digital de la companyia, que preveu arribar als 150 empleats.

Per entendre aquesta progressió exponencial de treballadors TI, Jordi Arrufí, director del programa de talent digital de la Mobile World Capital, explica que conflueixen diferents fenòmens. Si fa una dècada eren principalment les consultores tecnològiques les que tenien vacants digitals, progressivament s’hi han anat afegint nous actors que competeixen per un recurs, ara com ara, escàs. Les start-ups, els cada cop més nombrosos hubs de tecnologia que s’han instal·lat a Barcelona i, ara també, empreses de sectors no digitals (comerç, salut, manufactura, etc.) que estan en ple procés de transformació digital i necessiten aquests professionals per fer la transició.

El problema és que el procés de maduració del talent és el que és, i el ritme d’increment de vocacions en l’àmbit TIC tampoc segueix la velocitat de la demanda laboral d’ara ni de la que es preveu. De fet, segons dades del Barcelona Digital Talent, en els últims cinc anys els titulats en tecnologia i enginyeria han augmentat en un 13% a tot Catalunya i els de l’FP, a penes un 10%. Molt lluny del ritme de la demanda de talent de les empreses, i d’aquí el desajust. “Amb la rapidesa amb què canvia la demanda de perfils professionals, el sistema educatiu actual no té capacitat per seguir-li el ritme”, considera el president de la patronal de les empreses de tecnologia Aseitec, Pedro Gómez.

Més places. Montse Pardàs, la vicerectora de política acadèmica de la UPC, la universitat per excel·lència en titulacions tècniques i tecnològiques de Catalunya, reconeix que els costa molt arribar als estudiants de batxillerat per incrementar més les vocacions en les àrees STEM (acrònim dels termes en anglès Science, Technology, Engineering and Mathematics). I considera que l’augment de titulats ha de venir de millorar els índexs de titulació actuals, i només un cop aconseguit això majoritàriament s’hauria d’incrementar l’oferta.

Per exemple, dels 313 estudiants que van començar el curs 2017/2018 el grau en enginyeria de tecnologies i serveis de telecomunicació a ETSETB, només s’han titulat un 56%. Més o menys el mateix que ha passat en enginyeria informàtica: de 396 alumnes que es van matricular fa quatre anys, l’han acabat el 74%.

Així que la batalla per atreure talent està servida. És cert que aquest fenomen no és exclusiu de Catalunya, hi ha un desajust global, que encara ho complica tot més perquè entren en escena competidors d'altres territoris que poden captar talent local sense necessitat de desplaçar-los. La nostra particularitat, però, és que aquesta manca de perfils passa a més en un mercat laboral que arrossega una desocupació juvenil del 25%, cinc vegades més que a Alemanya (5,2%)Iniciatives des de diferents bandes.Organitzacions empresarials, col·legis professionals i entitats públiques han activat, també, els darrers exercicis accions per afrontar aquest particular desabastiment.

Amec, la comunitat d'empreses industrials, va posar en marxa l'any passat una comissió de talent des d'on promoure iniciatives per incentivar les vocacions en el sector industrial, entre d'altres. El seu secretari general, Joan Tristany, explica que tenen una urgència perquè hi ha posicions a les empreses productives ocupades per personal amb llarga experiència per al qual no es troba relleu perquè no hi ha vocacions en el sector industrial.

El Col·legi d'Enginyers Agrònoms de Catalunya va engegar un pla per visibilitzar la professió i superar la davallada de titulats que pateixen.

En el cas de les professions digitals, com explica el director general de Barcelona Activa, Félix Ortega, han dissenyat un pla holístic de formació digital per a la ciutadania amb una àmplia forquilla que va des de cursos bàsics fins a un campus de formació en programació que acaben de posar en marxa junt a la Fundació Telefónica i la Generalitat. Barcelona 42 ofereix educació gratuïta en noves professions digitals.

Vist això, i amb una perspectiva de demanda de futur que seguirà en augment, les receptes per posar remei als desajustos de talent van en diferents línies.

Per a Sílvia Miró, directora de l'àrea de treball de Pimec, una mesura essencial seria assegurar una oferta formativa molt més lligada a les necessitats del mercat de treball, del que tenim ara: "Caldria tenir en compte les demandes per poder orientar els estudiants sobre les opcions que tenen."

Així mateix, la formació de més professionals a l'àmbit TIC no només es pot fer incrementant els titulats de grau, sinó que depèn de la formació continuada, formant en les noves competències digitals professionals d'altres àmbits.

De fet, les iniciatives privades i públiques en l'àmbit de reciclatge cap a professions digitals noves no han fet més que incrementar-se. Els cursos curts a l'estil bootcamps s'han multiplicat com bolets en els darrers anys.El paper de l'empresa.El president de la patronal de les empreses de tecnologia Aseitec, Pedro Gómez, posa en quarantena el missatge més apocalíptic de la manca de professionals TI, i passa la pilota al camp de l'empresa: "És cert que s'ha d'apropar el sistema educatiu i l'empresa però, amb la velocitat d'aquesta revolució digital, a les empreses ens toca remar fort i assumir el que s'anomena la formació d'última milla." Gómez creu que el sistema educatiu ha de garantir una formació de base i després que l'especialització vagi a càrrec del món empresarial.

En allò que tothom coincideix és que la solució depèn d'acurtar la distància entre empresa i sistema educatiu i fer prospectiva de les necessitats.

Publicat a:

-L'econòmic 16-01-2022, Pàgina 2

Font del document:

<http://www.elpuntavui.cat/economia/article/18-economia/2085333-el-duel-pel-talent-el-guanya-la-pime-audac.html>