



Resultats de la I Enquesta Millennials - Empresaris: factors d'atracció del nou talent a Catalunya

## LA FEINA IDEAL DELS MILLENNIALS A CATALUNYA: MOTIVADORA, AMB POSSIBILITATS D'ASCENS I FACILITATS PER CONCILIAR

- Només un de cada quatre millennials enquestats considera l'estabilitat a la feina com un factor d'atracció a l'hora de treballar en una empresa
- L'estancament laboral, els horaris estesos o el "presentisme" es troben entre els elements que més dissuadeixen als millennials
- Les empreses demostren conèixer les motivacions dels millennials tot i que sobreestimen la importància que ells donen a la continuïtat laboral i als salaris

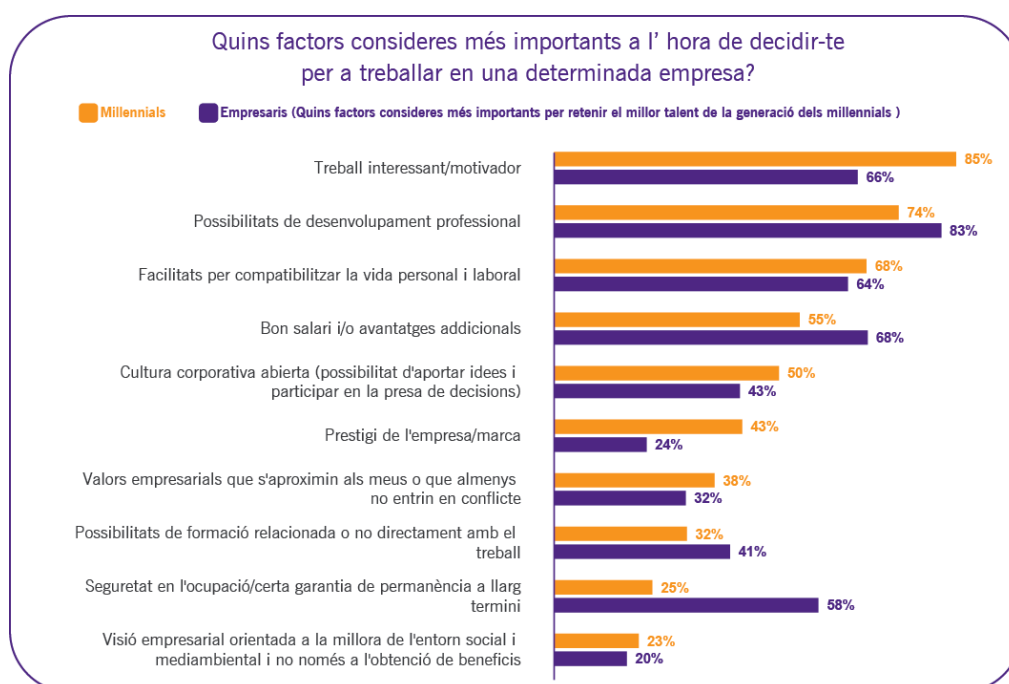
10 de novembre de 2016

Les empreses que volen atraure i retenir el millor talent de la generació dels millennials hauran d'oferir llocs de treball motivadors, amb possibilitats de desenvolupament professional i espais per a la vida personal i familiar. Aquesta és una de les principals conclusions de la **Primera Enquesta Millennials - Empresaris: factors d'atracció del nou talent a Catalunya**.

L'estudi, realitzat per Grant Thornton, parteix de les propostes tant de 268 joves catalans nascuts entre 1980 i 2000 com de 100 directius de mitjanes i grans empreses, per trobar els principals factors d'atracció i dissuasió del nou talent així com la possible

bretxa entre les expectatives de les noves generacions i la cultura predominant a les empreses.

Preguntats sobre **quins aspectes consideren més importants per decidir-se a treballar en una empresa**, un 85% dels millennials va assenyalar l'interès i el potencial de motivació de la mateixa feina, un 74% les possibilitats de desenvolupament professional, incloent-hi la transparència en els criteris d'ascens, i un 68% les facilitats per conciliar vida laboral i personal. La possibilitat d'obtenir un bon salari i altres avantatges laborals (assegurances, cotxes d'empresa, etc.), se situa en el quart lloc entre les motivacions dels millennials, esmentada per un 55%.



Per a **Alejandro Martínez Borrell, president de Grant Thornton**, que ha presentat els resultats davant la premsa, "els millennials prioritzen el que podríem anomenar factors de qualitat de vida com la possibilitat de treballar en el que agrada a cadascú i de conciliar-ho amb la vida personal a l'hora de valorar una oportunitat de treball. Però també aprecien aspectes més clàssics com la possibilitat d'ascendir i tenir un salari atractiu. En general es mostren bastant pragmàtics".

Aquest pragmatisme es concreta també en el paper secundari que atorguen a temes com l'historial de responsabilitat social corporativa de l'empresa que només consideren primordial a l'hora d'acceptar una oferta laboral un 23% dels enquestats. Però **potser el més sorprenent és la poca importància que atorguen els millennials a l'estabilitat a la feina**. Només un 25% considera la presència de certes garanties de continuïtat a llarg termini com un element d'atracció cap a una determinada empresa.

"Segons la nostra opinió hi ha dos factors que expliquen aquesta manca d'interès. D'una banda es troba la constatació dels canvis en el mercat laboral en el qual ja no existeixen les feines per a tota la vida. Això ho han assumit les noves generacions. D'altra banda, la mateixa noció de feina per a molts anys pot no resultar tan atractiva per a aquesta generació. Ells es mostren més satisfets amb carreres professionals més variades, que incloguin experiències en diverses empreses", comenta Isabel Perea, sòcia d'Auditoria de Grant Thornton.

## Empresaris i millennials: en què estan d'acord?

Preguntats sobre quins factors consideren més importants a l'hora d'atraure el talent millennial, **els directius empresarials enquestats van mostrar en general bastant encert pel que fa a les prioritats de les noves generacions.**

Possibilitats d'ascens (83%), bon salari (68%), feina interessant (66%) i facilitats per a la conciliació (64%) van ser els elements més esmentats pels directius i coincideixen, tot i que en diferent ordre, amb els més assenyalats pels millennials.

Hi ha, tanmateix, divergències significatives pel que fa a la importància que concedeixen els uns i els altres als diferents factors d'atracció del talent. Així, **els empresaris semblen sobreestimar la importància del salari**, que situen com a segona prioritat, quan per als millennials és la quarta, esmentada per un 55%, 13 punts menys que els directius. I alhora subestimen (19 punts percentuals menys) el lloc clau que ocupa una feina motivadora a l'hora d'atraure els millennials.

Però és la poca importància que concedeixen els millennials a l'estabilitat a la feina a llarg termini (assenyalada per un 25%) el que més deixa fora de joc als directius ja que una majoria del 58% considera aquest aspecte com a important per a l'atracció del talent.

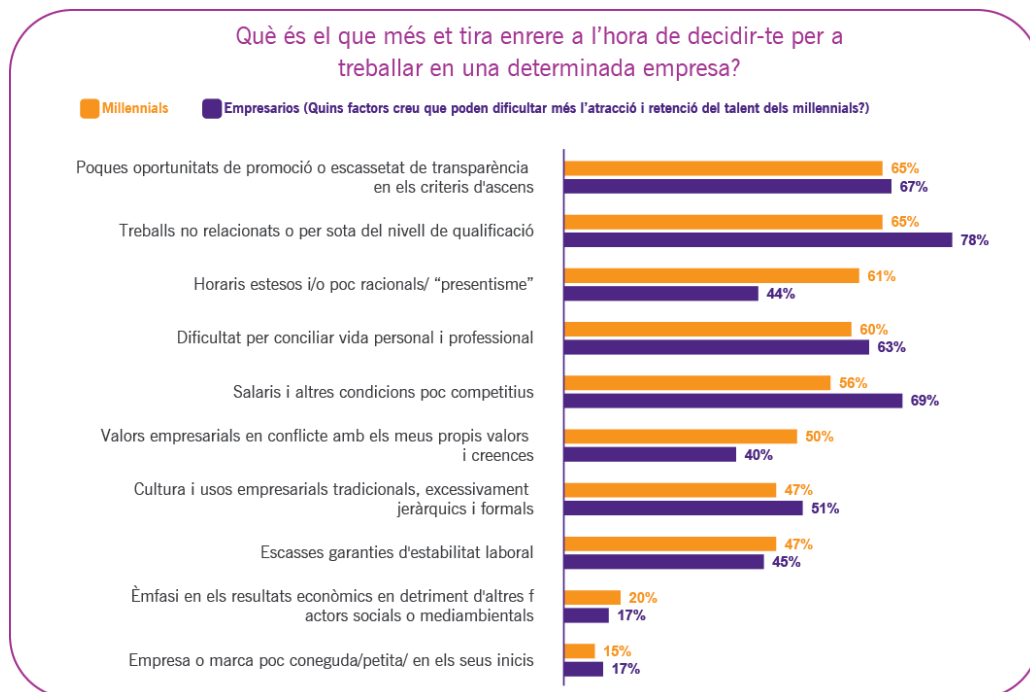
EMPRESARIS VS MILLENNIALS			
1	Possibilitats de desenvolupament professional	Treball interessant/motivador	1
2	Bon salari i/o avantatges addicionals	Possibilitats de desenvolupament professional	2
3	Treball interessant/motivador	Facilitats per compatibilitzar la vida personal i laboral	3
4	Facilitats per compatibilitzar la vida personal i laboral	Bon salari i/o avantatges addicionals	4
5	Seguretat en l'ocupació/certa garantia de permanència a llarg termini	Cultura corporativa oberta: possibilitat d'aportar idees, participar en la presa de decisions	5
6	Cultura corporativa oberta: possibilitat d'aportar idees, participar en la presa de decisions	Prestigi de l'empresa/marca	6
7	Possibilitats de formació	Valors empresarials que s'aproximin als meus o que almenys no entrin en conflicte	7
8	Valors empresarials que s'aproximin als meus o que almenys no entrin en conflicte	Possibilitats de formació	8
9	Prestigi de l'empresa/marca	Seguretat en l'ocupació/certa garantia de permanència a llarg termini	9
10	Visió empresarial orientada a la millora de l'entorn social i mediambiental i no només a l'obtenció de beneficis	Visió empresarial orientada a la millora de l'entorn social i mediambiental i no només a l'obtenció de beneficis	10

"Potser l'aparent coincidència entre millennials i empresaris s'explica més per les prioritats tradicionals dels primers que per al sintonia amb el talent jove dels segons. Al final, i amb l'excepció factor conciliació, **els directius estan assenyalant un ordre de prioritats tradicional de les seves generacions**. La importància que es dona a l'estabilitat a la feina és un bon exemple de la bretxa generacional entre els qui han viscut altres etapes d'evolució del mercat laboral i els qui s'hi han incorporat en l'era de la temporalitat", opina **Alejandro Martínez Borrell, president de Grant Thornton**.

## Aversió a les vies mortes laborals

L'absència d'oportunitats de desenvolupament professional i les ocupacions no relacionades o per sota del nivell de qualificació, ambdós assenyalats amb un 65%, **són dos dels factors principals que farien pensar-se, als millennials catalans, començar a treballar o continuar en una determinada empresa**. En tercer lloc, entre els elements dissuasius, se situen els horaris estesos o poc racionals i el presentisme, esmentats per un 61%, molt a prop de la impossibilitat de conciliar vida personal i professional (60%).

"Es diria que el que més temen els nostres millennials, més que els sous baixos o les poques perspectives de continuïtat, és la possibilitat d'acabar en una via morta laboral amb una feina que no els agrada, que els roba hores de la seva vida personal i on no hi ha possibilitats de promoció interna", **explica Isabel Perea**.



Els empresaris coincideixen amb els millennials quan assenyalen el potencial dissuasiu que implica una feina per sota del nivell de qualificació, ho assenjala un 78%, o sense potencial d'ascens (67%) encara que tornen a sobreestimar el possible impacte de les condicions salarials. Tampoc arriben a comprendre l'important paper dissuasiu que juguen els horaris poc racionals i el presentisme entre els millennials.

## Esforços per augmentar l'atracció

La majoria dels millennials a Catalunya, **un 55%, creu que només algunes empreses estan intentant augmentar el seu atractiu de cara a la seva generació.** Un 35% addicional percep un esforç generalitzat en aquest sentit.

Només un 10% creu que no existeix aquest esforç per atraure nou talent en l'àmbit empresarial. Un percentatge que contrasta amb el 43% de directius que no consideren necessari realitzar canvis en aquest sentit. Tot i així, la majoria de les empreses o bé ha canviat coses (33%) o bé es planteja fer-ho en un futur (24%)

"Crec que aquest estudi reflecteix una generació més convencional, en el bon sentit, del que de vegades es vol fer veure. Es tracta d'un talent ansiós per poder-se autorrealitzar i que considera la feina com una part integral de la seva vida per la qual cosa necessita que sigui satisfactòria i compatible amb altres facetes. Amb tot, és difícil discernir fins on arriben les particularitats generacionals i fins on influeix la complicada conjuntura laboral a la qual s'enfronten els millennials", conclou **Isabel Perea, sòcia d'Auditoria de Gran Thornton.**

### Característiques de l'estudi

Millennials: 661 enquestes en línia a persones nascudes entre 1980 i 2000, 268 d'elles a Catalunya. Difusió de l'enquesta a través d'universitats i escoles de negocis a Catalunya.

Empresaris: 100 entrevistes telefòniques a alts directius d'empreses mitjanes i grans (100 a 500 treballadors) de tots els sectors i d'arreu del país. Parteix de l'enquesta trimestral International Business Report de Grant Thornton.

El treball de camp es va desenvolupar entre els mesos d'agost i octubre de 2016.

---

### Sobre Grant Thornton

Grant Thornton és una firma de serveis d'auditoria, consultoria i assessorament legal i financer. Pertanyem a una de les organitzacions mundials líders en serveis professionals, amb més de 42.000 professionals presents en 130 països. A Espanya comptem amb un equip de més de 700 professionals multidisciplinari, transversal, amb experiència i visió empresarial, que dona servei a més de 2.500 clients en 9 oficines repartides pel territori nacional: Madrid, Barcelona, Alacant, Bilbao, Castelló, Màlaga, Múrcia, Pamplona i Saragossa.

---

### DEPARTAMENT DE COMUNICACIÓ

#### GRANT THORNTON

Per a més informació

#### **Policarpo Aroca Oviedo**

#### **Gerent de Comunicació**

José Abascal, 56 | 28003 Madrid | Espanya

T +34 91 399 32 90 | M 650 713 121

[Comunicacion@es.gt.com](mailto:Comunicacion@es.gt.com)



**Accedeix a la nostra Sala de Premsa**