



Talent i Empresa
en Moviment

27 i 28 d'octubre 2015



Fòrum Connecta es va celebrar al Palau de Congressos de Girona els dies 27 i 28 d'octubre de 2015. És el primer esdeveniment d'aquest format a les comarques gironines, i té com a objectius el foment de l'emprenedoria, la millora de l'accés al món laboral, l'augment i millora dels recursos humans i l'impuls d'accions que incentivin l'aprenentatge permanent i l'adaptació a la societat del coneixement.

6

PRÒLEG FÒRUM CONNECTA 2015

8

OBERTURA DEL FÒRUM

10

CONFERÈNCIA INAUGURAL

"Pensa diferent: allò que de veritat importa"

12

TAULA RODONA

"Com connectem empresa i talent"

16

TAULA RODONA

"Aprenent de les empreses i dels empleats d'èxit"

18

LLIÇÓ MAGISTRAL

"Ven el teu perfil professional en cinc minuts. Tècnica elevator pitch"

20

CLAUS OPERATIVES PER A LA PARTICIPACIÓ EN L'SPEED DATING O CITA RÀPIDA

20

CLOENDA JORNADA

22

SPEED DATING ENTREVISTES

25

TALLER 1 LA PREPARACIÓ DE L'ENTREVISTA DE FEINA:

"Un currículum adequat i una entrevista d'èxit"

26

TALLER 2 LA RECERCA DE FEINA A L'ERA DE LES XARXES SOCIALS:

"Busca la teva feina en el lloc adequat"

27

TALLER 3 COACHING PER A ATURATS:

"Potencia els teus propis valors i defineix la teva marca personal"

28

CLOENDA DEL FÒRUM CONNECTA

29

EMPRESSES PARTICIPANTS



Mira el video de
les jornades a través
del codi QR



FORUMCONNECTA

Hem volgut oferir eines pràctiques per trencar les barreres que encara existeixen entre el talent i les empreses que el busquen. No volem que els nostres professionals més ben formats hagin d'acabar emigrant a l'estranger. La Cambra de Comerç, conjuntament amb l'Ajuntament de Girona, el Fòrum Carlemany i la Universitat de Girona, hem impulsat aquest fòrum innovador, amb conferències de primer nivell, tallers formatius i entrevistes personals amb els directors de recursos humans d'empreses líders de casa nostra.

El Fòrum Connecta ha estat una eina àgil, amb una versió *online* molt pràctica i efectiva, a l'abast de tothom per trobar llocs de treball per a gent molt ben preparada en un ampli ventall de perfils professionals. La convocatòria ha estat un èxit i ens comprometem a repetir-la i a estendre el model pel territori gironí.

Domènec Espadalé

President de la Cambra
de Comerç de Girona

Des de l'Ajuntament de Girona sempre hem buscat la complicitat amb les empreses, el comerç i la Universitat. El treball coordinat és el que ofereix millors resultats per impulsar el mercat laboral de la ciutat. El Fòrum Connecta ha estat un gran exemple de la nostra capacitat de mobilitzar diferents agents socials, empreses i institucions en benefici d'un objectiu comú. El setembre de l'any passat va ser el mes de màxima contractació laboral de la història de Girona, però volem incrementar la qualitat dels llocs de treballs, fer-los més estables, més qualificats i amb millors salaris. El Fòrum Connecta va experimentar amb èxit un model pràctic, dinàmic i innovador que volem potenciar. Va ser el "fòrum de les oportunitats". Continuarem apostant pel talent de les persones i la competitivitat de les nostres empreses en un mercat global.

Sr. Carles Puigdemont

Alcalde de Girona

27 d'octubre OBERTURA DEL FÒRUM

L'obertura del Fòrum Connecta va ser a càrrec de:

Sr. Domènec Espadalé,
president de la Cambra de
Comerç de Girona

Sr. Francesc Planas,
president del Fòrum Carlemany

**Sr. Juan Manuel Sánchez-
Bustamante,** subdelegat del
Govern a Girona

Sr. Carles Puigdemont,
alcalde de Girona



El **Sr. Domènec Espadalé i Vergés** va destacar la importància del Fòrum Connecta per contribuir a solucionar un dels principals problemes que té actualment el mercat de treball gironí: malgrat que hi ha una situació d'elevat atur, moltes empreses es troben amb dificultats a l'hora de reclutar talent. Per això, davant la present situació econòmica, que indica una reactivació de les ofertes de feina, el president de la Cambra va posar en relleu la contribució del Fòrum per intentar capgirar aquesta situació anòmla mitjançant la incentivació de sessions d'entrevistes entre persones que cerquen feina i responsables de recursos humans d'empreses líders gironines. En total van oferir més de cent llocs de feina.



El **Sr. Francesc Planas**, president del Fòrum Carlemany, va remarcar la importància del feeling per connectar les persones també en les relacions laborals. També va advertir que mai s'ha de descartar un currículum sense conèixer la persona i haver-li concedit l'oportunitat d'una entrevista. D'aquí la idoneïtat de les cites ràpides (speed dating) que es faria dins el Fòrum.



El **Sr. Juan Manuel Sánchez-Bustamante**, subdelegat del Govern a Girona, va exposar el desig que aquest Fòrum donés bons resultats, ja que és una iniciativa innovadora per al desenvolupament i la millora del mercat laboral. Va destacar que, malgrat que l'atur continua sent un dels principals problemes socials, durant el tercer trimestre del 2015 la taxa ha sigut la més baixa dels últims cinc anys, és a dir, des del 2010.



El **Sr. Carles Puigdemont**, alcalde de Girona, va assenyalar l'èxit d'aquest esdeveniment, pel seu programa atractiu, pels diversos tallers que s'hi durien a terme, per les empreses col·laboradores i per tots els convidats. Va descriure la iniciativa com el "fòrum de les oportunitats". Com a dades positives va assenyalar que el setembre de 2015 es va donar la màxima contractació laboral de la història a Girona, tot i que va emfatitzar que això no era suficient ja que es tractava de contractes amb salaris baixos, amb perfils poc formats i de durada determinada. L'Ajuntament prefereix treballs qualificats i una aposta pel talent de les persones i per la competitivitat en el mercat global. Per acabar, l'alcalde va fer esment a la importància del teixit gironí de treball conjunt entre empreses, cambra de comerç i universitat.

"Pensa diferent: allò que de veritat importa"



09:15 - 11:45

CONFERÈNCIA INAUGURAL

A càrrec de:

Emilio Duró Pàmies, soci fundador d'Iter Consultores SL, conseller d'empreses i *coach*

La conferència busca millorar la motivació i la mentalitat positiva davant nous reptes, facilitar noves idees per gestionar els canvis, millorar la vida personal i professional, proporcionar tècniques per gestionar les emocions, vèncer les pors que tenim i assumir la responsabilitat de les nostres vides i les nostres accions. Per això, la formació de les principals empreses del món s'està centrant en el desenvolupament de les actituds mentals positives dels treballadors.

Emilio Duró va iniciar la conferència remarcant que ningú el cregués, que ell era allà perquè el conegués i per dir el que realment pensa. A continuació, va explicar la seva vida professional. Va estudiar a ESADE i el va fixar la primera auditoria del món, on va estar només un temps ja que es va adonar que allà tots estaven enfadats i ningú semblava feliç, fins i tot va descobrir que algú s'excitava amb un balanç. No entenia que la gent treballi tot el dia per anar una setmana de vacances a Palma de Mallorca.

De vegades la gent no està bé, o va molt estressada, però li posen una quantitat de diners davant i no ho dubta, tot segueix igual, encara que estigui afectant negativament la seva vida. Emilio Duró es va veure, als trenta-dos anys, amb diners, riquesa i poder, però tot i així afirma que no era feliç. Tot el dia estava de mal humor i pendent de la premsa econòmica. Un dia un dels seus fills li va dir: "Papa, jo no vull ser com tu".

Aquest exemple personal el porta a destacar una frase sobre la vida: *No et preocupis massa per la vida, que ningú en surt viu*. Per tant, la recomanació és: passa't-ho bé i relaxa't.

Com a contraexemple, explica la situació d'una organització de suport a nens amb síndrome de Down. Li va causar impacte que la gent que hi treballa sempre és feliç, **alegre**, entusiasta i tot ho viu amb il·lusió. Els nens amb síndrome de Down no els veuràs mai de mal humor, tots són afectuosos i bona gent. Llavors es va plantejar la pregunta: *Qui està malament, ells o nosaltres?* I respon: nosaltres. Després d'aquesta qüestió ens podem preguntar: *Quin és el sentit de la vida?*

Sempre demanem als nostres fills que estudiïn, que amb una carrera tindran la vida resolta, però a banda de ser algú, que a l'escola ja ho ensenyen, ningú els ensenya a ser feliços. I resulta que l'èxit professional no va en la mateixa direcció que la **felicitat**. A més, indiferentment de l'edat, tots nosal-

tres busquem amor: naixem buscant amor i morim buscant **amor**.

A continuació Duró planteja: Si nosaltres haguéssim de fixar una persona per a l'empresa, com ens agradaria que fos? La resposta probablement inclouria que fos alegre, entusiasta, treballadora, amb il·lusió, comunicadora, legal, positiva, dinàmica, a més dels coneixements. Hi ha el coneixement tècnic, que és la formació que s'ensenya a l'escola; però, per altra banda, hi ha el coneixement emocional, que no s'ha ensenyat a ningú i que és l'actitud, una forma de vida. El 80-90% del que demanem a un nou treballador seria actitud, no coneixements. Per tant, l'èxit a la vida no és pels coneixements adquirits, sinó per l'**actitud**.

Seguidament, afirma que la realitat no existeix, que cadascú fa la seva pròpia **realitat**. Qui s'aixeca al matí i diu que avui serà un dia fantàstic, l'està provocant: "Feu que la vostra ment estigui d'acord amb el que penseu! En canvi, els que pensen que serà un mal dia, doncs també els passarà el mateix, que ho serà. Això porta a dir que la veritat és la que tu vulguis".

El futur és imprevisible, ningú sap què passarà d'aquí cinc anys. Per tant, s'ha de viure el present, el futur ja vindrà. Actualment, el que importa és el talent, la manera d'enfocar la vida, amb actituds indispensables com l'alegria, l'entusiasme, la passió, la il·lusió i altres habilitats positives, ja que gràcies a això el **rendiment** de les persones és superior. En resum, es busquen treballadors amb un coeficient d'**optimisme** elevat.

A continuació, la qüestió que es planteja és: *Què vols de la vida?* I la resposta: *Viure-la feliçment*. L'objectiu de molta gent és viure cent anys amb il·lusió, passió i alegria. A més, a la vida és necessari un tipus de gent optimista, alegre i entusiasta. El conferenciant fa una referència a l'evolució dels objectius a la vida al llarg de la història. En el passat, el més important era sobreviure, més endavant va ser tenir coneixements, i actualment l'objectiu és tenir una actitud positiva, és a



dir, una bona manera de viure la vida. Això ens porta a preguntar-nos: *Com és una persona optimista?*

“Un nen de menys de tres anys, què fa quan cau? Mirar si hi ha la mare o el pare”. A la vida et queixes si et veu algú; si no, per què t’hauries de queixar? Quan caus mires al teu voltant i, si no hi ha ningú, t’aixeques. De vegades mires per buscar un culpable. A un nen si no el toques es mor, un bebè sobreviu pel contacte físic del pare o de la mare, busca amor.

Dins els components de les persones n’hi ha un de coneixement i un altre d’actitudinal, però la pregunta és: *Quan es fa el caràcter?* Una part important de la predisposició a la felicitat s’hereta. Els que vinguin de famílies felices, alegres, entusiastes amb la vida, ja ho tenen, i els que no, hereten un tant per cent menys. A més, les persones de famílies que riuen, riuran, i les de famílies que no riuen, no riuran.

Hi ha un moment a la vida que arribes al “gran penya-segat”, que és quan has de fer un salt, un replantejament, un canvi. Moltes persones quan es troben en aquesta situació expliquen els motius pels quals fracassen, i no el que faran per canviar la seva vida. La vida depèn d’un mateix, però el 82% de la gent cau a la vall de les excuses.

Segons aquest punt de vista hi ha dos tipus de persones. Les que tenen focus de control intern, és a dir, que consideren que la vida depèn d’un mateix, i que quan tenen un problema la pregunta que es fan és: **Què es pot fer?** Aquest tipus de gent sempre és feliç i dirigeix la seva vida. Es calcula que representa un 18% de la població. Però la

majoria de persones creuen que la seva vida depèn dels altres, i quan tenen un problema la pregunta que es fan és: **Qui ha sigut?** Busquen culpables, i miren al passat. Aquest tipus de gent representa el 82%, i són gent trista.

Duró reprèn la pregunta anterior i diu que una persona optimista o positiva és aquella que quan té un problema es pregunta què pot fer. I una persona negativa és aquella que quan li succeeix una dificultat pregunta qui ha sigut. Tota la gent que construeix el seu propi **present** és feliç, tota la gent que viu en el **passat** és infeliç.

Què és important a la vida? Què demanes a la vida? Emili Duró va reproduir un vídeo sobre què demana a la vida una persona amb salut envers què demana a la vida una persona amb càncer. Una d’aquestes últimes va dir: “Sentir cada dia com l’aire em toca la cara”. El vídeo permetia veure dos punts de vista totalment diferents, i conclou que sovint no s’aprecia la vida fins que es sent que es perd.

A continuació, pregunta: *Quina és la visió de la teva vida? Què vols fer a la vida? D’aquí vint anys on vols estar? Què és important?* Va mostrar un vídeo on un alt directiu, ric i amb poder, és al seu despàtx i li arriba un curiós paquet. L’obre i hi troba una gravació d’ell mateix vint anys enrere. Durant la reproducció, es diu a si mateix que va fer aquest vídeo per no oblidar coses importants que havia après durant un viatge al Perú, i recorda que va haver-hi un temps que era viatger i no turista, que es guiava per la curiositat i no per un llibre. Per últim, li diu si ets feliç apaga aquest vídeo, i no ho fa. Per això,

amb aquesta història, conclou: “No et casis amb el futur, gaudeix la vida i sobretot recorda que la vida és una successió de **moments**; com els visquis, depèn de tu”.

Per acabar, presenta un llistat d’idees que resumeixen la conferència:

Una persona optimista és la que és feliç.

No penseu en el futur.

La felicitat és al cap.

Riu i treu l’energia negativa.

El secret de la vida és la humilitat.

No és important viure cent anys, sinó com els viuràs.

Viviu la vida fidels a vosaltres mateixos, no amb el que esperen que feu.

Expressa sentiments.

Tingues contacte amb els propers.

No poseu les coses racionals (coneixements) per sobre de les emocionals.

L’èxit et posseeix, l’ego et posseeix.

Els rics no són feliços, els diners no donen la felicitat.

Que ningú us mati els somnis.

No deixeu mai d’estar bojós.

Què fa la gent a la vida? Somiar.



"Com connectem empresa i talent"

12:15-13:30

TAULA RODONA

Hi van participar:

Joaquim Arpí, director general d'Axxon

Lourdes Masdevall, sòcia directora de Commonsense

Farners Llistosella, directora de RRHH Girona

Francesc Barrientos, director d'operacions d'EKM Group

Marta Colomer, directora de màrqueting d'Eurofirms

Moderar:

Miquel Desoi, director de RRHH d'Hipra

A títol introductori, el Sr. Miquel Desoi va recordar la definició de talent com l'aptitud necessària per desenvolupar una activitat. També podríem definir-lo com la capacitat de fer o d'entendre. Per les empreses, el talent interessant són les habilitats necessàries o el coneixement, que poden ser transformats en valor. Després va explicar que quan entrevista candidats els fa una pregunta: *En què ets realment bo a la feina?* Amb la resposta es poden saber les habilitats, els coneixements o les aptituds d'una persona. Creu que tothom té un talent, però el problema és esbrinar quin. Un cop exposat tot això, va començar la taula rodona sobre el tema: *Com connectem empresa i talent?*

La **Sra. Farners Llistosella** es va situar, en primer lloc, en l'economia actual com un entorn constantment canviant, noves realitats, nous mercats, nova competència, nous reptes. Per aquests motius l'empresa té com a única forma de supervivència la ràpida adaptació a l'entorn. Per això es necessita talent, per aconseguir els objectius de l'empresa. El talent que necessiten les empreses es troba en aquelles persones que, a més de tenir una formació brillant, són capaces d'aportar també valor afegit a l'organització mitjançant unes habilitats. Unes habilitats que no són tècniques sinó que són relacionals, com la capacitat de treballar en equip a l'hora de promoure un bon clima i motivació, la capacitat d'adaptar-se a nous reptes, la flexibilitat i la capacitat de

resoldre problemes nous. Abans es donava molta importància a les habilitats tècniques i a la formació, que facilitaven una carrera professional ascendent, però actualment cada cop es valoren més les competències de cada persona, decisives per al treball. Per concloure, es va assenyalar que a l'hora de triar candidats es valoren per igual la capacitat tècnica i l'habilitat relacional, cosa que posa de manifest que les competències no tècniques estan adquirint un gran protagonisme.

La **Sra. Lourdes Masdevall** va iniciar la seva intervenció remarcant que només podem connectar empresa i talent coneixent molt bé les empreses i coneixent molt bé els candidats. Quan estàs entrevistant un candidat hi ha un moment que et sobta, et crida l'atenció, t'enlluerna, i en aquell instant saps que has trobat el talent. Emfatitza que després de tantes entrevistes encara la continua sobtant el "silenci" després de fer la típica pregunta, que és, tal com ha dit el Sr. Desoi, *En què ets bo?*

Per a la gent que està optant a un lloc de treball, va destacar dos aspectes importants. El primer, conèixer bé els propis punts forts, en què s'és bo i, fins i tot, en què cal millorar. En segon lloc, cal saber que el talent per si mateix no és res, només serveix si s'acompanya de ganes, dedicació i il·lusió.

Per a empresaris i directius, va destacar dos aspectes també molt importants. Cal conèixer





xer el perfil de la persona que funciona en l'empresa, aquella que encaixa bé amb la cultura i amb la manera de fer de l'empresa. Aquest és un aspecte imprescindible perquè la connexió entre empresa i talent sigui possible. Candidats excel·lents, en determinades empreses fracassen i en d'altres poden aportar el millor de si mateixos, créixer i tenir èxit. En segon lloc, cal recordar que el talent necessita bons mestres. Cal formar els col·laboradors perquè siguin bons professionals, cal ser generosos i compartir el coneixement; d'aquesta manera, se'ls motivarà.

El **Sr. Francesc Barrientos** va adreçar la seva intervenció a les persones candidates a un lloc de feina. En primer lloc els va recomanar que es preguntessin què saben fer i quins coneixements els agrada aprendre. A partir d'aquestes preguntes, poden descobrir en què són bons, i aquí és on es troba el talent. També, a l'hora de començar una formació professional, els estudiants es pregunten: lletres o números? Aquesta decisió és transcendent, ja que té moltes conseqüències perquè segons el que es triï, desenvoluparà un talent o un altre. Quan es parla de talent no s'ha de donar res per fet, el talent pot anar més enllà del que pensem; hi ha moltes persones amb talents amagats que no són conscients de la seva potencialitat. Per finalitzar, va oferir tres recomanacions. Primer, tenir la ment oberta, no encasellar-se; segon, practicar l'escolta activa, saber escoltar terceres persones; i, en tercer lloc, llançar-se a oportunitats que no s'havien plantejat.

La **Sra. Marta Colomer** va vincular el talent al món digital. Va explicar que Espanya és un

país pioner en el món digital i que el 69% de les empreses busquen el talent a través de les xarxes socials, com Facebook, Twitter o LinkedIn. Per tant, és necessari ser present a les xarxes, com ara a LinkedIn. S'hi ha de fer constar molt bé la trajectòria professional (el CV pur i dur), però aquest aspecte no destaca ningú sobre ningú. Per fer brillar el CV en el món digital s'han de destacar les habilitats, premis i talents. Per això la conferenciant va recomanar construir una xarxa de contactes, treballar el networking. També va recordar que les empreses valoren que a l'inici de la pàgina de LinkedIn s'hi indiqui què es vol ser, què agrada i qui es vol ser. Amb tot això, les empreses poden valorar si s'és un bon candidat. Abans cadascú venia individualment el seu propi CV, però avui dia les xarxes socials han canviat les formes, ja que no només es crea reputació a títol personal, sinó que els altres també la creen; per això el *personal branding*, orientat a crear una personalitat pròpia i a reforçar una identitat, al final farà cada candidat més o menys atractiu. S'ha de ser molt curós i idear una estratègia digital (participar en fòrums, tenir seguidors), això destaca el talent. S'ha de ser conscient de l'empremta digital que es vol deixar.

El **Sr. Joaquim Arpí** va llançar dos missatges, un des del punt de vista de la persona que vol connectar-se i l'altre per als que ja estan connectats i poden ajudar que altres també ho estiguin. Per una banda, va destacar que és molt important tenir activada la vessant relacional. S'han de saber superar barreres i establir relacions per tal d'arribar als contactes a què es vol accedir. Les persones que estan connectades i les organit-

zacions que estan en funcionament són les que tenen l'oportunitat de crear nous punts de connexió. Per altra banda, va valorar que no tothom té la capacitat de crear una empresa i tenir èxit, però que totes aquelles persones que estan en el món laboral han de decidir ser intraprenedors. La intraprenedoria és molt transversal i no s'ha d'associar només a directius o comandaments i càrrecs intermedis, sinó que una persona que està en la cadena de producció, per exemple, sovint pot ajudar la companyia a millorar coses. Si les empreses fomenten la intraprenedoria de les seves organitzacions hi haurà més opcions de millorar procediments i qualitats i arribar a nous segments. Una organització amb cultura intraprenedora és capaç de fer moltes coses. I crear noves oportunitats permet que el talent pugui aflorar més fàcilment.

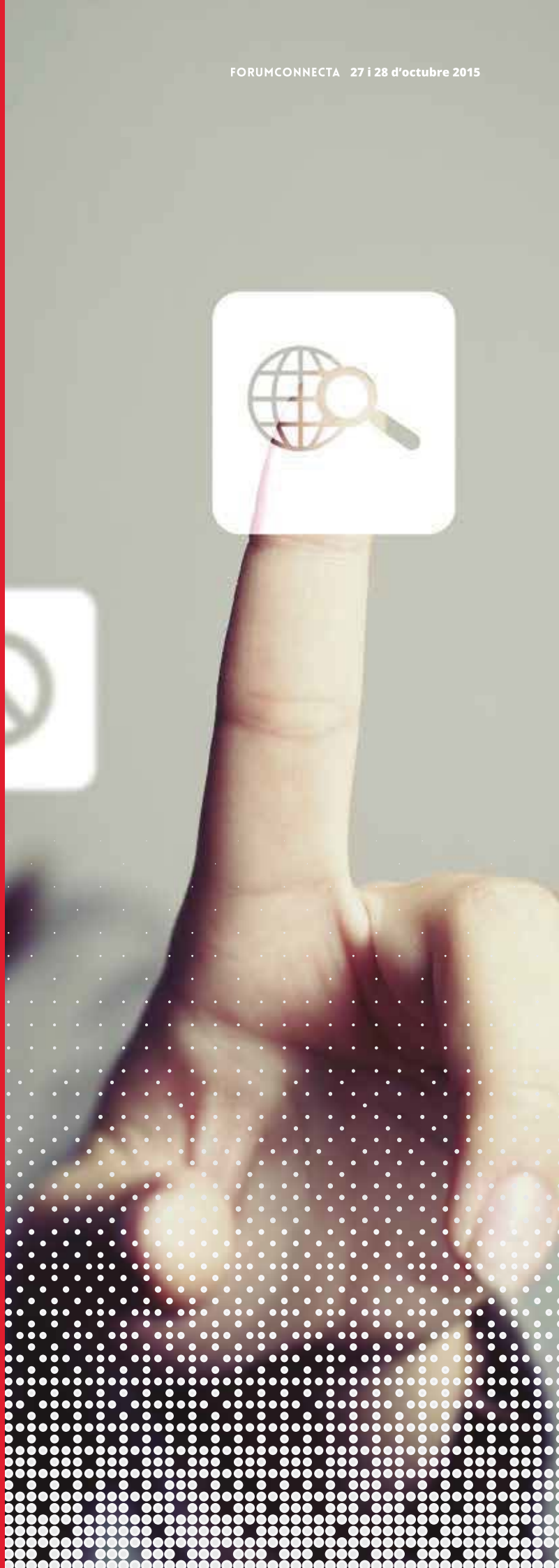
Per acabar, el moderador va formular algunes preguntes als participants, com per exemple com es pot conèixer el talent que les empreses necessiten, si els candidats poden saber què valorarà l'empresa i quins talents són indispensables per seguir connectats.



DINAR NETWORKING

13:30-15:00





"Aprenent de les empreses i dels empleats d'èxit"

15:00-16:30

TAULA RODONA

Hi van participar:

Erik Mayol, director d'Eurekakids

Ingrid Rahola i Glòria Salomó, cofundadores de Llagurt

Miquel Àngel Bonachera, director d'AB-BIOTICS

Jan Andreu, director del Grup Andreu

Modera:

Maria Saló, directora de RH de Frit Ravich

La **Sra. Maria Saló** va indicar que, segons un estudi d'una consultoria, més del 40% dels empleats no contractaria el seu cap si fossin ells els que tinguessin una empresa i haguessin de buscar un bon comandament. Una de les coses més delicades que ha de fer un empresari és escollir el seu equip, ja que són com companys de viatge per a tota la vida, o si més no per a un llarg temps. El que es vol debatre en aquesta taula rodona és *Com escollir els companys de viatge?* Què és per a ells el talent? A més, esmenta que tot i el 21% d'atur a Espanya, està costant que les empreses i els reclutadors trobin talent i candidats.

La **Sra. Ingrid Rahola** i la **Sra. Glòria Salomó** van fundar l'empresa Llagurt fa cinc anys. Tenen vint-i-cinc botigues a Catalunya, vuit de pròpies i disset de franquiciades, cap endeutament bancari, molta il·lusió i moltes hores darrere el taulell. A banda de rebre molts premis per la seva iniciativa innovadora, dediquen la meitat de la seva jornada laboral a fer "coses gratuïtes": xerrades per a joves, cursos de motivació, etc. La seva filosofia empresarial i personal es resumeix així: *Portar el nostre projecte tal com el sentim.*

Van destacar la importància dels valors empresarials perquè en el fons "vivim en valors". Van afirmar que la seva manera de ser i de pensar està reflectida a Llagurt. S'ha de ser coherent amb els valors, s'ha de ser respectuós amb l'equip, amb l'entorn, amb els clients i, en definitiva, amb tothom. L'organització està feta de persones més enllà del producte que es vengui, i això s'ha de tenir molt en compte actualment. En l'entorn competitiu hi ha moltes empreses i les empreses s'han de diferenciar i ser visibles. Atribuir valors al producte és una manera de diferenciar-se i fer-se visible, i així es va creant una identitat de marca.

El **Sr. Miquel Àngel Bonachera** va presentar AB-BIOTICS com una empresa de biotecnologia que treballa per millorar la salut de les persones. Van estar set anys investigant abans de treure el seu primer producte al mercat, i actualment tenen cent trenta-dues patents internacionals. La frase que defineix la seva filosofia empresarial és *Treballar molt, ser honest, buscar la visió i ser valents.*

AB-BIOTICS té diferents organitzacions, però finalment totes tenen un denominador comú, que són els equips, ja que totes aquestes empreses són bones gràcies a una sèrie de persones amb unes actituds i





unes aptituds suficients per desenvolupar les seves responsabilitats al lloc de treball. L'empresa s'adapta al personal de què disposa per treure'n el màxim profit. La feina dels empresaris ha estat contractar les millors persones i després tenir la capacitat de retenir-ne el talent.

El **Sr. Erik Mayol** va presentar l'empresa Eurekakids de joguines pedagògiques, que forma part d'un projecte educatiu més ampli, compromès amb l'educació de nens fins a 3 anys, en el sentit de l'ètica i els valors morals i ecològics. L'empresa té cent vuitanta botigues entre pròpies i franquiciades i està implantada internacionalment. La frase que defineix la seva filosofia empresarial és *El que puc fer avui no ho deixo per demà i abans de fer un pas penso en una estratègia clara i definida*. El seu proper repte és arribar a ser l'empresa de referència en el món del nen.

Després d'una llarga experiència com a franquiciat d'una botiga francesa, Erik Mayol va ser-ne el director general. Veient que ja havia complert el seu somni, va idear, juntament amb la seva dona, una botiga de joguines gironina, cosa que li ha permès continuar amb aquest altre somni. Emfatitza que tot això s'aconsegueix gràcies a un gran equip darrere i col·laboradors millors que un mateix. Construir el propi somni és difícil. Cada cop que arriba a assolir-ne un, se li n'obre un altre. Per arribar als objectius, explica que és molt important delegar i confiar en els que t'envolten, lluitar, arriscar i tenir constància en la feina. Això és vital. Han aconseguit, a més, fer somiar l'equip.

El **Sr. Jan Andreu** va presentar el Grup Andreu com una de les concessionàries més grans de Catalunya. La frase que defineix la seva filosofia empresarial és *Intuïció per detectar oportunitats i lideratge i proximitat als equips*. Va explicar que actualment té tres reptes: tornar a guanyar diners en l'automoció després de tants anys de crisi, aconseguir deu milions d'euros de facturació amb TAO (una marca de roba infantil) el 2020 i continuar escoltant l'entorn per detectar més oportunitats.

Quan va acabar la carrera va tenir la intuïció de marxar fora i va estar a París i Nova York, on va ser empleat i on es va desenvolupar personalment per més endavant tornar i fer-se càrrec de l'empresa familiar. Davant la pregunta de la moderadora sobre ser empleat o ser emprenedor, va respondre que depèn de fins a quin punt s'està disposat a assumir riscos o fins a quin punt es valora la seguretat.

Per acabar, la moderadora Maria Saló va formular algunes preguntes als participants, entre les quals va destacar per què es van fer empresaris i com trien l'equip dins l'empresa.



"Ven el teu perfil professional en cinc minuts. Tècnica elevator pitch"



16:30-18:30

LLIÇÓ MAGISTRAL

A càrrec de:

Carles Torrecilla i Gumbau,

doctor en comercialització i investigació de mercats.

Expert en màrqueting estratègic i empremèndia.

Les tècniques per vendre ràpidament un producte a un consumidor o un projecte a un inversor també són adequades per vendre la pròpia candidatura professional. Importarem les tècniques del neuromàrqueting a la venda d'un mateix.

En aquesta sessió es va explicar una adaptació de les tècniques del coneixement que tenen les empreses per vendre un producte o un servei a vendre la marca personal. Això és especialment rellevant quan s'ha de fer en una entrevista de feina que duri poc. És semblant al que li passa a un comercial quan té cinc minuts per vendre un producte. Es té poc temps i, a més a més, t'ho jugues tot en aquell moment.

El mercat laboral s'ha anat saturant i sempre es pensa que altres sectors estan millor. Qui busca feina també té competència. Moltes persones tendeixen a pensar que com que hi ha crisi, no hi ha feina, però el ponent considera que aquestes són les que busquen mil feines, no el que en busca una de sola. A més a més, això no és cap tipus de justificació. És com si una PIME digués que no ven perquè hi ha crisi econòmica, però si mires la seva quota de mercat, resulta que és petita i l'impacte de la crisi seria també petit si només fos per aquest motiu.

En la tècnica de l'elevator pitch, el ponent valora que ha après molt més dels seus errors que dels seus encerts. Quan no tens errors en la vida personal et vas tornant prepotent, una persona gens agradable. En canvi,

quan sí en tens és quan realment vas tenint més matisos de la teva personalitat i ets una persona interessant. Amb les tècniques de l'elevator pitch, et converteixes en un entrevistat més interessant.

En moltes entrevistes, els candidats no brillen fins als quaranta minuts. És l'entrevistador qui ha de fer gairebé tota la feina per esbrinar com és la persona entrevistada. Això passa perquè es té molta por de cometre errors. D'altra banda, hi ha candidats que es descarten pel currículum desordenat o pel mal començament de l'entrevista. La clau d'estar relaxat en una entrevista és haver-la preparat abans.

Cal tenir en compte que en el cervell hi ha neurones i que entre elles hi ha dos tipus de connexions: les connexions sinàptiques seqüencials, que van de neurona a neurona, i les xarxes neuronals, els nusos. Les primeres ens parlen de fets racionals: causa-efecte, mentre que les segones creen emocions i sentiments. En l'entrevista s'ha de fer una venda ràpida d'un mateix, per això hem d'utilitzar tècniques de neuromàrqueting. Connectar o no, no depèn del dia sinó de com s'ordena la conversa. Si es vol connectar en una entrevista de feina, és ne-





cessari seguir, per ordre, tres etapes: encaixar, arribar i connectar.

Encaixar en el lloc de treball vol dir ser adequat per al lloc, i això es pot aconseguir transmetre mitjançant la comparació amb alguna cosa, ja que la manera més ràpida d'informar el cervell és amb les comparacions. El ponent suggereix que ens podem comparar amb un animal per diferenciar-nos dels altres candidats i per encaixar en el lloc de treball. Per exemple, si es busca una persona creativa per a un nou projecte, pot ser bona una comparació amb un cuc de seda, que per dintre –el currículum– no brilla especialment, però que després es converteix en papallona. Amb aquesta analogia s'ha sorprès l'entrevistador i a més a més s'ha encaixat en el lloc de feina.

Arribar s'aconsegueix per mitjà d'elements tangibles. Es tracta de fer veure a l'entrevistador els aspectes racionals i objectius del CV. Seguint amb l'exemple del cuc de seda, es pot demostrar que sempre s'ha anat millorant i que cada cop s'està més ben format.

Connectar es busca per mitjà d'elements intangibles i arguments breus. Aquesta connexió s'estableix mitjançant la recerca d'una complicitat amb la persona entrevistadora.

Quan s'està en una entrevista de feina intentant vendre's, l'entrevistador és el client, qui ha de comprar. Per tant, cal estar molt interessat en els seus perquè i en el que no està trobant, cal preguntar-se i preguntar-li què necessita. S'ha de veure el perquè del que demanen a l'oferta de feina. Per exemple, si en una oferta hi consta que es busca una dona, el que s'ha de fer és infor-

mar-se sobre per què una dona, quines habilitats s'hi busquen, ja que pot ser que un home també les tingui. No s'ha de descartar per aquest fet. Si es detecten els perquès és més fàcil encaixar-hi.

Per fer entrevistes de feina, el Sr. Torrecilla diu que s'ha de ser jardiner. Ara mateix la vinya està seca, vosaltres també, no teniu feina o esteu a l'atur. Segons com tractes la vinya ara obtens o no els millors fruits. S'ha de ser coherent, tenir consistència i paciència. Et pots ajudar de la gent més propera per preguntar-los com et veuen i amb què et comparen, per tal de després anar a les ofertes de feina i detectar on pots encaixar.

Tot el que es digui en l'entrevista ha de ser veritat, perquè l'entrevista no és el final, és el principi, i el que comença malament acaba malament. A la feina s'hi passen moltes hores i no es pot estar fingint i a la defensiva. Cal estar bé per poder ser proactiu.

La preparació és una gran part de l'èxit per aconseguir una feina, i dins la preparació hi ha la fase de selecció d'aquelles ofertes en què es té un discurs per encaixar-hi: mirar webs, LinkedIn o Google. Hi ha una expressió que diu: "Per preparar una classe de vuit hores tardes cinc minuts, però per preparar una classe de cinc minuts triges vuit hores". De la mateixa manera, com que una entrevista de feina té una durada de cinc minuts, la preparació necessita hores. Quan es porten unes quantes preparacions s'aprofiten les economies d'escala i ja no es triga tant a buscar tota la informació necessària.

Com a resum, el ponent va assenyalar que si encaixes en una oferta, et prepares, et pre-

ocupes pels perquès, pels inconvenients, per allò què no ha trobat l'entrevistador, trobaràs aquella complicitat i guanyaràs la feina.



18:30-18:50

CLAUS OPERATIVES PER A LA PARTICIPACIÓ EN L'SPEED DATING O CITA RÀPIDA

A càrrec de:

Sr. David Carbonés,
director de Ribas-Àlvarez
Gestió Laboral.



El Sr. David Carbonés va presentar el Fòrum Connecta com una proposta pionera i innovadora. Una activitat central del Fòrum va ser l'*speed dating*, que tenia l'objectiu de connectar els cercadors de treball amb els oferents per mitjà d'entrevistes de cinc minuts de durada. Els candidats havien de ser capaços de vendre's als reclutadors d'una forma eficaç en cinc minuts, poc més del temps que dura una cançó.

18:50 - 19:00 h

CLOENDA JORNADA

A càrrec de:

Sr. Ramon Moreno,
vicerector de Planificació,
Innovació i Empresa de la
Universitat de Girona

El Sr. Ramon Moreno, vicerector de Planificació, Innovació i Empresa de la Universitat de Girona va cloure la primera jornada del Fòrum Connecta destacant la voluntat de la Universitat per formar talent i crear valor per a les empreses del territori. Aquest esforç s'està canalitzant per mitjà de campus universitaris funcionals, especialitzats i multidisciplinaris.

28 d'octubre



SPEED DATING

09:00-13:00

ENTREVISTES EXPRÉS

Un espai on les empreses poden fer entrevistes de cinc minuts a les persones interessades que s'hi hagin inscrit prèviament.

Les xifres

28 empreses
2 consultores
5 ETTs

400
candidats

En aquesta activitat, els candidats havien de ser capaços de vendre's als reclutadors d'una forma eficaç en cinc minuts. A disposició dels candidats hi havia vint-i-vuit empreses gironines amb prop de cent ofertes de treball. Addicionalment hi havia dues empreses consultores i cinc empreses de treball temporal, que recollien currículums i donaven orientacions als candidats sobre el mercat laboral.

Respecte als candidats, el Fòrum va oferir les ponències, taules rodones i tallers per tal de donar-los eines per preparar i vendre la marca personal, en directe o per mitjà de les xarxes socials. A les empreses els va oferir una manera diferent de connectar amb els candidats, especialment per mitjà de l'*speed dating*, un format diferent d'entrevista.

L'*speed dating* va suposar un àmbit diferent on compartir experiències. L'èxit del format *entrevista exprés* recau sobretot en la preparació que hi hagi dedicat el candidat, ja que

té un temps molt limitat per vendre's, impactar i captar l'atenció de l'entrevistador.

Un indicador de la bona acollida de l'*speed dating* va ser el nombre de candidats participants, més de quatre-cents, que van tenir l'oportunitat de vendre la seva marca personal amb la finalitat de trobar feina.







LA PREPARACIÓ DE L'ENTREVISTA DE FEINA: "Un currículum adequat i una entrevista d'èxit"



09:00-13:00

TALLER 1

Francesc de las Heras,
responsable de selecció de
Disbase Grup.

Taller per ensenyar els
participants com fer un bon
currículum i generar una bona
impressió en l'entrevista de feina.



El *curriculum vitae* (CV) és una eina de venda d'un mateix, una targeta de presentació que pot influir en el futur professional, un instrument de màrqueting personal. El CV ha d'atraure l'atenció, despertar l'interès i, sobretot, generar el desig de conèixer aquella persona. L'objectiu principal del CV és obtenir una entrevista de feina.

Per una banda, el CV ha de ser un document senzill que contingui les dades generals i la trajectòria acadèmica i professional en un màxim de dos folis. S'han de destacar les fortaleeses amb honestetat i les competències clau (coneixements, habilitats, aptitud i valors) i, si es té alguna cosa més a dir, cal afegir-hi una carta de presentació. Per altra banda, actualment cal tenir presència *on-line*, i no només en portals de feina, sinó que s'ha d'estar en xarxes socials com LinkedIn.

El ponent destaca la importància d'adaptar el contingut i la forma del CV al perfil de l'oferta i d'incloure-hi un apartat d'objectius professionals. Els reclutadors busquen que les persones s'adeqüin al lloc de treball, que s'adaptin a l'equip i a l'empresa i que, a més, aportin valor afegit. Hi ha un candidat idoni per a cada lloc, per a cada empresa i entorn.

De la mateixa manera que l'entrevistador prepara l'entrevista, el candidat també l'ha de preparar. S'ha de buscar informació so-

bre l'empresa i el lloc de treball, i explicar bé el CV i les aptituds en coherència amb això. Per exemple, és recomanable fer un DAFO personal, adaptat al lloc de treball que es desitja. D'aquesta manera s'és conscient dels punts positius (fortaleeses) i negatius (debilitats) per assolir l'objectiu i per ordenar les oportunitats i amenaces de l'entorn a què ens enfrontem. Aquesta anàlisi permetrà definir la proposta de valor. Una persona no pot donar allò que no té, però sí que pot donar la millor versió de si mateixa. Després, a l'entrevista, s'hi ha d'anar amb tranquil·litat i confiança, per donar la millor resposta possible.

Per acabar, el ponent recorda que les persones no es diferencien per un màster, sinó que es diferencien per la manera de ser. La formació és important, però no és imprescindible. El talent es busca en les persones, no en la formació.



LA RECERCA DE FEINA A L'ERA DE LES XARXES SOCIALS: "Busca la teva feina en el lloc adequat"



09:00-13:00

TALLER 2

Xavier Santos i Ramos,
consultor de RH a AXXON.

Taller que té com a objectiu donar eines per buscar la feina adequada



Avui dia hi ha moltes xarxes socials que poden ajudar en el projecte professional de cadascú, com ara trobar feina. El ponent comenta que més que entrar en detalls tècnics, donarà consells sobre, per una banda, la manera d'aconseguir posicionar el perfil personal a LinkedIn i, per una altra, com aportar valor a la xarxa. Se centrarà més en el primer aspecte, ja que el segon és més personal.

El CV és un document que es limita a reflectir unes informacions totalment unidireccionals, no dona peu a explicar altres habilitats, projectes desenvolupats, etc. Cada vegada més, el món *online* i *offline* estan interrelacionats. És molt important ser conscients de la importància de ser presents a la xarxa i d'aportar-hi, a part del posicionament analític, valor afegit. S'hi pot aportar contingut, opinió, recomanació, etc., però també s'hi pot establir relació amb gent del mateix sector professional, amb gent que pugui generar feina o directament amb empreses. Hi ha una fórmula molt potent que es pot utilitzar per identificar-se com a expert en una matèria, que és el fet de tenir un blog. Tot i que això dona posicionament en un sector i aporta valor, també és molt personal i requereix una inversió de temps.

Dins la xarxa social s'ha d'aconseguir ser atractiu. Per exemple, una persona jove

sense experiència haurà de potenciar les habilitats, les motivacions i altres elements que consideri importants com els idiomes o el coneixement d'algun tipus de programa informàtic que sàpiga que es valora positivament. Aquests aspectes són els primers que cal visualitzar a LinkedIn.

Un altre element molt important és redactar bé l'extracte de presentació de LinkedIn. Ha de ser un escrit breu, d'un o dos paràgrafs, i s'ha de poder llegir en vint segons. És bo repetir-lo en diferents idiomes, perquè també serveix per posicionar-se. S'ha d'intentar ser molt clar a l'hora d'explicar el que es fa, amb paraules naturals i correctes. És molt important utilitzar paraules clau que identifiquin i que es repeteixin de quinze a vint vegades al llarg de tots els apartats del LinkedIn, ja que són elements per sortir ben posicionat en les cerques.

Per últim, es conclou que el perfil ha de transmetre allò que cadascú vol que s'identifiqui com la seva marca personal, i que el posicionament dins la xarxa social depèn de l'activitat que s'hi desenvolupa.



COACHING PER A ATURATS: "Potencia els teus propis valors i defineix la teva marca personal"



09:00-13:00

TALLER 3

Carolina Blanco, directora de RH de Prefabricats Planas.

L'objectiu d'aquest taller és proporcionar eines per descobrir-se a un mateix a través d'exercicis d'autoconeixement que permetin definir una marca personal verdadera i rellevant.



El *coaching* és un mètode per aconseguir el màxim desenvolupament professional i personal. Dóna lloc a una profunda transformació, que es tradueix en millors resultats i en el trasllat dels somnis a alguna cosa real.

Els gurus del màrqueting, consultors i *coachs* parlen de *personal branding* o marca personal, i emfatitzen la importància d'identificar les fortaleces i comunicar les característiques que fan sobresortir cadascú per aconseguir ser la persona que aporta una diferència a ulls de l'entrevistador.

Totes les persones haurien de tenir un alt nivell d'autoconeixement i saber definir personalment qui són, què fan, qui volen ser, etc. En altres paraules, saber definir la imatge personal. De bon principi sembla difícil, però en realitat no té cap cost, només requereix una inversió en temps.

Per poder aconseguir-ho s'han de practicar uns bons exercicis d'autoconeixement i d'anàlisi en tres etapes, que prenen el nom de tres principis. El primer és la coherència, fase en què definim els objectius professionals d'acord amb la nostra visió de la vida. Implica respondre la pregunta *Què vull fer*. La segona etapa és la de l'autenticitat, que exigeix un treball d'autoconeixement per descobrir els propis talents. Mitjançant un DAFO, posarem en conjunt les

fortaleces, les debilitats, les oportunitats i les amenaces, segons els objectius que ens proposem. Caldrà analitzar el mercat, per exemple d'ofertes de feina, i considerar els competidors i els avantatges competitius que podem oferir. Segons això, podrem dissenyar la nostra estratègia de posicionament. La tercera etapa és la de visibilitat, en la qual cal identificar els mitjans (de comunicació, contactes...) per accedir on volem, i executar accions de l'estratègia que hem definit.

Es conclou que com més clar es té qui s'és, què es vol i què s'ha de fer per aconseguir els propis somnis, més ràpid s'avança. Cal confiar en les pròpies habilitats i afrontar les pors. El que vol l'entrevistador és veure en els ulls de l'entrevistat que li agrada el que fa, que hi creu i que hi pot aportar valor.





El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació. El sector de la construcció és el més important de l'economia catalana i espanyola, amb un pes del 12,5% del PIB. És un sector clau per a la creixença econòmica i per a la creació de riquesa i ocupació.

EMPRESSES PARTICIPANTS

Alzamora | PACKAGING

EXPERIÈNCIA I INNOVACIÓ
EN PACKAGING

ALZAMORA PACKAGING

És una de les empreses líder en el sector de l'empaquetatge de cartró, gràcies a la seva permanent innovació i a una inversió constant que li permet treballar amb la darrera tecnologia disponible.

Bellsolà

Pa i Brioixeria des de 1890

BELLSOLÀ

És una moderna indústria d'alimentació, amb una llarga tradició empresarial que manté l'ofici forner de sempre i fabrica i distribueix pa i brioixeria congelada.



LA VIA LÒGICA A SEGUIR PER
ASSEGURAR L'EFICIÈNCIA
EN ELS PROCESSOS LOGÍSTICS
EN LA SEVA CADENA DE VALOR

CALSINA CARRE

És una empresa familiar catalana que vol ser un referent en serveis de transport, logística i programari especialitzat, amb una àmplia cobertura a Europa i el Nord d'Àfrica.



CASADEMONT

Empresa familiar del sector de la xarcuteria amb 60 anys d'història i amb una capacitat de producció de 25.000 tones anuals.



MAQUINÀRIA PER AL SECTOR
DE LA CONVERSIÓ
DE L'ENVÀS I EMBALATGE
FLEXIBLES

COMEXIGROUP

És un grup industrial català d'empreses, de caràcter familiar, amb esperit de lideratge en la fabricació de maquinària per al sector de la conversió de l'envàs flexible i embalatge flexible.



FABRICANT D'ESPECIALITATS
QUÍMIQUES

CUATRECASAS,
GONÇALVES PEREIRA



CONCENTROL

És una indústria química formada per tres grans àrees: alimentació, desemmotllants i especialitats químiques, a través de les quals donen servei i cobertura a escala mundial.

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

És un despatx d'advocats líder tant a Espanya com a Portugal. Representen algunes de les principals empreses d'ambdós països, així com inversors estrangers interessats en el mercat ibèric. Assessoren en totes les especialitats del dret d'empresa.

DIBOSCH

És una distribuïdora dedicada al sector de la higiene professional des de l'any 1991. Ofereix un catàleg global de productes i maquinària de neteja professional, assessorament i formació.



DISSENY, PRODUCCIÓ,
DISTRIBUCIÓ I INNOVACIÓ DE
BOMBES, SISTEMES I EQUIPS DE
GESTIÓ DE L'AIGUA



ET VE DE GUST UN BON MOMENT?



DEL DISQUET AL CLOUD

ESPA

És una empresa especialitzada en el disseny, producció, distribució i innovació de bombes, sistemes i equips de gestió de l'aigua destinats al sector domèstic i residencial.

FRIT RAVICH

Fabricants de patates fregides, snacks i fruits secs i distribuïdors de les principals marques del sector impuls. Gestionen més de 700 referències pròpies i 2400 referències de distribució.

INFOSELF

És un grup d'empreses especialitzades en les tecnologies de la informació i la comunicació i en el desenvolupament de software, amb més de 20 anys d'experiència en el sector.



**La Referència
en Prevenció
per a Salut Animal**



DISTRIBUCIÓ DE PRODUCTES
D'ALIMENTACIÓ I BEGUES
DE QUALITAT

LABORATORIOS HIPRA

És una companyia multinacional farmacèutica veterinària dedicada a la investigació, producció i comercialització de productes per a la salut animal.

COMERCIAL MASOLIVER

Avui en dia una de les principals empreses del sector de la distribució de productes d'alimentació i begudes de qualitat a Espanya.

MASSEGUR

És una empresa especialitzada en la distribució i comercialització de productes no alimentaris per a professionals dels sectors de l'hostaleria, el comerç, la indústria i l'oficina.



COMPANYIA GIRONINA LÍDER
MUNDIAL EN EL DISSENY
I DESENVOLUPAMENT DE
MAQUINÀRIA I TECNOLOGIA
D'AVANTGUARDA PER AL
PROCESSAMENT DE LA CARN



ESPECIALISTES
EN ALIMENTACIÓ
DES DE 1940



PERRUQUERIA,
CENTRE D'ESTILISME
I ASSESSORIA D'IMATGE

METALQUIMIA

És la companyia gironina líder mundial en el disseny de maquinària i tecnologia per al processament de la carn.

NOEL

És una empresa líder del sector carni, orientada al consumidor a través dels millors estàndards de seguretat i qualitat i amb una filosofia permanentment innovadora.

NUDUKA

És una perruqueria, centre d'estilisme i assessoria d'imatge. Ajuden a projectar la teva millor imatge i es comprometen a aconseguir-la i a mantenir-la, oferint-te sempre els darrers avenços en el tractament de l'estètica personal, més enllà de les modes.



ESPECIALISTES
EN PREFABRICATS DE FORMIGÓ
PER A EDIFICACIÓ I OBRA CIVIL

PREFABRICATS PLANAS

Es dedica des del 1939 a l'edificació d'obres industrials i arquitectòniques amb prefabricat de formigó.



ESPECIALITZATS
EN LA COMERCIALIZACIÓ
DE PEIX I MARISC
DE TOT TIPUS I TAMBÉ
CONGELATS EXCEPCIONALS

PEIXOS PUIGNAU

Es dedica des dels seus inicis a la distribució i comercialització de peixos i mariscs arreu del territori gironí. Més de 60 anys d'experiència en el sector.



PROFESSIONALS AMB EXPERIÈNCIA
AL VOSTRE SERVEI
DES DE 1975

RIBAS ÀLVAREZ ASSESSORS I CONSULTORS

Continuant la important activitat professional que Assessoria d'Empreses Ribas-Àlvarez realitza des de 1975, és un despatx d'experts tributaris, comptables, mercantils, jurídics i laborals.



INDÚSTRIA
D'ELABORATS CÀRNICS

SANT DALMAI, SA

Indústria d'elaborats càrnics amb 50 anys d'experiència i una àmplia presència nacional i internacional.



SOLUCIONS INFORMÀTIQUES
INTEGRALS I D'ALT
CONEIXEMENT PER A EMPRESSES
I INSTITUCIONS

SISTEMESCAT

És una empresa TIC líder a les comarques gironines, especialitzada a donar solucions informàtiques integrals i d'alt coneixement a empreses, despatxos professionals, corporacions i administració pública.



MARCA ESPECIALITZADA EN
DISSENY I FABRICACIÓ DE ROBA
PERSONALITZADA PER
CICLISME, TRIATLÓ I RUNNING

TACTIC

És una marca especialitzada en el disseny i la fabricació de roba personalitzada per a col·lectius de ciclisme, triatló o running. Innova per millorar el rendiment i el confort de cada esportista.



ESPECIALISTES EN PORTES
HERMÈTIQUES
DES DE L'ANY 1921

TANÉ HERMÈTIC, SL

Fabricació i muntatge de portes hermètiques i frigorífiques per a la indústria agroalimentària, així com de tot tipus de portes per a la indústria farmacèutica i hospitalària i de portes especialitzades de tipus acústiques i/o tallafocs.



PRODUCTES D'ALUMINI
PER AL SECTOR INDUSTRIAL

TECALUM, SL

Empresa industrial especialitzada en la fabricació de productes d'alumini per al sector industrial. Ofereix productes adaptats a les necessitats de cada client. Dona servei de qualitat de disseny, enginyeria i fabricació.



VOLS CONÈIXER ELS TEUS
PUNTS FORTS?

AXXON

És una empresa especialitzada en la selecció i desenvolupament de persones en les organitzacions.



CONSULTORIA ESPECIALITZADA
EN L'ORGANITZACIÓ
I EL DESENVOLUPAMENT
DEL POTENCIAL HUMÀ

COMMONSENSE

És una consultoria especialitzada en l'organització i el desenvolupament del potencial humà de les empreses que focalitza l'atenció i el treball a entendre les organitzacions, millorar-les i crear equips humans preparats per defensar-ne els reptes.



PRIMERA EMPRESA ESPANYOLA
DE RRHH

EUROFIRMS, PEOPLE FIRST

És la primera empresa espanyola del sector i ofereix les millors solucions en treball temporal, selecció de personal, formació i desenvolupament de persones i externalització de serveis.



PASSIÓ PER LES PERSONES



L'ESPECIALITZACIÓ EN RECURSOS HUMANS



MARLEX EUROGRUP

És una firma de serveis professionals que ofereix servei en l'àrea dels recursos humans. Opera en la gestió del treball temporal i en la consultoria de selecció i formació.

GRUP ORGANIGRAMA

Des de l'any 1987 al treballa per oferir a les empreses un servei de qualitat i de màxima confiança en les àrees de selecció de personal, formació empresarial, psicologia industrial i treball temporal.

PARRA TREBALL TEMPORAL, ETT, SL

Empresa especialitzada en treball temporal i selecció de personal, formada per un equip jove i entusiasta procedent de diversos sectors relacionats amb la contractació, la selecció i la gestió de recursos humans, amb una llarga experiència en la matèria.



CONSULTORIA
DE RECURSOS HUMANS
I SELECCIÓ DE PERSONAL



CONSTRUINT FUTUR



RRHH GIRONA

És una consultoria de recursos humans i selecció de personal a Girona. Ajuda a trobar el millor candidat, a construir equips exitosos i a generar valor a les empreses mitjançant l'excel·lència en els recursos humans.

OSCOBE

És una fundació creada per oferir un futur professional a persones, especialment joves, en risc d'exclusió, mitjançant una formació humana que garanteixi la seva integració.

ECOSOL

L'empresa d'economia solidària de Càritas Diocesana de Girona, facilita la inserció laboral de persones que es troben en situació de vulnerabilitat social i laboral des d'una empresa sostenible en els aspectes econòmic, social i ambiental.



Mira el video de les jornades
a través del codi QR

ORGANITZA



COL·LABOREN

