



Balanç social de les empreses d'inserció

Memòria 2007



Edició

Departament de Treball

Redacció

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Coordinació

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball
Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

Realització

Hores extraordinàries

Disseny

Albert Roca

Impressió

Gráficas Campás
DL: B-13.479-2010

ISSN: 2013-7443



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

Avís legal. Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni de la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Presentació	5
Anàlisi de l'estructura laboral	7
Persones treballadores en procés d'inserció. Anàlisi dels resultats	20
Àmbit territorial, distribució sectorial i anàlisi de la gestió	26
Formació dels recursos humans	30
Anàlisi economicofinancera	33
Síntesi i conclusions	34
Índex de taules i gràfics	38

Presentació

El balanç social és un document que han de presentar anualment les empreses d'inserció inscrites al Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de Catalunya, que permet saber si aquestes empreses compleixen el seu objecte social d'integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social i la resta de requisits necessaris per ser qualificades com a empreses d'inserció.

A partir del balanç social podem obtenir amb periodicitat anual uns indicadors que ens mostren la situació i evolució de les empreses d'inserció al llarg dels anys. El balanç social es converteix així en una eina de diagnòsi tant per a cadascuna de les empreses de manera individual com per al conjunt del sector per tal d'identificar-ne el posicionament i l'evolució al llarg del temps.

En el marc dels esforços de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats, que impulsa un pla de suport a les empreses d'inserció per tal de potenciar-ne la creació i la consolidació, presentem la segona edició de la memòria. Aquest document recull les dades que permeten fer una anàlisi comparativa de la informació que ens faciliten les empreses d'inserció respecte a la seva estructura, els resultats dels processos d'inserció, les mesures d'acompanyament que duen a terme, els sectors d'activitat econòmica que desenvolupen i les dades economicofinanceres.

Esperem que aquesta publicació, que respon a l'objectiu de donar a conèixer el treball que fan aquestes empreses, serveixi a tots aquells que treballen en la inserció sociolaboral de persones amb dificultats especials per millorar la seva tasca i ajudar-los a situar les empreses d'inserció com a peça clau dins l'economia social i solidària de Catalunya. Tot això, mantenint-se fidels al seu objectiu fonamental d'inserció sociolaboral de les persones especialment desfavorides, alhora que, com a iniciatives empresarials que són, assoleixen eficàcia empresarial a través de l'optimització i la rendibilitat de les seves activitats econòmiques, com qualsevol empresa.

Sara Berbel

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Anàlisi de l'estructura laboral

- Identificació de les principals àrees laborals de les empreses
- Nombre de persones que treballen en cada àrea
- La gerència a les empreses d'inserció
- Tipus de jornada de les persones que fan tasques de gerència
- Temps dedicat aproximadament a tasques de gerència
- Tipus de contracte per àrees i nombre de persones
- Nombre de persones treballadores per àrea laboral
- Conveni laboral de referència
- Temps mitjà de permanència a l'empresa
- Creació de nous llocs de treball en el darrer any
- Estructura laboral. Mitjana equivalent anual
- Estructura laboral. Mitjana equivalent per sexe
- Estructura laboral. Mitjana equivalent per edat
- Persones en procés d'inserció respecte al total de la plantilla

L'any 2007, un total de 39 empreses conformen el Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de Catalunya (Decret 277/2003, de 4 de novembre), amb un increment d'11 empreses respecte a l'any anterior. No obstant això, el present document només fa una anàlisi de 29 d'aquestes empreses, ja que de la resta, tres tenen l'activitat suspesa i set s'han inscrit al registre durant el darrer trimestre de l'any, per la qual cosa encara no han fet el balanç d'activitat.

L'any 2007 s'han registrat 11 noves empreses d'inserció.

◊ Identificació de les principals àrees laborals de les empreses

Les principals àrees en què s'estructuren aquestes empreses són les de gestió, inserció laboral i producció. Dins de l'àrea de gestió, les principals activitats són les dedicades a sistemes d'organització (96,55% de les empreses), direcció (93,10%), tasques administratives (93,10%) i tasques comercials (89,66%).

Taula 1. Àrees laborals de les empreses i principals activitats realitzades

	Empreses	%
Gestió		
Direcció	27	93,10
Tasques administratives	27	93,10
Sistemes de direcció organitzacional	28	96,55
Tasques comercials	26	89,66
Altres	6	20,69
Inserció sociolaboral (acompanyament)		
Diagnosi personalitzada de la persona treballadora d'inserció	29	100,00
Processos per a l'adquisició de competències personals bàsiques i hàbits laborals	29	100,00
Processos per a l'adquisició de competències tecnicoprofessionals	25	86,21
Formació en prevenció de riscos laborals i seguretat i higiene en el treball	28	96,55
Assessorament i seguiment en temes de salut, jurídics i altres	20	68,97
Prospecció i mediació amb una empresa externa i seguiment de la persona inserida	26	89,66
Suport a l'autoocupació	9	31,03
Altres	6	20,69
Producció		
Producció i prestació de serveis	29	100,00
Logística i emmagatzematge	18	62,07
Compres	19	65,52
Tasques comercials	21	72,41
Altres	1	3,45

Pel que fa a les activitats vinculades directament a la inserció sociolaboral, el 100% de les empreses fan una diagnosi personalitzada de la persona treballadora d'inserció, així com processos per a l'adquisició de competències personals bàsiques i hàbits laborals. Així mateix, a la majoria d'empreses predominen les activitats de formació en prevenció de riscos laborals i seguretat i higiene en el treball (96,55%), prospecció i mediació amb una empresa externa i seguiment de la persona inserida (89,66%), processos per a l'adquisició de competències tecnicoprofessionals (86,21%) i assessorament i seguiment en temes de salut, jurídics i d'altres (68,97%).

Finalment, totes les empreses d'inserció (100%) fan l'activitat de producció i prestació de serveis, i la majoria tasques comercials (72,41%), compres (65,52%) i logística i emmagatzematge (62,07%).

El conjunt d'aquesta informació referida a les àrees laborals presents a les empreses d'inserció, tant les vinculades a gestió com a inserció sociolaboral (acompanyament) o producció, és similar a la de l'any 2006, fet que denota un manteniment de les estructures d'aquestes empreses.

◆ Nombre de persones que treballen en cada àrea

Les empreses d'inserció han ocupat durant l'any 2007 un total de 918 persones, un 24% més que l'any anterior (que van ocupar 741 persones). Aquestes es reparteixen en 439 homes i 479 dones (l'any 2006, 345 homes i 396 dones). Les àrees de producció i de servei vinculades al procés d'inserció agrupen la meitat de les persones ocupades (50,2%), mentre que les àrees de producció i servei vinculades a l'estructura ocupen un 38,6% d'aquestes persones. La resta de persones vinculades a l'estructura es divideixen en les àrees de gestió i administració (6,4%) i en l'àrea de prospecció (4,8%).

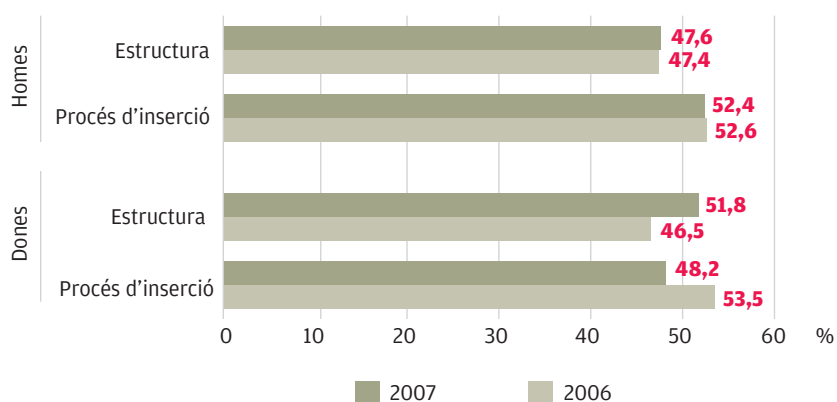
Es percep, el 2007, un lleuger augment de la proporció de persones que conformen les àrees vinculades a l'estructura, especialment la de producció i serveis (que passen d'un 46,8% a un 49,8%), en detriment de les adscrites als processos d'inserció (que passen del 53,2% al 50,2%).

Les empreses d'inserció han ocupat durant l'any 2007 un total de 918 persones, un 24% més que l'any anterior.

Taula 2. Nombre de persones treballadores per edat i sexe

Àrea	Homes	% (2007)	% (2006)	Dones	% (2007)	% (2006)	Total	% (2007)	% (2006)
Estructura	209	47,6	47,4	248	51,8	46,5	457	49,8	46,8
Gestió i administració	28	6,4	7,3	31	6,5	5,6	59	6,4	6,3
Acompanyament	13	3,0	3,2	31	6,5	6,1	44	4,8	4,7
Producció i servei	168	38,2	36,9	186	38,8	34,8	354	38,6	35,8
Procés d'inserció	230	52,4	52,6	231	48,2	53,5	461	50,2	53,2
Producció i servei	225	51,3	52,6	229	47,8	53,5	454	49,4	53,2
Altres	5	1,1	—	2	0,4	—	7	0,8	—
Total	439	100,0	100,0	479	100,0	100,0	918	100,0	100,0

Gràfic 1. Percentatge de persones segons àrea i sexe



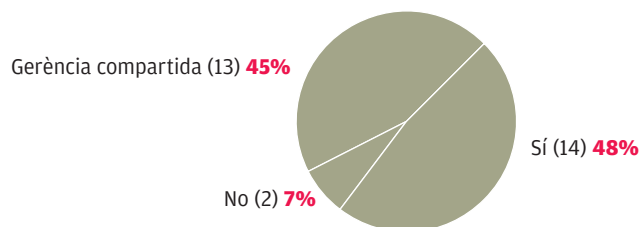
Pel que fa al sexe, hi ha un percentatge superior de dones que formen part de l'estructura de les empreses que de dones que estan en un procés d'inserció. En el cas dels homes, les dades del 2007 mantenen unes proporcions similars respecte a l'any anterior, tant pel que fa a l'estructura com als que estan en procés d'inserció.

◊ La gerència a les empreses d'inserció

La figura de la gerència compartida entre les empreses d'inserció s'ha incrementat respecte de 2006.

L'any 2007, un 48% de les 29 empreses d'inserció disposen d'una persona que exerceix tasques específiques de gerència. Per contra, un 45% disposen de la figura de la gerència compartida, mentre que un 7% no han incorporat encara aquesta figura a la seva organització.

Gràfic 2. Existència de gerent



Taula 3. Existència de gerent

	2007		2006	
	Nombre	%	Nombre	%
Sí	14	48	16	57
No	2	7	1	4
Gerència compartida	13	45	11	39

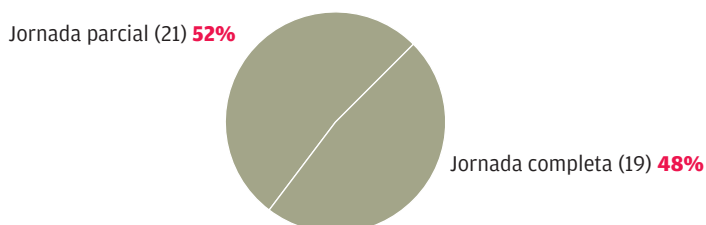
Respecte de l'any anterior, es visualitza un percentatge més gran d'empreses que disposen de la figura de la gerència compartida (passen del 39% al 45%), en detriment de les empreses amb una sola persona que fa les tasques de gerència (passen del 57% al 48%).

◊ Tipus de jornada de les persones que fan tasques de gerència

Cada vegada hi ha més persones que fan tasques de gerència a temps complet.

Pel que fa a les persones que porten a terme tasques de gerència, un 52% ho fan a jornada parcial, mentre que el 48% restant ho fan a jornada completa. Cal considerar, en aquest sentit, un augment respecte de l'any anterior del percentatge de persones que fan les tasques de gerència a temps complet. Aquest fet, que s'interpreta com un procés de professionalització del sector, s'ha d'observar amb més atenció atesa la disminució d'empreses que tenen una persona que exerceix tasques de gerència.

Gràfic 3. Tipus de jornada de les persones amb tasques de gerència



◆ Temps dedicat aproximadament a tasques de gerència

Les persones amb responsabilitats de gerència dediquen la major part del seu temps a tasques de gestió, en concret un 41,7% del seu temps. Aquestes persones compaginen aquestes tasques amb d'altres vinculades a la definició d'estratègies, la comunicació i la difusió (tant interna com externa), tasques d'acompanyament, activitat comercial i tasques directament vinculades a la producció i prestació de serveis.

Taula 4. Dedicació aproximada, per àmbits, de les persones amb tasques de gerència

	% (2007)	% (2006)
Gestió	41,7	42,1
Acompanyament	13,7	11,8
Producció i prestació de serveis	11,7	13,6
Estratègia, comunicació i difusió (tant externa com interna)	15,6	14,5
Activitat comercial	13,8	15,1
Altres	3,5	2,9
Total	100,0	100,0

Pel que fa a la dedicació de les persones amb càrrecs de gerència, es registren unes proporcions molt similars a les de l'any anterior. Cal considerar, amb tot, la necessitat que les empreses d'inserció vagin incorporant a les seves estructures la figura de la gerència, per tal que aquesta assoleixi progressivament la responsabilitat de gestió i execució de les tasques que li corresponen.

Tipus de contracte per àrees i nombre de persones¹

Predominen els contractes d'obra o servei i els de tipus indefinit.

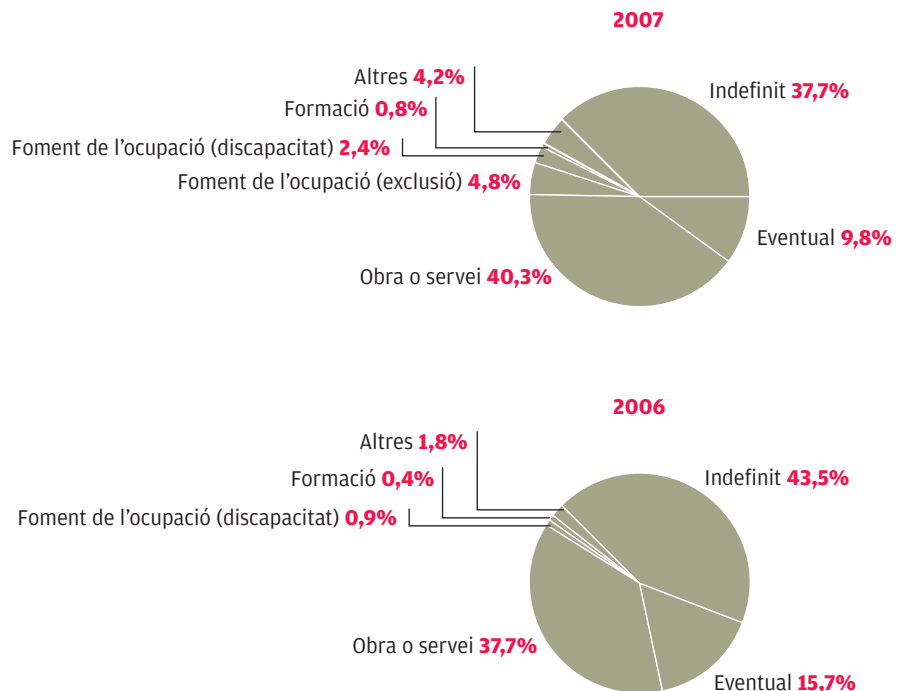
Durant l'any 2007, un 40,3% de les persones treballadores de les empreses d'inserció han estat contractades mitjançant la modalitat d'obra o servei, mentre que un 37,7% ho han estat a través d'un contracte indefinit. D'altra banda, un 9,8% disposen d'un contracte eventual, un 4,8% tenen un contracte de foment de l'ocupació per a treballadors en situació d'exclusió social i un 2,4% tenen un contracte de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat.

Taula 5. Tipus de contracte segons sexe

	Homes	% (2007)	% (2006)	Dones	% (2007)	% (2006)	Total	% (2007)	% (2006)
Indefinit	89	37,9	44,3	100	37,6	42,6	189	37,7	43,5
Eventual	29	12,3	14,9	20	7,5	16,6	49	9,8	15,7
Obra o servei	100	42,5	37,7	102	38,3	37,6	202	40,3	37,7
Foment de l'ocupació (exclusió)	4	1,7	—	20	7,5	—	24	4,8	—
Foment de l'ocupació (discapacitat)	7	3,0	1,3	5	1,9	0,5	12	2,4	0,9
Formació	2	0,9	0,9	2	0,8	0,0	4	0,8	0,4
Altres	4	1,7	0,9	17	6,4	2,7	21	4,2	1,8
Total	235	100,0	100,0	266	100,0	100,0	501	100,0	100,0

D'altra banda, no es perceben diferències importants pel que fa a la tipologia de contractes segons sexe, amb unes proporcions similars a les del total, tant pel que fa al conjunt d'homes com de dones.

Gràfic 4. Tipologies de contracte



¹ Anàlisi feta sobre les 501 persones ocupades el 31/12/07 (235 homes i 266 dones).

Respecte de l'any 2006, es percep un augment proporcional del nombre de contractes d'obra o servei en detriment dels de tipus indefinit, així com una reducció percentual dels contractes de tipus eventual. També cal fer menció del conjunt de contractes catalogats com "altres", que han passat de l'1,8%, el 2006, al 4,2%, el 2007. La majoria d'aquests contractes són de tipus fix discontinu i són emprats principalment per una empresa que vincula gran part de la seva activitat al curs escolar.

◆ Nombre de persones treballadores per àrea laboral

Les persones que treballen en les àrees d'estructura de les empreses d'inserció (àrees de gestió, amb un 82,1%, àrees d'acompanyament, amb un 60,6%, i àrees de producció i serveis, amb un 56,6%) disposen majoritàriament d'un tipus de contracte indefinit. Contràriament, els contractes d'obra i servei són els més abundants (58,8%) entre les persones vinculades directament als processos d'inserció. Aquests percentatges són molt similars als observats l'any 2006.

Taula 6. Persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte

	Estructura			Procés d'inserció	Total
	Gestió	Acompa-nyament	Producció i serveis		
Indefinit	32	20	105	32	189
Eventual	0	1	23	25	49
Obra o servei	5	11	43	143	202
Foment de l'ocupació (exclusió)	0	0	0	24	24
Foment de l'ocupació (discapacitat)	1	0	3	8	12
Formació	0	0	0	4	4
Altres	1	1	12	7	21
Total	39	33	186	243	501

Taula 7. Percentatge de persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte, 2007

	Estructura			Procés d'inserció	Total
	Gestió	Acompa-nyament	Producció i serveis		
Indefinit	82,0	60,7	56,5	13,2	37,7
Eventual	0,0	3,0	12,4	10,3	9,8
Obra o servei	12,8	33,3	23,1	58,8	40,3
Foment de l'ocupació (exclusió)	0,0	0,0	0,0	9,9	4,8
Foment de l'ocupació (discapacitat)	2,6	0,0	1,6	3,3	2,4
Formació	0,0	0,0	0,0	1,6	0,8
Altres	2,6	3,0	6,4	2,9	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les persones vinculades als processos d'inserció acostumen a tenir uns contractes propis de la seva transitorietat a l'empresa.

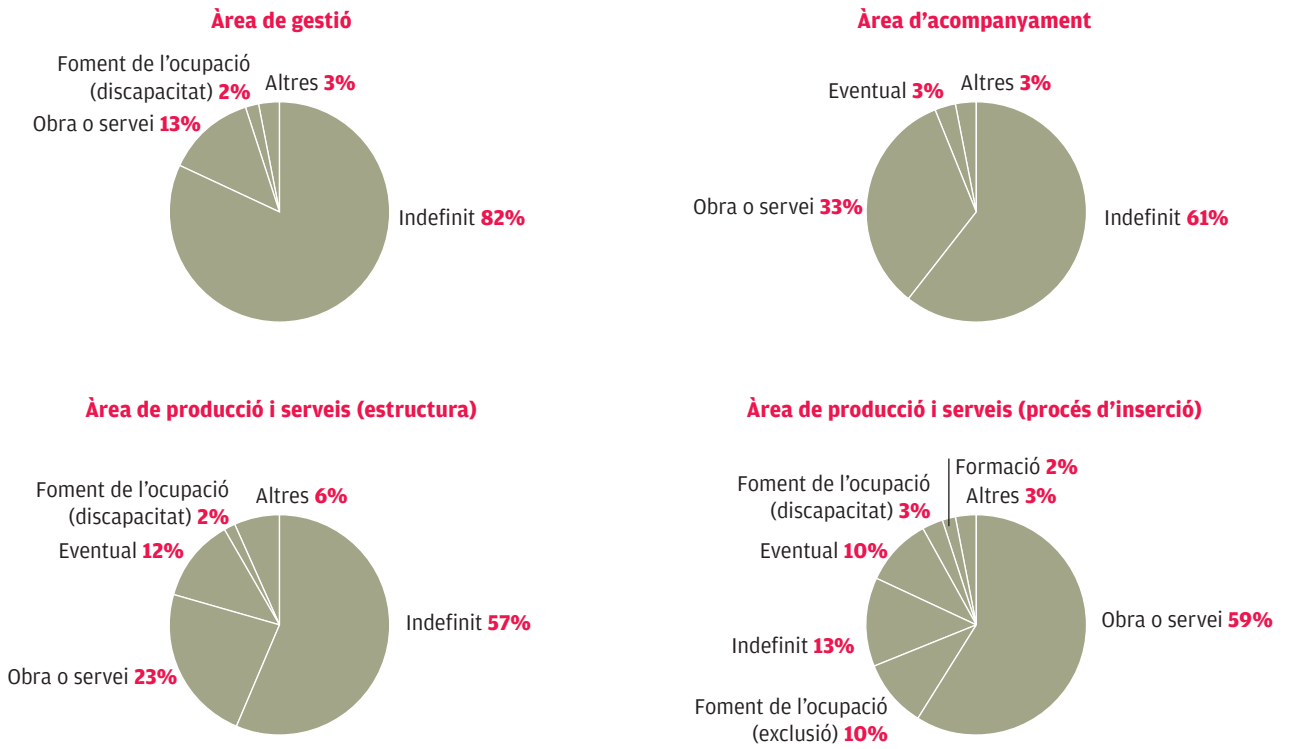
Aquests indicadors ens mostren que les persones vinculades a processos d'inserció tenen una tipologia de contracte de caràcter temporal, propi del fet transitori dels seus processos en el marc de les empreses d'inserció. D'altra banda, les persones que formen part de l'estructura acostumen a estar contractades amb fórmules de més llarga durada (contractes indefinits).

Taula 8. Percentatge de persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte, 2006

	Estructura			Procés d'inserció	Total
	Gestió	Acompañament	Producció i serveis		
Indefinit	81,5	56,7	63,1	15,3	43,5
Eventual	5,3	6,7	16,0	18,9	15,7
Obra o servei	13,2	33,3	20,9	59,2	37,7
Foment de l'ocupació (exclusió)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Foment de l'ocupació (discapacitat)	0,0	0,0	0,0	2,0	0,9
Formació	0,0	0,0	0,0	1,0	0,4
Altres	0,0	3,3	0,0	3,6	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fent una anàlisi comparativa de les dades del 2006 i el 2007, es percep la mateixa tendència, amb una majoria de contractes de les persones d'estructura de caràcter indefinit (sobretot les de gestió) així com contractes temporals i d'obra o servei per a les persones en procés d'inserció. Considerant la globalitat de les persones treballadores, entre els anys 2006 i 2007 es constata un increment dels contractes d'obra o servei així com una reducció dels contractes indefinits i temporals.

Gràfic 5. Tipologies de contracte segons àrea de treball

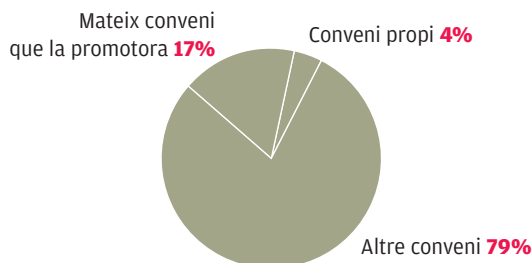


◆ Conveni laboral de referència

Una sola empresa d'inserció (que representa el 4% del sector) disposa d'un conveni laboral propi. Pel que fa a la resta, observem que el 17% de les empreses treballen a l'emparrada del mateix conveni laboral que l'entitat promotora. Però la gran majoria (79%), en canvi, disposen d'un altre tipus de conveni laboral, normalment el conveni sectorial de l'activitat predominant de l'empresa d'inserció. Cal destacar, respecte a l'any 2006, que augmenten les empreses que apliquen un conveni diferent del de l'entitat promotora.

Predominen els convenis de referència sectorials vinculats a la principal activitat desenvolupada, normalment diferents dels de l'entitat promotora.

Gràfic 6. Conveni laboral de referència



◊ Temps mitjà de permanència a l'empresa

Les persones que formen part de l'estructura tenen una permanència a l'organització superior a les que estan en procés d'inserció.

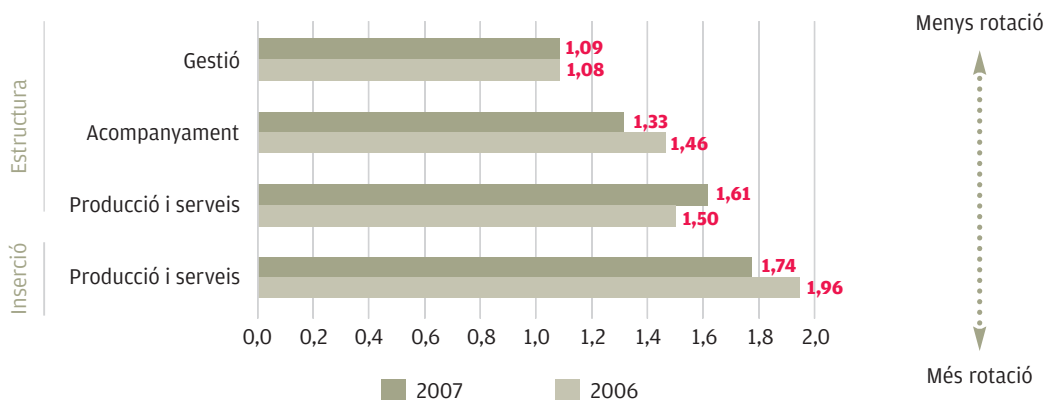
El conjunt de persones treballadores que formen part de les diverses àrees de l'estructura de l'empresa (tant amb tasques de gestió i d'acompanyament com de producció i serveis), tenen una permanència més llarga a l'organització que les que es troben en procés d'inserció. La raó d'aquesta permanència més reduïda de les persones treballadores en procés d'inserció cal trobar-la en la seva situació de transició cap al mercat laboral ordinari.

Considerant uns valors entre 1 i 3, segons el grau de rotació mitjana de les persones treballadores (valor 1 com a nivell baix de rotació i valor 3 com a nivell alt), les persones que pertanyen a les àrees d'estructura són les que presenten un indicador menor. Per tant, aquestes són les que tenen una mitjana de temps de permanència a l'empresa més gran.

Les persones treballadores que pertanyen a les àrees de gestió tenen un grau de rotació d'1,09. Per sota trobem les que treballen en tasques d'acompanyament, que mostren un valor d'1,33, i les que fan tasques de producció i serveis vinculades a l'estructura, amb un valor d'1,61.

De manera inversa, les persones treballadores vinculades directament a un procés d'inserció són les que presenten un grau de rotació més alt (valor d'1,74) i, per tant, un temps mitjà inferior de permanència a l'empresa. Aquest fet és del tot normal si considerem la finalitat del procés d'inserció.

Gràfic 7. Grau de rotació segons àrea laboral



Comparant aquests indicadors amb els corresponents a l'any 2006, percebem, d'una banda, una certa reducció del grau de rotació de les persones en procés d'inserció, que passa d'1,96 a 1,74, així com de les que fan tasques d'acompanyament (d'1,46 a 1,33). Per tant, s'observa una permanència més prolongada d'aquestes persones a l'empresa. D'altra banda, observem que la rotació de les persones que treballen en tasques de gestió és molt similar els dos anys. En canvi, les vinculades a tasques de producció i serveis (estructura) presenten un lleuger increment del grau de rotació i, per tant, una permanència més curta a l'empresa.

◊ Creació de nous llocs de treball en el darrer any

L'any 2007, les empreses d'inserció han creat un total de 137 llocs de treball, nombre inferior als 200 llocs de treball que s'havien creat l'any anterior. Per àrees, la majoria d'aquests nous llocs de treball estan vinculats a personal en procés d'inserció (69,3%), mentre que la resta són llocs de treball vinculats a personal d'estructura.

L'any 2007, les empreses d'inserció han creat un total de 137 llocs de treball, la majoria dels quals són de personal en procés d'inserció.

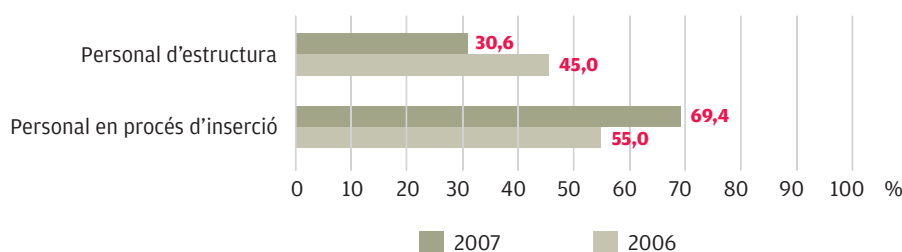
Taula 9. Nous llocs de treball creats en el darrer any per àrea i sexe

	Homes	%	Dones	%	Total	% (2007)	% (2006)
Personal d'estructura	19	32,2	23	29,5	42	30,6	45,0
Gestió	4	6,8	7	9,0	11	8,0	6,0
Acompanyament	4	6,8	2	2,6	6	4,4	7,5
Producció i serveis	11	18,6	14	17,9	25	18,2	31,5
Personal en procés d'inserció	40	67,8	55	70,5	95	69,4	55,0
Producció i serveis	39	66,1	54	69,2	93	67,9	55,0
Altres	1	1,7	1	1,3	2	1,5	—
Total	59	100,0	78	100,0	137	100,0	100,0

Per sexe, predominen lleugerament en totes les àrees els llocs de treball creats que estan ocupats per dones. Això és així en totes les àrees excepte en les vinculades a tasques d'acompanyament, on s'han ocupat més homes.

Respecte al 2006, s'han creat proporcionalment més llocs de treball de persones de producció i serveis que estaven en procés d'inserció (69,3% el 2007 i 55,0% el 2006), així com de persones que treballen en l'àrea de gestió (8,0% el 2007 i 6,0% el 2006). En canvi, la proporció de llocs de treball de personal d'estructura (tant en tasques d'acompanyament com de producció i serveis) ha estat inferior que la de l'any anterior.

Gràfic 8. Percentatge de nous llocs de treball creats en el darrer any per àrea



◊ Estructura laboral. Mitjana equivalent anual

Cal considerar la mitjana equivalent anual de l'estructura laboral de les empreses d'inserció com la combinació de dues variables: "període anual treballat" i "durada de la jornada laboral"². En aquest sentit, un valor d'1 en aquesta ràtio significa que la totalitat de l'estructura de l'àrea (el conjunt de persones que la conformen) ha treballat tot l'any a jornada completa. Un valor de 0,5, en canvi, pot suposar que el conjunt de persones treballadores han treballat tot l'any a mitja jornada, o bé que han treballat sis mesos a jornada completa. Per tant, el valor de la mitjana equivalent anual sorgeix de la combinació d'ambdues variables.

Taula 10. Estructura laboral. Mitjana equivalent per àrea

	2007	2006
Personal d'estructura		
Gestió	0,646	0,584
Acompanyament	0,608	0,491
Producció i serveis	0,434	0,462
Personal en procés d'inserció		
Producció i serveis	0,409	0,356
Altres	0,487	-

Les àrees vinculades al personal d'estructura són les que presenten una mitjana equivalent anual superior.

A partir d'aquestes consideracions, observem que les àrees vinculades al personal d'estructura (gestió i acompanyament) són les que presenten una mitjana equivalent anual més alta, mentre que les àrees de producció i serveis (tant de personal d'estructura com en procés d'inserció), així com les altres àrees de personal en procés d'inserció presenten unes mitjanes més baixes.

Comparant les dades durant els dos darrers anys, podem veure un creixement de la mitjana equivalent corresponent a les àrees de gestió, acompanyament i producció i serveis vinculats al procés d'inserció. Contràriament, percebem una lleugera reducció d'aquest indicador pel que fa als llocs de treball corresponents a les àrees de producció i serveis d'estructura.

En termes globals, per tant, podem parlar d'una estabilitat més elevada del conjunt de llocs de treball l'any 2007 (a partir de jornades amb més hores de feina i/o períodes de contractació més llargs).

² Per calcular la mitjana equivalent anual s'ha aplicat la fórmula següent:

Mesos treballats x hores setmanals treballades x 3,6555 = nombre d'hores treballades durant l'any.

Jornada laboral mitjana equivalent = nombre d'hores treballades durant l'any / 1.744.

El càlcul s'ha fet per persona.

◊ Estructura laboral. Mitjana equivalent per sexe

Per sexe, el col·lectiu d'homes (0,496) presenta una mitjana equivalent superior al del conjunt de dones (0,398). Aquesta dada s'explica perquè les dones acostumen a tenir uns contractes de durada més curta i jornades laborals més reduïdes. No obstant això, es percep un lleuger augment de la mitjana equivalent del col·lectiu femení respecte a l'any anterior, causat tant pel creixement d'aquest indicador entre les dones en procés d'inserció (que passa de 0,298 a 0,395) com entre les dones en estructura (que passa de 0,369 a 0,401).

Taula 11. Estructura laboral. Mitjana equivalent per sexe

	2007	2006
Homes	0,496	0,508
Dones	0,398	0,331

◊ Estructura laboral. Mitjana equivalent per edat

Per edats, les persones majors de 45 anys són les que presenten una mitjana equivalent superior. Per contra, les persones més joves (menors de 25 anys) són el col·lectiu amb un indicador més baix. Val a dir que aquestes ràtios també segueixen una tendència similar a l'observada l'any anterior.

Taula 12. Estructura laboral. Mitjana equivalent per edat

	2007	2006
Menys de 25 anys	0,309	0,340
De 25 a 45 anys	0,430	0,400
Més de 45 anys	0,528	0,478

◊ Persones en procés d'inserció respecte al total de la plantilla

Considerant la relació entre les persones treballadores en procés d'inserció i el total de treballadors (a partir de la mitjana equivalent anual), el conjunt d'empreses d'inserció presenten una ràtio de 46,4%. És a dir, que de cada 100 persones treballadores, 46 porten a terme un procés d'inserció. Observem, per tant, que aquesta ràtio ha augmentat lleugerament respecte a l'any anterior.

El 2007, el còmput anual de persones treballadores d'inserció respecte al total de la plantilla del conjunt de les empreses, ha estat del 46,4%.

Taula 13. Percentatge de persones en procés d'inserció sobre el total de la plantilla

	2007	2006
Percentatge sobre el total de la plantilla	46,4	45,8

Persones treballadores en procés d'inserció. Anàlisi dels resultats

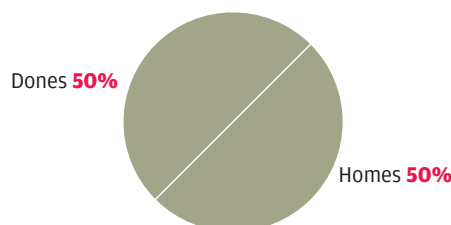
- Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció
- Perfil de les persones en procés d'inserció en situació o risc greu d'exclusió social
- Identificació dels resultats del procés d'inserció
- Durada mitjana del procés d'inserció

Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció

El nombre de persones que al llarg del 2007 han passat per un procés d'inserció és de 461 (230 homes i 231 dones). Aquests percentatges són similars als de l'any anterior.

Gràfic 9. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per sexe

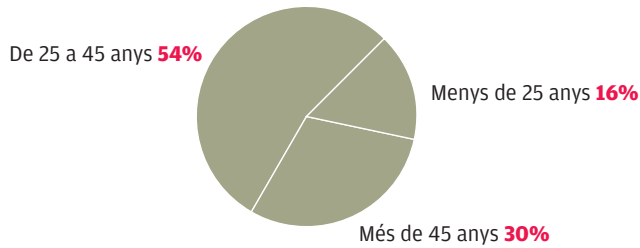
El nombre de persones que al llarg de l'any 2007 han passat per un procés d'inserció ha estat de 461.



Taula 14. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per sexe

	2007	2006
Homes	230	182
Dones	231	212

Gràfic 10. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per edat



Taula 15. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per edat

	2007	2006
Menys de 25 anys	75	70
De 25 a 45 anys	250	233
Més de 45 anys	136	91

Pel que fa a les edats, més de la meitat (54%) tenen entre 25 i 45 anys. Un 30% són majors de 45 anys, mentre que un 16% són menors de 25 anys. Respecte a l'any anterior, cal considerar un cert increment del percentatge de persones en edats superiors a 45 anys, que han passat del 23% al 30% del total, amb les dificultats que això pot suposar per a la seva futura inserció laboral.

◆ Perfil de les persones en procés d'inserció en situació o risc greu d'exclusió social

L'any 2007, el col·lectiu més nombrós que ha estat en situació de procés d'inserció en alguna de les empreses registrades és el conformat per les persones en situació d'exclusió i no perceptores de renda mínima (42,8%). Per sota, trobem les persones perceptores de renda mínima d'inserció (amb un 17,4% del total). La resta correspon a persones aturades de llarga durada (8,6%), persones amb problemàtiques de drogoaddicció o alcoholisme (8,2%), persones internes en centres penitenciaris (8,2%), persones amb discapacitat i malaltia mental (7,8%) i joves provinents d'institucions de protecció de menors (7,0%).

Taula 16. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció³

	2007	% (2007)	% (2006)
Persones en situació d'exclusió que no són perceptores de renda mínima	104	42,8	41,8
Persones perceptores de renda mínima d'inserció	42	17,3	17,4
Persones aturades de llarga durada	21	8,6	9,2
Persones amb problemàtiques de drogoaddicció o alcoholisme	20	8,2	11,7
Persones internes en centres penitenciaris	20	8,2	6,6
Persones amb discapacitat i malaltia mental	19	7,8	8,7
Joves provinents d'institucions de protecció de menors	17	7,0	4,6

En general, entre el col·lectiu de persones en procés d'inserció es percep una multiplicitat de situacions i elements desfavorables barrejats entre si.

Cal considerar, en aquest sentit, unes proporcions molt similars a les corresponents a l'any anterior, amb un augment de les persones procedents de centres penitenciaris i joves provinents d'institucions de protecció de menors. No obstant això, destaquem la reducció proporcional del col·lectiu de persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme.

Així mateix, bona part d'aquestes persones pateixen dificultats afegides, com el fet de viure soles, formar part de famílies monoparentals, ser persones immigrades o tenir problemes de salut física.

En general, per tant, i considerant el conjunt dels perfils i dificultats, entre el col·lectiu de persones contractades a les empreses d'inserció es percep un perfil que presenta una multiplicitat de situacions i elements desfavorables barrejats entre si i que acostumen a interrelacionar-se mútuament.

◊ Identificació dels resultats del procés d'inserció

Taula 17. Persones en procés d'inserció

Persones en procés d'inserció 461 (394)	Han acabat la relació amb l'empresa 218 (198)	Han completat l'itinerari d'inserció a l'empresa 120 (105)	Inserides 88 (81)
			No inserides 32 (24)
		No han completat l'itinerari d'inserció a l'empresa 98 (93)	Incorporades a l'empresa ordinària 8 (7)
Continuen en el procés d'inserció 243 (196)			

Entre parèntesis, dades referents a l'any 2006.

³ Anàlisi feta a les 243 persones que el 31/12/07 es trobaven en procés d'inserció d'acord amb els col·lectius destinataris de la inserció sociolaboral que determina la Llei 27/2002, de 20 de desembre (art. 2), sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció sociolaboral.

Si l'any 2006 un total de 88 persones en procés d'inserció es van inserir, l'any 2007 aquesta xifra és de 96, i vuit d'elles ho fan sense haver completat l'itinerari a l'empresa d'inserció.

Si analitzem l'èxit del procés d'inserció (entem per èxit el nombre de persones inserides sobre el total de persones que han acabat la seva relació amb l'empresa), obtenim que el 2007 el percentatge és del 44,04%. Aquesta dada és molt semblant a la de l'any anterior, que va ser del 44,44%.

Destaquem que la majoria de les 96 persones inserides l'any 2007 (88,5%) ho fan a l'empresa ordinària. Aquest percentatge supera el del 2006, que va ser d'un 73%. De la resta, un 10,4% s'inserixen en una empresa d'inserció, mentre que l'1,0% restant opten per l'autoocupació com a sortida laboral (creació del propi lloc de treball).

Un 44% de les persones que han acabat la seva relació amb l'empresa s'han inserit.

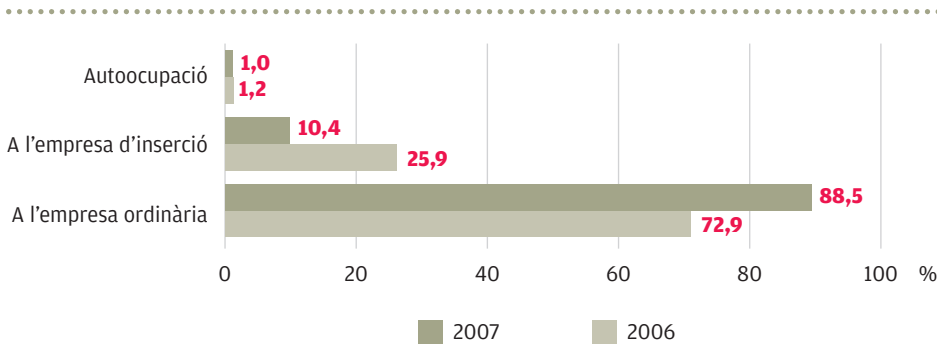
El 88,5% de persones en procés d'inserció s'han inserit a l'empresa ordinària.

Taula 18. Persones inserides

	Homes	%	Dones	%	Total	% (2007)	% (2006)
A l'empresa ordinària	52	102,0	33	89,2	85	88,5	72,9
A l'empresa d'inserció	5	9,8	5	13,5	10	10,4	25,9
Autoocupació	0	0,0	1	2,7	1	1,0	1,2

Comparant aquestes dades amb les de l'any anterior, observem que durant el 2007 s'ha inserit més gent a l'empresa ordinària, fet del tot positiu considerant el paper de trànsit cap a l'empresa ordinària de les empreses d'inserció.

Gràfic 11. Percentatge de persones inserides



L'any 2007, de les 32 persones no inserides que completen el seu itinerari d'inserció, un 50% es troben en procés de recerca activa de feina, mentre que la resta no busquen feina (o, com a mínim, no es disposa d'informació que certifiqui que busquin feina activament).

Taula 19. Persones que han completat l'itinerari d'inserció a l'empresa i no s'han inserit

	Homes	%	Dones	%	Total	% (2007)	% (2006)
En procés de recerca de feina	3	25,0	13	65,0	16	50,0	79,2
No busquen feina	9	75,0	7	35,0	16	50,0	20,8
Total	12	100,0	20	100,0	32	100,0	100,0

D'altra banda, pel que fa a les 98 persones que l'any 2007 causen baixa de l'empresa sense haver acabat l'itinerari d'inserció, un 50% ho fan de manera voluntària i un 35,7% són acomiadades, mentre que la resta (14,3%) ho fan per altres causes (la majoria per la finalització del contracte d'obra o servei). Aquestes dades difereixen de les de l'any 2006, on el 76,3% de les persones van causar baixa per acomiadament, mentre que la resta (23,7%) ho van fer de manera voluntària.

Taula 20. Persones que han causat baixa a l'empresa sense completar l'itinerari d'inserció

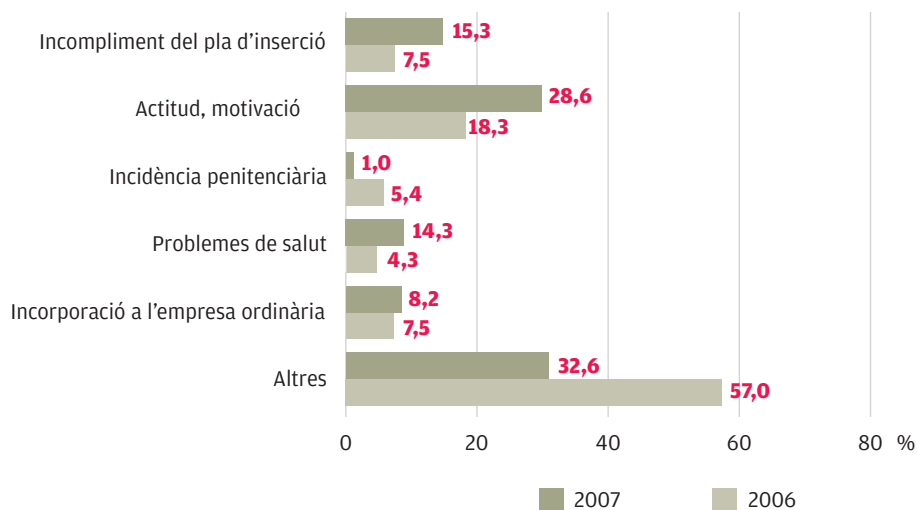
	Homes	%	Dones	%	Total	% (2007)	% (2006)
Baixa voluntària	30	56,6	19	42,2	49	50,0	23,7
Acomiadament	18	34,0	17	37,8	35	35,7	76,3
Altres causes	5	9,4	9	20,0	14	14,3	–
Total	53	100,0	45	100,0	98	100,0	100,0

En tot cas, les causes de les baixes en el procés d'inserció estan vinculades, la major part, a problemes d'actitud i motivació (28,6%), incompliment del propi pla d'inserció (15,3%), o problemes de salut (14,3%). Per sexe, no es perceben diferències importants amb relació a les causes de baixa en el procés d'inserció. Cal destacar, també, la tipologia de causes considerades com "altres" (32,7%). La majoria d'aquests casos (21 dels 32) corresponen a la finalització de contracte d'obra o servei i a la no-renovació d'aquest, així com a defunció, recaiguda en el consum de drogues, o ingrés a la presó.

Taula 21. Causes de baixa en el procés d'inserció

	Homes	%	Dones	%	Total	% (2007)	% (2006)
Incompliment del pla d'inserció	8	15,1	7	15,6	15	15,3	7,5
Actitud, motivació	19	35,8	9	20,0	28	28,6	18,3
Incidència penitenciària	1	1,9	0	0,0	1	1,0	5,4
Problemes de salut	10	18,9	4	8,9	14	14,3	4,3
Incorporació a l'empresa ordinària	6	11,3	2	4,4	8	8,2	7,5
Altres	9	17,0	23	51,1	32	32,6	57,0
Total	53	100,0	45	100,0	98	100,0	100,0

Gràfic 12. Causes de baixa en el procés d'inserció



Fent una comparació amb l'any anterior, observem que durant el 2007 es produeix un augment proporcional de les persones que no han acabat el procés d'inserció per incompliment del pla, per motius d'actitud i motivació, i per problemes de salut. L'any 2006, en canvi, hi va haver més baixes atribuïdes a altres causes, que en la majoria de casos corresponien a la finalització temporal de l'activitat de l'empresa a causa d'estacionalitat.

♦ Durada mitjana del procés d'inserció

La durada mitjana dels itineraris vinculats als processos d'inserció duts a terme en el conjunt d'empreses d'inserció durant l'any 2007 és de 13,9 mesos, amb un lleuger augment respecte a la mitjana total de l'any anterior, que va ser de 13 mesos.

La durada mitjana dels processos d'inserció de l'any 2007 ha estat de 13,9 mesos.

Taula 22. Durada mitjana del procés d'inserció

	2007	2006
Durada mitjana	13,9	13,0

En aquest sentit, el 38,5% dels processos d'inserció tenen una durada superior a quinze mesos, el 26,9%, una durada de menys de sis mesos, el 23,1%, entre nou i dotze mesos, el 7,7% entre sis i nou mesos i el 3,8% restant entre dotze i quinze mesos.

Taula 23. Durada mitjana dels processos d'inserció per rang de durada

	Empreses	% (2007)	% (2006)
Menys de 6 mesos	7	26,9	13,6
Entre 6 i 9 mesos	2	7,7	22,7
Entre 9 i 12 mesos	6	23,1	31,8
Entre 12 i 15 mesos	1	3,8	4,6
Més de 15 mesos	10	38,5	27,3

Àmbit territorial, distribució sectorial i anàlisi de la gestió

- Àmbit territorial
- Distribució sectorial de les activitats econòmiques
- Interrelació entre empreses del sector
- Anàlisi del grau d'utilització d'eines i tècniques de gestió

◊ Àmbit territorial

Gràfic 13. Nombre d'empreses segons àmbit territorial d'actuació



Hi ha empreses que tenen un àmbit d'actuació supracomarcal.

L'anàlisi de la distribució territorial de les empreses d'inserció, segons l'àmbit d'actuació, mostra una tendència a la concentració en els grans nuclis urbans de població i les seves àrees d'influència més properes.

En aquest sentit, Barcelona i la seva àrea metropolitana concentren la majoria d'empreses d'inserció de Catalunya l'any 2007. Girona és el segon àmbit territorial per nombre d'empreses d'inserció. La resta d'empreses es concentren a les demarcacions territorials de Lleida i Tarragona, en nuclis urbans de població de dimensió mitjana o gran, i en les seves comarques d'influència.

Resumint, podem destacar tres fets: la concentració d'empreses d'inserció a Barcelona i rodalia; la consolidació de dos pols geogràfics com Girona i Lleida, i el sorgiment de noves empreses d'inserció als territoris del Bages, Osona i l'Anoia.

◊ Distribució sectorial de les activitats econòmiques

La taula següent mostra el nivell de diversificació sectorial de les empreses d'inserció de Catalunya, considerant les principals activitats econòmiques desenvolupades per aquestes durant l'any 2007.

Taula 24. Tipologia d'activitats de les empreses d'inserció

Activitat	2007		2006	
	Empreses	%	Empreses	%
Neteja	9	13,2	7	11,7
Construcció i rehabilitació d'habitatges	8	11,8	8	13,3
Comerç	8	11,8	9	15,0
Gestió de residus i serveis mediambientals	7	10,3	4	6,7
Altres productes i serveis	7	10,3	7	11,7
Jardineria	5	7,4	7	11,7
Manteniment d'edificis i locals	5	7,4	4	6,7
Alimentació, restauració i vending	4	5,9	3	5,0
Manipulació de productes	2	2,9	2	3,3
Disseny gràfic, impressió i publicitat	2	2,9	2	3,3
Formació	2	2,9	1	1,7
Serveis de proximitat	2	2,9	1	1,7
Tèxtil i calçat	2	2,9	2	3,3
Transports i mudances	2	2,9	2	3,3
Serveis generals a empreses	1	1,5	1	1,7
Bugaderia	1	1,5	–	–
Informàtica, comunicacions i telefonia	1	1,5	–	–
Total	68	100,0	60	100,0

Les empreses d'inserció han anat diversificant les seves activitats en els darrers anys.

El conjunt d'empreses d'inserció han desenvolupat, durant el 2007, un total de 68 activitats. De totes, les activitats dedicades a neteja (amb un 13,2% del total), construcció i rehabilitació d'habitatges (11,8%), comerç (11,8%), gestió de residus i serveis mediamambientals (10,3%), i les catalogades com a "altres productes i serveis" (10,3%), són les més freqüents. Dins d'aquesta tipologia d'"altres" es troben activitats molt diverses com ara fabricació d'estructures metàl·liques, reciclatge de roba, logística o publicitat. Altres tipologies d'activitats freqüents són les dedicades a jardineria (7,4%), manteniment d'edificis i locals (7,4%) i alimentació, restauració i vending (5,9%).

Cal considerar els processos de diversificació d'activitats que el conjunt d'empreses ha anat aplicant en els darrers anys per fer més rendibles les seves estructures productives i assolir els objectius socials d'inserció, amb unes proporcions de 2,34 activitats per empresa l'any 2007.

Destaquem la consolidació, entre el 2006 i el 2007, de les activitats dedicades a neteja i gestió de residus, així com el retrocés de les activitats vinculades a la construcció.

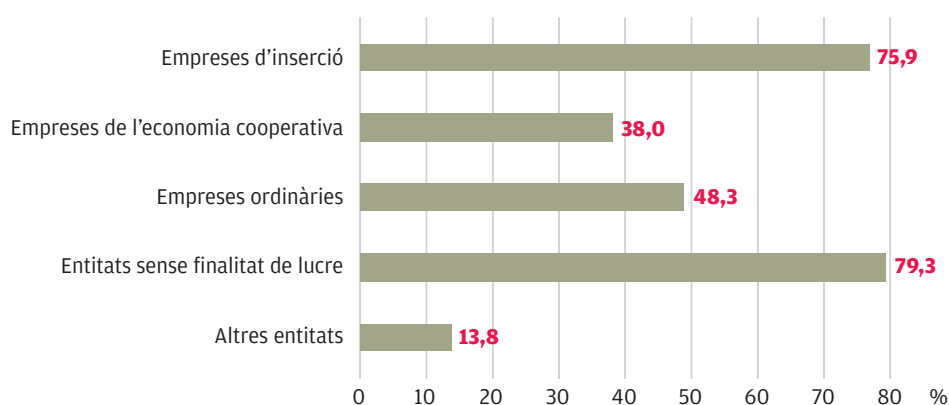
◊ Interrelació entre empreses del sector

Bona part de les empreses d'inserció fan accions d'intercooperació de manera habitual.

El 89,3% de les empreses d'inserció fan accions d'intercooperació de manera habitual, cosa que les pot ajudar en els seus processos de consolidació i enfortiment. La progressiva incorporació d'aquestes accions com a pràctica habitual es comprova en l'increment proporcional d'aquestes respecte a l'any anterior, en què les van practicar el 82,1% de les empreses.

De totes les accions, les pràctiques d'intercooperació amb entitats sense finalitat de lucre (un 79,3% de les empreses) són les més nombroses, seguides de les que es fan amb altres empreses d'inserció (un 75,9%). En menys proporció, un 48,3% de les empreses d'inserció fan de manera habitual accions d'intercooperació amb empreses ordinàries, mentre que el 37,9% en fan amb empreses de l'economia cooperativa.

Gràfic 14. Tipologia de les entitats amb les quals es fan accions d'intercooperació



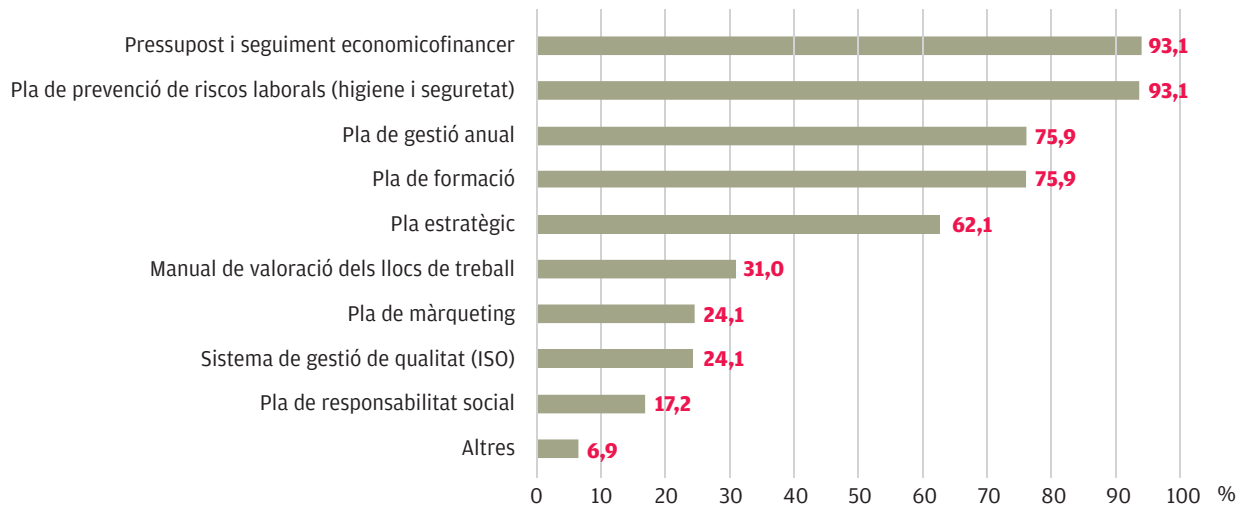
Les col·laboracions, la cooperació i les relacions comercials entre entitats són pràctiques que habitualment ajuden el conjunt d'empreses d'inserció a prendre contacte amb el seu sector, a l'observació del seu mercat i a la generació de sinergies que poden facilitar la creació de relacions estables i de llarga durada amb altres organitzacions per assolir així economies d'escala. Alhora, possibiliten una millora de l'activitat comercial, l'accés a recursos, la realització d'activitats complementàries i projectes conjunts, així com la capacitat de crear lobbies.

◊ Anàlisi del grau d'utilització d'eines i tècniques de gestió

Una bona part de les empreses d'inserció utilitzen de manera habitual eines de gestió per tal de millorar i ser més eficients. En aquest sentit, la majoria (un 93,1%) disposen d'un pressupost i d'eines per fer el seguiment economicofinancer, així com d'un pla de riscos laborals. El pla de gestió anual, així com el pla de formació, també és utilitzat per una bona part d'aquestes empreses (75,9% en ambdós casos), mentre que el 62,1% disposen d'un pla estratègic. En una proporció més petita, veiem que un 31,1% de les empreses d'inserció utilitzen un manual de valoració dels llocs de treball, un 24,1% tenen redactat un pla de màrqueting, i un 24,1% disposen d'un sistema de qualitat (ISO).

La majoria d'empreses d'inserció utilitzen de manera habitual eines de gestió per millorar i ser més eficients.

Gràfic 15. Eines i tècniques de gestió utilitzades per les empreses



Considerant els mateixos indicadors del 2006, i la seva consolidació, cal esmentar el procés de professionalització i millora de la gestió que les empreses d'inserció fan amb relació a l'ús d'aquestes eines i tècniques de gestió de manera habitual i operativa en les seves estructures. D'aquesta manera, combinant criteris de gestió i d'eficiència empresarial amb els de caràcter més social, aquestes estructures podran assolir un millor posicionament davant del mercat i els seus grups d'interès, i aconseguir de millor manera els seus objectius socials i econòmics.

Formació dels recursos humans

- Formació específica adreçada a persones treballadores en procés d'inserció
- Formació específica adreçada a la resta de persones treballadores

◊ Formació específica adreçada a persones treballadores en procés d'inserció

L'any 2007, un total de 391 persones que es troben en procés d'inserció han rebut algun tipus de formació, que totalitza 81.373 hores i suposa una ràtio de 208,12 hores per persona i any.

Taula 25. Ràtio d'hores de formació per persona (en procés d'inserció) i any

Hores de formació	81.373
Persones	391
Ràtio d'hores per persona i any	208,12

Tendència a l'increment de formació tant de les persones en procés d'inserció com de les persones d'estructura.

Les accions formatives més habituals dirigides a les persones en procés d'inserció, durant el 2007, són les dedicades a la formació tècnica específica de l'activitat econòmica, amb un 49,4% de les hores totals, així com les dedicades a la formació en habilitats socials i laborals, hàbits personals i formació bàsica adreçades a fomentar l'autonomia personal, amb un 41,2% de les hores totals.

En general, percebem un increment de les hores formatives adreçades a persones en procés d'inserció. Aquestes accions formatives formen part dels itineraris individualitzats de cadascuna d'aquestes persones en el marc del pla de treball definit i vinculat al seu procés de formació tecnicoprofessional i d'adquisició d'hàbits personals i habilitats sociolaborals.

Taula 26. Accions formatives classificades segons el desenvolupament per matèries

Tipologia	Externa	%	Interna	%	Total	% (2007)	% (2006)
Formació tècnica específica de l'activitat econòmica	1.053	48,1	39.130	49,4	40.183	49,4	51,6
Riscos laborals (seguretat i higiene)	697	31,8	1.181	1,5	1.878	2,3	4,8
Formació bàsica (hàbits, habilitats, autonomia personal, idioma, etc.)	0	0,0	33.550	42,4	33.550	41,2	30,4
Formació en tecnologies de la informació i la comunicació	400	18,3	876	1,1	1.276	1,6	
Tècniques de recerca d'un lloc de treball	40	1,8	2.592	3,3	2.632	3,2	7,5
Qualitat	0	0,0	562	0,7	562	0,7	2,6
Medi ambient	0	0,0	892	1,1	892	1,1	1,6
Altres	0	0,0	400	0,5	400	0,5	1,5
Total	2.190	100,0	79.183	100,0	81.373	100,0	100,0

Taula 27. Accions formatives classificades segons el desenvolupament extern o intern

Tipologia	Externa	%	Interna	%	Total	%
Formació tècnica específica de l'activitat econòmica	1.053	2,6	39.130	97,4	40.183	100,0
Riscos laborals (seguretat i higiene)	697	37,1	1.181	62,9	1.878	100,0
Formació bàsica (hàbits, habilitats, autonomia personal, idioma, etc.)	0	0,0	33.550	100,0	33.550	100,0
Formació en tecnologies de la informació i la comunicació	400	31,3	876	68,7	1.276	100,0
Tècniques de recerca d'un lloc de treball	40	1,5	2.592	98,5	2.632	100,0
Qualitat	0	0,0	562	100,0	562	100,0
Medi ambient	0	0,0	892	100,0	892	100,0
Altres	0	0,0	400	100,0	400	100,0
Total	2.190	2,7	79.183	97,3	81.373	100,0

La majoria d'accions formatives del 2007 s'han fet internament, amb unes proporcions molt similars a les de l'any 2006. Destaquen les vinculades a la formació bàsica, la formació tècnica específica de l'activitat econòmica i la formació en tècniques de recerca d'un lloc de treball.

◊ Formació específica adreçada a la resta de persones treballadores

La resta de persones treballadores han rebut, durant el 2007, un total de 4.877 hores formatives, que equivalen a 28,03 hores per persona i any, fet que també suposa un increment respecte a l'any anterior. Cal destacar, en aquest sentit, la importància de dotar també de formació de manera permanent totes les persones que formen part de l'estructura i que no es troben en procés d'inserció.

Taula 28. Ràtio d'hores de formació per persona i any (persones d'estructura)

Hores de formació	4.877,50
Persones	174
Ràtio d'hores per persona i any	28,03

Taula 29. Accions formatives classificades segons el desenvolupament per matèries

Tipologia	Externa	%	Interna	%	Total	% (2007)	% (2006)
Formació tècnica (idiomes, informàtica, tècniques de producció)	2.110	58,6	582	45,3	2.692	55,2	29,7
Formació en habilitats directives (millora dels equips de treball, lideratge, comunicació)	748	20,8	144	11,2	892	18,3	27,4
Formació comercial	368	10,2	194	15,1	562	11,5	16,4
Altres	366	10,2	366	28,4	732	15,0	26,5
Total	3.592	100,0	1.286	100,0	4.878	100,0	100,0

El tipus d'acció formativa que el conjunt de persones que no es troben en procés d'inserció ha utilitzat més l'any 2007 és la formació tècnica (idiomes, informàtica, tècniques de producció), amb un 55,2% del total. Després trobem la formació en habilitats directives (18,3%).

Taula 30. Accions formatives classificades segons el desenvolupament extern o intern

Tipologia	Externa	%	Interna	%	Total	%
Formació tècnica (idiomes, informàtica, tècniques de producció)	2.110	78,4	582	21,6	2.692	100,0
Formació en habilitats directives (millora dels equips de treball, lideratge, comunicació)	748	83,9	144	16,1	892	100,0
Formació comercial	368	65,5	194	34,5	562	100,0
Altres	366	50,0	366	50,0	732	100,0
Total	3.592	73,6	1.286	26,4	4.878	100,0

Amb unes proporcions molt similars a les de l'any 2006, la majoria d'accions formatives de l'any 2007 s'han fet externament, sobretot la formació en habilitats directives i la formació tècnica.

Anàlisi economicofinancera

- Anàlisi del balanç agregat de les empreses d'inserció
- Anàlisi del compte de resultats agregat

Atesa l'heterogeneïtat de volum de negoci, estructures de balanç i comptes de resultats, les conclusions que es poden extreure d'una anàlisi economicofinancera del conjunt agregat de les empreses tenen un abast limitat.

L'anàlisi permet definir un perfil caracteritzat pel fet de ser empreses que operen en el tercer sector, intensives en mà d'obra i tenir les dificultats característiques de les empreses de dimensió reduïda per aconseguir endeutament a llarg termini.

◊ Anàlisi del balanç agregat de les empreses d'inserció

El 2007, el volum d'actius de les empreses d'inserció ha experimentat un creixement del 42% respecte de 2006.

També s'ha produït un increment relatiu dels actius circulants respecte de l'any anterior, amb especial intensitat en el cas dels deutes de clients.

El conjunt agregat de les empreses mostra nivells d'endeutament significatius, amb un pes elevat dels deutes a curt termini i baixos nivells de capitalització i tresoreria.

El 2007 s'ha produït un increment dels deutes a llarg termini en detriment dels deutes a curt termini.

Les empreses d'inserció del 2007 tenen un actiu i un passiu un 42% superior a les del 2006.

◊ Anàlisi del compte de resultats agregat

El volum total anual d'ingressos assolit pel conjunt de les empreses d'inserció registrades el 2007 ha estat de 13.384.189,14 euros, el 12% dels quals corresponen a subvencions i altres ajuts i el 88% a vendes i prestacions de serveis. D'aquests, destaquen els realitzats a les administracions públiques, que representen un 32% del total.

El 95,7% del marge brut obtingut del conjunt de les empreses d'inserció es destina a cobrir les despeses d'estructura.

Les despeses de personal representen més del 78% de les despeses d'estructura (aproximadament el 37% d'aquestes despeses corresponen a personal en procés d'inserció).

Les despeses corresponents a personal de producció que forma part de l'estructura de l'empresa són les més importants, amb un 43,5% del total, seguides de les despeses del personal d'inserció, amb un 36,7%. Respecte a l'any 2006, es percep un increment de les despeses de personal en procés d'inserció en detriment de les despeses en personal d'estructura, causat en bona part per la reducció de persones d'estructura amb tasques de producció i, en una proporció més petita, amb tasques de gestió.

El sector, en termes agregats, se situa al voltant del benefici zero.

El 88% dels ingressos del conjunt de les empreses d'inserció són per facturació.

El 78% de les despeses d'estructura del conjunt de les empreses d'inserció són de personal.

Síntesi i conclusions

- Empreses d'inserció i presència territorial
- Creació de llocs de treball i estructura laboral
- Perfil de les persones treballadores en procés d'inserció. Anàlisi de resultats
- Professionalització de les empreses
- Formació en recursos humans
- Diversificació de les activitats econòmiques
- Anàlisi economicofinancera

◊ Empreses d'inserció i presència territorial

L'any 2007 hi ha hagut un augment del 39% del nombre d'empreses d'inserció registrades, que suposen 11 empreses més que l'any 2006.

L'anàlisi de la distribució territorial de les empreses d'inserció, segons l'àmbit d'actuació, mostra una tendència a la concentració en els grans nuclis urbans de població i les seves àrees d'influència més properes. En aquest sentit, Barcelona i la seva àrea metropolitana concentren la majoria d'empreses d'inserció de Catalunya l'any 2007. Girona és el segon àmbit territorial amb més empreses d'inserció. La resta d'empreses es concentra a les demarcacions territorials de Lleida i Tarragona, en nuclis urbans de població de dimensió mitjana o gran, i en les seves comarques d'influència.

◊ Creació de llocs de treball i estructura laboral

El 2007, les empreses d'inserció han creat 137 nous llocs de treball, la majoria vinculats a persones en procés d'inserció, fet que es pot considerar positiu tenint en compte l'objecte d'aquestes empreses.

L'any 2007, les empreses d'inserció han ocupat un total de 918 persones, 461 de les quals eren persones treballadores que estaven fent un procés d'inserció i 457 personal d'estructura.

El còmput anual de persones treballadores en procés d'inserció respecte al total de la plantilla del conjunt d'empreses d'inserció ha estat, el 2007, del 46,5%, lleugerament superior al del 2006.

Entre l'any 2006 i 2007 es percep un augment proporcional del nombre de contractes d'obra o servei de les persones contractades, i una reducció percentual dels contractes de tipus temporal i indefinit. Les persones que treballen en les àrees d'estructura de les empreses d'inserció disposen majoritàriament d'un tipus de contracte indefinit. Contràriament, els contractes d'obra o servei són els més abundants entre les persones vinculades directament als processos d'inserció, fet que s'explica per la transitorietat dels processos.

El conjunt de persones treballadores que formen part de l'estructura de l'empresa tenen una permanència a l'organització superior a la de les que es troben en procés d'inserció, tot i que la permanència d'aquestes ha augmentat en el darrer any. La raó de la permanència més reduïda de les persones treballadores en procés d'inserció també s'explica per la seva situació provisional i transitòria cap al mercat laboral ordinari.

En termes globals es pot parlar d'una major estabilitat del conjunt de llocs de treball el 2007 (jornades de més hores i/o períodes de contractació més llargs).

Per sexe, els homes presenten una mitjana equivalent de l'estructura laboral superior (contractes de més durada i/o jornades laborals més llargues), tot i que el 2007 la mitjana equivalent de l'estructura laboral de les dones ha augmentat.

Per edats, les persones majors de 45 anys són les que presenten una mitjana equivalent de l'estructura laboral superior (contractes de més durada i/o jornades laborals més llargues). Per contra, les persones més joves (menors de 25 anys) són el col·lectiu amb un indicador més baix. Val a dir que aquestes ràtios també segueixen una tendència similar a l'observada l'any anterior.

◆ Perfil de les persones treballadores en procés d'inserció. Anàlisi de resultats

L'any 2007, un total de 461 persones han estat en procés d'inserció, repartides a parts iguals entre homes i dones, i amb més de la meitat entre 25 i 45 anys. Cal destacar en el darrer any un increment de les persones en edats superiors als 45 anys, amb les dificultats que això pot suposar per a una futura inserció laboral.

En general, considerant el conjunt dels perfils i dificultats, entre el col·lectiu de persones contractades per les empreses d'inserció es percep un perfil que presenta una multiplicitat de situacions i elements desfavorables barrejats entre si, i que acostumen a interrelacionar-se mútuament. Respecte al 2006, augmenten les persones procedents de centres penitenciaris i els joves provinents d'institucions de protecció de menors, i disminueixen les persones amb problemes de drogoaddicció i alcoholisme.

L'any 2007, un 44% de les persones que han acabat la seva relació amb l'empresa d'inserció s'han inserit, la majoria (89,2%) en una empresa ordinària, fet del tot positiu considerant el paper de trànsit cap a l'empresa ordinària de les empreses d'inserció.

La causa de la majoria de les baixes en el procés d'inserció estan vinculades a problemes d'actitud i motivació, incompliment del propi pla d'inserció o problemes de salut.

La durada mitjana dels itineraris vinculats als processos d'inserció duts a terme en el conjunt d'empreses d'inserció durant l'any 2007 és de 13,9 mesos, amb un lleuger augment respecte a la mitjana total de l'any anterior.

◊ Professionalització de les empreses

La majoria d'empreses d'inserció fan accions d'intercooperació de forma habitual, fet que les pot ajudar a consolidar-se i enfortir-se.

Les col·laboracions, la cooperació i les relacions comercials entre entitats són pràctiques que habitualment ajuden el conjunt d'empreses d'inserció a prendre contacte amb el seu sector, observar el seu mercat i generar sinergies que poden facilitar la creació de relacions estables i de llarga durada amb altres organitzacions per assolir així economies d'escala. Alhora, possibiliten una millora de l'activitat comercial, l'accés a recursos, la realització d'activitats complementàries i projectes conjunts, així com la capacitat de crear lobbies.

Una bona part de les empreses d'inserció utilitzen de manera habitual eines de gestió per tal de millorar i ser més eficients, fet que denota un procés de professionalització i millora de la gestió d'aquesta tipologia d'empreses, que combinat amb els elements de caràcter social els ha de permetre un millor posicionament davant del mercat i els seus grups d'interès, i aconseguir de millor manera els seus objectius socials i econòmics.

La majoria d'empreses d'inserció disposen de la figura de la gerència, ja sigui en una sola persona o bé de manera compartida. En aquest sentit es divisa, respecte a l'any anterior, un percentatge més gran d'empreses que disposen de la figura de la gerència compartida, en detriment de les empreses on una sola persona fa les tasques de gerència.

Respecte al 2006, puja el nombre d'empreses d'inserció que apliquen un conveni laboral diferenciat del de l'entitat promotora, que normalment és el conveni sectorial de l'activitat predominant de l'empresa.

◊ Formació en recursos humans

En general es percep un increment de les hores de formació adreçades a persones en procés d'inserció. Les accions de formació formen part dels itineraris individualitzats que cadascuna d'aquestes persones fa en el marc del pla de treball definit i vinculat al seu procés de formació tecnicoprofessional i d'adquisició d'hàbits personals i habilitats sociolaborals.

Cal destacar, també, la importància de dotar de formació permanent totes les persones que formen part de l'estructura i que no es troben en procés d'inserció. La dotació de formació a totes les persones que formen les empreses d'inserció (tant les persones d'estructura com les persones en procés d'inserció) permetrà un millor assoliment dels objectius d'aquestes empreses.

◊ Diversificació de les activitats econòmiques

Cal considerar els processos de diversificació de les activitats que el conjunt d'empreses ha anat aplicant en els darrers anys per fer més rendibles les seves estructures productives i assolir els objectius socials d'inserció, amb unes proporcions de 2,34 activitats per empresa l'any 2007.

Entre el conjunt d'activitats econòmiques que desenvolupen les empreses d'inserció destaquen per volum de facturació les relacionades amb la gestió de residus i els serveis mediambientals, les de càtering i gestió de menjadors col·lectius, les relacionades amb la construcció i rehabilitació d'habitatges, els serveis de neteja i el comerç de segona mà.

◊ Anàlisi economicofinancera

El volum d'actius de les empreses d'inserció, el 2007, ha experimentat un creixement del 42% respecte al 2006.

L'any 2007, el volum agregat d'ingressos d'explotació de les empreses d'inserció registrades ha assolit un total de 13.384.189,14 euros, un 46% més que l'any anterior. D'aquests ingressos, el 12% corresponen a subvencions i altres ajuts, i el 88% a vendes i prestació de serveis.

Cal considerar la importància que tenen per a les empreses d'inserció els ingressos per prestació de serveis i subministrament de productes a l'Administració pública (32% del total). També cal destacar el pes que tenen les subvencions provinents del Departament de Treball i les aportacions de les entitats promotores.

Les despeses de personal del conjunt de les empreses d'inserció representen el 78% de les despeses d'estructura (el 37% de les despeses de personal corresponen a les del personal d'inserció).

L'anàlisi economicofinancera del 2007, igual que la del 2006, permet definir un perfil per a les empreses d'inserció caracteritzat per operar en el tercer sector, ser intenses en mà d'obra i tenir les dificultats característiques de les empreses de dimensió reduïda per aconseguir endeutament a llarg termini, tot i que el 2007 han disminuït els deutes a curt termini i s'han incrementat els de termini superior.

Índex de taules i gràfics

Taules

Taula 1. Àrees laborals de les empreses i principals activitats realitzades	8
Taula 2. Nombre de persones treballadores per edat i sexe	9
Taula 3. Existència de gerent	10
Taula 4. Dedicació aproximada, per àmbits, de les persones amb tasques de gerència	11
Taula 5. Tipus de contracte segons sexe	12
Taula 6. Persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte	13
Taula 7. Percentatge de persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte, 2007	13
Taula 8. Percentatge de persones treballadores per àrea laboral segons tipus de contracte, 2006	14
Taula 9. Nous llocs de treball creats en el darrer any per àrea i sexe	17
Taula 10. Estructura laboral. Mitjana equivalent per àrea	18
Taula 11. Estructura laboral. Mitjana equivalent per sexe	19
Taula 12. Estructura laboral. Mitjana equivalent per edat	19
Taula 13. Percentatge de persones en procés d'inserció sobre el total de la plantilla	19
Taula 14. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per sexe	20
Taula 15. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per edat	21
Taula 16. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció	22
Taula 17. Persones en procés d'inserció	22
Taula 18. Persones inserides	23
Taula 19. Persones que han completat l'itinerari d'inserció a l'empresa i no s'han inserit	24
Taula 20. Persones que han causat baixa a l'empresa sense completar l'itinerari d'inserció	24
Taula 21. Causes de baixa en el procés d'inserció	24
Taula 22. Durada mitjana del procés d'inserció	25
Taula 23. Durada mitjana dels processos d'inserció per rang de durada	25
Taula 24. Tipologia d'activitats de les empreses d'inserció	27
Taula 25. Ràtio d'hores de formació per persona (en procés d'inserció) i any	30
Taula 26. Accions formatives classificades segons el desenvolupament per matèries	31
Taula 27. Accions formatives classificades segons el desenvolupament extern o intern	31
Taula 28. Ràtio d'hores de formació per persona i any (persones d'estructura)	32
Taula 29. Accions formatives classificades segons el desenvolupament per matèries	32
Taula 30. Accions formatives classificades segons el desenvolupament extern o intern	32

Gràfics

Gràfic 1. Percentatge de persones segons àrea i sexe	9
Gràfic 2. Existència de gerent	10
Gràfic 3. Tipus de jornada de les persones amb tasques de gerència	11
Gràfic 4. Tipologies de contracte	12
Gràfic 5. Tipologies de contracte segons àrea de treball	15
Gràfic 6. Conveni laboral de referència	15
Gràfic 7. Grau de rotació segons àrea laboral	16
Gràfic 8. Percentatge de nous llocs de treball creats en el darrer any per àrea	17
Gràfic 9. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per sexe	20
Gràfic 10. Identificació del perfil de les persones en procés d'inserció per edat	21
Gràfic 11. Percentatge de persones inserides	23
Gràfic 12. Causes de baixa en el procés d'inserció	25
Gràfic 13. Nombre d'empreses segons àmbit territorial d'actuació	26
Gràfic 14. Tipologia de les entitats amb les quals es fan accions d'intercooperació	28
Gràfic 15. Eines i tècniques de gestió utilitzades per les empreses	29

