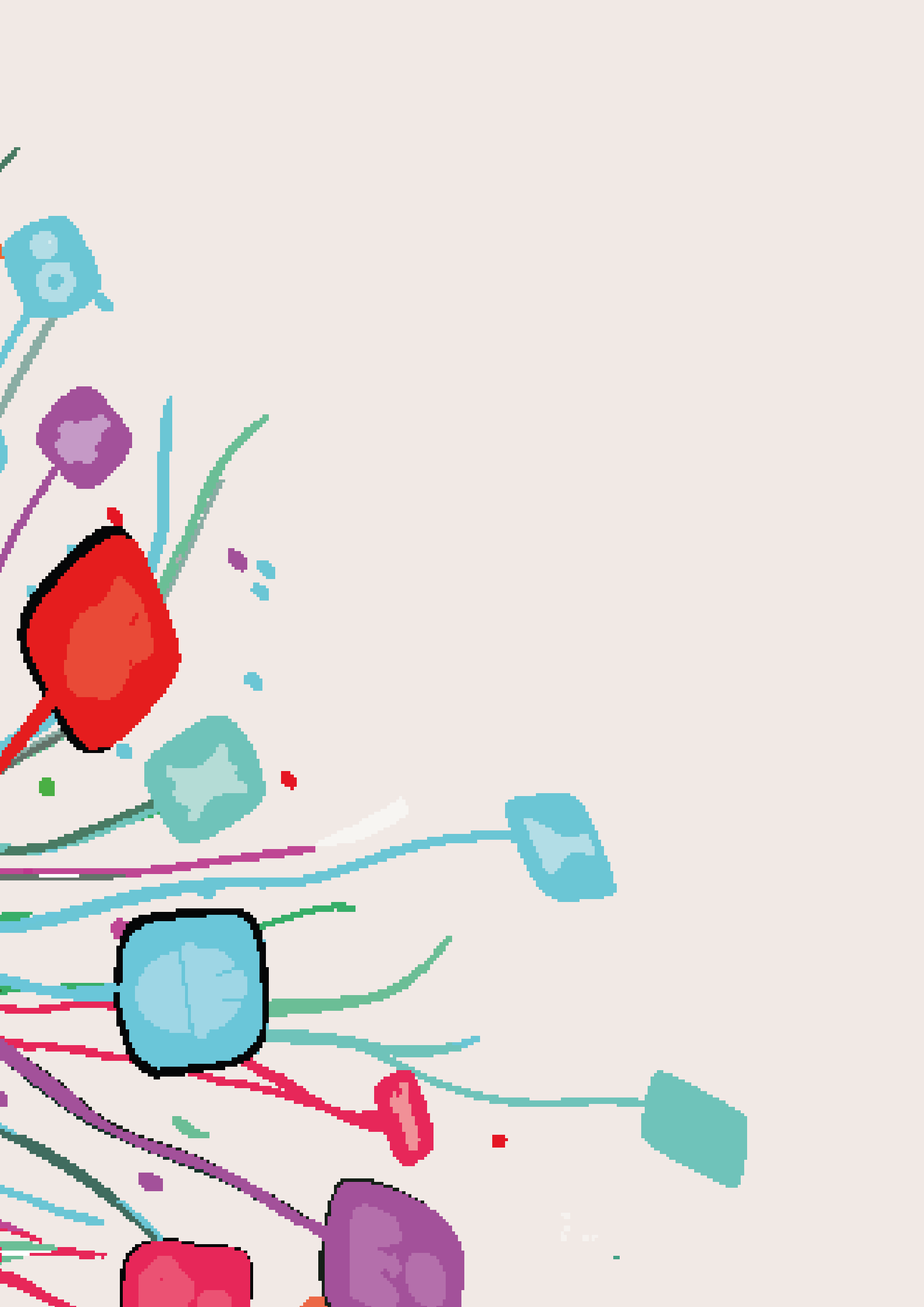


IX Empresa i Progrés

Formació, talent i empresa:
Estratègies de futur





ÍNDEX

1. Editorial

2. Introducció

3. La importància de la formació per a empreses i treballadors

4. Radiografia del territori: empreses, treballadors, societat

4.1 Sector empresarial

4.2 Context socioeconòmic

4.3 La situació laboral a l'Anoia

5. Talent i formació: situació i reptes

5.1 Formació i empresa

5.2 Formació i recursos

5.3 Joves i mercat laboral

5.4 L'escletxa. Oferta i demanda laboral a l'Anoia

6. Conclusions

7. Idees de futur

8. Frases cèlebres

9. Agraïments

10. Bibliografia



Una realitat que ens preocupa i ens obliga a actuar

Fa anys que les empreses de l'Anoia alertem d'un problema que es fa més gran cada dia: costa trobar personal format. Ho dèiem el 2018 i, malgrat els esforços que tots hem fet, la realitat és tossuda i evidencia que no n'hi ha prou. Les empreses necessiten persones preparades i la nostra comarca necessita una estratègia compartida, valenta i immediata que situï la formació i el talent al centre del desenvolupament econòmic. Parlem de competitivitat, però també d'oportunitats de vida per a les persones.

Un reclam clar a l'administració

No podem esperar més. L'Anoia necessita una concertació territorial real i estable, una coordinació que funcioni i que permeti que cada agent faci la part que li correspon perquè, entre tots, puguem generar la formació que les empreses realment necessiten. I ens cal, amb urgència, un edifici d'FP industrial a l'alçada d'una comarca que vol créixer, retenir talent i donar resposta als sectors que la sostenen, especialment la indústria, però també la salut, la tecnologia i altres àmbits emergents. És una necessitat evident, una demanda justa i és una aposta de futur imprescindible.

La responsabilitat que tenim com a empreses: la formació contínua no és una opció, és una obligació

La competitivitat de les empreses depèn del seu equip, i aquest equip necessita formar-se. No podem avançar tecnològicament, innovar o adaptar-nos als canvis legislatius si no invertim en les persones. La formació contínua és un motor de creixement empresarial i, alhora, una eina de motivació i progrés professional per als treballadors.

Disposem de formació bonificada i gairebé la mitat dels recursos no s'utilitzen, una pèrdua anual de més de 100 milions d'euros a Catalunya. No ens ho podem permetre, i les empreses han d'assumir que formar-se és imprescindible.

El millor actiu de les nostres empreses són les persones; si volem ser grans, hem d'estar al dia.

Un missatge directe a les persones treballadores

El futur professional de cadascú passa per la formació i la implicació personal en aprendre i actualitzar-se. Si volem créixer, obtenir estabilitat o gaudir de qualitat de vida i llocs de treball consolidats, hem d'aprofitar les eines que tenim a l'abast. La tecnologia canvia, les lleis canvien i els models productius evolucionen, i estar preparats és la condició mínima per assegurar un camí professional sòlid. Com a comarca, necessitem que tothom tingui l'oportunitat d'accedir-hi.

Talent, vocacions i futur: compromís amb els joves i amb les persones en situació d'atur

Ens preocupa el talent que marxa i també el que no arriba. Tenim joves brillants que necessiten orientació, oportunitats i referents, i persones en situació d'atur que volen un futur diferent. Les empreses requereixen professionals formats i la societat necessita itineraris que donin sentit al seu esforç.

Per això defensem amb fermesa la necessitat de generar vocacions industrials, donar a conèixer els oficis, dignificar-los i explicar que darrere de cada professió hi ha futur, seguretat i projecció. Els oficis són un patrimoni econòmic i social que cal preservar.

La Fundació UEA: un compromís amb el territori

Des de la UEA hem fet un pas endavant. Vam detectar una necessitat i la vam voler convertir en acció amb contundència



i compromís, i així ha nascut la Fundació UEA, pensada pel territori, per les persones i pel futur dels nostres joves.

La Fundació treballa amb un objectiu clar: recuperar oficis, impulsar les professions del futur, crear nou talent i generar oportunitats de formació vinculades a les necessitats reals de les empreses. És un projecte impulsat per empreses però que existeix per al territori i per a la ciutadania, un projecte que suma, que obre la porta a tothom que hi vulgui contribuir i que volem construir amb totes les entitats que treballen per una societat més preparada i cohesionada.

La força dels centres educatius

Vull agrair profundament als centres que ja treballen colze a colze amb l'empresa. Acompanyar els joves, adaptar-se a les noves demandes i mantenir una relació constant amb el món productiu és un exercici de responsabilitat i visió que cal reconèixer. També vull interpellar aquells centres que encara no hi són: us esperem. La formació no pot anar d'esquena a la realitat del mercat laboral i necessitem que els joves trobin motivacions i no frustracions.

Un document que és una eina per a tothom

Aquest document és un manual de treball i, alhora, una invitació a l'acció. Recull la veu de més de 250 empreses i treballadors, així com d'entitats que han respost l'enquesta, donat suport, col·laborat o patrocinat el projecte. Gràcies a tots vosaltres podem visibilitzar la realitat empresarial de l'Anoia i contribuir al progrés de la comarca. L'informe vol aportar eines,

propostes i diagnòstic útil per als agents locals, les empreses, el món educatiu i la ciutadania. Té una mirada empresarial i una voluntat clarament social, perquè aspirem al benestar de la societat i a la fortalesa del teixit econòmic.

Actuar és urgent

El temps passa i els reptes creixen. No podem deixar perdre els canvis generacionals, les jubilacions imminents o les oportunitats de consolidar noves empreses per manca de personal especialitzat. Necessitem convertir l'Anoia en un autèntic hub de talent i coneixement, adaptat a la realitat industrial present i futura.

Tenim l'energia, els actius i el compromís; només cal continuar treballant plegats.

La UEA és Anoia, la UEA és de l'Anoia i treballarà sempre per totes les empreses de la comarca, i a la vegada amb el nostre compromís amb el territori, podem generar impacte econòmic i benestar social. Gràcies a totes les persones i entitats que heu contribuït a fer possible aquest document.

Continuem sumant i continuem creixent.

Joan Mateu Castells

President Unió Empresarial de l'Anoia

INTRODUCCIÓ



En un entorn empresarial en transformació constant i altament competitiu, la formació esdevé un factor estratègic clau tant per al progrés de les empreses com per al desenvolupament professional i personal dels treballadors.

El perquè del document

La importància de la formació és doble: d'una banda, permet adaptar-se a les noves tecnologies, tendències de mercat i normatives; de l'altra, afavoreix la retenció del talent i el creixement sostenible de les organitzacions.

A la comarca de l'Anoia, la necessitat d'abordar la formació com a eina essencial és especialment urgent. El teixit productiu afronta reptes com la manca de perfils qualificats i de relleu generacional, la dificultat per retenir talent i un desajust persistent entre les necessitats de les empreses i l'oferta formativa existent. Aquesta bretxa limita la capacitat de resposta davant de la transformació digital, la transició energètica i la renovació generacional.

Una demanda empresarial pendent

La Unió Empresarial de l'Anoia ha posat sempre en valor el paper estratègic de la indústria i ha lamentat reiteradament la manca de talent qualificat, una de les principals barreres a la competitivitat de les empreses i del territori.

Aquesta problemàtica, ja es recollia en els Empresa i Progrés anteriors i en successius Fòrums Empresarials, on es destacaven mancances persistents.

Indústria i talent: mancances que persisteixen



Absència o insuficiència de formació en oficis industrials claus



Baixa atracció de joves cap a les professions tècniques industrials i manca de vocacions.



Desajust entre l'oferta formativa i les necessitats empresarials, amb continguts i equipaments obsolets



Manca de relleu generacional i fuga de talent cap a altres territoris



Falta d'actitud i competències transversals en alguns perfils laborals

Per afrontar aquestes mancances

és necessari una actuació decidida i coordinada que impliqui administració, empreses i centres educatius, amb l'objectiu de **dignificar la formació professional, despertar vocacions industrials i en oficis i reforçar la competitivitat del territori.**

Com s'ha treballat el document

Per elaborar l'informe sobre el talent i la formació a la comarca de l'Anoia hem volgut optar per un enfocament metodològic participatiu, representatiu i orientat a l'acció, amb la voluntat de recollir la realitat, la veu i l'opinió de les empreses, les persones i els agents implicats. L'objectiu: un document que sigui una eina útil per a la presa de decisions i el disseny de polítiques i estratègies pel futur de la comarca, les seves persones i les seves empreses.

El procés s'ha estructurat en dues grans línies de treball:

S'han recollit dades i aportacions directes del teixit socioeconòmic del territori mitjançant diferents instruments i espais de participació i s'ha cercat informació en documents i informes d'àmbit local i nacional.

→ Entrevistes en profunditat a agents clau (empreses, representants d'entitats formatives, responsables d'ocupació, etc.).

→ Enquestes dirigides a empreses, persones treballadores i entitats socials per identificar necessitats de qualificació, dificultats en la contractació i propostes de millora.

→ Taules sectorials a diverses zones de la comarca (Anoia Sud, Alta Anoia), taula transversal de visió global i estratègica amb la Junta UEA i taules específiques per sectors (químic, metall, salut, instal·ladors i construcció), que han permès identificar barreres, reptes, recursos de l'entorn i oportunitats de millora.

→ Estudis i diagnòstics previs elaborats per la Unió Empresarial de l'Anoia (UEA).

→ Informes i estadístiques oficials publicades per organismes com l'Idescat, l'Observatori del Treball i Model Productiu, el SOC o el Consell Comarcal de l'Anoia.

→ Altres documents estratègics de referència territorial.

Fonts primàries



16

Entrevistes



96

Enquestes empreses



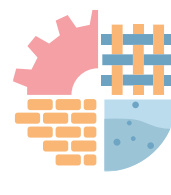
49

Enquestes persones treballadores



18

Enquestes entitats comarca



100

(participants)
Taules de treball

Fonts secundàries



Fòrums anteriors
UEA



Informes i estadístiques oficials
(Idescat, Observatori, SOC, Consell Comarcal, etc)



Altres documents estratègics
de referència territorial



Formació en l'àmbit empresarial

QUÉ ÉS?

Conjunt d'accions planificades per adquirir, actualitzar o millorar coneixements, competències i habilitats necessàries per al desenvolupament professional i l'eficiència organitzativa.

TIPUS DE FORMACIÓ

- ➔ Formació contínua: Actualització permanent per adaptar-se a canvis tècniques, normatius i de mercat.
- ➔ Formació especialitzada: Cobertura de necessitats tècniques específiques d'un sector o empresa.
- ➔ Formació transversal: Desenvolupament d'habilitats com ara el lideratge, comunicació, treball en equip o gestió del temps.
- ➔ Formació digital: Capacitació en eines, plataformes i processos vinculats a la transformació digital.

BENEFICIS

- ➔ Per a les empreses: Augment de la productivitat, millora de la qualitat, més capacitat d'innovació i competitivitat.
- ➔ Per als treballadors: Majors oportunitats de creixement professional, millora de l'ocupabilitat i més satisfacció laboral.

Qui som

La Unió Empresarial de l'Anoia (UEA) és una associació empresarial sense ànim de lucre i de lliure afiliació que agrupa gremis i empreses pertanyents a diferents sectors econòmics de l'Anoia i comarques veïnes. La nostra missió és representar els interessos de les empreses, facilitar-los un entorn favorable, les eines per créixer, ser més competitives i que puguin col·laborar entre elles, fomentant i promocionant l'activitat econòmica i empresarial de la comarca.

La UEA treballa específicament amb els diferents sectors empresarials del territori per dinamitzar-los, promoure'ls i canalitzar la seva especialització per fer de la comarca un territori fort amb empreses punteres. I ho fem des de la voluntat de ser l'entitat empresarial referent a l'Anoia, implicada amb la comarca i el territori, aportant valor i servei a les empreses que hi treballen i als seus equips, comptant amb la col·laboració d'altres entitats i associacions de Catalunya.

La UEA compta des de fa un parell d'anys amb la Fundació UEA que treballa específicament i vetlla perquè el talent, els joves, els estudis, les empreses i la realitat del territori estiguin en una mateixa línia. Apropa la realitat empresarial a la ciutadania i afavoreix accions que puguin donar visibilitat i continuïtat als oficis, perfils i feines que les empreses i la comarca necessiten.

LA IMPORTÀNCIA DE LA FORMACIÓ PER A EMPRESES I TREBALLADORS

3 →

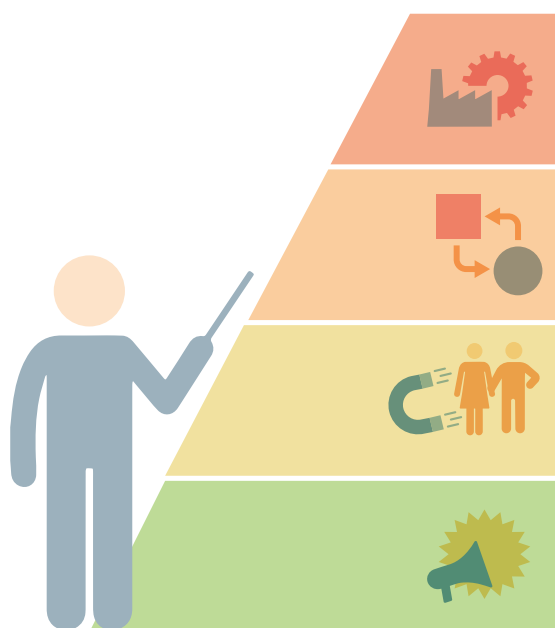
La formació és un dels pilars fonamentals del desenvolupament personal, professional i col·lectiu. En un entorn en constant canvi —marcat per la digitalització, les transicions ecològiques i les noves formes d'organització del treball— la capacitat contínua esdevé una eina estratègica per adaptar-se, créixer i generar noves oportunitats. No només millora les competències i habilitats tècniques, sinó que també reforça l'autonomia, la creativitat i la capacitat d'afrontar reptes amb èxit.

**La Fundació
Jaume Bofill**

subratlla que una **formació professional (FP)** sòlida, connectada amb les necessitats del teixit productiu, **és essencial per incrementar el valor afegit** de l'economia i millorar la cohesió.

La manca de perfils especialitzats és un dels principals frens per al creixement i la innovació a la comarca: la capacitat de les empreses depèn directament del nivell de preparació dels seus equips.

Beneficis de la formació per a les empreses



Millora de la productivitat, la qualitat i la capacitat innovadora

Incrementa l'eficiència i la productivitat optimitzant processos i recursos, reduint costos i errors. Afavoreix la presa de decisions basada en dades i tendències i permet mantenir un avantatge competitiu davant del mercat.

Innovació i adaptació al mercat

Impulsa la innovació en productes, serveis i models de negoci, obrint nous mercats i oportunitats. Facilita la digitalització, l'adaptació als canvis tecnològics i l'especialització professional.

Desenvolupament i atracció de talent

Actualitza i millora competències, fidelitza el talent i atrau nous professionals, i també redueix la rotació de personal.

Beneficis per a la marca i reputació

Reforça el prestigi, el compromís i la confiança en l'empresa. Marca diferenciada i ofereix garanties de fiabilitat i solidesa.

Beneficis de la formació per a les persones treballadores

La formació ofereix nombrosos beneficis directes per als treballadors, que van des de la millora de les seves competències fins a un augment de la seva ocupabilitat i la seva capacitat d'adaptació en un mercat laboral en constant evolució.

Aquests són els principals beneficis.



01

Millora de competències

Millorar i actualitzar les competències adaptant les a les demandes d'un mercat laboral en canvi constant.



02

Creixement personal

Augmentar l'autonomia i mantenir-se actiu i rellevant en un món laboral en transformació.



03

Augment de l'ocupabilitat

Aconseguir accés a llocs de treball de més qualitat i millor remuneració.



04

Adaptació digital i tecnològica

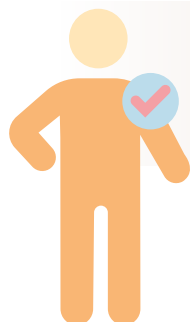
Preparar-se per a les demandes digitals, del mercat i dels processos industrials canviants.



05

Fidelització professional

Atraure i retenir talent a través del creixement professional al millorar competències i personalitzant itineraris formatius segons les seves necessitats.



Beneficis de la formació per a les persones en situació d'atur

La inversió en formació incrementa les possibilitats de trobar feina, i d'accedir a llocs de treball més qualificats i més remunerats.



Millora de l'ocupabilitat

Actualització de coneixements i adquisició de noves competències tècniques i transversals.



Recuperació de la confiança

Augment de l'autoestima i estabilitat emocional.



Beneficis econòmics

Accés a feines millor remunerades i estables.



Beneficis de la formació per a les persones joves



Millora de les competències

Bàsiques, tècniques i transversals segons els itineraris professionals vinculats a les diferents titulacions.



Beneficis personals i socials

Augment de l'autoestima i la confiança personal.



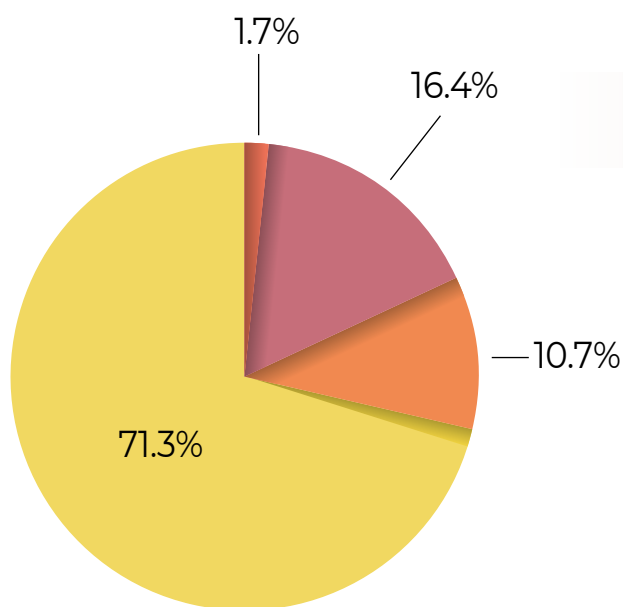
Oportunitats de carrera

Possibilitat d'accés a feines de major qualitat, remuneració i estabilitat.

RADIOGRAFIA DEL TERRITORI: EMPRESSES, TREBALLADORS, SOCIETAT



La realitat empresarial, social i laboral de la comarca de l'Anoia determina l'estat actual en àmbits com la capacitat, la professionalització de la ciutadania i el teixit empresarial, per entendre la seva evolució econòmica i social. Conèixer la dinàmica dels sectors productius, la relació entre formació i necessitats empresarials, i els perfils professionals més difícils de cobrir permet identificar tendències i reptes estructurals per orientar accions concretes i definir estratègies compartides entre el món educatiu, empresarial i institucional.

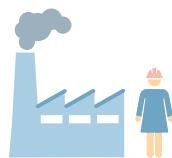


Nombre d'empreses i evolució

L'Anoia compta amb 3.085 empreses a 31 de desembre de 2024, quatre empreses més que un any enrere (+0,1%). Per sectors, el teixit empresarial només ha augmentat respecte a l'any anterior a la construcció (+5,8%, divuit empreses més); i ha disminuït a la resta: set empreses a l'agricultura, dos a la indústria i cinc als serveis.



Agricultura
51



Indústria
505



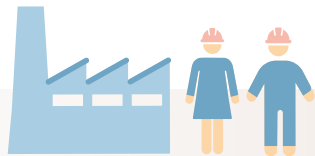
Construcció
329



Serveis
2.200

→ SECTORS EMPRESARIALS

Dades clau dels sectors empresarials a l'Anoia (2023)



SECTOR INDUSTRIAL



Facturació comarcal. **35,2%**

	Característica	Valor
	Empreses actives	507
	Assalariats/des	8.935
	Facturació comarcal	35,2%

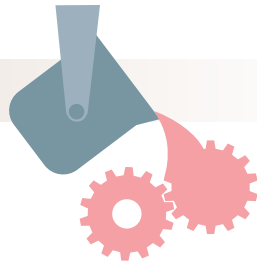
Punts destacats

- La indústria és el motor econòmic de la comarca, representant el 35,2% de la facturació empresarial i amb un fort impacte multiplicador.
- El subsector del metall lidera per nombre d'empreses i exportació, destacant per innovació tecnològica i col·laboració empresarial.

Reptes

- **Recursos humans i formació:** La manca de personal qualificat, la desconexió entre l'oferta formativa i les necessitats reals del sector, i les dificultats per atraure i retenir talent compromès limiten greument el desenvolupament industrial.
- **Infraestructures i sòl industrial:** Les empreses industrials es veuen condicionades per la insuficiència de sòl adequat, la necessitat de modernització dels polígons i les deficiències en les infraestructures viàries i ferroviàries.
- **Factors econòmics i de competitivitat:** Els costos elevats de l'energia i les matèries primeres, juntament amb la baixa presència de sectors tecnològics i la pressió per mantenir la competitivitat, suposen un fre per al creixement empresarial.
- **Modernització i digitalització:** El sector industrial de l'Anoia ha de fer un salt decidit cap a la digitalització i la incorporació de noves tecnologies com la intel·ligència artificial per no quedar enrere en el context de la Indústria 4.0.
- **Estratègia territorial i de relació sectorial:** Cal una visió estratègica compartida que posicioni la comarca com a pol industrial rellevant, reforci les sinergies amb altres sectors i fomenti la innovació i la transformació sostenible de les pimes.

Indústria del metall



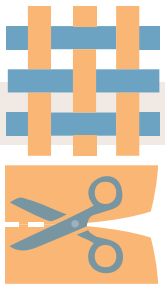
	Característica	Valor
	Empreses actives	78
	Assalariats/des	1.265
	Facturació comarcal	2,3%
	Facturació industrial comarcal	6,54%

Reptes

- ➔ **Manca de mà d'obra qualificada:** Especialment perfils tècnics en fabricació mecànica, soldadura, manteniment i enginyeria industrial.
Com es reconeix en el Fòrum 2023 Anoia Industrial, “una part de les empreses són especialistes en fabricació mecànica, una branca industrial que no s’ensenya”.
- ➔ **Digitalització i Indústria 4.0:** Avançar en automatització, robòtica i tecnologies digitals per mantenir la competitivitat internacional.
- ➔ **Infraestructures i sòl industrial:** Escassetat de sòl industrial disponible i ben equipat per a l'expansió empresarial.
- ➔ **Sostenibilitat:** Adaptació a normatives europees sobre descarbonització i eficiència energètica. La caiguda de la producció el 2022 del 9%, influenciada pels preus de l'energia, internament exigeix la incorporació de mesures de descarbonització.
- ➔ **Captació i retenció de talent:** Dificultat per retenir joves formats i necessitat d'oferir formació professional adaptada al sector.

Font: Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). VII EMPRESA I PROGRÉS-Anoia Industrial (UEA, 2023). OBSERVATORI DE LA INDÚSTRIA 2022 Informe anual sobre la indústria a Catalunya, Departament d'Empresa i Treball

Tèxtil i confecció



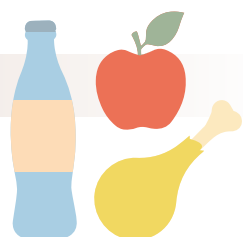
	Característica	Valor
	Empreses actives	85
	Assalariats/des	1.160
	Facturació comarcal	6,2%
	Facturació industrial comarcal	17,6%

Reptes

- ➔ **Competència global i deslocalització:** Pressió de la producció externa que provoca tancaments locals i pèrdua d'ocupació.
- ➔ **Sostenibilitat i economia circular:** Cal adaptar-se a la demanda de productes sostenibles i reduir l'impacte ambiental del sector.
- ➔ **Digitalització:** Reptes per incorporar eines digitals al disseny, producció i venda.
- ➔ **Innovació i internacionalització:** Les empreses més innovadores i orientades a nous mercats tenen millor evolució.
- ➔ **Relleu generacional i formació:** Escassetat de talent qualificat i necessitat d'una oferta formativa més adaptada.
- ➔ **Relocalització:** Oportunitat estratègica basada en la producció pròxima, flexible i amb valor afegit.

Font: Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Detecció de necessitats formatives. Informe 28 actuacions 2023" (SOC / MODACC). Articles de mitjans ("consultar bibliografia)

Alimentari

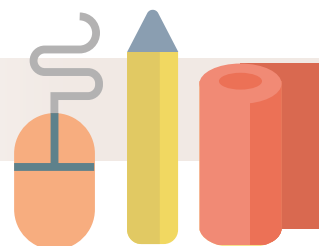


	Característica	Valor
	Empreses actives	45
	Assalariats/des	600
	Facturació comarcal	1,3%
	Facturació industrial comarcal	3,72%

Reptes

- ➔ **Sostenibilitat i economia circular:** Adaptació a processos més nets, amb ús eficient de recursos i gestió de residus.
- ➔ **Innovació i nous hàbits:** Desenvolupament de productes saludables, ecològics i de qualitat diferenciada.
- ➔ **Qualitat i seguretat:** Mantenir estàndards elevats per accedir a mercats exigents i generar confiança.
- ➔ **Reducció del malbaratament:** Cal optimitzar tota la cadena per evitar pèrdues alimentàries.
- ➔ **Producte local i de proximitat:** Impulsar el consum de productes de l'Anoia i reforçar la identitat territorial.
- ➔ **Formació i relleu generacional:** Escassetat de talent jove i necessitat d'actualitzar la formació tècnica i normativa.

Arts gràfiques i paper



	Característica	Valor
	Empreses actives	38
	Assalariats/des	520
	Facturació comarcal	8,3%
	Facturació industrial comarcal	23,7%

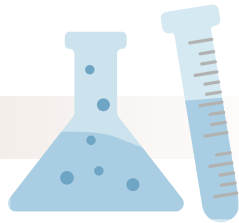
Reptes

- ➔ **Falta de formació adaptada a noves tecnologies i soft skills,** amb especial impacte entre pimes i entorns industrials.
- ➔ **La digitalització i automatització** formen part de les línies estratègiques del packaging, orientades a integrar la indústria 4.0
- ➔ **Sostenibilitat:** Pressió per reduir residus, utilitzar materials reciclables i adaptar-se a normatives ambientals cada cop més exigents.
- ➔ **Innovació en producte:** Necessitat de desenvolupar nous tipus de packaging sostenible i serveis de valor afegit per mantenir la competitivitat.
- ➔ **Relleu generacional:** Dificultat per atraure joves a oficis tradicionals i perfils tècnics especialitzats.

Font: Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estratègia Alimentària de Catalunya 2025-2028 (Generalitat de Catalunya, 2025). (Pla Estratègic de l'Alimentació de Catalunya 2021-2026, n.d.). <https://www.uea.cat/la-uea-collabora-a-la-vii-jornada-dinnovacio/>

Font: Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Jornada "Innovación y digitalización: formándonos para el futuro". Industrias gráficas, papel y fotografía". (Fundae, març2025). El PACKAGING en España, la potencia de una industria que apuesta por la SOSTENIBILIDAD, Hispack, 2024. V Empresa i Progrés - Resiliència i oportunitats en la nova normalitat (UEA-Unió Empresarís de l'Anoia, 2021).

Químic



	Característica	Valor
	Empreses actives	s.d.
	Assalariats/des	s.d.
	Facturació comarcal	1,5%
	Facturació industrial comarcal	4,19%

Reptes

- ➔ **Costos energètics i matèries primeres:** L'augment sostingut dels preus de l'energia i les matèries primeres redueix els marges empresarials i afecta especialment la química bàsica, debilitant-ne la competitivitat.
- ➔ **Descarbonització i sostenibilitat:** El sector està sotmès a una forta pressió per reduir emissions i adaptar-se a processos més nets, amb l'horitzó del 2050 com a fita europea de neutralitat climàtica.
- ➔ **Innovació i adaptació tecnològica:** Per mantenir-se competitiu i complir amb normatives exigents, el sector ha d'invertir en R+D, noves tecnologies, digitalització i automatització.
- ➔ **Gestió de residus i compliment normatiu:** La gestió adequada dels residus químics i l'actualització constant davant les regulacions ambientals i de seguretat són una exigència estructural.
- ➔ **Captació i formació de talent** especialitzat: El sector pateix manca de professionals formats en química industrial i processos avançats. És clau impulsar una formació específica i actualitzada.
- ➔ **Diversitat i desequilibri en el creixement:** Mentre la química de consum i les especialitats avancen, la química bàsica pateix un estancament a causa de la pressió global i els alts costos.

Font: Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Pla Actuacions ACCIÓ 2024 (- Agència per la Competitivitat). <https://www.uea.cat/es-repren-la-collaboracio-entre-empreses-bombers-i-la-udi-per-a-l-elaboracio-de-les-fitxes-foer>

Cuir i calçat

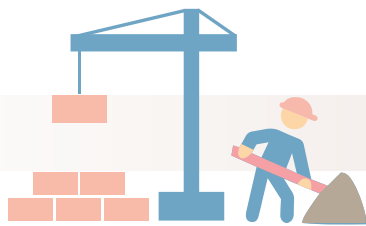


	Característica	Valor
	Empreses actives	30
	Assalariats/des	900
	Facturació comarcal	s.d.
	Facturació industrial comarcal	s.d.

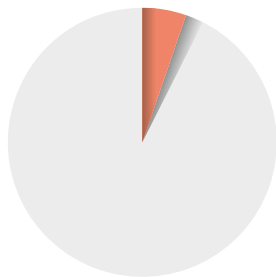
Reptes

- ➔ **Recessió i reestructuració:** El sector ha patit tancaments i pèrdua d'ocupació, tot i que s'estan impulsant processos de reconversió i innovació.
- ➔ **Sostenibilitat ambiental i innovació en processos:** El sector del cuir i el calçat a l'Anoia, concentrat especialment a Igualada, afronta una forta pressió per adaptar-se a normatives mediambientals i a la demanda creixent de processos nets, especialment en l'adobatge de pells. Aquesta transició cap a la sostenibilitat es vincula estretament amb la necessitat d'innovar en processos productius.
- ➔ **Internacionalització:** El 60-80% de la producció s'exporta, principalment per a marques de luxe i mercats internacionals exigents, però necessita diversificar mercats i adaptar-se a les tendències globals.
- ➔ **Formació i relleu generacional:** Manca d'oficis especialitzats i dificultat per captar talent jove.

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). <https://www.regio7.cat/anoia/2025/03/02/industria-cuir-estudia-igualada-com-114830612.html>. Informe de Conforcat – Subsector Tèxtil, Confecció i Pell (2025)



SECTOR CONSTRUCCIÓ



Facturació comarcal
5,4%

	Característica	Valor
	Empreses actives	311
	Assalariats/des	1.785
	Facturació comarcal	5,4%
	Total d'empreses comarcals	10,09%

Punts destacats

- i La rehabilitació d'habitatges** a l'Anoia ha anat guanyant protagonisme els darrers anys, especialment a Igualada. El 2023 es van rehabilitar 7 habitatges a la comarca. Tot i això, la rehabilitació continua sent un repte pendent en l'àmbit rural i en la renovació energètica d'edificis antics.
- i Manca de mà d'obra qualificada:** El sector de la construcció a l'Anoia afronta una "emergència silenciosa" amb més del 30% de les vacants sense cobrir, especialment en oficis com paleta, fusteria i enrajolat. Les causes principals són el relleu generacional insuficient, la baixa atractivitat del sector per als joves i una formació desalineada amb les necessitats empresarials.
- i Propostes del sector:** Es proposa impulsar formacions professionalitzadores amb pràctiques reals i tecnologies com BIM, campanyes per dignificar el sector i aliances públicoprivades per crear itineraris d'ocupació.
- i Tensió al mercat d'habitatge:** El dèficit estructural d'obra nova (es construeixen només la meitat de les 320 unitats anuals necessàries) fa augmentar els preus, generant un esforç econòmic molt alt per a la ciutadania.
- i El sector demana un Pla Comarcal d'Habitatge** per fomentar l'habitatge assequible i la col·laboració entre agents públics i privats.

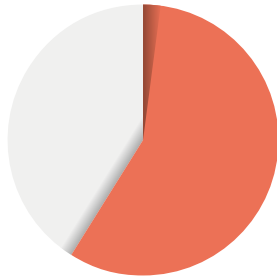
Reptes

- ➔ **Manca de sòl urbanitzable i lentitud en la tramitació urbanística.**
- ➔ **Falta de professionals qualificats i relleu generacional insuficient** en els diferents perfils i qualificacions.
- ➔ **Elevat cost dels materials i problemes en la cadena de subministrament,** que impacten directament en la viabilitat econòmica dels projectes.
- ➔ **Burocràcia i rigidesa normativa:** Llei del sòl: Els tràmits i llicències urbanístiques sovint s'endarrereixen més de 12 mesos, allargant els temps d'inici de projectes i generant incertesa jurídica.
- ➔ **Baix nivell d'industrialització del sector,** que limita la productivitat i la competitivitat davant nous models constructius més eficients.
- ➔ **Desequilibri creixent entre oferta i demanda d'habitatge nou:** El ritme de construcció d'habitatge nou és insuficient per absorbir el creixement demogràfic de la comarca, generant una tensió sostinguda al mercat.

Font: Informe trimestral del teixit empresarial i mercat del treball 4t trimestre 2024 Anoia (Cambra de Comerç BCN). Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Dades de l'APCE (Associació de Promotors i Constructors d'Edificis), recollides a Igualada News i VeuAnoia. Butlletí BASTIR 12, Juny 2025 (Gremi de Constructors i Promotors d'Obres de La Comarca de l'Anoia, n.d.) 2025. Articles de mitjans (*consultar bibliografia)



SECTOR SERVEIS



Facturació comarcal
59%

Punts destacats

- i** El sector serveis és la columna vertebral del teixit econòmic de l'Anoia, concentrant el 71.5% del total d'empreses comarcals i el 59% de la facturació comarcal.
- i** Altres subsectors destacats en nombre d'empreses dins **els serveis són els serveis auxiliars a la indústria**, una **peça clau de l'ecosistema industrial**, oferint suport directe a les activitats productives principals (són responsables de **més de 8.200 llocs de treball indirectes** vinculats a la indústria), **serveis de menjar i begudes** (el 2023 concentrava el 13% de les empreses dels serveis i un 6.9% dels treballadors) i el **comerç a l'engròs** (el 2023 concentrava el 8.7% d'empreses dels serveis i un 9.7% dels treballadors).

	Característica	Valor
	Empreses actives	2.205
	Assalariats/des/Autònoms	18.400/5.570
	Facturació comarcal	59%
	Total d'empreses comarcals	71,5%

Reptes

- ➔ **Manca de relleu generacional**, especialment en petits municipis, on el tancament de negocis pot deixar el territori sense serveis bàsics.
- ➔ **Adaptació a la digitalització i a l'e-commerce**, amb dificultats per part de microempreses i comerços tradicionals per incorporar noves eines i canals de venda.
- ➔ **Competència de grans superfícies i plataformes digitals**, que impacten negativament en el comerç de proximitat.
- ➔ **Estacionalitat i precarietat en subsectors com l'hostaleria**, amb dificultats per consolidar ocupació estable i de qualitat.
- ➔ **Necessitat d'innovació i sostenibilitat**, tant en serveis comercials com turístics, amb una demanda creixent de propostes diferencials, responsables i orientades a noves experiències.
- ➔ **Infraestructures i connectivitat**, clau per millorar la logística, el transport i l'accés als serveis en tot el territori, inclosos els entorns rurals.



Comerç al detall

	Característica	Valor
	Empreses actives	468
	Assalariats/des	3.080
	Facturació comarcal	21,6%
	Facturació serveis comarca	44,86%

Punts destacats

i L'Índex de vendes en grans superfícies (IVGS) a Catalunya mostra que la resta de productes (no alimentaris) van créixer un 4,8 % interanual al gener de 2025, mentre que l'alimentació ha patit un descens del 2,8%. És un indicador que el comerç especialitzat rep pressió (Idescat, 2025)

i La Generalitat de Catalunya ha activat una línia d'ajuts de 9,1 M € per impulsar la modernització i digitalització del comerç local, incloent microempreses i municipis petites, dins el Pla de Competitivitat 2024-2028.

Comerç a l'engròs

	Característica	Valor
	Empreses actives	191
	Assalariats/des	1.785
	Facturació comarcal	26,5%
	Facturació serveis comarca	36,67%

Reptes compartits als subsectors del comerç al detall i comerç a l'engròs

- ➔ **Manca de relleu generacional:** Especialment greu als micropobles, on el tancament de negocis pot deixar municipis sense cap comerç essencial.
- ➔ **Manca de sostenibilitat i proximitat:** Impulsar el comerç local i de proximitat com a servei bàsic i element de cohesió social.
- ➔ **Digitalització i e-commerce:** Adaptació als nous hàbits de consum, necessitat d'incorporar eines digitals i presència online.
- ➔ **Viabilitat econòmica:** Especialment als pobles petits, on la rendibilitat és baixa i la continuïtat dels negocis està compromesa.
- ➔ **Competència de grans superfícies:** Dificultat per competir amb grans cadenes, supermercats i plataformes digitals.

Serveis auxiliars a la indústria



	Característica	Valor
	Empreses actives	859
	Assalariats/des	8.292
	Facturació comarcal	s.d.
	Total empreses comarcals	27,88%

Punts destacats

-  La cadena de valor generada al voltant de les activitats industrials principals ha esdevingut un pilar, amb un important impuls per a la instal·lació, creació i creixement de la indústria auxiliar, que a la vegada genera nombrosos llocs de treball
-  El concepte de “**nova indústria**” inclou una part important del sector serveis, especialment els serveis professionals i tècnics d'alt valor afegit vinculats amb la indústria.

Reptes

- ➔ **Desajust formatiu:** Existeix una infraoferta en cicles d'FP industrials, especialment en àmbits com fabricació mecànica, manteniment industrial, automoció, electromecànica, robòtica i mecatrònica.
- ➔ **Digitalització i IA:** L'Anoia ha de fer un “salt decidit cap a la digitalització”. Malgrat l'interès creixent en IA, moltes empreses encara desconeixen els conceptes i les possibilitats que ofereix.
- ➔ **Internacionalització:** Les tensions geopolítiques i les disrupcions en les cadenes de valor obliguen les empreses a diversificar i escurçar les cadenes d'aprovisionament.
- ➔ **Cooperació:** Hi ha una necessitat de reforçar les sinergies entre la indústria i altres sectors.
- ➔ **Polítiques públiques:** Es proposa una visió de política industrial més àmplia, alineada amb la “nova indústria”, que acompanyi el canvi estructural i tecnològic, minimitzant costos i maximitzant oportunitats.

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). VII EMPRESA I PROGRÉS-Anoia Industrial 2023, UEA. Deslocalització industrial a Catalunya: impacte, determinants i perspectives (Rovira et al., 2020). VIII-EMPRESA-I-PROGRES-2024-ANOIA-Impacte-de-la-ia-al-teixit-empresarial, UEA.

Hostaleria i restauració



	Característica	Valor
	Empreses actives	283
	Assalariats/des	1.265
	Facturació comarcal	0,6%
	Facturació serveis comarca	1,10%

Reptes

- ➔ **Estacionalitat i precarietat laboral:** Temporada alta i baixa, dificultat per mantenir plantilles estables i bones condicions laborals.
- ➔ **Innovació i adaptació a nous hàbits:** Necessitat d'oferir experiències diferenciades, gastronomia local i serveis adaptats a noves demandes (menjar per emportar, delivery).
- ➔ **Digitalització:** Presència online, reserves digitals, gestió de reputació i xarxes socials.
- ➔ **Sostenibilitat:** Adaptació a criteris de sostenibilitat ambiental i gestió responsable de residus.

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Anuario de la Hostelería de España, Hostelería de España, 2024. <https://www.caixabankresearch.com/es/analisis-sectorial/turismo/sector-restauracion-espana-2024-lo-revelan-datos-millones-transacciones>

Administració pública i serveis col·lectius



	Característica	Valor
	Empreses actives	132
	Assalariats/des	1.585
	Facturació comarcal	0,4%
	Facturació serveis comarca	0,61%

Reptes

- ➔ **Digitalització de serveis:** Modernització de l'administració i accés digital als serveis públics.
- ➔ **Finançament i recursos:** Limitacions pressupostàries per garantir serveis bàsics i projectes d'innovació.
- ➔ **Adaptació a noves necessitats socials:** Resposta àgil a l'envelliment, la diversitat i la demanda de serveis personalitzats.
- ➔ **Cohesió territorial:** Garantir l'accés equitatiu als serveis a tot el territori, inclosos els municipis petits i rurals.

Transport i logística



	Característica	Valor
	Empreses actives	90
	Assalariats/des	1.250
	Facturació comarcal	3,03%
	Facturació serveis comarca	5,13%

Reptes

- ➔ **Infraestructures i connectivitat:** Millora de la xarxa viària, ferroviària i digital per facilitar la mobilitat i el transport de mercaderies.
- ➔ **Sostenibilitat:** Adaptació a normatives ambientals, renovació de flotes i optimització logística.
- ➔ **Manca de personal:** Especialment conductors professionals i tècnics logístics.
- ➔ **Digitalització:** Incorporació de tecnologies de gestió i seguiment logístic.

Altres activitats de serveis personals



	Característica	Valor
	Empreses actives	111
	Assalariats/des	285
	Facturació comarcal	s.d
	Empreses comarcals	3,60%

Reptes

- ➔ **Manca de relleu generacional i risc de tancament de negocis:** Especialment en micropobles, on la desaparició d'activitats com forns, petits comerços o serveis de cura pot deixar el territori sense serveis bàsics.
- ➔ **Digitalització limitada:** Dificultat d'adoptar eines digitals (reserves, pagaments, gestió de clients), un repte comú dins del sector serveis de la comarca.
- ➔ **Pressió competitiva i fragilitat empresarial:** Gran presència de negocis petits amb pocs recursos per innovar, davant la competència de cadenes low cost i plataformes emergents.
- ➔ **Precarietat laboral i dificultats per fidelitzar talent:** Sectors amb salaris baixos i rotació elevada, fet que impacta la qualitat i continuïtat dels serveis.
- ➔ **Increment de costos i manca de marge per repercutir-los:** Costos energètics, lloguers i materials creixen més ràpid que la capacitat d'augmentar preus en un sector altament sensible.

Venda i reparació de vehicles a motor



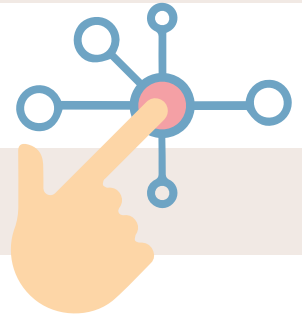
	Característica	Valor
	Empreses actives	110
	Assalariats/des	605
	Facturació comarcal	2,37%
	Facturació serveis comarca	4,02%

Reptes

- ➔ **Adaptació tecnològica i canvi de model de mobilitat:** El creixement del vehicle elèctric i híbrids exigeix noves competències en diagnosi, manteniment electrònic i gestió de bateries, fet que requereix inversió en equipament i formació especialitzada.
- ➔ **Manca de personal qualificat en oficis tècnics:** El sector registra dificultats per trobar perfils d'automoció i electromecànica, alineat amb la manca de mà d'obra qualificada que ja detecten les fonts econòmiques comarcals.
- ➔ **Pressió competitiva i reducció de marges:** La competència de grans cadenes, tallers multimarca i serveis ràpids, amplificada pel context econòmic i els costos creixents (energia, recanvis), redueix la rendibilitat del petit taller.
- ➔ **Digitalització encara limitada:** Tot i la necessitat d'integrar cites online, gestió digital d'estocs o diagnosi telemàtica, molts negocis petits tenen dificultats per incorporar tecnologia i nous models de gestió.
- ➔ **Canvi en els hàbits de compra i ús del vehicle:** L'increment del rènting, el leasing i la mobilitat compartida redueix el volum de vendes tradicionals i modifica el pes del servei postvenda.
- ➔ **Exigències de sostenibilitat i normativa ambiental:** La gestió de residus, lubricants i emissions esdevé cada vegada més estricta, amb necessitats d'adaptació i inversió.

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona)

SECTOR TECNOLÒGIC



	Característica	Valor
	Empreses actives	51
	Assalariats/des	635
	Facturació comarcal	s.d.
	Empreses comarcals	1,66%

Reptes

- ➔ **Innovació i competitivitat:** La capacitat d'innovar i d'adaptar-se als nous reptes tecnològics es considera clau per a la competitivitat econòmica de l'Anoia. La IA, la digitalització i la Ciberseguretat són àmbits d'inversió prioritària.
- ➔ **Col·laboració i xarxa:** L'ecosistema tecnològic de l'Anoia es basa en la col·laboració entre empreses, institucions i centres de formació, amb esdeveniments regulars per compartir coneixement i experiències.
- ➔ **Atracció i retenció de talent:** Un dels principals reptes és captar i retenir professionals qualificats, així com fomentar la cultura emprendedora i la creació de start-ups tecnològiques.

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Idescat. Qui som / Objectius de l'associació. <https://www.ticanoia.cat>



SECTOR AGROALIMENTARI



Facturació comarcal
0,40%

Punts destacats

- i** Ha experimentat un creixement sostingut en creació d'empreses i ocupació, i s'ha convertit en un element clau per reforçar la identitat local i la dinamització econòmica de la comarca.
- i** Hi ha una gran diversitat de productes: cereals, hortalisses, oli, formatges, carn, embotits, vins i productes ecològics.
- i** Es destaca l'existència d'**explotacions ramaderes ecològiques**, que representaven el 3,15% del total d'explotacions a Catalunya el 2020.
- i** A nivell organitzatiu i de representació del sector primari, la **Unió de Pagesos** manté una presència activa a la comarca, defensant els interessos dels petits i mitjans productors agraris i promovent accions per millorar la competitivitat, la sostenibilitat i el relleu generacional del sector.
- i** El **Parc Agrari de la Conca d'Òdena**, impulsat pel Consell Comarcal amb el suport de 14 municipis i 28 agricultors, gestiona 11.425 ha agrícoles i engloba una gran varietat de productes (cereals, olives, vins, formatges, etc.), amb un distintiu de producte local que posa en valor el consum de proximitat.

	Característica	Valor
	Empreses actives	58
	Assalariats/des	135
	Facturació comarcal	0,40%
	Total d'empreses comarcals	1,88%

Reptes

- ➔ **Estimular la sinergia entre el sector agroalimentari, el turisme i la gastronomia (agroturisme, enoturisme, oleoturisme)**, aprofitant el prestigi de la cuina catalana i la prescripció de productes de proximitat.
- ➔ **Promoure la comercialització a través de canals curts** (agrobotigues, mercats locals, venda online) per afegir valor i reduir la intermediació.
- ➔ **Donar a conèixer el sector i posar en valor la seva tasca com a gestors del territori i preservadors dels paisatges.**
- ➔ **Adaptar-se als nous hàbits de consum** i a la necessitat d'innovació tecnològica i sostenibilitat. La venda de proximitat (foodretail) genera ocupació, innovació i valor afegit, i és un canal prioritari en programes d'innovació agroalimentària de Catalunya.
- ➔ **Enfortir la cooperació entre productors, institucions i altres sectors econòmics.**

Font: Informe econòmic anual 2023 (Observatori Socioeconòmic de l'Anoia, 2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona-2024 (Diputació de Barcelona). Consell Comarcal de l'Anoia (2023). L'Anoia, del camp a la taula. Consell Comarcal de l'Anoia. Parc Agrari de la Conca d'Òdena (2023). Pla de gestió i comunicació del Parc Agrari de la Conca d'Òdena. Associació Parc Agrari de la Conca d'Òdena. (Pla Estratègic de l'Alimentació de Catalunya 2021-2026, n.d.). Pla Director per la incentivació del canal de venda directa a Catalunya des de les Administracions Locals, Departament d'Agricultura, 2020. Pla anual de Transferència Tecnològica Programa de formació agrària Innovació al Sector Agroalimentari (Generalitat de Catalunya, n.d.). El sector agroalimentari a Catalunya Març de 2024. Píndola sectorial (ACCIÓ, 2024)

→ CONTEXT SOCIOECONÒMIC

La comarca de l'Anoia manté una estructura econòmica amb fort pes del sector industrial (26% de les afiliacions), especialment en subsectors com el metall, el tèxtil-confecció i el cuir, que encara representen una part central del teixit empresarial. Tot i això, el sector serveis és el que concentra la major part de les empreses i afiliacions (64%), amb un pes creixent de serveis auxiliars a la indústria, comerç i restauració.



La comarca compta amb més persones treballadores residents (55.405) que llocs de treball disponibles (37.455), el que genera una forta mobilitat laboral sortint cap a Barcelona o el Baix Llobregat. Aquest desequilibri s'agreuja amb l'envelliment progressiu de la població activa i les dificultats creixents per cobrir vacants, especialment en oficis tècnics i industrials.

Aquesta distribució sectorial, amb un increment dels serveis i una lleugera reducció industrial respecte a dècades anteriors, es veu afectada per una doble realitat:

- La manca de sòl industrial adequat i infraestructures logístiques limita el creixement empresarial local.
- El teixit empresarial es veu amenaçat per la manca de relleu generacional i la dificultat per captar i retenir talent, especialment jove.
- La realitat socioeconòmica de la comarca reflecteix un augment sostingut del cost de la vida, amb impacte directe en la qualitat de vida de la població i en les dinàmiques laborals i socials. Tres àmbits clau concentren especialment aquestes tensions els salaris i l'estructura retributiva, l'habitatge, i les expectatives laborals i el salari emocional.

Salari mitjà

Esplugues de Llobregat: **39.214,63 €**

Barcelona: **34.046,79 €**

Vilafranca del Penedès: **29.417,21 €**

Manresa: **28.376,42 €**

Lleida: **27.624,16 €**

Igualada: **26.020,42 €**

Lloret de Mar: **21.179,55 €**



Salaris i estructura retributiva

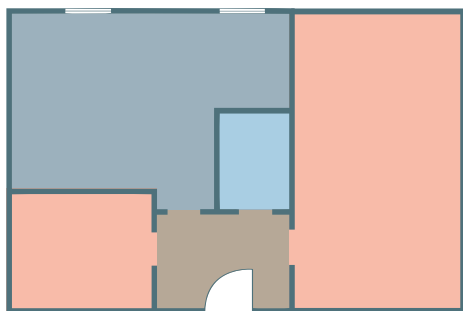
L'anàlisi de les dades salarials del territori posa de manifest que Igualada presenta salaris mitjans anuals inferiors a la mitjana catalana en la majoria de sectors amb dades disponibles. Segons l'Observatori del Treball i Model Productiu (2023), aquesta diferència es dona tant en activitats industrials com en el comerç i el turisme, i es manté també en comparació amb municipis urbans o amb major capacitat de generació de valor afegit.

Aquesta realitat evidencia un **desavantatge retributiu estructural** que pot estar vinculat a diversos factors: el tipus i dimensió de les empreses, el nivell de productivitat, la capacitat de retenció de talent, l'estructura sectorial i la menor presència d'activitats d'alt valor afegit.

Aquesta diferència salarial no només té impacte en la **qualitat de vida de les persones** treballadores, sinó que limita la capacitat d'atracció i retenció de talent, especialment en perfils tècnics i qualificats. En un context marcat per l'escassetat de professionals i la competència territorial per captar-los, aquesta situació **esdevé un repte estratègic** per al futur de les empreses i de la comarca.

En paral·lel, s'observa un **increment de la demanda de salari emocional** —flexibilitat, conciliació, oportunitats de creixement, reconeixement i bon ambient laboral—, especialment entre la població més jove. Tanmateix, aquestes demandes només poden consolidar-se quan hi ha una base retributiva suficient que garanteixi la cobertura de les necessitats bàsiques.

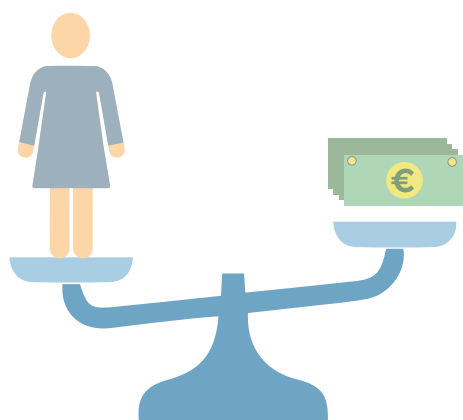
En conjunt, la comarca afronta el **repte de millorar les condicions retributives i reforçar l'atractiu professional**, tot avançant cap a un model econòmic més competitiu i sostenible a llarg termini.



Habitatge

La construcció d'obra nova no cobreix la demanda real —es construeix menys de la meitat del que seria necessari anualment—, fet que provoca una escalada continuada dels preus de compra i lloguer.

Aquesta situació dificulta especialment l'accés a l'habitatge per a joves, famílies monoparentals i persones treballadores amb rendes baixes, convertint l'habitatge assequible en una problemàtica estructural i un factor de risc d'exclusió residencial.



Expectatives laborals i salari emocional

En paral·lel, emergeixen noves demandes laborals, especialment entre la població jove i més qualificada. El que s'anomena salari emocional: flexibilitat, conciliació, sentit del treball, reconeixement, bon ambient laboral, etc.

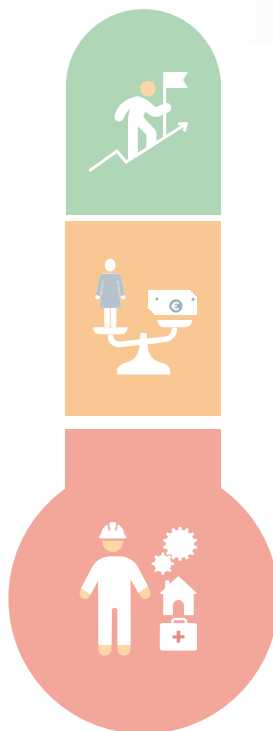
Tanmateix, aquest tipus de demandes sovint queden condicionades a un nivell previ de seguretat econòmica: **quan encara no es poden cobrir les necessitats bàsiques, el salari emocional passa a un segon pla**. Aquesta tensió genera una doble bretxa en el mercat laboral: una de generacional i una altra per nivell de qualificació i estabilitat.

Prioritats dels joves en l'entorn laboral

Desenvolupament professional
Busca creixement, innovació i impacte significatiu

Salari emocional
Valora l'equilibri entre la vida laboral i personal i el reconeixement

Condicions laborals
Centrat en el compliment de les necessitats bàsiques



El paper de les noves generacions, les dones i la diversitat

Les noves generacions de treballadors i treballadores tenen expectatives diferents. Molts joves rebutgen ocupacions que consideren poc estimulants, mal remunerades o amb escassa projecció. Això ha generat una desconexió entre les aspiracions formatives i laborals de la joventut i les necessitats reals de sectors com la indústria o la construcció. Alhora, les empreses troben dificultats per captar joves, especialment si no poden oferir condicions laborals atractives.

Pel que fa a la perspectiva de gènere, la comarca mostra:

- Una taxa d'atur més alta entre les dones (57,5% de les persones aturades).
- Una major presència femenina en contractes temporals i a temps parcial, sovint vinculats a tasques de cura, comerç o serveis bàsics.
- Una infrarepresentació femenina en càrrecs de responsabilitat i en sectors industrials i tecnològics.

Reptes que impedeixen la millora de la qualitat de l'ocupació

Cultura de lideratge baixa
Cultura de lideratge compartit i innovació interna baixa

Condicions laborals ajustades
Condicions laborals que compleixen els mínims de conveni

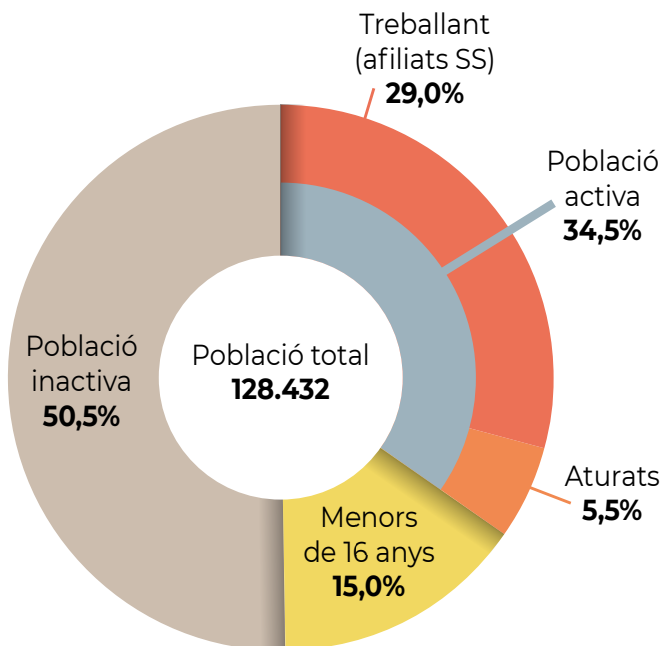


Reptes i compromisos pendents de les empreses del territori

Malgrat que moltes empreses aposten per la innovació, la digitalització o la internacionalització, persisteixen inèrcies que frenen la millora de la qualitat de l'ocupació i l'adaptació als nous temps.

Davant aquest context, és urgent impulsar una transformació cultural dins les empreses que posi les persones al centre i enforteixi els valors de corresponsabilitat, benestar i desenvolupament compartit.

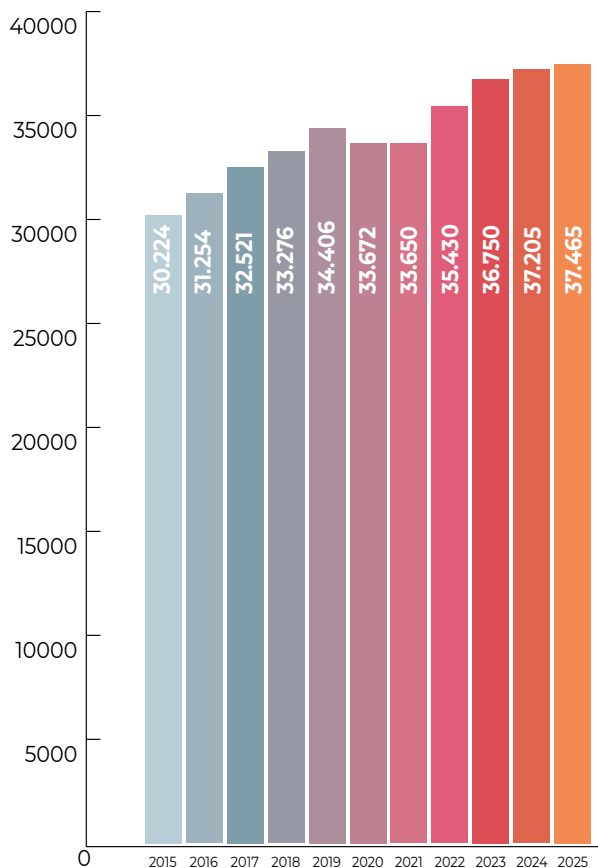
→ LA SITUACIÓ LABORAL A L'ANOIA



La comarca de l'Anoia compta amb una població de 128.432 habitants. D'aquests, un 15% són menors de 16 anys, mentre que la resta correspon a la població en edat laboral. Aquest grup es divideix entre la població activa —és a dir, les persones que treballen o cerquen activament feina— i la població inactiva, que inclou estudiants, jubilats i altres col·lectius no vinculats al mercat de treball. Dins la població activa, la majoria es troba ocupada, tot i que també hi ha una part que es troba en situació d'atur. Aquesta radiografia inicial permet contextualitzar l'anàlisi del mercat laboral de l'Anoia i entendre millor els seus principals reptes i dinàmiques.

Font: idescat. Les dades de població per edats son de l'any 2024

Afiliats a la seguretat social



Font: Cambra de comerç (informe IT 2025)

Població treballadora

Per analitzar correctament la situació del mercat laboral a la comarca de l'Anoia, és essencial distingir entre dues formes de mesurar les afiliacions a la Seguretat Social:

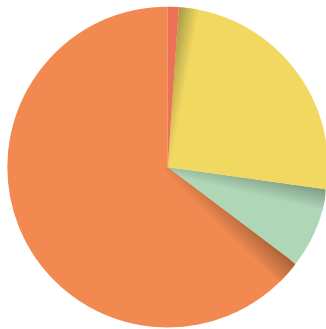
- **Afiliacions segons residència padronal:** persones treballadores que viuen a l'Anoia, independentment d'on treballin.
- **Afiliacions segons lloc de treball:** persones que treballen en empreses ubicades físicament a la comarca, independentment del seu lloc de residència.

Aquesta distinció ens permet observar fenòmens com la mobilitat laboral. Concretament, al gener de 2025, hi havia 55.400 persones afiliades segons residència, i 37.465 afiliades segons lloc de treball, fet que implica que gairebé 18.000 persones residents a l'Anoia treballen fora del territori. Aquest desajust evidencia que la comarca expulsa part de la seva població activa, que es desplaça principalment cap a comarques veïnes o l'àrea metropolitana de Barcelona per treballar.

Al primer Trimestre de 2025 (Març 2025), la comarca de l'Anoia comptava amb un total de 37.465 persones afiliades a la Seguretat Social, la xifra més elevada des de l'any 2008. En els darrers anys, hi ha una tendència creixent pel que fa al nombre d'afiliacions segons lloc de treball, amb una lleugera davallada els anys 2020 i 2021 conseqüència del COVID. (Font Cambra de comerç, informe trimestral)

- **Assalariats: 29.510 persones**
- **Autònoms: 7.955 persones**

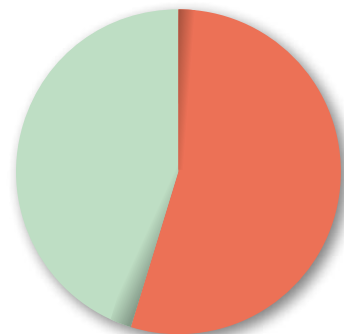
Distribució de les persones afiliades



Per sector econòmic

Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
0.515	9.695	3.105	24.140	37.455
1,4%	25,9%	8,3%	64,5%	100,0%

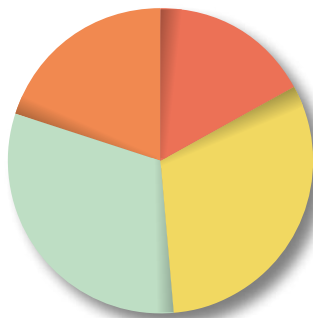
Afiliacions segons lloc de treball o seu de l'empresa



Per sexe

Homes	Dones	Total
30.360	25.045	55.405
54,80%	45,20%	100,00%

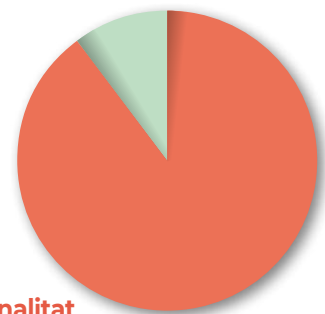
Afiliacions segons residència



Per grups d'edat

Menors de 30 anys	De 30 a 44 anys	De 45 a 54 anys	Més de 55 anys	Total
9.475	17.590	17.285	11.050	55.400
17,1%	31,8%	31,2%	19,9%	100,0%

Afiliacions segons residència

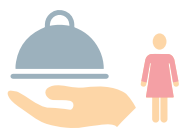


Per nacionalitat

Espanyola	Estrangera
55.285	5.120
91%	9%

Afiliacions segons residència

Afiliacions per sectors



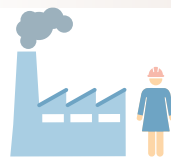
Serveis

És el sector amb més persones afiliades, representant el 64% de les afiliacions i amb una lleugera reducció (-0,4%) respecte al darrer trimestre del 2024. Els serveis lideren l'ocupació a la comarca, fet que reflecteix la seva centralitat en l'economia local.



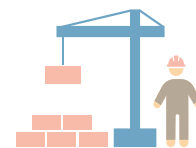
Indústria

Representa un 26% de les afiliacions totals. Aquest sector ha incrementat lleugerament el seu pes en les afiliacions respecte al trimestre anterior (0,9%).



Construcció

Aquest sector, que representa el 8% de les afiliacions totals, mostra una lleugera recuperació amb un increment de l'1,8% en les afiliacions respecte al període anterior.



Agricultura

És el sector amb menys afiliacions (1% del total), i es manté estable sense variacions significatives entre períodes. Això reflecteix un pes residual però constant d'aquesta activitat a la comarca.



Principals nacionalitats

S'observa una dificultat creixent per cobrir determinades vacants laborals, especialment en sectors com el turisme, la restauració i la indústria, a causa d'una manca d'interès o compromís per part de la població local. Aquesta situació obliga moltes empreses a recórrer a treballadors estrangers, que assumeixen tant llocs operatius com, cada cop més sovint, càrrecs intermedis i de responsabilitat dins d'aquestes activitats.

Aquest fenomen posa de manifest:

- Una possible desconexió entre les aspiracions laborals locals i les necessitats reals del teixit productiu.
- La importància de fomentar la formació, orientació i motivació professional dels residents per cobrir llocs estratègics i amb projecció dins de sectors clau per al territori.
- El paper essencial de la migració laboral en el manteniment de l'activitat econòmica i en l'equilibri de la piràmide ocupacional.

Observacions generals i tendències

- **La diferència entre les afiliacions segons seu de l'empresa (37.465) i segons residència padronal (55.400)** indica una elevada mobilitat laboral cap a altres comarques.
- **El sector serveis continua sent el principal motor d'ocupació a la comarca**, seguit de la indústria i la construcció.
- **Les edats d'entre 30 i 44 anys és on aporten més llocs de treball.** Cal destacar també que més de la meitat de les persones afiliades tenen més de 45 anys
- **Contribució destacada d'estrangers:** el creixement de l'ocupació ha estat proporcionalment més gran en aquest col·lectiu, amb un augment del 4,2% respecte al període anterior.

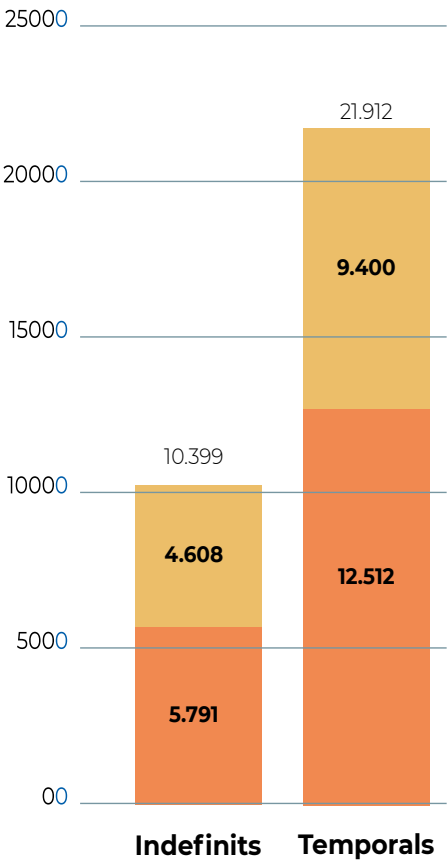
Contractacions

L'any 2024 es van registrar a l'Anoia un total de 32.311 contractes.



	Homes	Dones	Total	
Indefinits	5.791	4.608	10.399	32,18%
Temporals	12.512	9.400	21.912	67,82%
TOTAL	18.303	14.008	32.311	100,00%

Font: Observatori del Mercat Laboral. Generalitat de Catalunya



Tendències

Contractes indefinits

- Representen el 32,2% del total (10.399 contractes).
- Majoritàriament són ordinaris a temps indefinit (9.473).
- L'ús de contractacions específiques com a foment de la contractació indefinida o discapacitat és molt reduït (menys de l'1,5%)

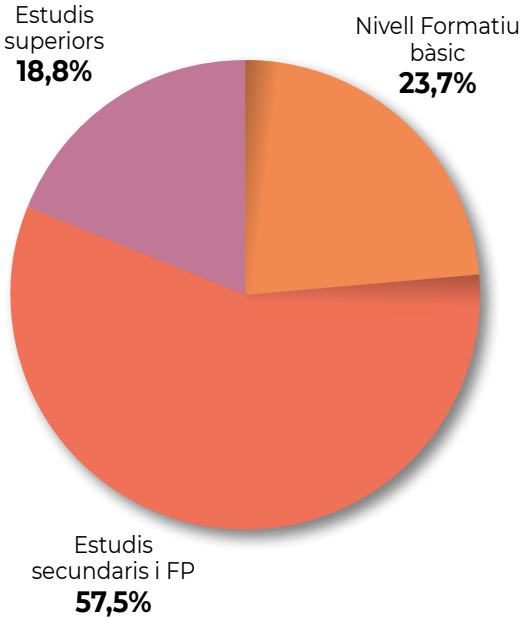
Contractes temporals

- Representen el 67,8% del total (21.912 contractes).
- El motiu principal és per circumstàncies de producció (15.965), gairebé el 50% del total de contractes.
- Destaquen també els contractes d'interinitat (5.369).
- Altres modalitats com inserció, pràctiques o formació tenen un pes molt menor.

Diferències per sexe

- Els homes tenen més contractes indefinits (5.791) que les dones (4.608), i també més temporals (12.512 vs. 9.400).
- Tot i això, les dones tenen més contractes d'interinitat que els homes (3.597 vs. 1.772), una diferència rellevant.

Número de contractes registrats durant el 2024 (segons nivell formatiu i sexe)



Nivell Formatiu	Total
Nivell bàsic (estudis primaris complets o incomplets o sense estudis)	7.664
Estudis secundaris i Formació Professional	18.574
Estudis Post-obligatoris i superiors	6.073
TOTAL	32.311

La major part de les contractacions es concentren en nivells mitjans d'estudis:

- Educació general (estudis secundaris) representa el 46% del total.
- Estudis primaris complets són el 21,1%.

Els estudis superiors (formació professional, tècnics, universitaris) sumen conjuntament al voltant del 28%, destacant:

- Universitaris de segon i tercer cicle (8,2%)
- Formació professional de grau mitjà i superior (11,5% + 4,9%)

Els nivells més baixos (sense estudis o primaris incomplets) representen un percentatge reduït però rellevant (2,6% en conjunt).

Pel que fa al gènere:

- Els homes dominen en els nivells formatius més baixos i intermedis.
- Les dones superen els homes en els nivells universitaris i tècnics superiors, tot i que tenen una presència generalment inferior en el total de contractes.

Aquestes dades mostren una clara associació entre nivell educatiu i accés al mercat laboral, amb una tendència creixent de contractació entre perfils amb estudis secundaris o post-secundaris.

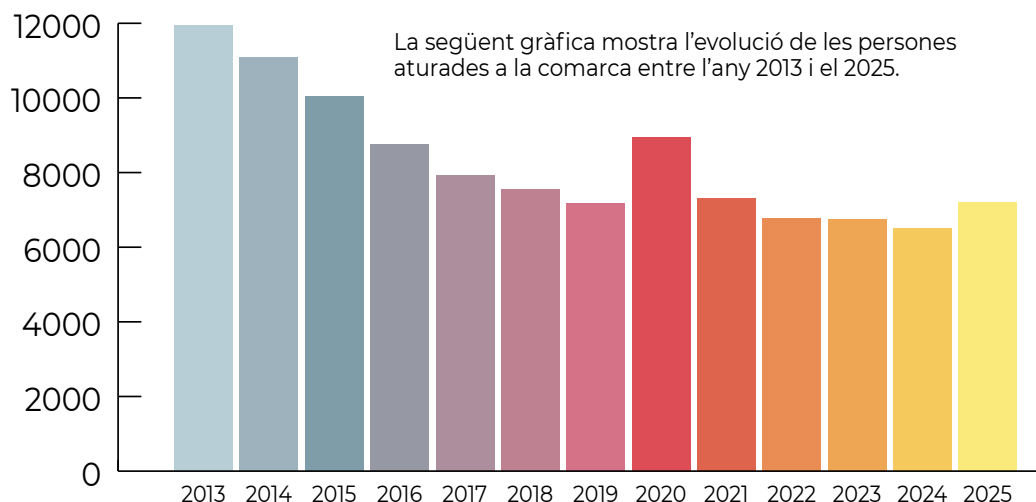
Població desocupada

Al març de 2025, el total de persones registrades a l'atur a la comarca és de 7.211, amb una taxa d'atur registral del 10,09%, lleugerament superior a la mitjana catalana (9.4%).

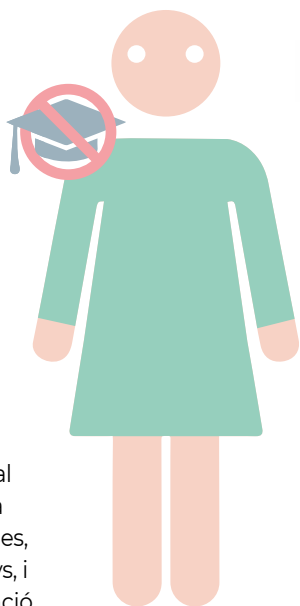
En comparació amb el mateix mes de l'any anterior (març de 2024), el nombre de persones aturades ha augmentat en 564 persones, el que representa un increment interanual del 8,5%, en contrast amb la tendència general catalana, on l'atur ha disminuït un 2,4% durant el mateix període.

Evolució de l'atur

La següent gràfica mostra l'evolució de les persones aturades a la comarca entre l'any 2013 i el 2025.



Font: (Observatori del Treball i Model Productiu, 2024)



Aquestes dades evidencien la presència d'un atur estructural significatiu a l'Anoia, amb una especial incidència en les dones, les persones majors de 45 anys, i aquelles amb nivells de formació més baixos, així com una alta persistència temporal en la situació de desocupació.

Perfil mitjà de les persones aturades

Sexe. Major afectació de l'atur entre les dones que representen el 57% de les persones aturades.

Edat. El grup més afectat és el de persones de 45 anys o més.

Formació. Principalment formació bàsica – secundària

Durada atur. El 48,6% de les persones porten més d'un any en situació d'atur, i un 14,8% entre 6 i 12 mesos, fet que evidencia que l'atur de llarga durada continua sent un problema destacat a la comarca, especialment entre els majors de 45 anys.

Nacionalitat. El 80% de les persones aturades són de nacionalitat espanyola, mentre que un 20% són estrangeres (5% comunitaris i 15% extracomunitaris). L'increment de la població ocupada estrangera ha contribuït positivament al mercat laboral comarcal.

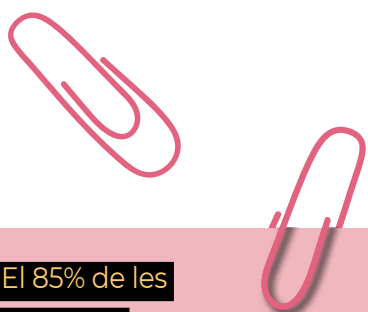
Font: Observatori del Treball i Model Productiu, 2024)

FORMACIÓ: SITUACIÓ I REPTES

5



La formació és una inversió estratègica que reforça el principal actiu de qualsevol empresa: les persones. Apostar pel desenvolupament professional i la formació contínua és clau per retenir el talent, fidelitzar equips i garantir la competitivitat. En un context de canvis accelerats, les empreses que valoren i potencien els seus treballadors/es construeixen el seu millor capital i asseguren el futur.



El 85% de les empreses enquestades

consideren que hi ha una manca de talent qualificat a la comarca, un fet que preocupa especialment en sectors amb alt component tècnic o especialitzat.

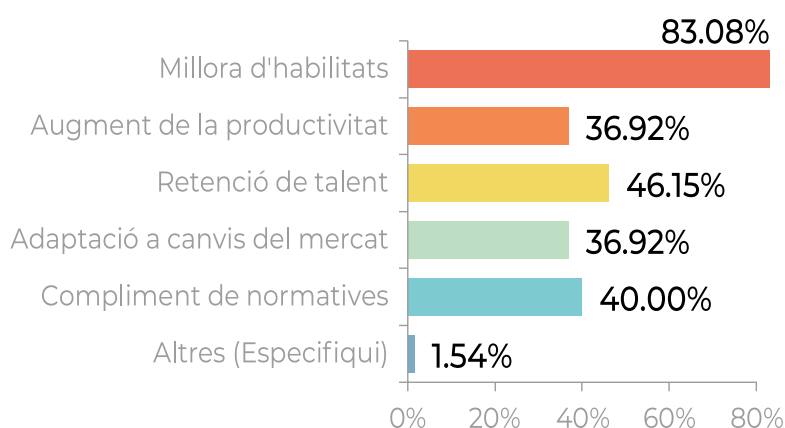
FORMACIÓ I EMPRESA

Necessitats, barreres i oportunitats formatives al teixit empresarial de l'Anoia

Les empreses han identificat quins són els principals objectius que persegueixen les organitzacions, les necessitats que tenen, quins recursos hi destinen, quines barreres troben en el camí així com la previsió de personal format en un futur.

Recollim a continuació els resultats de les enquestes realitzades a les empreses de la comarca

Objectius principals de la formació



La gran majoria d'empreses assenyalen la **millora d'habilitats i la retenció de talent** com a objectius prioritaris de la formació.

Mancances en tres dels sectors estratègics



En el sector del metall, es fa difícil trobar muntadors, delineants, projectistes, calderers, tècnics en PRL i experts en ciberseguretat, així com treballadors amb actitud i compromís.



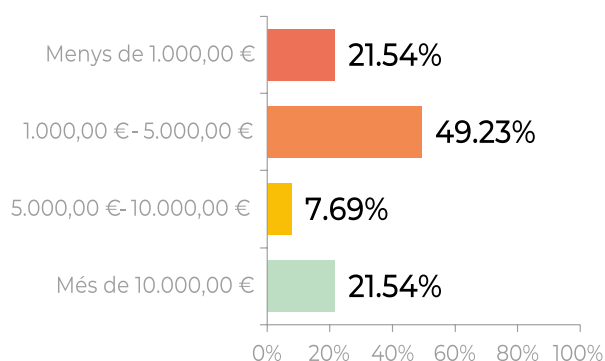
Al sector químic, es destaca la manca de tècnics de manteniment polivalents, operaris de planta i comercials tècnics, juntament amb enginyers químics i carterers.



El sector electricista evidencia escassetat de perfils amb coneixement d'aerotèrmia, instal·lacions frigorífiques, soldadura inox, fotovoltaica i electrònica, a més de la necessitat de retenció de talent a través de bons lideratges i condicions laborals atractives.

Àmbits clau de les necessitats formatives:

- ➔ **Urgència per la formació tècnica especialitzada en oficis** específics manuals i industrials arreu de la comarca.
- ➔ Les empreses de l'Anoia consideren prioritària la formació en **digitalització i intel·ligència artificial, posant èmfasi en les competències TIC i l'aplicació de noves tecnologies als processos productius**.
- ➔ Les empreses remarquen la importància de complementar la formació tècnica amb **soft skills com el compromís, l'actitud, la comunicació i el lideratge**. La manca d'aquestes habilitats, sobretot en perfils tècnics i de comandament intermedi, dificulta la cohesió dels equips i la retenció del talent.
- ➔ **Necessitem líders, no només tècnics**
Hi ha una demanda transversal per millorar la formació en lideratge i gestió de persones, especialment per a comandaments intermedis que sovint accedeixen al rol sense preparació.
- ➔ Les empreses volen **reforçar la formació dual i recuperar l'aprenent** per facilitar el relleu generacional i apropar món educatiu i empresarial. També demanen fer visibles els oficis, oferint més orientació i referents professionals.
- ➔ Les empreses de l'Anoia necessiten perfils comercials tècnics, amb un sòlid coneixement de producte i una elevada capacitat comunicativa per impulsar el creixement i la fidelització de clients.
- ➔ Creix la demanda de **formació en economia circular, gestió de residus industrials, criteris ESG i compliment normatiu** per avançar cap a empreses més responsables i competitives.

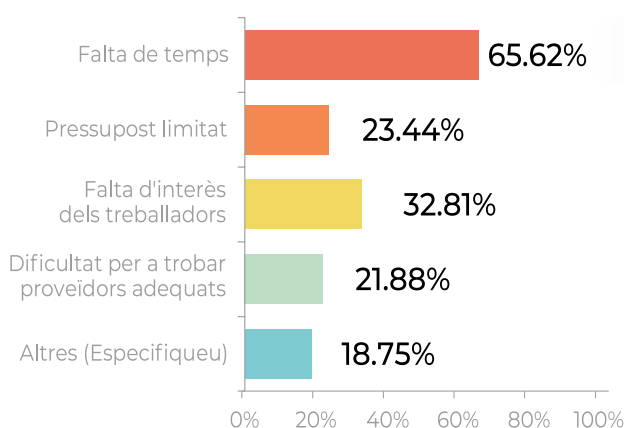


Pressupost destinat a formació

Gairebé la meitat de les empreses enquestades destinen un pressupost reduït (entre 1.000 € i 5.000 € anuals).

Més de la meitat de les empreses (56%) disposen d'un pla de formació anual, però moltes (40%) confien en entitats externes per gestionar la bonificació.

La majoria d'empreses (60%) ofereixen formació de manera regular (un cop o més l'any), mentre que un 24% ho fa de forma esporàdica i un 15% només quan existeix una necessitat puntual.



Barreres principals

Les dificultats més assenyalades per les empreses són la manca de temps i el pressupost limitat, juntament amb la baixa implicació d'alguns treballadors i la dificultat per trobar proveïdors adequats.

La major part de la formació es duu a terme de forma reactiva o puntual, sovint a demanda del treballador o com a resposta a un canvi normatiu o tecnològic.

Les barreres a la formació són tant estructurals (sistema, territori, recursos) com culturals (valors, actituds, desconeixement), i afecten tant l'oferta com la demanda.

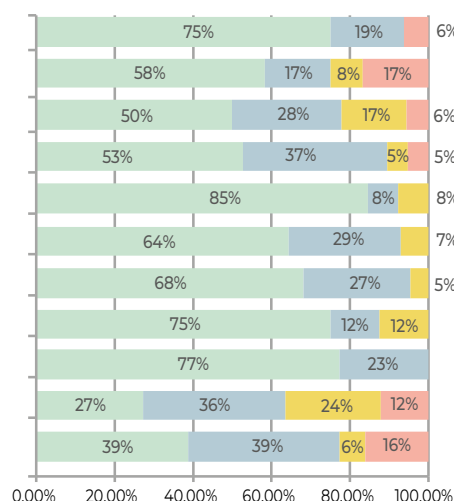
S'evidencia un **desajust formatiu** i la urgència de reforçar itineraris professionals adaptats a les necessitats reals del teixit empresarial.

Barreres a la formació empresarial, des de les internes fins a les externes

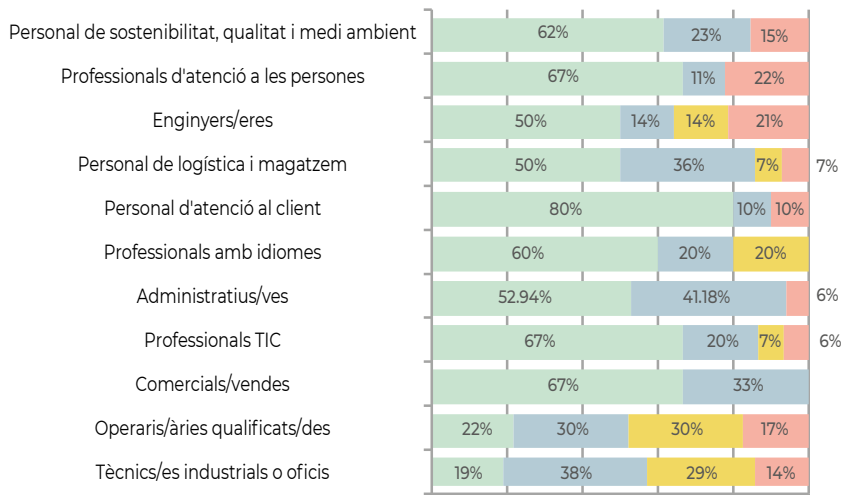


Treballadors que les empreses preveuen incorporar

Propers 3 anys



Propers 6 anys



De 0 a 1



De 2 a 3



De 4 a 5



Més de 5



Aquestes previsions apunten a una **doble necessitat estratègica**: garantir una base sòlida de professionals tècnics a curt termini i impulsar itineraris de qualificació avançada per cobrir posicions de responsabilitat i innovació en el futur immediat.

Les empreses preveuen una incorporació significativa de nous professionals en els pròxims anys, tant per cobrir jubilacions com per respondre al creixement de l'activitat, la incorporació de noves tecnologies i l'adaptació a requeriments normatius i ambientals.

A curt termini (2-3 anys), la demanda se centra principalment en perfils tècnics i operatius, com manteniment industrial, producció, logística, qualitat i instal·lacions especialitzades. Aquests perfils responen a necessitats immediates de continuïtat productiva i suport a l'activitat diària.

A mitjà termini (5-6 anys), les empreses anticipen la necessitat de perfils amb més qualificació i capacitat d'adaptació, com enginyers/es (químics, industrials, electrònics), tècnics polivalents, perfils digitals, especialistes en sostenibilitat i gestors d'equips.

Àmbits formatius prioritaris



Fort interès per les tecnologies emergents, la intel·ligència artificial i altres eines digitals, així com per millorar les seves competències en TIC i l'ús d'aplicacions d'àmplia utilitat professional.



Necessitat de reforçar habilitats personals i socials com el lideratge, la comunicació, el treball en equip o la responsabilitat, especialment valorades per a la gestió d'equips i el desenvolupament professional transversal.



La meitat de les persones enquestades considera útil formar-se en llengües estrangeres, especialment en entorns on el tracte amb clients o proveïdors internacionals és freqüent.



Tot i ser un àmbit menys prioritari, la producció i la qualitat es consideren rellevants, especialment en relació amb processos tècnics, estandardització i millora contínua.

Necessitats, barreres i oportunitats formatives de les persones treballadores de la comarca

Una part important de les empreses aposta per la formació contínua com a eina per reforçar les capacitats, actualitzar coneixements i incorporar novetats al dia a dia laboral. Entendre com les persones treballadores reben i valoren aquesta formació és essencial per dissenyar plans formatius alineats amb les seves necessitats i amb els objectius estratègics de l'empresa.

Les persones treballadores de la comarca expressen una clara predisposició a continuar formant-se (82% de les persones enquestades afirmen que ho farien en els pròxims 2-3 anys),

El 77,5% de les persones treballadores enquestades afirmen haver rebut formació dins l'empresa durant l'últim any, principalment en àmbits tècnics, habilitats personals i eines digitals.

Més de la meitat dels enquestats percep que hi ha oportunitats de creixement professional a la comarca, fet que representa un punt de partida positiu per seguir enfortint els itineraris de promoció i desenvolupament de talent al territori.

El 65% de les persones treballadores enquestades prefereixen rebre la formació de manera presencial dins de l'empresa preferiblement en horari de matins.

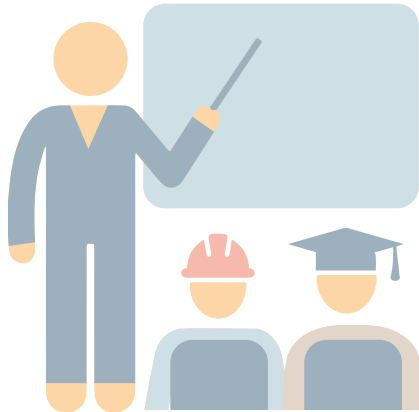
Barreres per accedir a la formació

Els treballadors identifiquen diversos obstacles que dificulten l'accés efectiu a la formació:

- Falta de temps (61,5%) i incompatibilitat horària amb la feina (46,2%) són les dues barreres més destacades.
- També s'apunta la manca d'interès per part de l'empresa (20,5%) i el desconeixement de l'oferta formativa (12,82%) i, en menor mesura, la dificultat de desplaçament (5,13%)

Aquestes dades posen de manifest la necessitat de millorar la comunicació de l'oferta formativa, oferir formats adaptats als horaris laborals i promoure una cultura organitzativa favorable al desenvolupament de les persones treballadores.

→ FORMACIÓ I RECURSOS



La formació a la comarca de l'Anoia es desplega en diferents nivells i tipologies que cobreixen necessitats diverses al llarg de la vida.

La comarca presenta una oferta formativa àmplia i diversificada que articula la formació reglada, la post obligatòria i universitària, la formació ocupacional per a persones a l'atur i la formació contínua per a persones en actiu, alhora que disposa d'una xarxa d'equipaments i serveis d'orientació que garanteixen itineraris d'aprenentatge al llarg de la vida.

→ Formació reglada

Inclou l'educació obligatòria, postobligatòria i la Formació Professional en diferents graus, impartida a instituts públics, concertats i privats. Es completa amb els graus i màsters del Campus Igualada-UdL en enginyeria, salut, química, informàtica i empresa.

→ Formació ocupacional

Adreçada a persones en situació d'atur o requalificació professional, impulsada pel SOC, els organismes comarcals i locals, així com entitats socials del territori, amb cursos acreditats i capacitat adaptada al mercat laboral.

→ Formació contínua i reciclatge professional

Pensada per a treballadors i autònoms que volen actualitzar-se, amb cursos del SOC, administracions locals i centres especialitzats.

→ Serveis d'orientació i acompanyament

Xarxa municipal i comarcal d'assessorament, orientació i suport a itineraris formatius i laborals, amb oficines joves, clubs de feina i programes d'acreditació de competències.

Institucions

Ajuntaments, Consell Comarcal i el SOC impulsen regularment formació.

**Formació per a treballadors en actiu i autònoms****Entitats empresarials**

La Unió Empresarial de l'Anoia, els gremis i les associacions tenen un paper actiu en la capacitat.

**Centres de Formació Professional**

Centres de Formació Professional de grau mitjà i superior repartits arreu de la comarca

**Campus Universitari**

Campus Universitari Igualada-UdL, amb graus i màsters en diverses disciplines.

**Escola d'Idiomes**

Escola Oficial d'Idiomes, amb ensenyament d'anglès i alemany.

**Escola d'Adults**

Escola d'Adults, que ofereix itineraris de formació bàsica i competències digitals.



La comarca disposa d'una xarxa àmplia de recursos que dona suport a la formació i actualització professional de les persones treballadores i autònoms. A través de la col·laboració entre ajuntaments, Consell Comarcal, SOC, entitats empresarials i centres formatius, es promou la millora contínua de les competències i la qualificació al llarg de la vida laboral.

Oficina de treball SOC

Punt de referència comarcal que ofereix orientació, intermediació i formació professionalitzadora.

**Formació per a persones en situació d'atur****Consell Comarcal de l'Anoia i Serveis Locals d'Ocupació (SLO)**

Complementa l'oferta amb serveis d'orientació laboral, acompanyament i accions formatives.

**Entitats empresarials i socials**

Accions formatives i d'orientació laboral en sectors i disciplines concretes o per a col·lectius específics.



La comarca disposa d'una xarxa coordinada de serveis i centres formatius que dona suport a les persones en recerca de feina. El SOC, el Consell Comarcal i els Serveis Locals d'Ocupació dels ajuntaments treballen conjuntament per oferir orientació, capacitat i itineraris d'inserció adaptats a les necessitats del mercat laboral.

Centres educatius

La xarxa d'instituts, centres concertats i privats del territori ofereix cicles de Formació professional i itineraris específics.

**Escola d'Adults**

Escola d'Adults, que ofereix itineraris de formació bàsica i competències digitals.



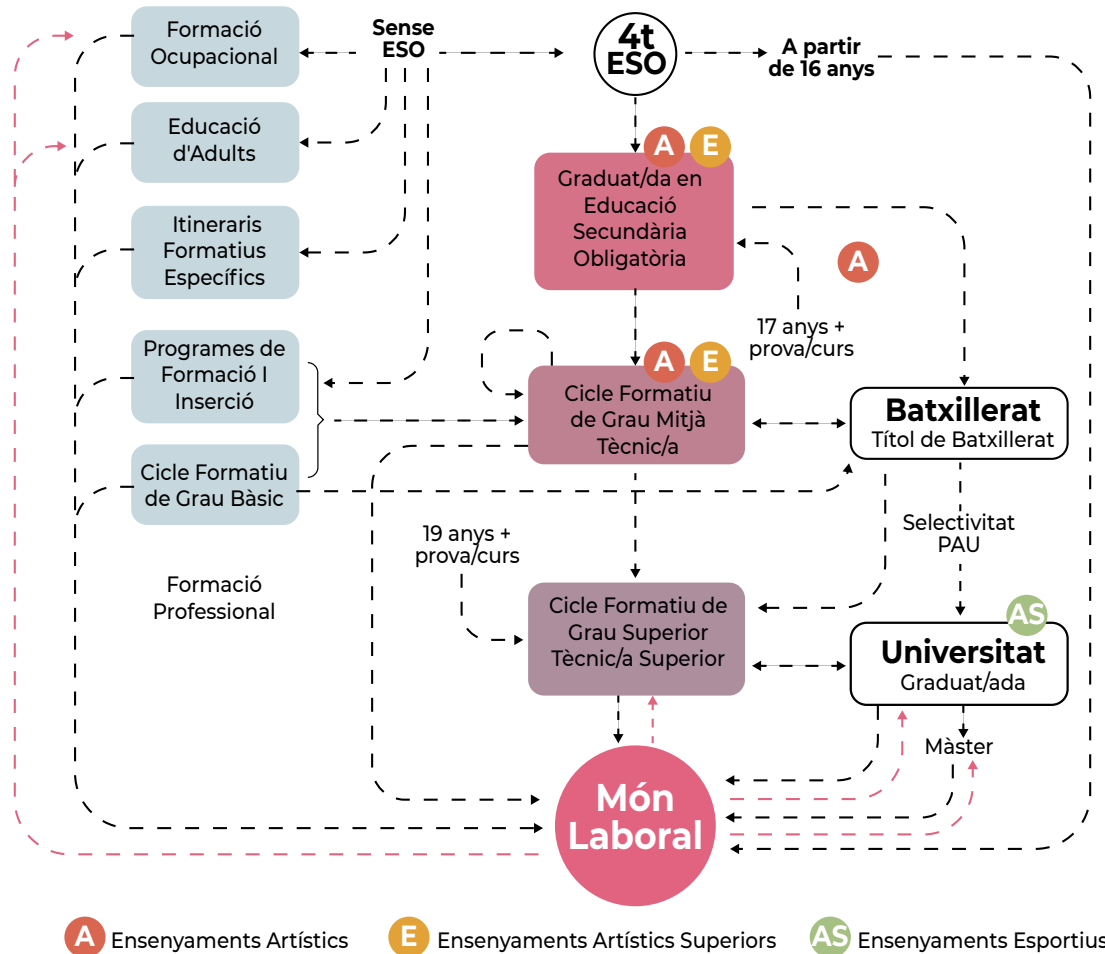
La Fundació UEA**Generant oportunitats**

Neix per apropar la realitat empresarial als joves i a la ciutadania, per fomentar les vocacions industrials, d'oficis i professions i per vertebrar accions d'orientació, acompanyament i formació per a joves i persones en risc d'exclusió. Una fundació que treballa PEL territori, AMB el territori i FENT XARXA amb entitats, organismes, institucions i centres educatius.

**Formació per a joves**

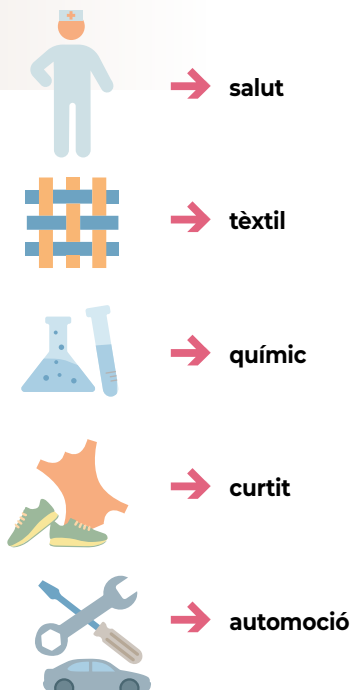
Els joves de la comarca disposen d'una àmplia oferta formativa que abasta totes les etapes educatives i professionals. Poden cursar estudis obligatoris i postobligatoris, cicles de Formació Professional, Programes de Formació i Inserció (PFI) i, posteriorment, graus universitaris i ensenyaments artístics o d'idiomes. Aquest sistema garanteix itineraris flexibles i adaptats a cada trajectòria, afavorint la continuïtat formativa i l'accés al mercat laboral

**Recursos de formació per a joves**



Actius especialitzats per a sectors estratègics

La comarca de l'Anoia compta amb una diversitat d'actius especialitzats que proporcionen formació, capacitat i innovació en sectors considerats estratègics per al territori. Aquests equipaments i institucions contribueixen a reforçar la competitivitat empresarial i a posicionar la comarca com a referent en determinats àmbits:



Aquests actius han ajudat a posicionar la comarca i les seves empreses a escala nacional i internacional, i són exemples de com la formació i la innovació vinculada als sectors productius poden tenir un impacte directe en la competitivitat.

Val la pena tenir present aquest impacte per replicar models, impulsar noves iniciatives i donar suport a altres sectors emergents, que també són estratègics i requereixen d'aquesta empena per créixer i consolidar-se.

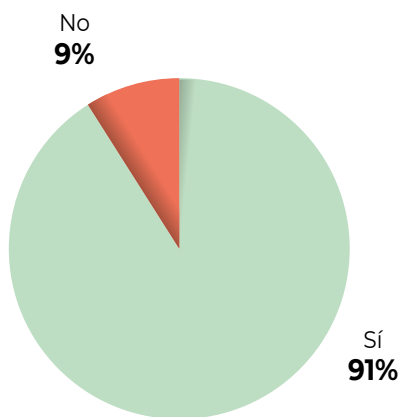
JOVES I MERCAT LABORAL



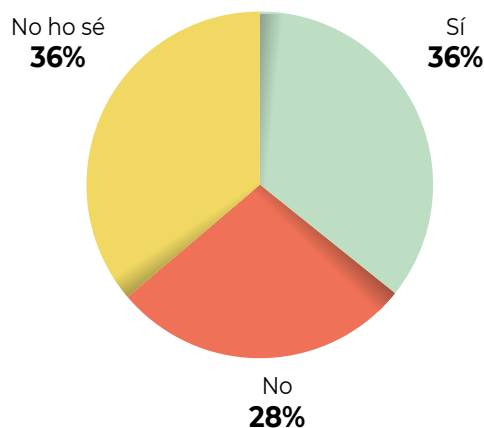
Els joves representen un dels col·lectius més estratègics per al futur socioeconòmic de la comarca de l'Anoia. La seva orientació acadèmica i professional, així com la seva vinculació amb el teixit empresarial local, són factors determinants tant per al seu desenvolupament personal com per al progrés de les empreses del territori.

En aquest sentit, la Fundació UEA ha posat els joves al centre de la seva missió, impulsant el projecte Professions de Futur amb l'objectiu de connectar l'escola i l'empresa, despertar vocacions i generar oportunitats laborals reals.

Vols continuar estudiant?



Vols continuar estudiant a la comarca?

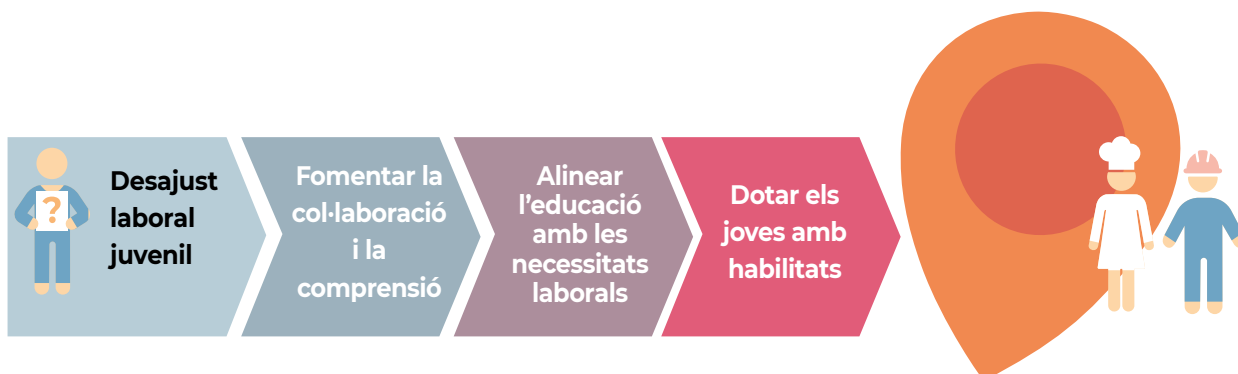


Estudiar a la comarca

La diagnosi, basada en una enquesta a més de 1.178 alumnes de la comarca, revela que la majoria (91%) vol continuar estudiant i que més d'un terç es veu treballant-hi en el futur. Tot i així, molts perceben més oportunitats i atractius en altres territoris, especialment en estudis universitaris i salaris, fet que planteja el repte de retenir i fidelitzar el talent jove que tendeix a marxar a ciutats grans o a l'estranger.

El context actual mostra un desajust entre les aspiracions dels joves i la realitat del mercat laboral comarcal. La base de treball per als propers anys és clara: **cal continuar apropant empreses i escoles, reforçar la connexió entre formació i ocupació, i transmetre als joves els valors i competències que demana el mercat.**

Reduint la bretxa entre les aspiracions dels joves i el mercat laboral

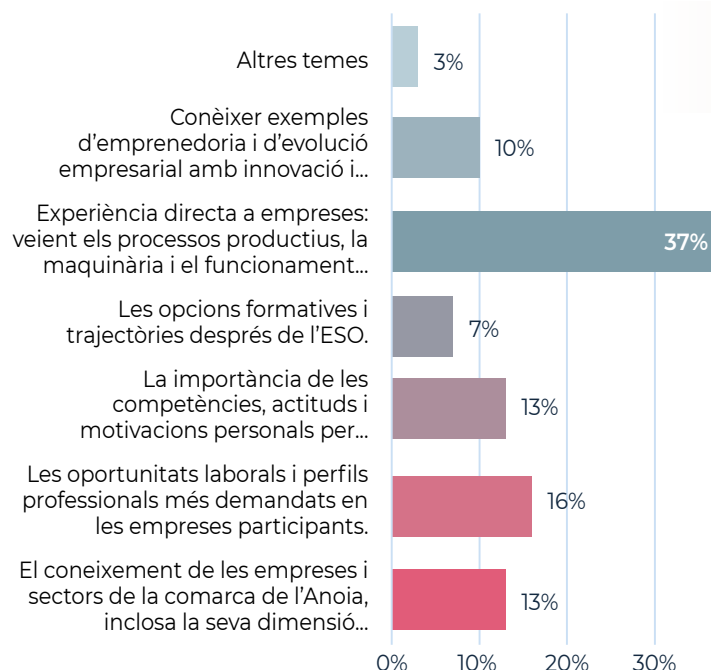


Les barreres i pors del jovent anoienc evidencien un procés d'inserció laboral complex, marcat pel desajust formatiu, la precarietat i la manca de mobilitat. La incertesa econòmica i tecnològica accentua la sensació d'inestabilitat, fet que reclama polítiques educatives, laborals i territorials coordinades per facilitar la transició al treball i retenir el talent jove.

Barreres i pors dels joves cap al mercat laboral

La incorporació dels joves al mercat laboral a l'Anoia és un procés marcat per múltiples dificultats que afecten tant el teixit empresarial com la pròpia trajectòria vital del jovent. Aquestes dificultats es poden agrupar en barreres estructurals, barreres personals/socials i pors i percepcions que condicionen les seves decisions i la seva ocupabilitat.

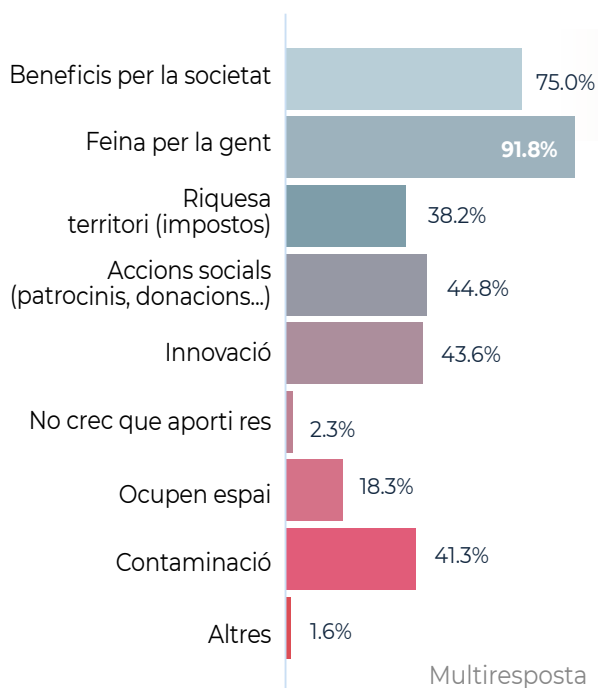
1. Barreres estructurals	2. Barreres personals i socials	3. Pors i percepcions del jovent
Desajust entre formació i demanda empresarial: manca de cicles industrials en fabricació mecànica, manteniment i automoció. Dificultat d'inserció juvenil: escassa experiència i competències específiques per cobrir perfils tècnics i comercials. Precarietat laboral: coexistència de contractes estables i feines temporals amb sous baixos. Mobilitat i desconeixement empresarial: transport insuficient cap als polígons i escàs coneixement de les oportunitats locals.	Orientació i xarxes limitades: els recursos d'acompanyament no arriben de manera equitativa ni efectiva a tot el jovent. Dificultat d'emancipació: l'alt cost de l'habitatge i la inestabilitat laboral limiten la vida independent. Percepció empresarial: es percep manca de compromís i constància en part del jovent.	Precarietat laboral: temor a encadenar feines temporals, amb sous baixos i sense projecció. Desencaix formatiu: inseguretat per no adequar-se al mercat, sigui per excés o manca de qualificació. Incertesa vocacional: dubtes sobre si els estudis triats garantirán una trajectòria estable. Pressió i expectatives: por al fracàs i a no complir les demandes del mercat o de l'entorn familiar. Por a sortir de la zona de confort: Rebuig a abandonar la comarca per buscar feina en altres territoris. Canvi tecnològic: inquietud davant la digitalització i la intel·ligència artificial, que exigeixen una adaptació constant.



Coneixement i interès dels joves per les empreses del territori

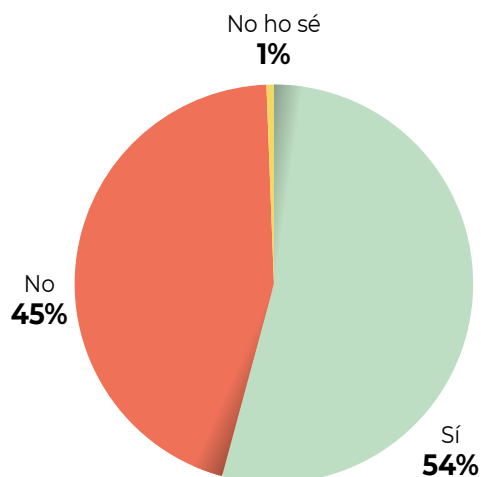
L'anàlisi realitzada amb joves de diferents centres educatius de l'Anoia posa de manifest la importància de **connectar millor el talent juvenil amb el teixit empresarial local**.

Les activitats d'orientació professional han estat molt ben valorades. El major interès s'ha centrat en l'experiència directa a les empreses (37%), seguida del coneixement de les oportunitats laborals i perfils més demandats (16%). També destaquen l'interès pel teixit empresarial local i per les competències personals (13%), mentre que l'emprenedoria (10%) i les opcions formatives post-ESO (7%) han tingut menor pes.



Percepció del paper de les empreses

La visió del jovent sobre les empreses és majoritàriament positiva: se les percep com a generadores de feina (91,8%) i de beneficis per a la societat (75%). També s'hi reconeixen aportacions en innovació (43,6%), acció social (44,8%) i riquesa territorial (38,2%). Els impactes negatius més esmentats són la contaminació (41,3%) i l'ocupació d'espai (18,3%).

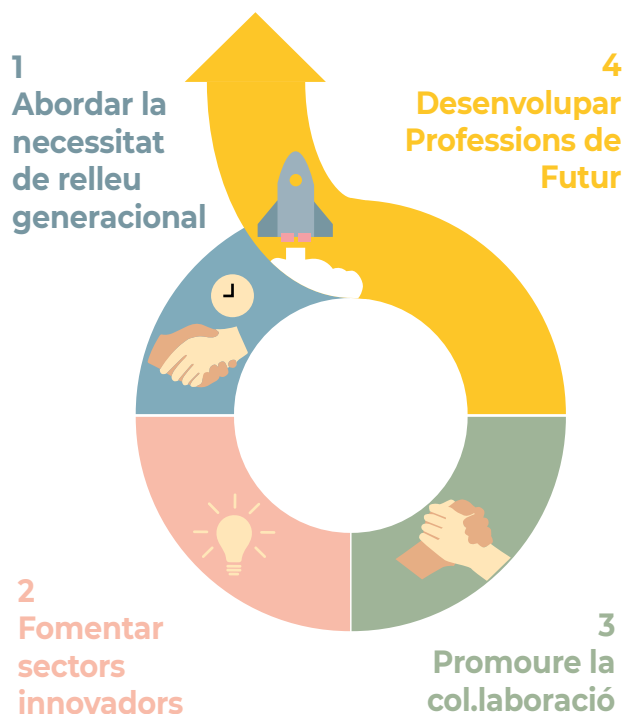


Us veieu treballant a l'Anoia?

El 54% del jovent es veu treballant a l'Anoia, sobretot en àmbits com l'administració, la sanitat o l'educació.

Un 45% prefereix altres territoris —com Barcelona o l'estranger—, i un 1% no ho sap.

El resultat evidencia el repte de retenir i fidelitzar el talent jove a la comarca..



Oportunitats Empresarials:

- Necessitat de relleu generacional en moltes empreses del territori.
- Creixement de sectors industrials innovadors (química, paper, cuir, farmàcia, automoció).
- Impuls de la col·laboració entre escoles i empreses i iniciatives d'orientació professional.
- Espai per fomentar vocacions i donar visibilitat a professions de futur vinculades a la digitalització, la sostenibilitat i l'atenció a les persones.

i Les dades mostren que la joventut de la comarca té interès en conèixer i vincular-se amb les empreses locals, però també que hi ha el risc d'exportar talent si no s'ofereixen opcions prou atractives, estables i alineades amb les seves expectatives. Això fa necessari:

- Reforçar la connexió entre formació i mercat laboral.
- Incrementar les experiències de pràctiques, visites i col·laboració escola-empresa.
- Donar visibilitat a les oportunitats reals de la comarca i al valor de treballar en sectors estratègics.
- Generar ocupació de qualitat que permeti retenir i motivar els joves.

El vincle entre joves i empreses és un dels **factors estratègics per garantir el futur socioeconòmic de l'Anoia.**



Beneficis per a les empreses

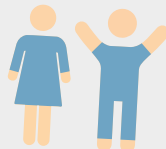
Accés a talent format segons les necessitats reals del mercat laboral: La FP dual permet a les empreses implicar-se en la formació, assegurant competències pràctiques i adaptades.

Relleu generacional assegurat: la llei dona eines per cobrir les jubilacions imminents en sectors com el tèxtil, el paperer, el químic o l'automoció.

Millora de la competitivitat: empreses amb treballadors formats i especialitzats poden innovar més i créixer en mercats nacionals i internacionals.

Participació activa en l'ecosistema educatiu: les empreses passen de ser receptors de talent a ser coproductores de coneixement i formació.

Visibilitat i connexió amb la comunitat.



Beneficis per als joves

Itineraris flexibles personalitzats: permeten adaptar la formació als interessos individuals i a les necessitats del mercat.

Enfocament pràctic: la combinació entre formació acadèmica i estades en empreses reforça aprenentatge i facilita la transició al món laboral.

Orientació professional més sòlida: ajuda els joves a conèixer els sectors estratègics del territori i les professions de futur.

Millors oportunitats d'ocupació estable i qualificada: reduint la bretxa entre el que s'estudia i el que les empreses demanen.

Mobilitat i reconeixement europeu: obre portes a experiències internacionals i a una ocupabilitat més gran.

La nova llei de la FP. Joves i empreses

La nova Llei de Formació Professional suposa un canvi de paradigma en la relació entre el món educatiu i el món empresarial, i és especialment rellevant per a territoris com l'Anoia, amb un teixit industrial divers i amb necessitat de relleu generacional.

La nova Llei de FP reforça la connexió entre joves i empreses mitjançant la FP dual. Els centres educatius actuen com a pont amb el teixit empresarial, amb figures clau com:

- L'orientador/a, que acompanya l'alumne en la definició del seu itinerari formatiu i professional.
- El prospector/a d'empreses, que té un rol proactiu de contacte constant amb les empreses, detectant necessitats de talent.

Aquest binomi centres-empreses, amb suport d'orientadors i prospectors, esdevé clau per garantir que la FP sigui alhora una eina d'inserció real per als joves i un instrument de competitivitat i captació de talent per a les empreses.



Crítiques i dificultats associades a la nova Llei de FP

Diversos actors educatius i sindicals han assenyalat que la nova Llei de FP presenta reptes en la seva aplicació, especialment pel que fa a la rapidesa en la implantació i la manca de participació del professorat, l'elevada càrrega de pràctiques i la dificultat de trobar places a les empreses, la necessitat de millorar la coordinació entre centres i teixit empresarial, la incorporació sobtada de nous mòduls transversals i el risc de desequilibri entre la dimensió pedagògica i les demandes del mercat laboral.

Impacte al territori:

La nova llei pot ajudar a retenir talent jove a l'Anoia, reduint la fuga cap a les grans ciutats i impulsant un ecosistema d'innovació on administració, empreses i centres educatius col·laborin per a la sostenibilitat econòmica i social del territori.

→ L'ESCLETXA. OFERTA I DEMANDA LABORAL A L'ANOIA

Característica	Dades
Persones treballadores residents	55.400
Llocs de treball a l'Anoia	37.455
Bretxa territorial	+17.950
Atur registrat (març 2025)	7.211 (10,09%)
Atur de llarga durada	48,6%
Persones aturades	57% Dones
	43% Homes
Contractes 2024	32.311
Tipologia Contractes	32,2% Indefinits
	67,8% Temporals
Pes sectorial llocs: Serveis	64,5%
Pes sectorial llocs: Indústria	25,9%
Pes sectorial llocs: Construcció	8,3%
Pes sectorial llocs: Agricultura	1,4%

L'escletxa entre l'oferta i la demanda laboral a l'Anoia és un fenomen estructural que cal afrontar: Cal apropar el sistema formatiu a les necessitats reals de les empreses, apostar per perfils professionals que donin resposta a aquestes necessitats, millorar les condicions laborals i incentivar l'atracció i la retenció de talent. Els esforços institucionals i del sector empresarial seran necessaris per a una evolució positiva tant quantitativa com qualitativa de l'ocupació a la comarca. Aquest repte requereix d'una estratègia coordinada i des d'una visió global.

Millorar la connexió entre el sistema educatiu i les empreses de la comarca és una oportunitat clau per reforçar la competitivitat.

Enfortir aquesta relació permetria ajustar millor l'oferta de perfils tècnics a les necessitats empresarials i facilitar l'accés de la població treballadora al mercat laboral. Una coordinació més estreta entre educació i empresa pot convertir-se en un motor de desenvolupament econòmic i innovació per a l'Anoia.

Perfils i competències mes demandades

PERFILS

Àmbit industrial i tècnic

- Operaris/àries especialitzats/des en mecànica, electricitat, manteniment o soldadura i altres oficis tècnics
- Tècnics/es de manteniment industrial
- Tècnics/es en automatització i control de processos
- Personal amb coneixements en qualitat i seguretat industrial
- Personal de suport a producció amb experiència tècnica
- Aerotèrmica
- Frigoristes
- Soldadura inoxidable
- Fontaneria i coneixement de materials

Enginyeria, qualitat i processos

- Enginyers/es mecànics, elèctrics o electrònics
- Enginyers/es de processos i millora contínua
- Tècnics/es de qualitat i auditoria de processos
- Responsables de manteniment i optimització productiva
- Energies renovables (fotovoltaica)

Logística i gestió de magatzems

- Operaris/àries de magatzem i manipulació de materials
- Caps de magatzem o responsables logístics
- Professionals de planificació i control logístic
- Tècnics/es en gestió d'estocs i distribució

Àmbit comercial i administratiu

- Comercials orientats al client industrial
- Personal administratiu amb coneixement d'idiomes
- Assistents comercials o d'exportació
- Professionals amb competències digitals i ús d'ERP Màrqueting digital

Sector sanitari i sociosanitari

- Personal d'atenció directa (auxiliars, cuidadors/es, infermers/es)
- Tècnics/es de suport sociosanitari
- Coordinadors/es o responsables de centres assistencials
- Professionals de suport tècnic per a serveis a persones dependents

COMPETÈNCIES

Competències tècniques i professionals

- Gestió de processos industrials
- Automatització i control de producció
- Manteniment industrial i electromecànic
- Qualitat i seguretat industrial
- Coneixements tècnics aplicats a oficis (soldadura, electricitat, fontaneria, frigoristes, aerotèrmica, fotovoltaica)
- Coneixement de materials i processos de fabricació
- Formació professional i graus tècnics vinculats a la indústria i la digitalització

Competències digitals

- Domini d'eines de gestió empresarial (ERP)
- Coneixement de sistemes de producció (MES)
- Ofimàtica avançada (Excel, fulls de càlcul, CRM, etc.)
- Tractament i anàlisi bàsic de dades
- Comunicació i col·laboració digital
- Ciberseguretat bàsica i bones pràctiques digitals

Competències lingüístiques

- Coneixement d'idiomes
- Comprensió i comunicació intercultural en entorns empresarials internacionals

Competències transversals

- Treball en equip i cooperació
- Comunicació efectiva i assertiva
- Adaptabilitat i aprenentatge continu
- Orientació a resultats i resolució de problemes
- Pensament crític i capacitat analítica
- Gestió del temps i organització personal

L'actitud com a competència clau

- Proactivitat i motivació per aprendre i aportar millores
- Responsabilitat i compromís amb l'empresa
- Experiència i voluntat d'aplicació pràctica dels coneixements
- Empatia i actitud positiva davant els reptes
- Capacitat d'autonomia i iniciativa
- Flexibilitat davant el canvi tecnològic i organitzatiu



Més enllà de les competències tècniques i transversals, l'actitud de les persones esdevé també un factor clau en la seva inserció laboral. A la comarca de l'Anoia, els serveis d'ocupació i les empreses coincideixen a destacar la importància de la motivació, la proactivitat i la disposició per aprendre com a elements diferenciadors a l'hora de reincorporar-se al mercat de treball.

Mantenir una actitud proactiva, participar en formacions o implicar-se en programes d'orientació i actualització professional són factors facilitadors. Aquesta actitud oberta crea oportunitats per reforçar la connexió amb el mercat laboral i desenvolupar noves competències. Alhora, existeix marge per motivar i acompanyar la població desocupada, especialment, els aturats de llarga durada, oferint-los suports i programes adaptats que potenciïn la seva confiança, motivació i reinserció professional.

Aquesta dimensió actitudinal posa de manifest la necessitat de reforçar els programes d'acompanyament personalitzat, el suport emocional i les accions de motivació orientades a recuperar la confiança i fomentar una actitud positiva davant el canvi i l'aprenentatge continu. En l'ocupabilitat és clau la predisposició a adaptar-se, col·laborar i reinventar-se professionalment.



Crida a l'acció col·laborativa

Superar l'esclatxa formativa és una responsabilitat compartida que requereix la col·laboració entre empreses, centres educatius i administració. Cal alinear la formació amb les necessitats del mercat laboral, donar visibilitat a les oportunitats professionals i reforçar les condicions que fan de l'Anoia un territori competitiu.

Aquesta cooperació és essencial per crear un ecosistema de talent integrat. Només amb una estratègia coordinada i sostinguda, orientada al desenvolupament del talent i a la millora de la qualitat laboral, es podrà avançar cap a un mercat de treball més equilibrat, competitiu i inclúsiu a l'Anoia.



Identificació dels desajustos clau entre l'oferta i la demanda laboral a l'Anoia: causes i reptes per a la competitivitat

1. **El desajust tècnic:** La demanda urgent d'oficis industrials, manuals i tècnics per part de les empreses no es correspon amb l'oferta formativa existent ni amb l'atractiu que aquests itineraris generen entre els joves.
2. **El desajust competencial:** L'alta valoració de les soft skills, el lideratge i la gestió d'equips per part del teixit empresarial contrasta amb un sistema formatiu que sovint continua centrat prioritàriament en els coneixements tècnics.
3. **El desajust d'aspiracions:** L'orientació d'una part significativa del talent jove cap a estudis universitaris xoca amb la necessitat creixent de perfils de Formació Professional qualificats per part del teixit productiu industrial, serveis i altres sectors empresarials consolidats.
4. **El desajust territorial:** Les barreres estructurals de la comarca, com uns salaris menys competitius, l'elevat cost de l'habitatge i les limitacions de mobilitat, redueixen l'atractiu del territori per captar talent extern i, alhora, dificulten la retenció del talent local.

CONCLUSIONS

6



L'Anoia disposa d'un ecosistema formatiu i empresarial amb actius rellevants, una base industrial significativa i una cultura creixent de col·laboració entre agents públics, centres educatius i empreses. Tanmateix, la comarca afronta reptes estructurals en matèria de talent i qualificació: desajust entre l'oferta formativa i les necessitats productives, manca de perfils tècnics especialitzats en gran diversitat de sectors, fugida de talent jove i desigual capacitat d'inversió en formació per part de les empreses.

Aquestes conclusions evidencien la importància de situar la formació, la qualificació professional i l'orientació al llarg de la vida com a eixos estratègics per garantir la competitivitat territorial i el benestar de la ciutadania.



A. Situació actual de la formació i el talent a l'Anoia

- La comarca disposa d'un ecosistema formatiu ampli i divers, amb centres públics, concertats i privats que cobreixen formació bàsica, FP, itineraris específics, formació ocupacional, formació contínua i universitat.
- L'oferta de formació ocupacional és sòlida, amb cursos i certificats de professionalitat gestionats per diverses entitats públiques i privades locals.
- La formació contínua i el reciclatge professional estan a les mans de la Unió Empresarial de l'Anoia i altres organismes i entitats públiques i privades generalistes o especialitzades en sectors, àmbits o perfils, per a treballadors en actiu i autònoms.
- L'Anoia compta amb actius sectorials especialitzats (en l'àmbit de la pell, el tèxtil, el motor, la salut, o multisectorial com la UEA) que generen innovació, especialització i competitivitat.
- Programes com Professions de Futur de la Fundació UEA, reforcen el vincle entre empreses i joves, generant vocacions i millorant el coneixement de les oportunitats industrials i professionals.
- El teixit laboral és proactiu: el 82% de persones treballadores enquestades preveuen formar-se i el 77,5% ho han fet l'últim any; més de la meitat perceben oportunitats de creixement dins la comarca.
- Tot i això, persisteix un desajust estructural entre oferta formativa i necessitats empresarials, amb una manca crònica de perfils tècnics, industrials, d'oficis, i d'altres sectors clau.
- El nivell d'estudis superiors a l'Anoia és inferior al de Catalunya.
- El sistema formatiu prioritza el coneixement tècnic per sobre de les competències transversals.
- Les empreses assenyalen barreres per formar-se: manca de temps, pressupost limitat, poca implicació d'alguns treballadors i dificultat per trobar proveïdors adequats.
- Hi ha desconexió entre educació i mercat laboral, poca visibilitat dels oficis, i borses de treball poc operatives.
- Les limitacions en mobilitat, transport públic i habitatge dificulten l'atracció i retenció de talent.
- La nova Llei d'FP introdueix reptes i oportunitats per a joves, ciutadans i empreses.
- Hi ha soroll informatiu i diagnòstics desconnectats, fet que dificulta tenir una visió integrada del territori.
- L'Anoia presenta una manca d'instal·lacions especialitzades, sobretot en l'àmbit industrial i oficis diversos, que limita la capacitat per formar el talent que el territori necessita.

➔ B. Necessitats empresarials i reptes de competitivitat

- La manca de personal frena el creixement, condiona la competitivitat i obliga moltes empreses a renunciar a projectes de valor o a deslocalitzar activitats.
- El 85% de les empreses enquestades afirmen que no troben els perfils que necessiten. La demanda immediata se centra en perfils operatius i tècnics (manteniment, electricitat, producció), mentre que a mitjà termini s'accentua la necessitat d'enginyers, tècnics polivalents i professionals especialitzats en sostenibilitat, digitalització i gestió d'equips.
- El relleu generacional és crític en sectors com metall, construcció, arts gràfiques, tèxtil, cuir i oficis tradicionals entre altres sectors.
- Els salaris són més baixos que la mitjana catalana, fet que redueix radicalment la capacitat de retenir professionals qualificats.
- L'accés a l'habitatge és complicat: manca d'obra nova i preus elevats, especialment per a joves.
- La mobilitat sortint cap a l'AMB és elevada i incrementa la fuga de talent.
- Hi ha una forta desigualtat digital: només el 22% de microempreses utilitzen eines avançades, en contrast amb el 80% de les grans.
- La cultura empresarial en alguns sectors encara presenta salaris ajustats, poca inversió en desenvolupament professional i poca cultura innovadora.
- La Fundació UEA és un exemple de compromís col·lectiu empresarial per impulsar iniciatives de formació, inserció i desenvolupament professional.

➔ C. Formació Contínua, FP i alineació entre oferta i demanda

- La formació contínua és estratègica però infrutilitzada per manca d'informació, temps i facilitats administratives.
- La Formació Professional no està alineada amb la demanda real del territori.
- Falta una estratègia compartida i un mapa comarcal d'FP que orienti decisions, eviti duplicitats i identifiqui prioritats.

- L'FP dual pateix rigideses administratives i manca de places, fet que redueix el seu potencial.
- Les empreses valoren principalment competències transversals (lideratge, actitud, comunicació, compromís), però el sistema formatiu encara no les treballa de manera estructural.
- Hi ha un desajust d'aspiracions: molts i moltes joves opten per estudis universitaris encara que mercat laboral demanda perfils d'FP.
- Les empreses reclamen més implicació en la definició dels continguts formatius i en l'actualització dels cicles, sobretot els vinculats a l'àmbit industrial.

➔ D. Reptes laborals de la població i inserció juvenil

- L'atur de llarga durada és especialment greu entre dones (57,5%) i majors de 45 anys (58,7%), que tenen dificultats per reorientar-se professionalment.
- La precarietat és estructural: el 67,8% dels contractes del 2024 són temporals.
- Els joves afronten por a la precarietat, sobrequalificació o infraqualificació i incertesa, amb dificultats per accedir a la primera feina per manca d'experiència.
- Les empreses no donen oportunitat als joves formats per accedir a primeres feines. L'experiència s'adquireix treballant.
- Les empreses assenyalen mancances en soft skills entre perfils tècnics i comandaments intermedis (compromís, actitud, comunicació).
- La fuga de talent jove cap a l'AMB és notable per diferències salarials i manca d'oportunitats estables.
- Joves i famílies desconeixen la diversitat de perfils professionals del territori.
- Les borses de treball són poc visibles i poc eficients, i la coordinació entre actors és insuficient.
- Cal una estratègia territorial de comunicació i orientació professional per reduir l'atur juvenil i fomentar vocacions industrials, tecnològiques, d'oficis i professions en sectors poc visibles.

→ E. Infraestructures estratègiques i desenvolupament d'un centre industrial de FP

- L'Anoia necessita un centre especialitzat en formació professional industrial capaç de respondre a les necessitats actuals i futures del teixit empresarial; la manca d'instal·lacions avançades limita la formació de perfils tècnics qualificats.
- Diversos instituts de la comarca han manifestat la voluntat d'incorporar noves especialitats de FP, cal recolzar-les i treballar una visió conjunta i una planificació estratègica que ordeni l'oferta i eviti duplicitats apostant per tots els sectors.
- L'Anoia compta amb centres públics i privats especialitzats que poden esdevenir pols de referència en sectors com la salut i l'atenció a les persones, entre d'altres. És necessari que els centres es complementin entre ells en titulacions i capacitat d'alumnat per descongestionar centres sobreocupats, reforçant un ecosistema formatiu equilibrat i adaptat a les necessitats del territori.
- El projecte d'un edifici de FP industrial impulsat per l'INS Milà i Fontanals és una peça clau per crear aquest espai de referència i donar resposta al creixement dels sectors industrials de la comarca. Un hub de formació industrial, integrant FP inicial, FP dual, formació contínua, innovació i col·laboració directa entre empreses.

→ F. Anàlisi sectorial: Reptes transversals en tots els sectors econòmics

- La indústria és el principal motor econòmic de l'Anoia però pateix una manca crítica de personal qualificat i dificultats de relleu generacional.
- L'adequació de l'oferta formativa als perfils industrials és insuficient, amb especial necessitat en manteniment, soldadura, electricitat, automatització, logística i perfils d'enginyeria.
- La digitalització i la Indústria 4.0 avancen lentament a la comarca, especialment a les petites empreses, generant un desajust competencial creixent.
- Factors com el cost elevat de l'energia i la baixa presència de sectors tecnològics limiten la competitivitat industrial.

- Sectors com el metall, les arts gràfiques, el paper, el tèxtil i el cuir presenten reptes greus de relleu generacional i manquen de programes formatius adaptats a les noves tecnologies i a la sostenibilitat.
- El sector químic necessita professionals especialitzats en processos avançats, seguretat i descarbonització, àrees poc cobertes en l'oferta formativa actual.
- El sector agroalimentari requereix innovació i talent jove en gestió d'explotacions, transformació i comercialització, un àmbit amb poca demanda i oferta formativa.
- La construcció viu una emergència de manca de mà d'obra qualificada, amb moltes vacants sense cobrir i un fort problema de relleu generacional.
- L'oferta formativa en construcció està desalineada amb les necessitats del sector, especialment en oficis especialitzats i en tecnologies com BIM.
- El sector serveis, que concentra la major part de les empreses, també pateix manca de perfils tècnics especialitzats, sobretot en serveis auxiliars a la indústria, logística i comerç.
- El comerç de proximitat afronta un risc de tancament progressiu per manca de relleu i per la dificultat d'adaptació als nous hàbits de consum i al comerç digital.
- L'hostaleria i la restauració tenen problemes de precarietat i temporalitat, que dificulten la retenció de talent i la professionalització del sector.
- El transport i la logística presenten un dèficit important de conductors professionals i perfils tècnics, en un context de creixement de la demanda.
- El sector tecnològic mostra vitalitat però té dificultats per retenir talent, degut al diferencial salarial amb l'AMB i a la manca d'oferta formativa especialitzada local (IA, ciberseguretat, programació avançada).
- En general, tots els sectors coincideixen en la necessitat d'una oferta formativa més flexible, actualitzada i alineada amb les tendències de digitalització, sostenibilitat i innovació.
- El conjunt de sectors de l'Anoia posa de manifest una urgència: la necessitat de reforçar i modernitzar la FP com a base per mantenir la competitivitat futura del territori.

IDEES DE FUTUR



A l'Anoia, reduir l'escletxa laboral no és només un repte social: és una qüestió de competitivitat i futur empresarial. Garantir talent qualificat i disponible és clau per sostenir el creixement, innovar i mantenir activitat productiva al territori. Per això, cal moure's més enllà d'accions puntuals i avançar cap a una estratègia compartida que connecti empreses, centres formatius i administracions, que situï a les persones al centre.

→ PER A LES EMPRESES

- Desenvolupar plans estratègics de formació interna vinculats directament als objectius de competitivitat de l'empresa.
- Activar mecanismes interns d'escolta activa per detectar necessitats i interessos formatius de la plantilla.
- Promoure una cultura de formació contínua per incorporar noves tecnologies i metodologies avançades, superant la manca de temps de treballadors i empreses.
- Reforçar les soft skills (compromís, actitud, comunicació, lideratge), sobretot dels comandaments intermedis, per millorar la retenció de talent.
- Prioritzar la formació en digitalització, IA i competències TIC, així com en perfils tècnics i operatius (manteniment, producció, logística, instal·lacions).
- Donar oportunitats a joves recent titulats perquè adquireixin l'experiència que les empreses els exigeixen.
- Augmentar l'ús de formació bonificada i programes subvencionats, amb el suport de la Unió Empresarial de l'Anoia i els agents formatius del territori.
- Impulsar l'FP dual amb contractes estables, horaris adaptats i menys burocràcia, per afavorir el relleu generacional i la captació de talent.
- Impulsar una transformació cultural i salarial que allunyi els salaris dels mínims de conveni i millori la cultura empresarial amb igualtat, conciliació i benestar.
- Anticipar a 5-6 anys vista la necessitat de perfils altament qualificats (enginyeries, tècnics polivalents, sostenibilitat, gestió d'equips).
- Fer el salt a la indústria 4.0 amb més digitalització, IA i inversió en R+D, integrant economia circular, gestió de residus i criteris ESG.

- Definir conjuntament amb els centres formatius els continguts de la FP tècnica per alinear-los amb les necessitats futures de l'empresa.
- Participar activament en la governança territorial del talent, assumint un lideratge compartit amb la resta d'agents.

→ PER A LES PERSONES TREBALLADORES

- Reforçar les competències transversals (lideratge, comunicació, treball en equip) que són clau per a la progressió professional.
- Aprofitar la formació en idiomes, especialment en entorns amb clients o proveïdors internacionals.
- Buscar itineraris de requalificació cap a sectors amb més demanda (indústria, tecnologia, serveis professionals, atenció i cura de les persones, entre altres).
- Accedir de forma més fàcil i informada a la formació bonificada i a les oportunitats formatives de les empreses del territori.
- Apostar per formació en tecnologies emergents (IA) i eines digitals professionals (Excel, Power BI, Copilot, etc.).
- Aprofitar la formació contínua com a eina de millora professional i d'adaptació als canvis tecnològics i organitzatius.
- Utilitzar la xarxa d'orientació professional per dissenyar trajectòries sòlides dins la comarca i reduir la mobilitat cap a l'AMB.
- Practicar la corresponsabilitat i la conciliació, valorant el salari emocional i el sentit del treball.
- Participar en processos d'acreditació de competències per reconèixer formalment l'experiència i millorar l'ocupabilitat i el creixement intern.

➔ PER A LES PERSONES EN SITUACIÓ D'ATUR

- Participar en programes d'acompanyament i suport emocional per recuperar confiança, motivació i actitud proactiva.
- Utilitzar els serveis d'orientació i les borses de treball, jornades i processos de selecció coordinats amb les empreses.
- Buscar beques i ajuts econòmics, de transport i de conciliació que facilitin l'accés a la formació i a la feina.
- Millorar el coneixement dels serveis d'ocupació i dels programes d'acompanyament disponibles.
- Enfortir la connexió amb empreses mitjançant jornades, entrevistes ràpides i seleccions coordinades.
- Considerar l'emprenedoria en sectors emergents (digital, verd, logística) aprofitant recursos i assessorament.
- Accedir a beques, pràctiques i FP dual com a porta d'entrada i consolidació al mercat laboral.
- Participar en processos d'acreditació de competències per posar en valor l'experiència i obrir itineraris de creixement.
- Prioritzar formació ocupacional en oficis tècnics i industrials amb alta demanda (fabricació, soldadura, manteniment, electricitat, instal·lacions especialitzades).

➔ PER A LES ADMINISTRACIONS I ENTITATS

- Reduir la rigidesa reguladora i agilitzar tràmits i llicències, per accelerar projectes empresarials i creació d'ocupació.
- Promoure aliances públic-privades per generar itineraris d'ocupació en sectors amb manca de mà d'obra.
- Mantenir i reforçar ajuts per modernitzar i digitalitzar el comerç local i les microempreses.
- Crear una taula comarcal estable de concertació amb agents econòmics, socials i educatius, coordinada amb les taules locals.
- Fer més visibles i connectades les borses de treball locals per augmentar-ne l'eficàcia.
- Facilitar la implantació de la nova Llei de FP amb recursos, flexibilitat i suport a centres i empreses.
- Incrementar l'oferta de formació adaptada a les necessitats empresarials i planificar-la de manera coordinada.

- Crear mecanismes més àgils per connectar formació i ocupació, reduint burocràcia i accelerant noves especialitats.
- Impulsar polítiques de suport econòmic i estructural per garantir l'accés a la formació a tots els col·lectius.
- Enfortir la marca territorial Anoia, millorant salaris, habitatge i mobilitat per atraure i retenir talent.
- Impulsar un Pla Comarcal d'Habitatge que augmenti l'habitatge assequible i retengui talent jove i qualificat.
- Millorar sòl industrial i infraestructures viàries, ferroviàries i digitals per afavorir competitivitat i mobilitat del talent.
- Prioritzar la inversió en infraestructures formatives, especialment el centre industrial del Milà i Fontanals i equipaments tecnològics avançats.
- Impulsar polítiques d'atracció de talent millorant condicions salarials i d'habitatge per reduir la fuga de talent jove.
- Establir una estratègia de governança públic-privada a llarg termini que combini competitivitat i cohesió social.
- Continuar dinamitzant estratègies i entitats sectorials com a espais de cooperació i innovació.

➔ PER A LES ESCOLES I CENTRES EDUCATIU

- Participar en una planificació conjunta que eviti duplicitats, detecti mancances i marqui prioritats.
- Impulsar metodologies pràctiques, tecnologia actualitzada i formació dual per millorar l'ocupabilitat de l'alumnat.
- Reforçar orientadors i, sobretot, prospectors d'empreses com a figures clau per connectar formació i talent.
- Ampliar places de FP industrial i dual, sobretot en especialitats amb infraoferta i alta demanda (fabricació, manteniment, automatització, robòtica, mecatrònica).
- Valorar i explorar especialitats formatives orientades als diversos sectors empresarials de la comarca amb necessitats de professionals i oportunitats de futur.
- Intensificar visites a empreses, activitats d'orientació i pràctiques per a ESO, Batxillerat i FP, donant pes a l'experiència directa.
- Impulsar beques i programes d'orientació cap a professions de futur.
- Fomentar innovació, treball col·laboratiu i esperit emprenedor des de la secundària.

- Actualitzar els currículums de FP integrant tecnologies i processos de la Indústria 4.0.
- Col·laborar amb empreses en definició de continguts, noves famílies professionals i equipaments necessaris.
- Garantir la formació contínua del professorat perquè traslladi als alumnes els canvis del món laboral.
- Integrar soft skills i competències verdes de manera transversal per reduir el desajust competencial.
- Visibilitzar les professions industrials i referents femenins en sectors tècnics per atraure el jovent.



PER A JOVES I FAMÍLIES

- Participar en visites, tallers i pràctiques amb empreses per conèixer la realitat laboral local.
- Prioritzar l'adquisició de competències transversals, d'aprenentatge continu, comunicació i treball en equip.
- Explorar carreres tècniques i vinculades a oficis, indústria, serveis auxiliars, sostenibilitat i cura de les persones, sectors amb alta demanda.
- Fomentar el diàleg familiar sobre professions arrelades al territori, posant en valor les seves sortides i rol estratègic.
- Cercar i visibilitzar referents professionals, especialment femenins, en sectors STEM.
- Fer ús dels recursos d'orientació dels centres i institucions per prendre decisions formatives informades.
- Fomentar els valors de l'esforç, el compromís, el treball i l'aprenentatge constant, molt valorats per les empreses.
- Valorar la qualitat de vida de treballar a la comarca com a actiu de futur, més enllà de l'atractiu salarial d'altres zones.

L'APUNT

8

Empreses: Valor de la formació per a la competitivitat

"Les empreses que no aprenen, desapareixen."

Arie de Geus

"Només hi ha una cosa pitjor que formar els teus empleats i que se'n vagin: no formar-los i que es quedin."

Henry Ford

"La intel·ligència i les habilitats són les noves monedes de canvi en el món empresarial."

Satya Nadella

"Invertir en coneixement sempre dona els millors interessos."

Benjamin Franklin

"L'aprenentatge continu és la mínima exigència per a l'èxit en qualsevol camp."

Brian Tracy

Forma la gent prou bé perquè puguin marxar, tracta'ls prou bé perquè vulguin quedar-se."

Richard Branson

"Formar equips és preparar l'empresa per adaptar-se, innovar i sobreviure."

Peter Senge

"Invertir en formació no és una despesa: és una inversió en talent, competitivitat i valor afegit."

Peter Drucker

"L'educació dins l'empresa no és només per créixer: és per sobreviure en un món que canvia constantment."

Eric Hoffer

"Si creus que la formació és cara, prova amb la ignorància."

Derek Bok

"El creixement i el desenvolupament de les persones és la més alta missió del lideratge."

Harvey S. Firestone

"Cap organització pot créixer més enllà del nivell de desenvolupament del seu capital humà."

Robin Sharma

Treballadors: Importància d'aprendre constantment

"L'aprenentatge mai esgota la ment."

Leonardo da Vinci

"No et preocupis si estàs avançant lentament, preocupa't només si et quedes quiet."

Confuci

"L'única manera de fer una gran feina és estimar el que fas i aprendre constantment com fer-ho millor."

Steve Jobs

"La millor manera de preveure el futur del teu treball és formar-te per construir-lo."

Peter Drucker

"En un món que canvia, només qui aprèn constantment pot créixer laboralment."

Eric Hoffer

"L'educació és el passaport cap a una feina digna i un futur amb oportunitats."

Malcolm X

Administració pública: Responsabilitat de fomentar la formació

"El millor regal que podem fer a la societat és una educació de qualitat per a tothom."

Barack Obama

"L'educació no és una despesa, és la millor inversió que pot fer un país."

Kofi Annan

"El futur depèn del que fem en el present."

Mahatma Gandhi

"L'educació no canvia el món. Canvia les persones que canviaran el món."

Paulo Freire

"Un poble educat és un poble difícil de manipular."

Thomas

"Una educació de qualitat és la base per construir societats justes i institucions eficaces."

Ban Ki-moon

"L'objectiu principal de l'educació és el de crear persones que siguin capaces de fer coses noves i no simplement de repetir el que altres generacions han fet."

Jean Piaget

"Per tenir una bona administració pública, cal educar tant qui governa com qui és governat."

Confuci

"L'educació és el mitjà pel qual una democràcia pot preservar-se i prosperar."

Franklin D. Roosevelt

"Els governs que inverteixen en educació, inverteixen en pau, progrés i justícia."

Audrey Azoulay

"No podem construir el futur per als nostres joves, però podem preparar els nostres joves per al futur."

Franklin D. Roosevelt

"No hi ha millor política social que una educació pública forta."

José Mujica

"Educar és formar persones aptes per governar-se a si mateixes, i no per ser governades per altres."

Herbert Spencer

Joves: Inspiració i vocacions industrials



Famílies



AGRAÏMENTS

Des de la Unió Empresarial de l'Anoia volem expressar el nostre profund agraïment a totes les persones, empreses i entitats que han contribuït a fer possible aquesta novena edició d'Empresa i Progrés, dedicada enguany a Formació, talent i empresa: estratègies de futur.

Aquest document és el resultat del treball col·lectiu de més de 250 empreses, treballadors i professionals que han compartit la seva realitat, necessitats, inquietuds i propostes. Gràcies a les enquestes, entrevistes, taules sectorials i trobades organitzades al llarg dels darrers mesos, hem pogut recollir una visió empresarial completa, necessària i imprescindible. Aquest contrast de veus ens ha permès elaborar un informe útil, obert i al servei de tothom, perquè la formació i el talent són reptes compartits per tota la societat i per aquest territori de coneixement que volem seguir construint.

Volem agrair, també, la col·laboració activa de les sectorials, gremis, clústers i associacions del teixit empresarial de la comarca, així com dels centres formatius i agents socials que han participat en el procés d'elaboració del document. Més de dotze gremis i associacions que, juntament amb les empreses sòcies de la UEA, fan de la nostra entitat un lobby empresarial fort, unit i compromès. Som un espai que defensa i representa les empreses, però que sobretot les acompanya en

la seva transformació per guanyar competitivitat, innovar i créixer.

El nostre reconeixement més profund també és per als empresaris i empresàries que, fa més de quaranta anys, van decidir unir-se per crear l'entitat empresarial de referència de l'Anoia. Gràcies per aquella visió valenta que va donar origen a la UEA. Gràcies també a totes les persones que han format part de la Junta Directiva al llarg d'aquest camí, aportant lideratge, continuïtat i una mirada generosa i de territori, que ha contribuït a transformar positivament la nostra comarca i a reforçar-ne la cohesió i el progrés.

Agraïm igualment el suport de totes les institucions, patrocinadors i col·laboradors que han fet possible aquesta edició del Fòrum UEA i la publicació de l'informe: l'Ajuntament d'Igualada, la Diputació de Barcelona, MGC Mútua, Grup Dalmau - Nayox, GCT Plus, Schneider, Kini Motorpark, Marlex, Centre de Gestió Mediambiental, HMS Networks-Intesis, Graphic Packaging, Leancat, SAI Computers, així com Culture & Values, Assegurances Junyent, Grup Carles i la Mancomunitat d'Òdena; que amb el seu suport reforça el compromís compartit amb el progrés empresarial i la generació d'oportunitats.

Elaborar aquest document ha estat possible gràcies a una tasca rigorosa, metodològica i col·laborativa. L'informe integra dades qualitatives i

quantitatives, enquestes, entrevistes i sessions sectorials que n'han reforçat la consistència i utilitat. És una fotografia real i útil del moment present, i alhora un punt de partida per continuar avançant.

Amb aquesta edició arribem al novè Empresa i Progrés; nou documents que, des del primer dia, han posat sempre el focus en el mateix gran repte: el talent, la formació i l'evolució empresarial del nostre territori. Un repte estructural que continua exigint rapidesa, compromís i acció; i per això, des de la UEA continuarem treballant amb determinació per impulsar solucions, generar incidència institucional i contribuir a una comarca més preparada, competitiva i orientada al futur.

A totes les empreses i persones que ja formeu part de la UEA, gràcies per fer d'aquesta entitat un projecte viu, útil i de país. I també fem una crida a aquelles empreses que encara no en formen part: us convidem a sumar-vos-hi, a enfortir la vostra competitivitat i a participar activament en la transformació del nostre teixit empresarial, perquè com més siguem, més forta serà la veu col·lectiva de la comarca.

Avui parlem de formació, de talent i d'empresa, però sobretot, avui parlem de tots nosaltres. Junts continuarem avançant per fer de l'Anoia un territori de coneixement, talent i oportunitats.

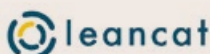
Organitza:



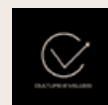
Amb el suport:



Patrocina:



Col·labora:



BIBLIOGRAFIA

Informes i documents institucionals

Unió Empresarial de l'Anoia (UEA). Memòria anual 2023.

Unió Empresarial de l'Anoia (UEA). Memòria anual 2024.

Unió Empresarial de l'Anoia (UEA). Informe 'VII Empresa i Progrés – Impacte de la Intel·ligència Artificial 2023'.

Unió Empresarial de l'Anoia (UEA). Informe 'VIII Empresa i Progrés – Impacte de la Intel·ligència Artificial al teixit empresarial' (2024).

Unió Empresarial de l'Anoia (UEA). V Empresa i Progrés – Resiliència i oportunitats en la nova normalitat (2021).

Fundació UEA. Memòria Fundació UEA i Professions de Futur (2023-2025).

Fundació UEA (2023). Informe Professions de Futur.

Observatori Socioeconòmic de l'Anoia (2024). Informe econòmic anual 2023.

Observatori Socioeconòmic de l'Anoia (2023). Informe econòmic anual 2022.

Observatori del Treball i Model Productiu (2024). Sectors i ocupacions creixents al territori (gener-desembre 2024).

Departament d'Empresa i Treball (2023). Informe anual sobre la indústria a Catalunya.

Departament d'Empresa i Coneixement (2020). Deslocalització industrial a Catalunya: impacte, determinants i perspectives.

Generalitat de Catalunya (2025). Estratègia Alimentària de Catalunya 2025-2028.

Generalitat de Catalunya (n.d.). Pla Estratègic de l'Alimentació de Catalunya 2021-2026.

Generalitat de Catalunya (2024). Pla per a l'Ocupació Juvenil de Qualitat 2024-2030.

Generalitat de Catalunya (n.d.). Pla anual de Transferència Tecnològica – Programa de formació agrària Innovació al Sector Agroalimentari.

Fundació Bofill (2022). Formació i ocupabilitat a Catalunya.

Fundació Bofill (2024). Informe sobre educació i ocupació.

Cambra de Comerç de Barcelona (2025). Informe trimestral del teixit empresarial i mercat del treball – Anoia 2025.

Cambra de Comerç de Barcelona (2024). Informe trimestral del teixit empresarial i mercat del treball – 4t trimestre 2024.

Diputació de Barcelona (2024). Estructura empresarial de la província de Barcelona.

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2022). Avançant en la transformació digital de l'administració: Factors, dimensions i indicadors.

Consell Comarcal de l'Anoia (2023). Informe socioeconòmic de l'Anoia 2023.

Consell Comarcal de l'Anoia (2023). L'Anoia, del camp a la taula.

Ajuntament d'Igualada (2023). Pla Local d'Ocupació 2023.

Ajuntament de Barcelona (2024). Valoració institucional del Pla d'Ocupació Juvenil.

Parc Agrari de la Conca d'Òdena (2023). Pla de gestió i comunicació del Parc Agrari de la Conca d'Òdena.

Departament d'Agricultura (2020). Pla director per a la incentivació del canal de venda directa a Catalunya.

ACCIÓ (2024). Píndola sectorial: El sector agroalimentari a Catalunya.

Pla Actuacions ACCIÓ 2024 (Agència per la Competitivitat).

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) (2023). Detecció de necessitats formatives – Informe 28 actuacions.

Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). Programes de formació per a desocupats.

Idescat (2024). Dades d'ocupació i atur registrat de la comarca de l'Anoia.

Enquesta a la Joventut de Catalunya 2022 – Comarques Centrals (Generalitat).

Pla Local de Joventut d'Igualada 2022-2026.

Anoia Jove (Consell Comarcal). Programa de joventut comarcal.

Gremi de Constructors i Promotors d'Obres de La Comarca de l'Anoia (2025). BASTIR 12, juny 2025.

Articles i mitjans digitals

El Economista (2015). 'Vuelve la época dorada del sector textil a Cataluña' <https://www.eleconomista.es/catalunya/noticias/6442031/02/15/Vuelve-la-epoca-dorada-del-sector-textil-a-Cataluna.html>

El País (2025). 'La Generalitat aposta per la competitivitat del comerç.' <https://elpais.com/quadern/2025-06-03/la-generalitat-aposta-per-la-competitivitat-del-comerc.html>

Modacc (2024). 'Recicolor, una alternativa sostenible al procés de tinció tradicional.' <https://www.modacc.cat/noticies/recicolor-una-alternativa-sostenible-al-proces-de-tincio-tradicional>

VeuAnoia (2024). 'Important creixement de la construcció de nous habitatges a l'Anoia.' <https://veuanoia.cat/important-creixement-de-la-construccio-de-nous-habitatges-a-lanoia-en-el-darrer-any/>

Igualada News (2024). 'Construcció d'obra nova a l'Anoia 2024.' <https://igualadanews.cat/construccio-obra-nova-anoia-2024/>

AnoiaDiari (2025). 'Torreta inicia les obres de rehabilitació per a habitatges de protecció oficial.' <https://anoiadinari.cat/societat/torreta-inicia-obres-rehabilitacio-edifici-depunt-fer-hi-habitatges-proteccio-oficial/>

Anoia.cat (2025). 'Ajuts a la rehabilitació i millora d'habitatges.' <https://www.anoia.cat/departaments/serveis-territorials-i-habitatge/olh-oficina-local-habitatge/ajuts-rehabilitacio/>

Regió7 (2025). 'La indústria del cuir estudia noves aplicacions a Igualada.' <https://www.regio7.cat/anoia/2025/03/02/industria-cuir-estudia-igualada-com-114830612.html>

UEA (2024). 'La UEA col·labora a la VII Jornada d'Innovació.' <https://www.uea.cat/la-uea-collabora-a-la-vii-jornada-dinnovacio/>

UEA (2025). 'Es reprèn la col·laboració entre empreses, bombers i la UdL per a l'elaboració de fitxes FOER.' <https://www.uea.cat/es-repren-la-collaboracio-entre-empreses-bombers-i-la-udl-per-a-lelaboracio-de-les-fitxes-foer>

CaixaBank Research (2024). 'Sector restauració a Espanya 2024: dades de milions de transaccions.' <https://www.caixabankresearch.com/es/analisis-sectorial/turismo/sector-restauracion-espana-2024-lo-revelan-datos-millones-transacciones>

Fonts pròpies de l'estudi

Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a 96 empreses de la comarca de l'Anoia.

Elaboració pròpia a partir de les sis taules sectorials i territorials amb la participació de 60 empreses.

Elaboració pròpia a partir d'entrevistes individuals a empreses referents del territori.

Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a 49 persones treballadores d'empreses de la comarca.

Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a 1.178 alumnes de centres educatius de la comarca.

Elaboració pròpia a partir de la Memòria Fundació UEA i Professions de Futur (2023-2025).

Altres fonts web i especialitzades

Hispack (2024). El packaging en España: la potencia de una industria que apuesta por la sostenibilidad.

Fira de Barcelona (2024). Informe Hispack 2024.

Fundae (2025). Jornada 'Innovación y digitalización: formándonos para el futuro' – Indústries gràfiques, paper i fotografia.

TIC Anoia (2024). Qui som / Objectius de l'associació. <https://www.ticanoia.cat>

Pla Digital de Catalunya (2024). Col·laboratoris de Catalunya: Xarxa d'innovació digital i social a escala territorial. <https://pladigital.cat/collaboratoris>

Prinex (2025). Retos del sector de la construcción en España. <https://prinex.com/descarga-ebook-retos-sector-construccion/>

Stoneweg Living (2025). Retos de la construcción en España. <https://www.stonewegliving.com/retos-construccion-espana/>

Ministerio de Vivienda (2025). Retos estructurales del sector de la construcción. <https://www.mivau.gob.es/vivienda/perte/retos-estructurales-del-sector-de-la-construccion>

Fonts sobre Formació Professional i ocupació

Intersindical (2024). Enquesta al professorat d'FP.

UGT Serveis Públics Catalunya (2024). Posicionament sindical sobre la reforma FP.

El Món (2024). Article sobre la reforma de la FP a Catalunya.

Portal Jurídic de Catalunya (2024). Regulació de la FP dual.

ARA (2024). Reportatge sobre la FP.

3Cat (2024). Cobertura mediàtica sobre els canvis de la FP.

Assemblea FP – Àgora (2024). Manifest d'alumnes i professors.

Cedesca (2024). Anàlisi dels canvis curriculars de la FP.

USTEC-STEs (2024). Crítiques a la reforma de la FP.

Ajuntament de Barcelona (2024). Valoració institucional de la reforma FP.

Prensa

Articles publicats a mitjans locals i nacionals: VIA Empresa, Ara, Anoiadiari.cat, Infoanoia.cat, La Veu de l'Anoia, CCMA Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, Elnacional.cat, Diari de Girona, La Vanguardia, Fulls d'enginyeria, entre altres.

Portals web

Informació i articles de webs corporatives de diverses empreses i de diferents blogs i portals web genèrics i especialitzats, entre els consultats destacar:

Generalitat de Catalunya

Departament d'Economia i Hisenda

Departament d'Educació

Govern.cat

Diputació Barcelona

Cambra de Comerç de Barcelona

Ministerio de Educación y Formación Profesional

INSS

INE

IDESCAT

Observatori del Treball i Model productiu

CaixaBank Research

Registre Mercantil

FUNDAE

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

Agora XTEC

CECOT

Informe econòmic IX Empresa i Progrés

Formació, Talent i Empresa:
Estratègies de Futur
1a. Edició Novembre 2025

Edició i direcció

© Unió Empresarial de l'Anoia
Ctra. de Manresa 131 08700 Igualada
Tel: 938052292
www.uea.cat / uea@uea.cat

Assistència tècnica

Grup Integral (Affectio Group)
<https://www.affectio.es/ca/integral/>

Direcció d'art i imatge

Concepte Gràfic
www.conceptegrafic.com

Correcció lingüística

Unió Empresarial de l'Anoia

Impressió

Tintaprint
www.tintaprint.net

Dipòsit legal

B 3366-2017

Queda prohibida la reproducció total o parcial
per qualsevol mitjà sense l'autorització expressa
de l'autor.



Compromis entrepreneurial,
économique / social / amb-él territoire

