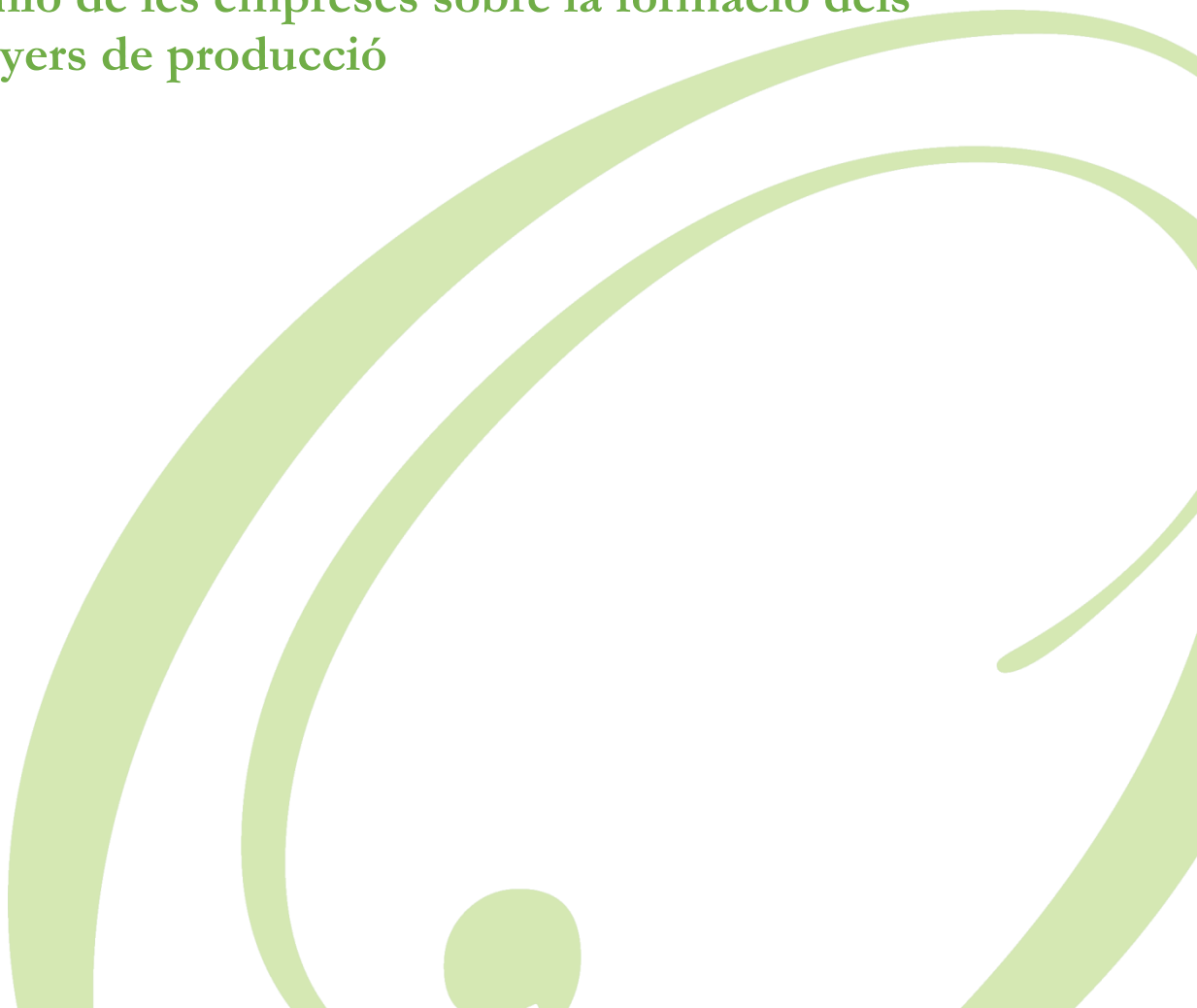




Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA

L'opinió de les empreses sobre la formació dels
enginyers de producció



El disseny metodològic i el treball de camp de la segona fase han estat responsabilitat del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya.

© **Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Primera edició: març de 2016

Amb la col·laboració:



Obra Social "la Caixa"



Generalitat de Catalunya
**Departament
d'Ensenyament**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Disponible també en versió electrònica:
<www.aqu.cat>

SUMARI

1. Introducció	4
2. Resum quantitatiu	7
3. Part qualitativa	12
3.1. Context	12
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)	14
3.3. Valoració de la formació rebuda	16
3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau	18
3.5. Dificultats de contractació	18
3.6. Formació continuada	20
3.7. Relació amb la universitat	21
3.8. Propostes de millora	23
4. ANNEX METODOLÒGIC	25

1. INTRODUCCIÓ

Aquest informe és resultat de la fase qualitativa del projecte Ocupadors, dissenyat i dirigit per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i que s'ha dut a terme gràcies a la col·laboració de l'Obra Social La Caixa.

En conjunt, el projecte Ocupadors té com a objectiu conèixer la percepció dels ocupadors sobre les competències i la formació de la població graduada recentment que ha estat contractada des de l'any 2010.

S'entén que són «graduats recents» aquelles persones que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la seva contractació.

En concret, es pretenen identificar els punts forts i febles de les competències adquirides en l'àmbit universitari —car l'experiència professional de la població objecte d'estudi és, en principi, molt escassa o nul·la—, si bé aquestes competències també són fruit de la seva formació prèvia i del seu procés general de socialització.

El projecte Ocupadors consta de tres fases:

FASE 1: Estudi d'ocupadors
(2014-2015)

FASE 2: Grups de discussió
(2015)

FASE 3: Ajuts de recerca
(2015-2016)

La **primera fase**, de caràcter quantitatiu, s'ha basat en una enquesta en línia, les magnituds principals de la qual es mostren en el quadre 1.

Quadre 1. Població, mostra, percentatge de resposta i error mostral de l'enquesta als ocupadors

	Població	Mostra	Resposta	Error mostral
Empreses privades	16.757	1.325	7,91%	2,6%
Funció pública	66	11	16,7%	27,7%
Ensenyament	2.822	281	10,0%	5,7%
Infermeria	520	112	21,5%	8,4%
Medicina	606	90	14,8%	9,7%

La **segona fase**, de caràcter qualitatiu, s'ha basat en la realització de grups de discussió i entrevistes telefòniques semiestructurades a un conjunt de 12 perfils d'ocupadors, identificats en funció de la branca d'activitat a la qual pertanyien. L'objectiu d'aquesta fase és aprofundir en els resultats genèrics de l'enquesta i obtenir una informació més rica i detallada que permeti desenvolupar i interpretar contextualment les dades quantitatives. Aquesta és la fase en què cal

situar les informacions que es presenten en les pàgines següents. El quadre 2 recull els perfils identificats, les titulacions associades a cada perfil i el nombre de persones que han participat en cada un dels dos mètodes utilitzats.

Quadre 2. Branques d'activitat i titulacions associades als 12 perfils identificats per desenvolupar la fase qualitativa (grups de discussió i entrevistes semiestructurades) del projecte Ocupadors

PERFIL	BRANCA D'ACTIVITAT	AGRUPACIÓ TITULACIONS	Grups de discussió	Entrevistes	Total participants fase qualitativa
1	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries	Economia, ADE i Empresarials	4	2	6
2	Indústria	Enginyeries de la Producció	5	3	8
3	Construcció	Arquitectura i Enginyeries Civils	6	3	9
4	Tecnologies de la comunicació	Enginyeries de la Comunicació	9		9
5	Mitjans de comunicació	Comunicació	9		9
6	Serveis jurídics	Dret, Relacions Laborals i Criminologia	7		7
7	Consultories i serveis a les empreses	Economia, ADE i Empresarials	7	3	10
8	Serveis educatius i socials	Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social, Educació Social		7	7
9	Educació infantil i primària	Mestres	6	1	7
10	Educació secundària	Llicenciats/graduats amb CAP/màster en educació	9		9
11	Sanitat-medicina	Medicina	9	1	10
12	Sanitat-infermeria	Infermeria	10		10
Total			81	20	101

La tercera fase, amb la qual es finalitzarà l'estudi, consistirà en la convocatòria d'ajuts de recerca dirigits a la comunitat acadèmica, que hauran de permetre obtenir nou coneixement respecte a l'adequació entre la formació universitària i les demandes del mercat de treball.

L'informe que segueix a continuació correspon al perfil d'Enginyeries de la Producció (núm. 2 del quadre 2). El quadre 3 mostra la graella tipològica utilitzada. Com es pot comprovar, es va recollir informació tant de representants dels col·legis professionals com de les empreses. Pel que fa a aquestes, s'ha distingit entre microempreses (menys de 10 treballadors), petites empreses (entre 10 i 49 treballadors), mitjanes empreses (entre 50 i 249 treballadors) i grans empreses (de 250 treballadors en amunt). En aquest cas van ser cinc les persones que van participar en el grup de discussió i tres les que van ser entrevistades, tal com es pot observar en el quadre 3.

Quadre 3. Institucions i empreses (en funció de la seva grandària) de les quals s'ha obtingut informació

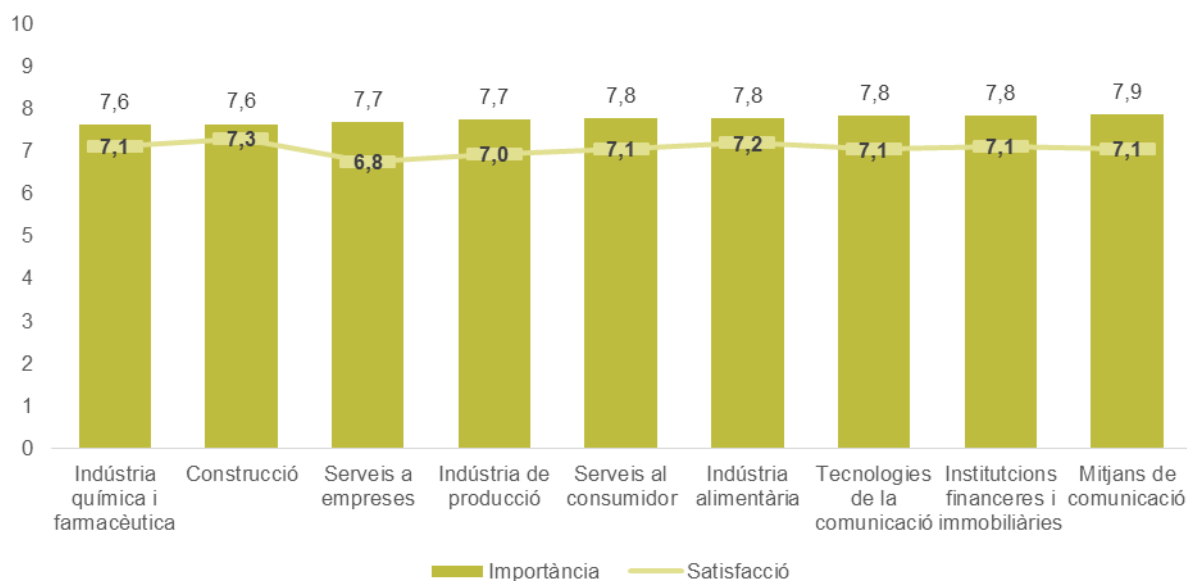
	Nombre de representants en el grup de discussió	Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades
Col·legis professionals	2	0
Microempreses	1	0
Petites empreses	1	0
Mitjanes empreses	1	0
Grans empreses	0	3

2. RESUM QUANTITATIU

Quadre 4. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat

	Importància	Satisfacció
Indústria química i farmacèutica	7,632653061	7,134615385
Construcció	7,647619048	7,310344828
Serveis a empreses	7,68502994	6,766081871
Indústria de producció	7,745762712	6,952380952
Serveis al consumidor	7,775333333	7,076190476
Indústria alimentària	7,788333333	7,2
Tecnologies de la comunicació	7,839800995	7,057971014
Institucions financeres i immobiliàries	7,841666667	7,131578947
Mitjans de comunicació	7,865248227	7,075471698

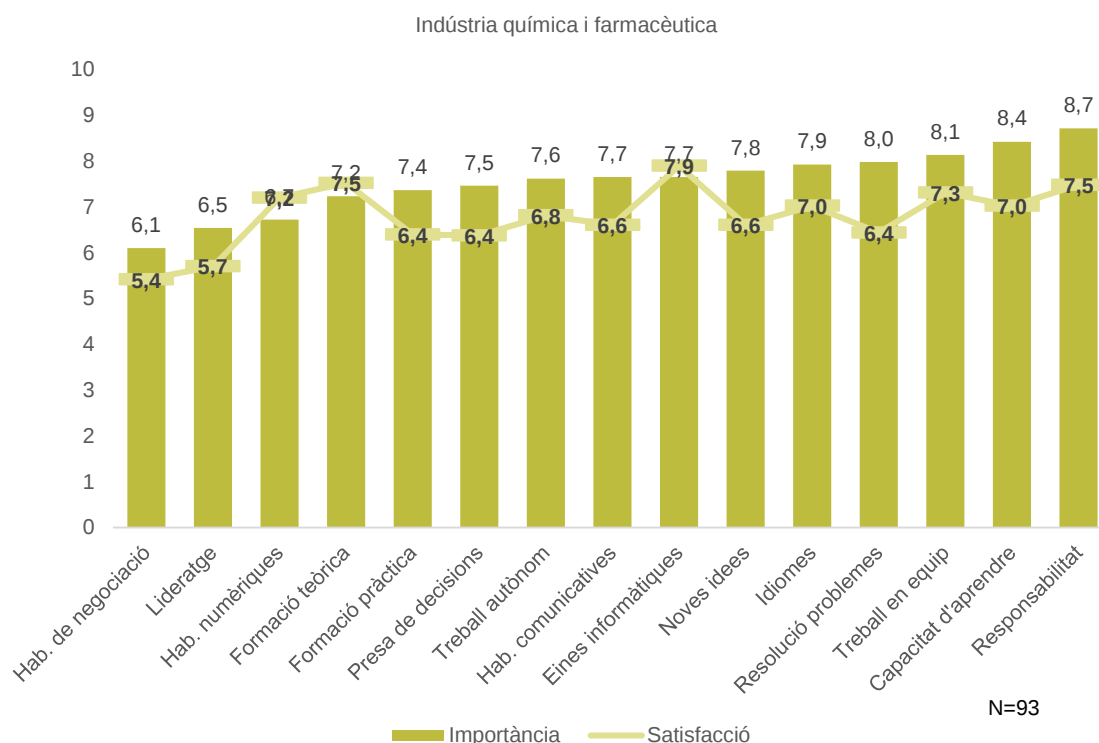
Gràfic 1. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat



Quadre 5. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria química i farmacèutica

Indústria química i farmacèutica	Importància	Satisfacció
Habilitats de negociació	6,098039216	5,416666667
Lideratge	6,538461538	5,70212766
Habilitats numèriques	6,72	7,2
Formació teòrica	7,230769231	7,520833333
Formació pràctica	7,365384615	6,395833333
Presa de decisions	7,461538462	6,375
Treball autònom	7,615384615	6,8125
Habilitats comunicatives	7,653846154	6,604166667
Eines informàtiques	7,653846154	7,895833333
Noves idees	7,788461538	6,604166667
Idiomes	7,923076923	7,020833333
Resolució de problemes	7,980392157	6,4375
Treball en equip	8,134615385	7,3125
Capacitat d'aprendre	8,423076923	7,020833333
Responsabilitat	8,711538462	7,479166667
N	93	

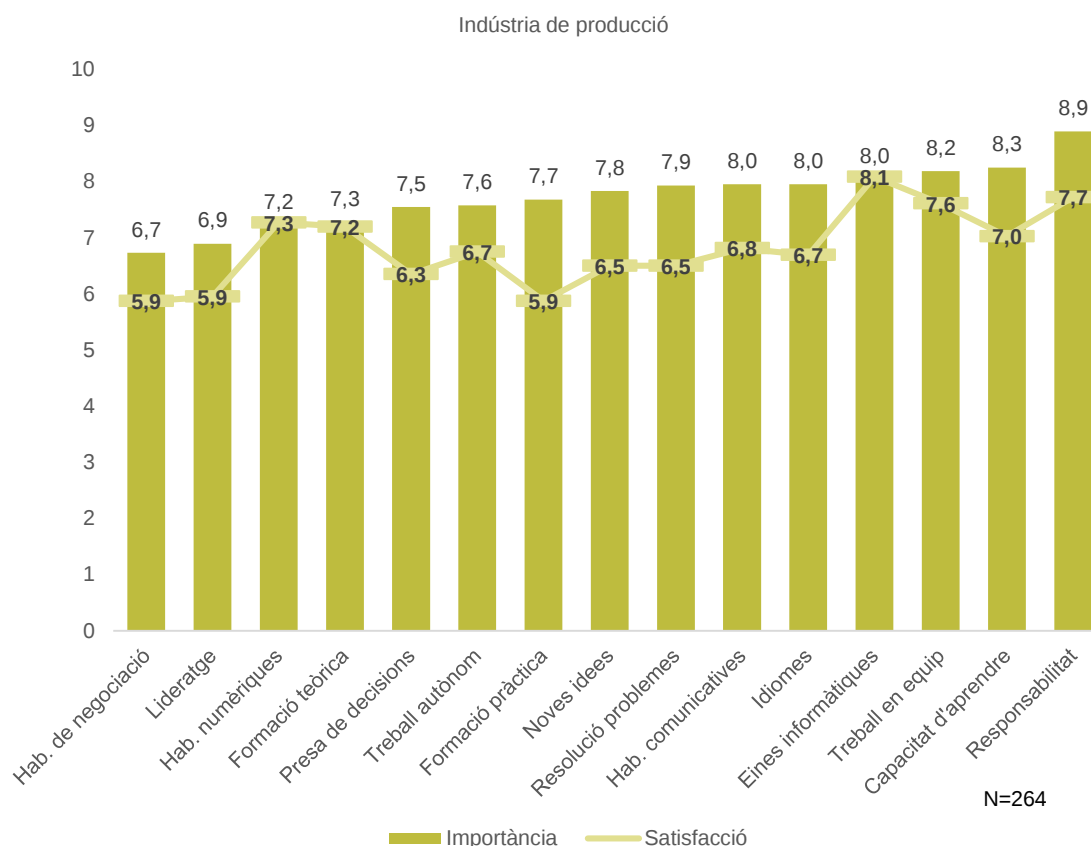
Gràfic 2. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria química i farmacèutica



Quadre 6. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria de producció

Indústria de producció	Importància	Satisfacció
Habilitats de negociació	6,729508197	5,869565217
Lideratge	6,893442623	5,948275862
Habilitats numèriques	7,229508197	7,269565217
Formació teòrica	7,282258065	7,194915254
Presa de decisions	7,544715447	6,347457627
Treball autònom	7,573770492	6,747826087
Formació pràctica	7,677419355	5,872881356
Noves idees	7,830645161	6,5
Resolució de problemes	7,927419355	6,5
Habilitats comunicatives	7,950819672	6,810344828
Idiomes	7,951219512	6,689655172
Eines informàtiques	8,040322581	8,084745763
Treball en equip	8,185483871	7,610169492
Capacitat d'aprendre	8,25	7,025423729
Responsabilitat	8,89516129	7,720338983
N	264	

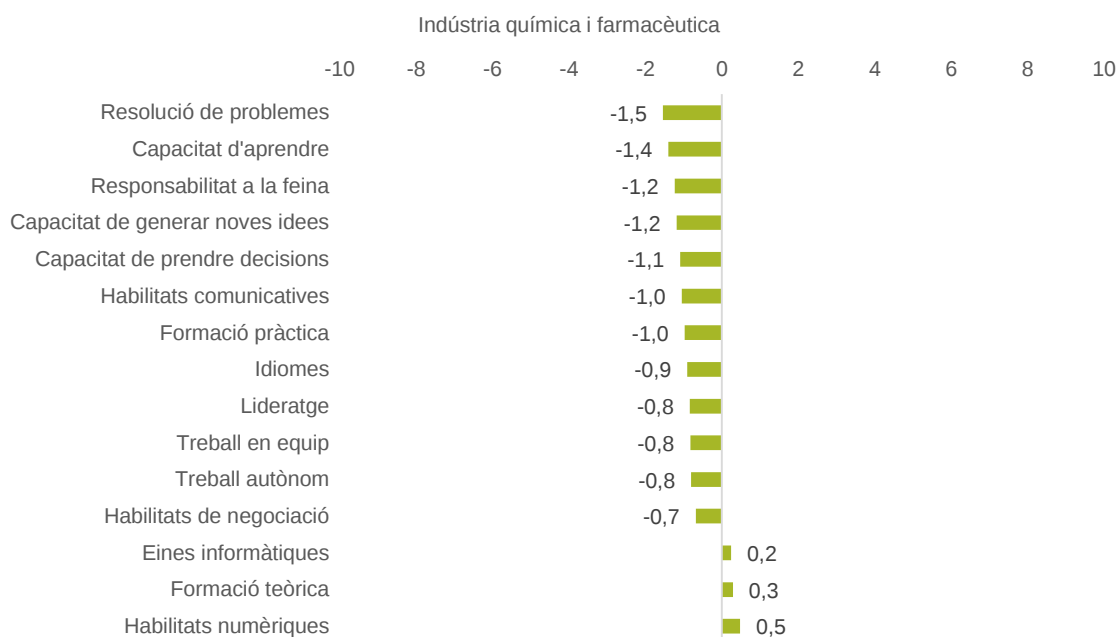
Gràfic 3. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria de producció



Quadre 6. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria química i farmacèutica

Indústria química i farmacèutica	Diferència
Resolució de problemes	-1,542892157
Capacitat d'aprendre	-1,40224359
Responsabilitat a la feina	-1,232371795
Capacitat de generar noves idees	-1,184294872
Capacitat de prendre decisions	-1,086538462
Habilitats comunicatives	-1,049679487
Formació pràctica	-0,969551282
Idiomes	-0,90224359
Lideratge	-0,836333879
Treball en equip	-0,822115385
Treball autònom	-0,802884615
Habilitats de negociació	-0,681372549
Eines informàtiques	0,241987179
Formació teòrica	0,290064103
Habilitats numèriques	0,48

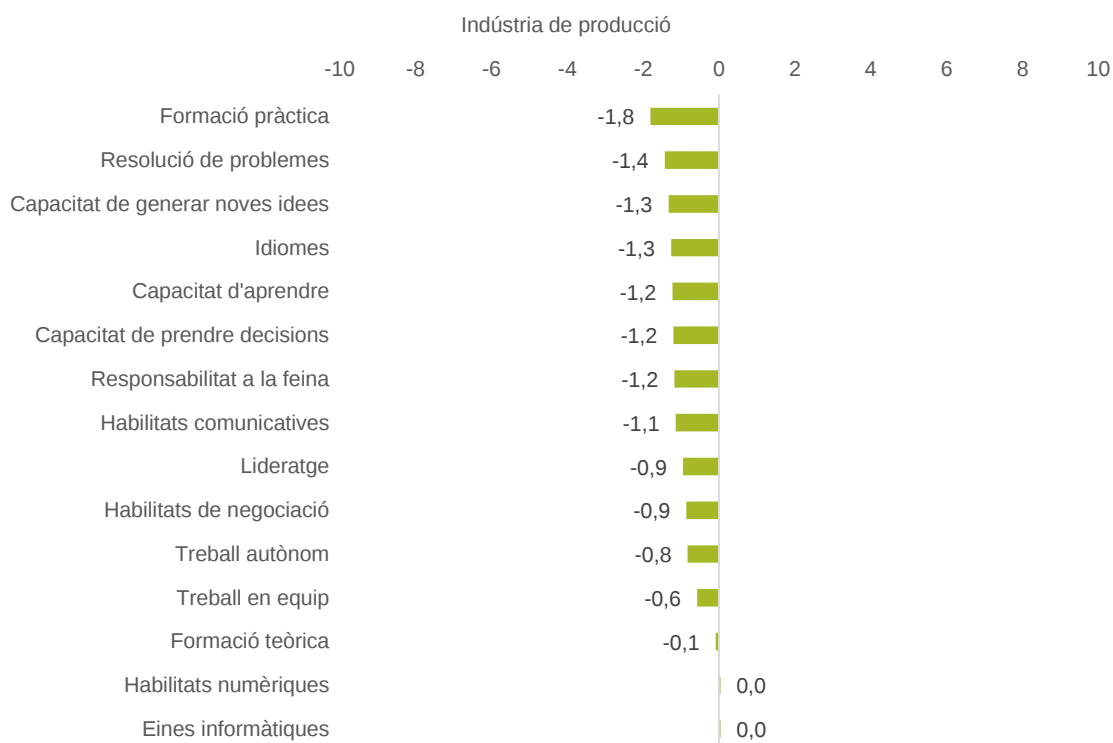
Gràfic 4. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria química i farmacèutica



Quadre 7. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria de producció

Indústria de producció	Diferència
Formació pràctica	-1,804537999
Resolució de problemes	-1,427419355
Capacitat de generar noves idees	-1,330645161
Idiomes	-1,26156434
Capacitat d'aprendre	-1,224576271
Capacitat de prendre decisions	-1,19725782
Responsabilitat a la feina	-1,174822307
Habilitats comunicatives	-1,140474845
Lideratge	-0,945166761
Habilitats de negociació	-0,859942979
Treball autònom	-0,825944405
Treball en equip	-0,575314379
Formació teòrica	-0,08734281
Habilitats numèriques	0,040057021
Eines informàtiques	0,044423182

Gràfic 5. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Indústria de producció



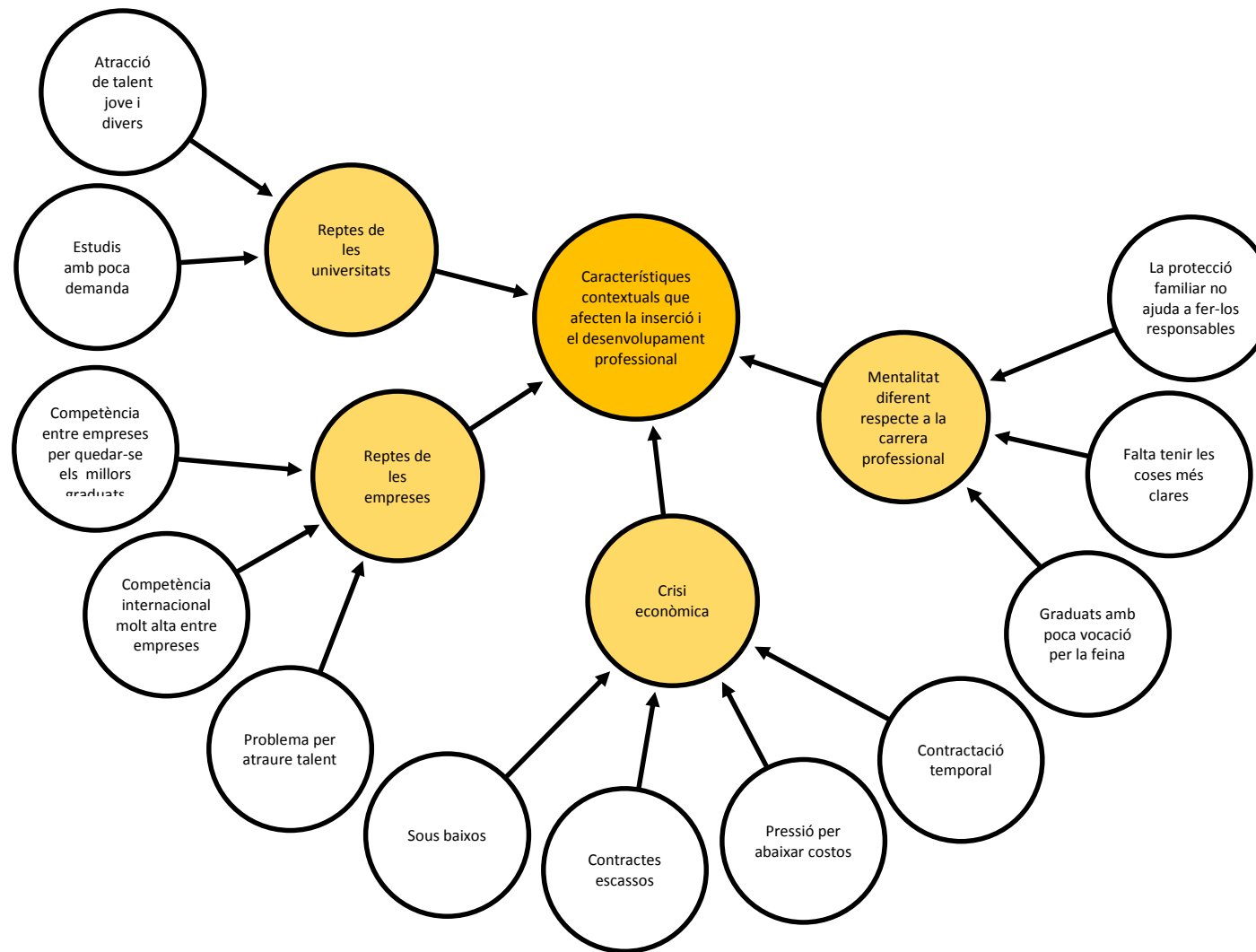
3. PART QUALITATIVA

3.1. Context

Quan els representants dels col·legis professionals i les empreses fan referència al context en què es produeix la inserció i el desenvolupament professional dels graduats en Enginyeries de la Producció, apareixen diferenciats quatre grans blocs temàtics, tal com queda reflectit en la figura 1.

1. En primer lloc s'al·ludeix a la pressió que suposa la crisi econòmica per a les empreses. En aquest context, les empreses es veuen sotmeses a la necessitat de congelar o abaixar els salaris. Alhora, el seu volum de contractació de graduats recents baixa, i en la majoria dels casos aquesta contractació té un caràcter temporal o es fan contractes de pràctiques. Aquest escàs volum de contractació no ha suposat més facilitats per trobar els perfils desitjats (com es veurà amb més detall quan es comentï la figura 5), sinó que més aviat ha provocat dos efectes vinculats entre si: en primer lloc, una sensació de decepció respecte a la possibilitat de desenvolupar una carrera professional que suposi una ràpida estabilització i progressió professional dins de les empreses més properes en el territori, i en segon lloc, i com a conseqüència del que s'acaba d'esmentar, la predisposició a treballar per a empreses ubicades més enllà de les fronteres estatals. Aquesta situació es vincula als dos punts següents.
2. Els representants de les empreses manifesten haver detectat un canvi en la mentalitat dels graduats recents amb relació a les generacions anteriors. Demanen als graduats que tinguin «les coses més clares» respecte a la seva dedicació professional. Volen una actitud més responsable, que «estiguin més per la feina», malgrat ser conscients que les perspectives laborals que s'obren a aquests graduats no contribueixen a fer que tinguin les idees més clares. També es critica l'actitud de «tenir massa fums», de pensar que se'n sap molt, tot i que es reconeix que aquesta actitud desapareix a mesura que s'adquireix una mínima experiència i s'atribueix al poc contacte que s'ha tingut amb els contextos reals de feina al llarg de la titulació.
3. Les empreses assenyalen també les dificultats que tenen per contractar graduats amb talent. Aquestes dificultats s'atribueixen a la competència internacional, fet que orienta algunes empreses a captar estudiants, no ja d'últim any, sinó fins i tot de cursos anteriors. També es menciona la «competència» que exerceixen les mateixes universitats en atraure graduats que potencialment podrien ser contractats per les empreses.
4. Finalment, les empreses es refereixen als reptes que han d'afrontar les mateixes universitats. S'esmenta el poc atractiu i la poca demanda dels estudis d'enginyeria, especialment entre les dones. Aquesta situació és vista com un problema per part de les empreses, no ja perquè redueix el nombre de graduats entre els quals poden seleccionar els seus treballadors, sinó perquè limita les possibilitats d'incorporar persones joves i d'ambdós sexes a les seves estructures organitzatives.

FIGURA 1. CONTEXT



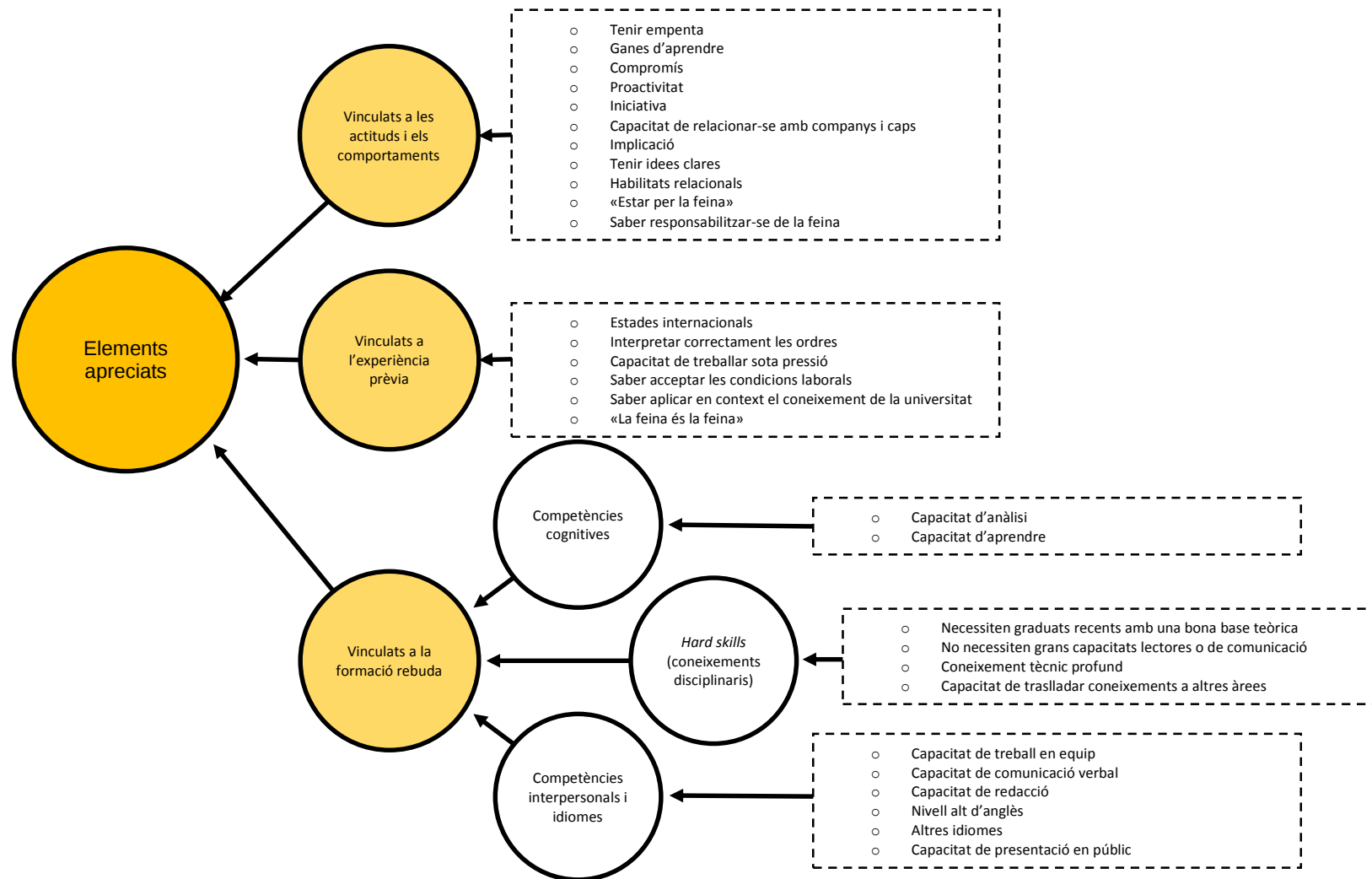
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)

En la figura 2 es mostren els elements més valorats per part dels ocupadors a l'hora de contractar un graduat recent. Aquests elements es poden agrupar en tres grans blocs: 1) els vinculats a l'experiència laboral prèvia, 2) els vinculats a aspectes de la personalitat i el comportament de les persones, i 3) els vinculats a la formació rebuda. Com es pot comprovar, la llista de competències vinculades a la personalitat i el comportament de les persones i a l'experiència laboral prèvia és molt extensa.

En relació amb l'experiència prèvia, és important destacar que les experiències a l'estranger (no només les laborals, sinó també les que s'han tingut durant els estudis) no són només apreciades com a prova de la capacitat de desenvolupar-se en contextos internacionals, sinó que també són enteses com una forma indirecta de copsar les actituds i els valors de les persones que es volen contractar.

D'altra banda, és interessant comprovar que, quan es parla de la formació rebuda, es fa una distinció molt rellevant entre les *hard skills* i la resta de competències, sovint etiquetades com a *soft skills*. Per *hard skills* s'entenen les habilitats i els coneixements més purament disciplinaris (especialment de caràcter tècnic), valorats especialment per aquelles empreses amb un fort component tecnològic. Pel que fa a la resta de competències, les distincions no són sempre clares, tot i que s'esmenten dos grans grups de competències: les cognitives, que connecten amb continguts de tipus actitudinal, i les interpersonals i d'idiomes, que més aviat fan referència a coneixements de caràcter general i transversal, com la capacitat de redacció o la capacitat de comunicació verbal. Cal associar aquesta importància atorgada a les competències més enllà de les *hard skills* a una bona valoració de la formació de base, de manera que les *hard skills* s'entenen com una condició necessària però no suficient per a la contractació. També cal afegir que aquesta demanda de competències cognitives i interpersonals està molt vinculada al tipus de tasca que es desitja que l'enginyer desenvolupi a l'empresa contractant. Si la seva feina ha de ser purament tècnica, la base teòrica i el coneixement tècnic prevalen per damunt de les capacitats d'expressió o comunicació; en canvi, si les tasques estan vinculades a la direcció d'equips o tenen un component més relacional, les competències cognitives i interpersonals es consideren imprescindibles. En aquest segon cas es reconeix que es tracta de competències difícils de promoure per part de la universitat, i s'afirma que «vénen amb la persona» o que, en el millor dels casos, es desenvolupen mitjançant pràctiques professionals o estades internacionals.

FIGURA 2. QUÈ BUSQUEN ELS OCUPADORS?



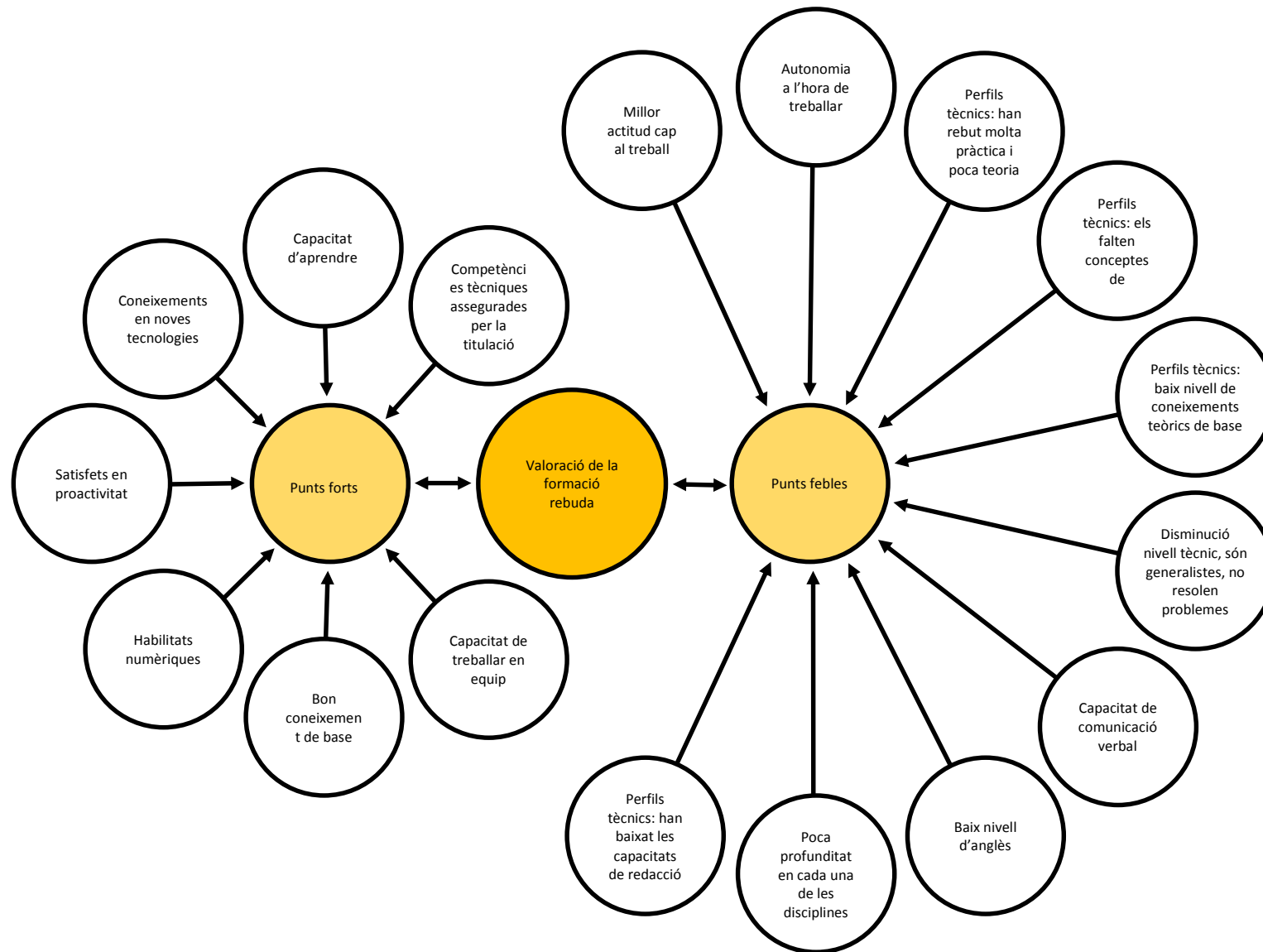
3.3. Valoració de la formació rebuda

En la figura 3 es mostra en forma de punts forts i febles la valoració que fan els ocupadors de la formació rebuda per part de les universitats. Cal dir, en primer lloc, que tant en el grup de discussió com en les entrevistes es mostra un bon nivell de satisfacció amb la formació dels graduats recents. Quan es planteja la comparació amb els mòduls professionals superiors, s'afirma que la universitat ofereix una base teòrica més sòlida i, també, que transmet millor la disciplina de treball.

A tall de mostra del contrast entre les competències més ben valorades i les que es consideren que cal millorar, es pot mencionar la satisfacció amb les habilitats numèriques, d'una banda, i la insatisfacció pels escassos coneixements de programació (i d'informàtica més enllà del nivell d'usuari), de l'altra. Aquesta diferència exemplifica bé la bona valoració general dels coneixements de base i la menor valoració (especialment en les empreses de base més tecnològica) dels coneixements més tècnics i especialitzats. Aquestes valoracions qualitatives permeten introduir matisos en les valoracions de caràcter numèric que es presenten a l'inici d'aquest informe: tots els coneixements de base, incloent-hi els informàtics, tenen una bona valoració, però no sempre les empreses troben en els graduats els coneixements especialitzats que desitjarien (incloent-hi coneixements de programació).

En relació amb el que s'acaba d'afirmar, cal posar de manifest que en la figura 3 es presenten conjuntament (igual que es feia a la figura 2) les demandes de les empreses que tenen una orientació més tècnica i tecnològica i les demandes de les empreses que busquen coneixements més generals i transversals. És per això que en alguns casos s'han diferenciat les valoracions que es fan tenint en compte els graduats que ocuparan perfils tècnics de les que es formulen pensant en els que ocuparan posicions de gestió o de direcció d'equips, o desenvoluparan tasques de cara al client.

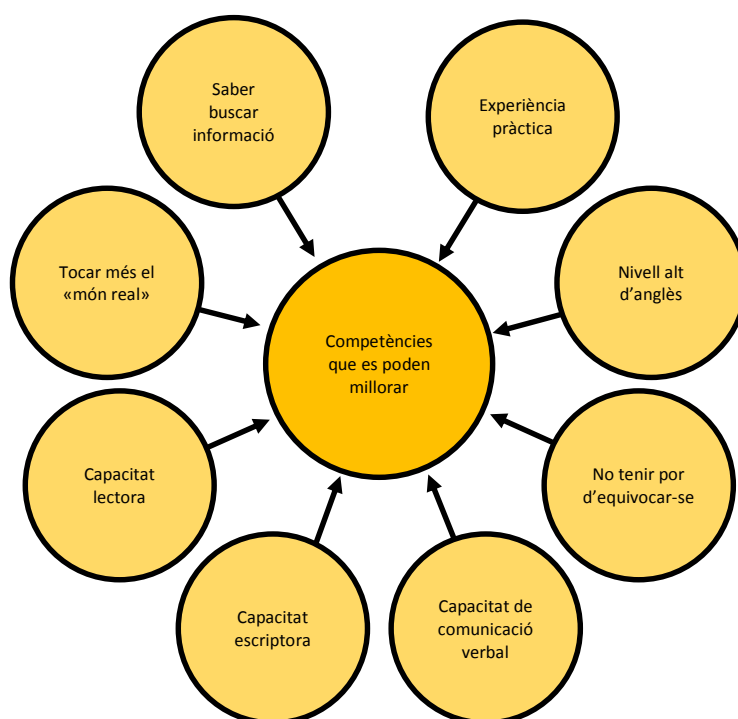
FIGURA 3. VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ REBUDA



3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau

En la figura 4 es presenten les opinions que expressen els ocupadors quan se'ls pregunta quines són les competències que pensen que cal millorar en la formació de grau. Com es comprova, els participants en l'estudi qualitatiu demanen fonamentalment que la formació de grau millori competències cognitives i interpersonal. Aquesta demanda és coherent amb el que s'afirma tant en relació amb els punts forts i febles (figura 3) com en relació amb els elements més apreciats en el procés de contractació dels graduats (figura 2), tot i que això no té perquè implicar una correspondència absoluta entre les tres figures, car els contextos discursius en què s'expressa cada tipus de valoració o demanda són diferents. Les demandes de la figura 4 són també coherents amb les dades estadístiques que mostren les gràfiques 2, 3, 4 i 5 que es presenten en el resum quantitatiu, a l'inici de l'informe. La interpretació conjunta de la informació quantitativa i qualitativa apunta en la direcció d'una bona valoració dels coneixements disciplinaris de base en les enginyeries, alhora que assenyalava la necessitat d'incidir en coneixements no estrictament disciplinaris i en la vessant més pràctica i aplicada dels coneixements (cal saber aplicar els coneixements i «tocar més el món real»).

FIGURA 4. COMPETÈNCIES QUE ES PODEN MILLORAR EN LA FORMACIÓ DE GRAU

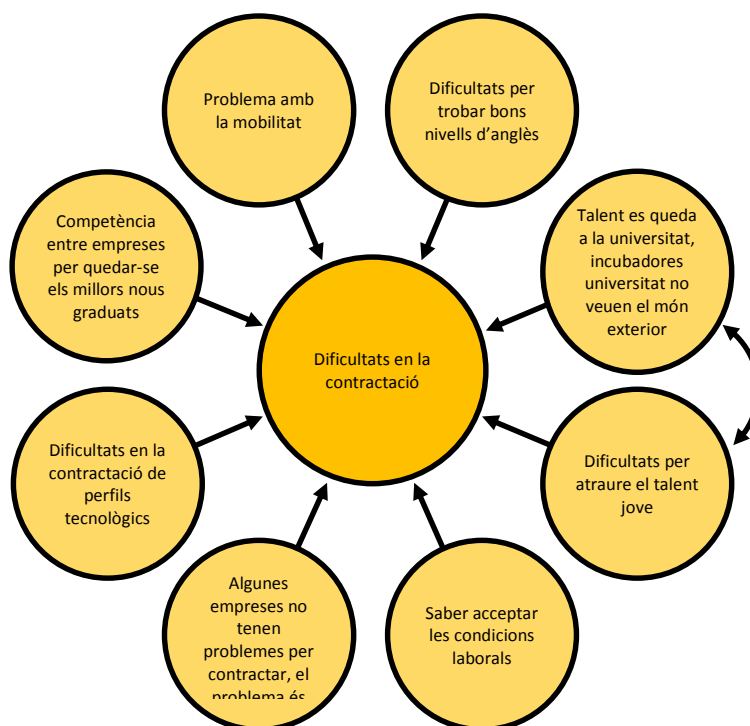


3.5. Dificultats de contractació

Com ja s'ha apuntat anteriorment, les empreses posen de manifest que tenen dificultats per trobar els perfils que busquen. Altre cop, aquesta afirmació general s'ha de matisar en funció de l'activitat concreta de l'empresa. Així, sembla que les dificultats se centren en la contractació dels perfils més tecnològics. No obstant això, les empreses amb una orientació menys tecnològica, tot i no tenir problemes per contractar, sí que en tenen per retenir a l'empresa els graduats recents. Aquestes dificultats es poden associar al fet que no sempre les persones contractades recentment estan satisfetes amb les condicions laborals que ofereixen les empreses, o amb les exigències de mobilitat. En relació amb aquest darrer punt, es posa de manifest que les empreses no tenen només un problema amb la disposició a la mobilitat internacional dels graduats recents, que es pot vincular en part a la dificultat també expressada de trobar graduats amb un bon nivell d'anglès, sinó que fins i tot la mobilitat dins l'Estat o la mobilitat d'una ciutat a una altra suposa un problema.

D'altra banda, s'assenyala que el fet que els graduats prefereixin optar per crear les seves empreses a treballar per una gran empresa es deu a l'escàs contacte que han tingut durant la titulació amb el món «exterior» a la universitat, i en concret amb les empreses del sector. A més, s'afirma que un graduat recent serà un millor emprenedor si abans ha passat per l'empresa privada, de manera que pugui conèixer millor l'entorn on pretén desenvolupar les seves activitats.

FIGURA 5. DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ

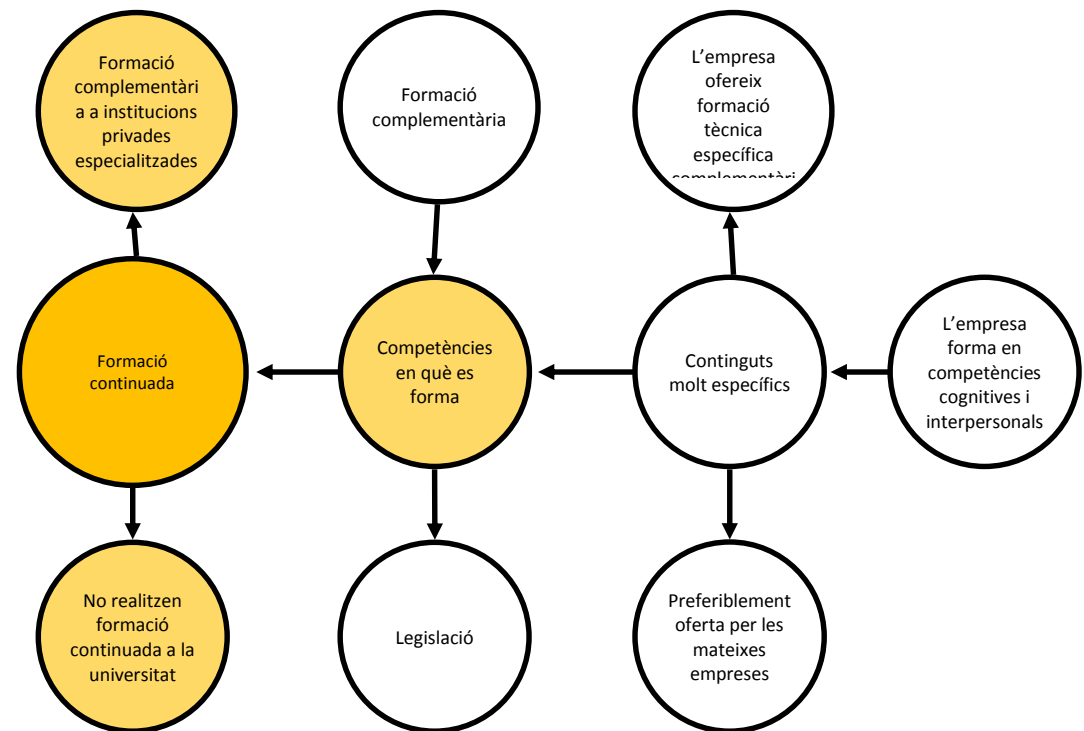


3.6. Formació continuada

En les intervencions dels ocupadors entrevistats i dels participants en els grups de discussió dominen dos tipus de discurs en relació amb la formació continuada. D'una banda, es posa de manifest que per a aquest tipus de formació no es recorre a la universitat, sinó a empreses privades especialitzades. S'argumenta que les empreses treballen en un entorn molt canviant i que això implica més dinamisme que el que s'atribueix a les universitats.

D'altra banda, s'assumeix que els graduats arriben a les empreses amb una bona base de coneixement. Per tant, els continguts que es formen en les empreses són o bé molt específics del sector —a tall d'exemple, es mencionen continguts com l'estadística de processos o temes de legislació— o bé de caràcter actitudinal i comportamental.

FIGURA 6. FORMACIÓ CONTINUADA

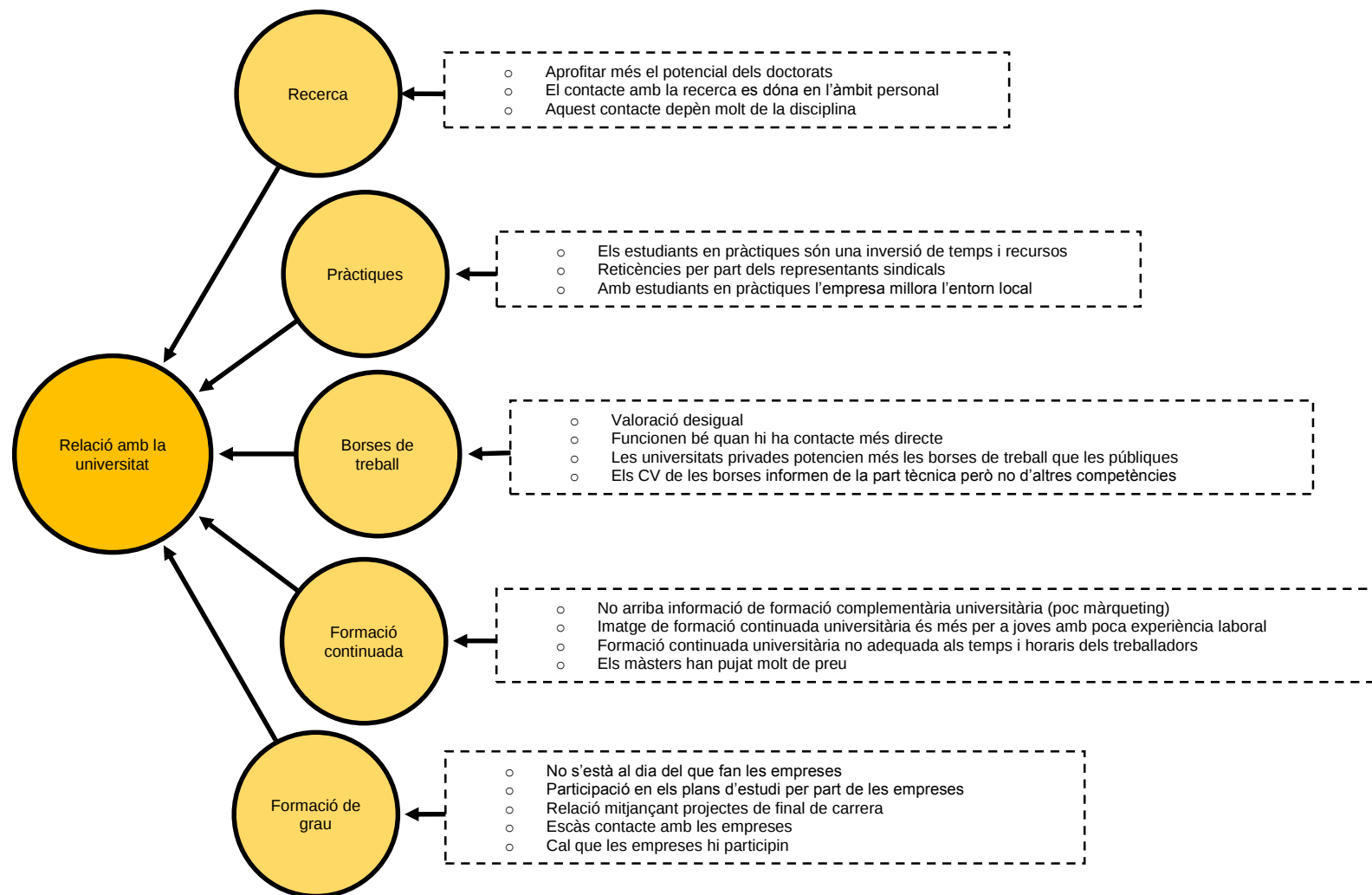


3.7. Relació amb la universitat

Quan s'aborda la qüestió de la relació entre empreses i universitat es mencionen cinc àmbits principals d'interacció: la recerca, les pràctiques, la formació continuada, la formació de grau i les borses de treball. La valoració d'aquestes vies de contacte és desigual. Així, aquesta relació és pràcticament inexistente pel que fa a la formació continuada i la formació de grau, mentre que es dóna de manera més intensa amb motiu de les pràctiques i la recerca. Les empreses consideren que seria positiva la seva participació en l'elaboració dels plans d'estudi, perquè tenen la impressió que les universitats no estan al dia del que es fa en l'àmbit empresarial. En canvi, en l'àmbit de la recerca la relació és més fluïda, tot i que molt basada en les relacions de caràcter personal. Un exemple molt clar de la importància que s'atorga al caràcter més personal i menys burocràtic de les relacions universitat-empresa és el de les borses de treball: les empreses defugen aquelles borses en què els procediments formals alenteixen el procés de selecció dels candidats i, en canvi, valoren la informació ràpida davant una necessitat de contractació, informació que a vegades proporcionen els mateixos professors de manera informal. També en els casos en què s'acullen estudiants de pràctiques s'afirma que això es fa pels vincles que tenen les universitats en l'àmbit territorial i no tant pels beneficis que s'obtenen de les pràctiques (que suposen una inversió de temps i recursos).

Per tant, es pot afirmar que la relació entre empreses i universitat funciona quan se situa en els àmbits personal i informal. En canvi, es desconeixen quines són les vies institucionals de col·laboració, en bona part perquè tampoc no es busquen expressament (si la universitat no s'acosta a l'empresa, l'empresa tampoc no s'acosta a la universitat).

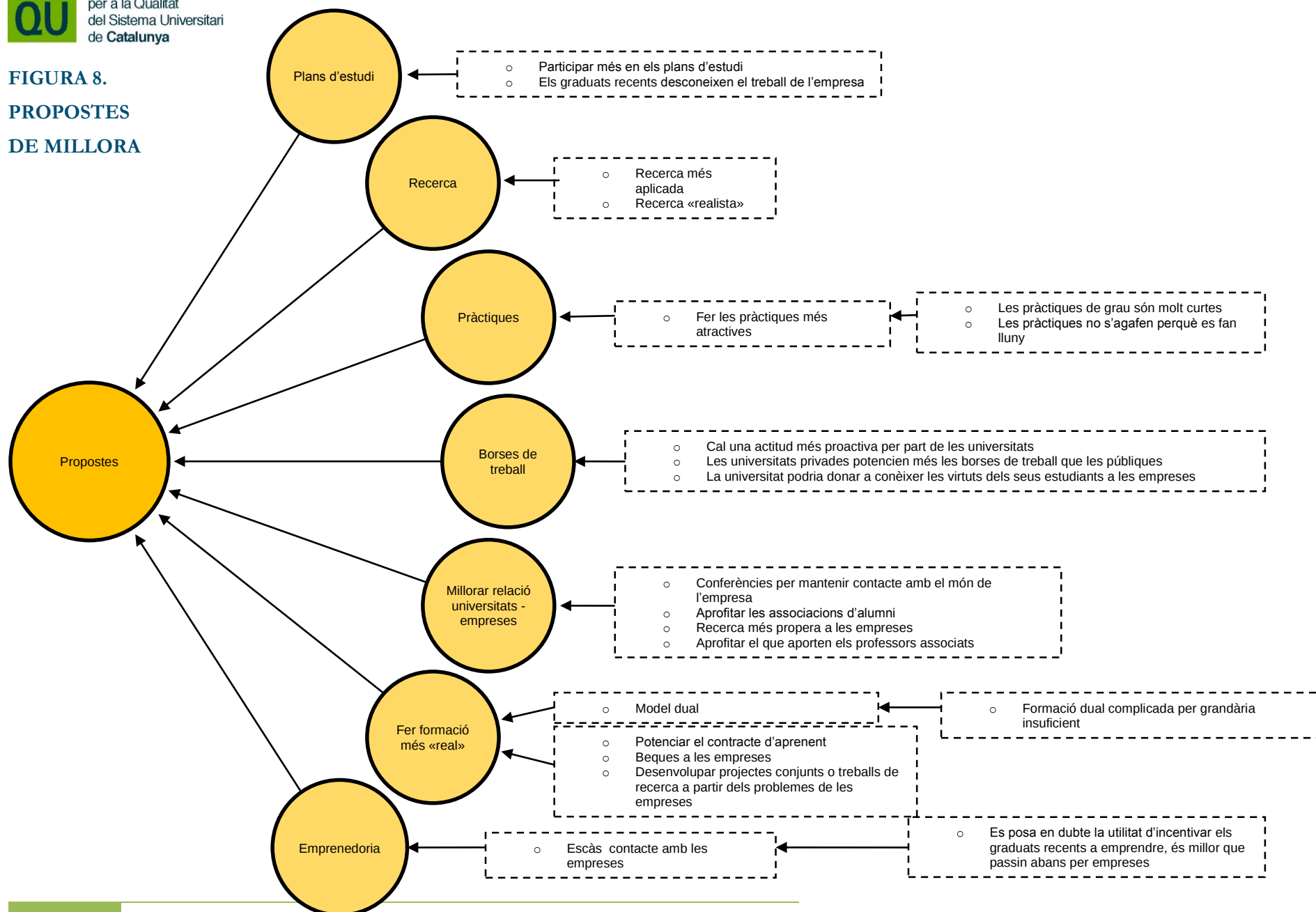
FIGURA 7. RELACIÓ AMB LA UNIVERSITAT



3.8. Propostes de millora

El conjunt d'àmbits sobre els quals les empreses fan propostes de millora són diversos. En la figura 8 es presenten aquestes propostes agrupades en vuit àmbits principals. La lògica subjacent a totes les propostes és molt semblant: tant quan es fa recerca com quan s'ofereix formació, les universitats s'haurien d'acostar més al «món real». Les empreses reconeixen el seu escàs contacte amb la universitat en general i afirmen que aquest contacte només s'incrementarà si les universitats tenen una actitud més proactiva. Un dels àmbits en què es reclama aquesta actitud més proactiva de les universitats és el de les borses de treball: es fa la proposta que les universitats donin a conèixer les característiques (les «virtuts», s'afirma) dels seus alumnes, en lloc d'esperar que les empreses recorrin a les borses. Una altra via de reforçar aquests vincles és per mitjà del professorat associat, que es considera que es podria fer servir més de pont entre el món de l'empresa i el de la universitat. També es proposa desenvolupar aquest contacte mitjançant figures contractuals que permetin incorporar graduats directament des de les universitats, fins i tot sense que hagin acabat els estudis, o mitjançant l'atorgament de beques a les empreses, especialment a aquelles més petites per a les quals esdevé gairebé impossible organitzar una formació en alternança (formació dual).

FIGURA 8.
PROPOSTES
DE MILLORA



4. ANNEX METODOLÒGIC

Disseny metodològic i treball de camp	Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya
Període del treball de camp	De l'1 de juny al 14 de juliol i de l'1 de setembre al 5 d'octubre de 2015
Mètodes d'obtenció de la informació	Grups de discussió Entrevistes telefòniques semiestructurades
Mètode d'anàlisi de la informació	Anàlisi de continguts, desenvolupada amb el programa ATLAS.ti
Equip de treball de camp	Oriol Barranco, Joan Miquel Verd, Oriol Alonso, Anna Prades, Carme Edo, Queralt Capsada
Equip de redacció dels informes	Direcció: Joan Miquel Verd Coordinació: Anna Prades Redacció: Joan Miquel Verd i Oriol Barranco Disseny de les gràfiques i maquetació: Oriol Alonso i Àgata Segura



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

www.aqu.cat