



El Talent té edat? 2025

Resultats de la 4a edició de l'enquesta sobre el talent sènior a la pime catalana

Roda de Premsa 12/12/2025

El Talent té edat? 2025

Índex

1. Introducció

2. Detall resultats de l'enquesta

3. Resum executiu i conclusions

1. Introducció (1/2)

L'Espanya d'avui ja és un país marcat per l'envelliment: l'edat mitjana s'ha disparat fins als 45,6 anys — molt per sobre de la mitjana europea, segons Eurostat —, i la proporció de població gran segueix en ascens.

En aquest context, les persones majors de 45 anys són un col·lectiu clau: segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu del SOC, corresponents al passat mes de novembre, representen el 59% de l'atur registrat a Catalunya.

I si centrem la mirada en les persones de més de 55 anys, la franja amb més dificultats per reincorporar-se al mercat laboral i amb més risc de cronificació, tenim que representen el 35% de l'atur registrat a Catalunya.

1. Introducció (2/2)

Però aquest panorama no ha de mirar-se només com un problema: també pot ser una oportunitat. De fet, a Alemanya han aprovat una mesura perquè les persones jubilades que vulguin seguir treballant puguin percebre fins a 2.000 € mensuals lliures d'impostos. Aquesta iniciativa — realista i productiva — posa en valor l'experiència, la maduresa i el coneixement dels professionals grans: talents sènior que poden seguir aportant, i que sovint queden infravalorats o fora del mercat.

Si volem afrontar el repte demogràfic i laboral, convé mirar amb altres ulls la contractació dels majors de 45 anys: no com una mesura de reactivació desesperada, sinó com una aposta pel talent, la solidesa i la sostenibilitat econòmica i social. Aquest és l'objectiu de l'enquesta sota el títol “El talent té edat?”

El Talent té edat? 2025

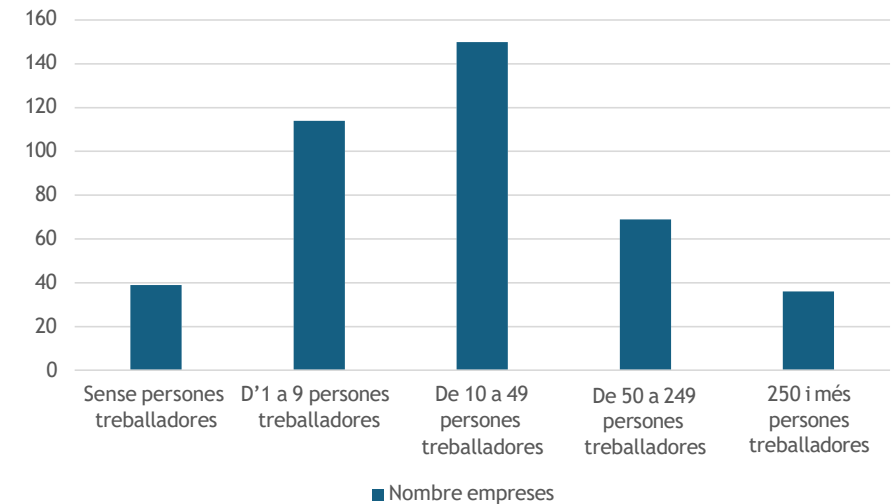


2. Detall resultats de l'enquesta

Resultats de l'enquesta

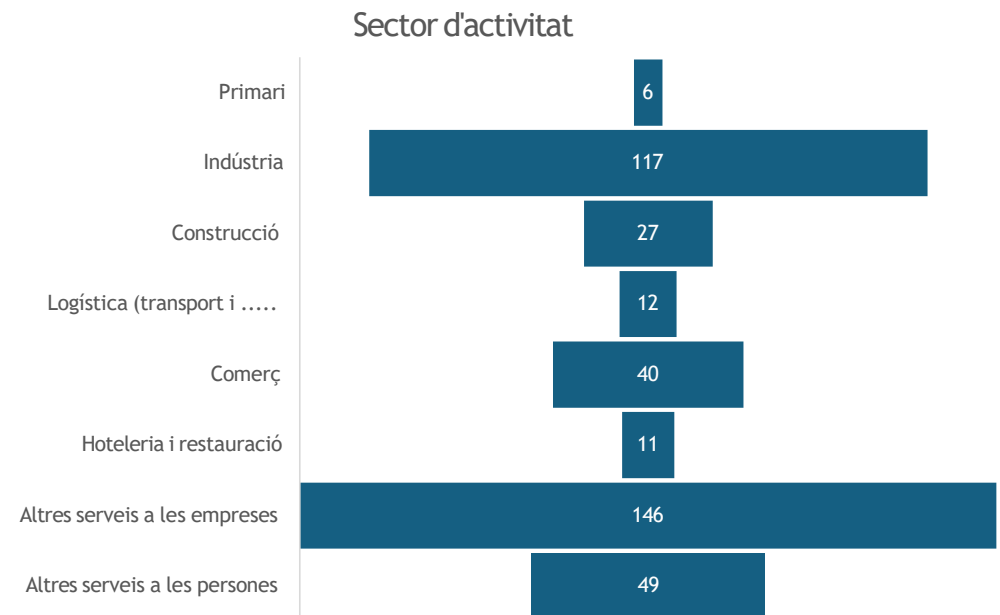
1 - Classificació de les empreses per nombre treballadors		
Sense persones treballadores	39	10%
D'1 a 9 persones treballadores	114	28%
De 10 a 49 persones treballadores	150	37%
De 50 a 249 persones treballadores	69	17%
250 i més persones treballadores	36	9%
Total	408	

Empreses participants 2025



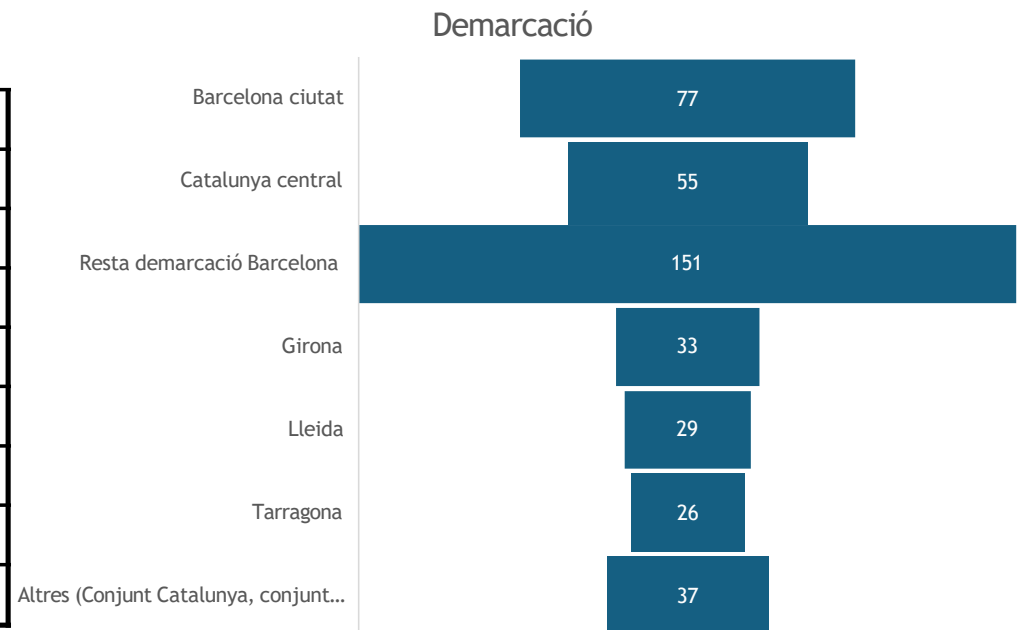
Resultats de l'enquesta

2- Sector d'activitat de les empreses		
Primari	6	1%
Indústria	117	29%
Construcció	27	7%
Logística (Transport i emmagatzematge)	12	3%
Comerç	40	10%
Hoteleria i restauració	11	3%
Altres serveis a les empreses	146	36%
Altres serveis a les persones	49	12%
Total	408	



Resultats de l'enquesta

3 - A quina demarcació pertanyen les empreses?		
Barcelona ciutat	77	19%
Catalunya central	55	13%
Resta demarcació Barcelona	151	37%
Girona	33	8%
Lleida	29	7%
Tarragona	26	6%
Altres (conjunt Catalunya, conjunt Espanya)	37	9%
Total	408	

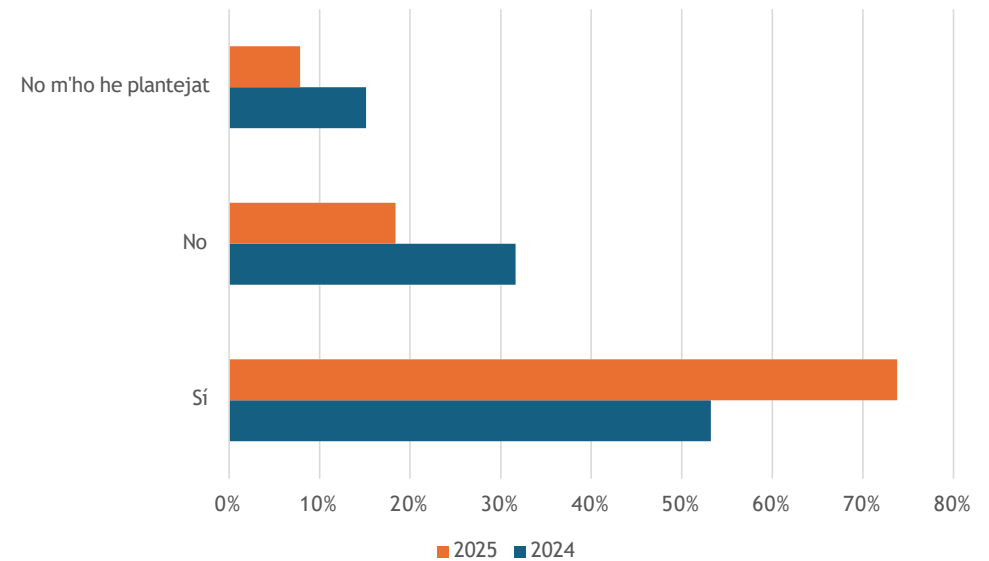


Resultats de l'enquesta

4- Creus que, a nivell general, existeix una discriminació per edat que repercuteix negativament en la contractació de perfils sèniors?

Sí	301	74%
No	75	18%
No m'ho he plantejat	32	8%
Total	408	

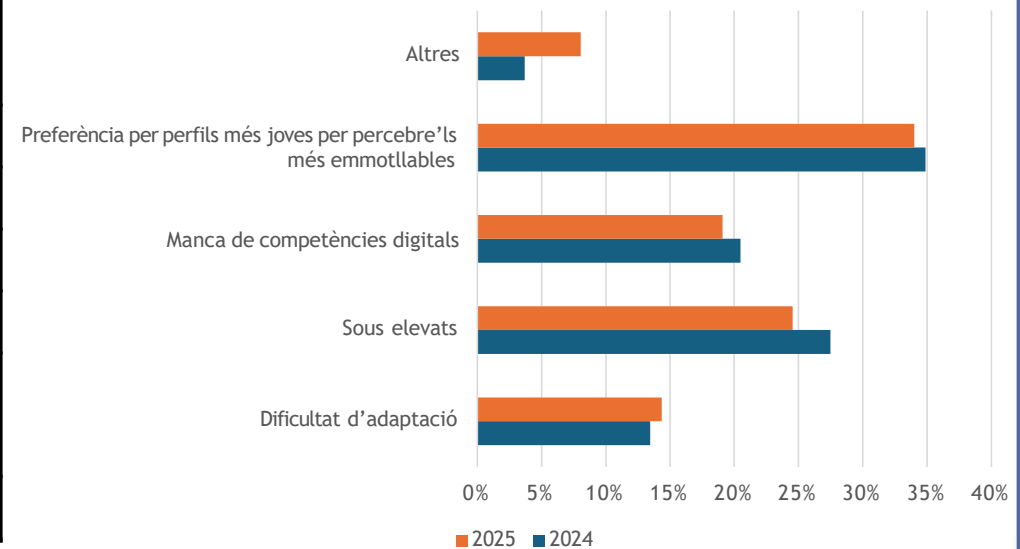
Discriminació per sènior



Resultats de l'enquesta

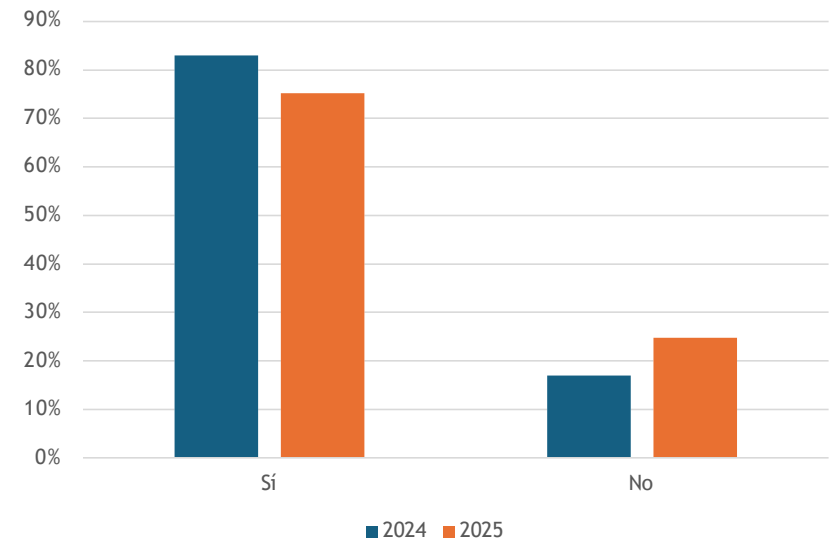
5 - Quines creus que poden ser les causes de la discriminació per edat?		
	2024	2025
Dificultat d'adaptació	13%	14%
Sous elevats	27%	25%
Manca de competències digitals	20%	19%
Preferència per perfils més joves per percebre'ls més emmotllables	35%	34%
Altres	4%	8%

Motiu discriminació



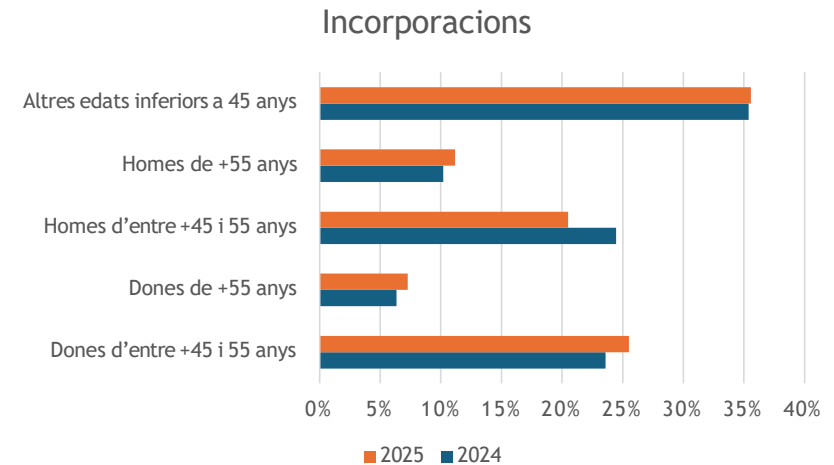
Resultats de l'enquesta

6 - En els últims 2 anys has incorporat persones a la teva empresa?		
Sí	307	75%
No	101	25%
Total	408	



Resultats de l'enquesta

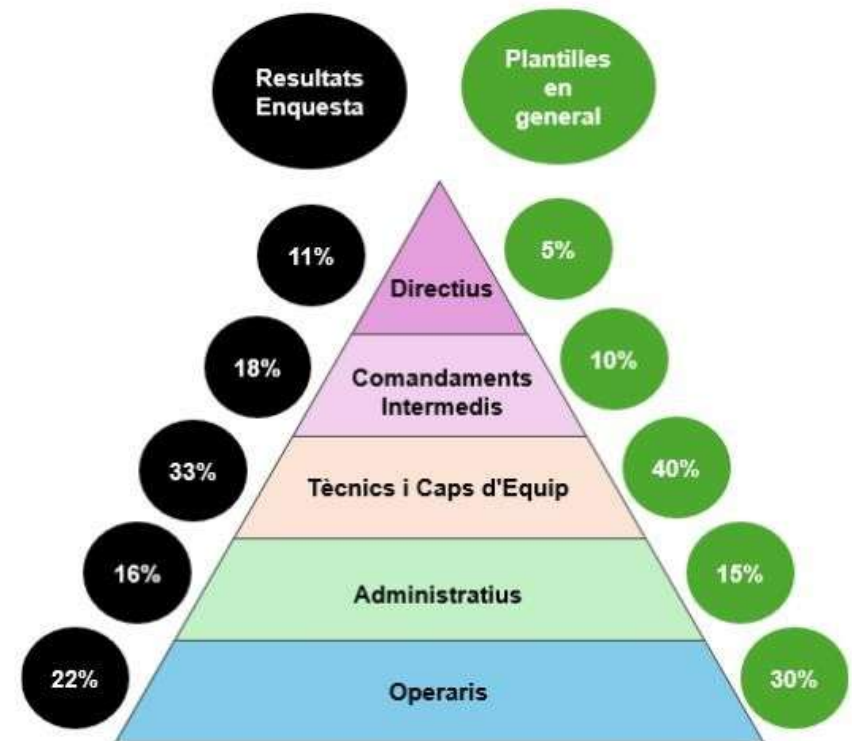
7- Si has incorporat persones, indica les franges		
Dones d'entre +45 i 55 anys	137	33,6%
Dones de +55 anys	39	9,6%
Homes d'entre +45 i 55 anys	110	27,0%
Homes de +55 anys	60	14,7%
Altres edats inferiors a 45 anys	191	46,8%



	2023	2024	2025
Empreses que han contractat persones +45 anys	67%	74%	72%
Empreses que han contractat persones +55 anys	36%	25%	27%

Resultats de l'enquesta

8 - En cas que hagi contractat perfils sènior,		
Directius	43	11%
Comandaments intermedis	72	18%
Tècnics i caps d'equip	128	33%
Administratius	64	16%
Operaris	85	22%

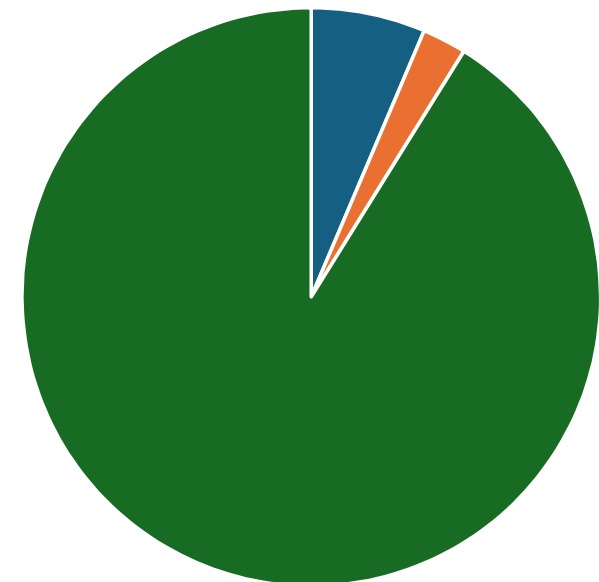


Resultats de l'enquesta

		9- Marca el teu nivell d'acord o desacord amb les següents afirmacions	
		2024	2025
		D'acord	D'acord
A	Un perfil sènior aporta coneixement i experiència de valor a la teva organització	97%	98%
B	Un perfil sènior generalment és més resiliència i ajuda a la millora del clima laboral dels equips	70%	84%
C	Un perfil sènior generalment aporta més compromís amb l'empresa	81%	89%
D	Una plantilla sènior comporta menys rotació de personal	86%	83%
E	Un perfil sènior generalment es un bon formador/mentor i pot ajudar en el creixement de coneixement i habilitats de l'equip	74%	87%
F	No hi ha diferències significatives entre els perfils sèniors i els joves	10%	16%

Resultats de l'enquesta

10- De cara a fomentar la innovació a l'empresa, quin tipus d'equips de treball trobes més adient		
Equips formats per joves, majoritàriament	26	6%
Equips formats per sèniors, majoritàriament	10	2%
Equips que combinin les dues anteriors (joves i sèniors)	371	91%



- Equips formats per joves, majoritàriament
- Equips formats per sèniors, majoritàriament
- Equips que combinin les dues anteriors (joves i sèniors)

Resultats de l'enquesta

11 - La creixent implantació d'eines d'intel·ligència artificial (IA) a les empreses facilita la integració del Talent Sènior?		
Sí	185	46%
No	214	54%

12 - En quins aspectes creus que la IA pot facilitar la seva integració?		
La utilització d'eines de IA per part dels sèniors els ajudarà en l'eficiència de les seves tasques	109	47%
El talent sènior fins i tot pot especialitzar-se en IA, agilitzant processos i optimitzant resultats	122	53%

13 - En el cas que la IA no faciliti la integració del talent sènior, en pots donar algun motiu? (*)	
Bretxa digital (dificultat d'adaptació i interès)	58%
Manca de formació	16%
Sense impacte diferencial entre generacions	12%
IA substitutiva de llocs de treball per igual	5%
Altres	8%

(*) pregunta oberta, resum categoritzat de les respostes

Resultats de l'enquesta



14 - De les següents propostes per a potenciar l'ocupació sènior, indica en quina mesura creus que la seva implantació contribuiria a millorar la situació del talent sènior, des de la perspectiva de la teva empresa

	2024		2025	
	Gens / Poc	Bastant / Molt	Gens / Poc	Bastant / Molt
Plans de formació amb compromís d'ocupació	18%	82%	19%	81%
Implantació del currículum cec	45%	55%	41%	59%
Reorientar les polítiques de les plataformes digitals de selecció	24%	76%	21%	79%
Nou contracte especial per a majors de 45 anys, més enllà de les bonificacions de les quotes de la Seguretat Social	3%	97%	5%	95%
Fomentar i facilitar altres modalitats de col·laboració amb Sèniors	8%	92%	11%	89%
Fomentar la incorporació de perfils jubilats actius en aquelles posicions en que no hi ha reemplaç	19%	81%	18%	82%
Major eficiència dels Serveis Públics d'Ocupació respecte a l'atur sènior	9%	91%	13%	87%
Gestió de l'edat a les organitzacions Nova pregunta 2025			12%	88%

3. Resum executiu i conclusions

Resum executiu i conclusions

1.- En aquesta edició és la que hem rebut més respostes, amb un total de **408** que representen a la Pime catalana tant en la seva distribució per nombre de treballadors, com sectorial i territorial, en la mateixa línia que els anys anteriors.



Empresa participant tipus:

Prestadora de serveis a altres empreses (36%), ubicada a la demarcació de Barcelona, fora de BCN ciutat (37%) i d'entre 10 a 49 persones treballadores (37%).

Resum executiu i conclusions

2.- Una àmplia majoria (74%) comparteix que **existeix discriminació per edat en la contractació de perfils sènior**, destacant el clar creixement de la sensibilització de les empreses (l'any passat només ho compartien el 53%) cap a aquesta discriminació. El principal motiu de la discriminació continua sent la preferència per perfils més joves per percebre'ls més adaptables (34%), seguit de sous elevats (25%).

Resum executiu i conclusions

3.- Sembla consolidar-se **l'evolució positiva en la contractació de perfils sèniors** (72%), especialment en la part més jove del segment, mantenint-se, tot i que millora lleugerament, la **dificultat en la contractació de persones majors de 55 anys** (27%), resultant la contractació **especialment baixa en dones** d'aquesta franja d'edat. Hem de tenir però en consideració que hi ha una part dels majors de 55 anys que no estant activament en recerca de feina per estar en situació de prejubilació.

4.- Les empreses que han contractat perfils sènior ho han fet en tots els nivells de l'organització, encara que destaca una major presència proporcionalment dels **perfils alts**.

Resum executiu i conclusions

5.- Totes les empreses **valoren molt positivament les aportacions dels sèniors** a l'organització, destacant les seves avantatges en un altíssim nivell, millorant fins i tot els nivells ja molt alts de l'any passat, arribant gairebé a la unanimitat en la valoració del coneixement i experiència que aporten.

6.- La immensa majoria de les empreses (91%) consideren que **les millors organitzacions són les formades per persones de diferents generacions** on es combinen les aptituds i actituds dels joves i les dels sèniors. Des de la Fundació Pimec consideren potenciar polítiques de foment de les plantilles intergeneracionals.

Resum executiu i conclusions

7.- Les empreses es divideixen gairebé per la meitat entre les que consideren que el desenvolupament de la IA pot afavorir la contractació del Talent Sènior i les que opinen el contrari. El principal motiu per pensar que la IA no afavorirà al Talent Sènior és el prejudici de la dificultat d'aquests perfils per adaptar-se a les noves tecnologies representat per l'anomenada bretxa digital.

Resum executiu i conclusions

8.- Existeix un consens generalitzat entre els empresaris sobre les mesures que afavoririen la contractació i manteniment del Talent Sènior a les organitzacions que es repeteix any rere any. Entre elles, es continua valorant altres modalitats de col·laboració amb sèniors com interim management, treballar per projectes, etc.

Aquest any hem incorporat la gestió de l'edat com a mesura no només per a la contractació si no també al manteniment i potenciació del Talent Sènior que també ha estat àmpliament validada.

Des de la Fundació PIMEC creiem que s'ha de potenciar la comptabilització de la jubilació amb el treball, com es fa en d'altres països del nostre entorn (per exemple Alemanya).



Moltes gràcies!!

