

Bon Preu: el repte de formar un miler de nous treballadors cada any

L'empresa catalana, que enguany fregarà els 10.000 treballadors, aposta per la formació interna amb l'Escola de Comerç



Bon Preu incorpora cada any un miler de nous treballadors | Bon Preu

El **Grup Bon Preu** (<https://www.bonpreuesclat.cat/>) fa anys que experimenta un creixement sostingut. Ha passat d'obrir un supermercat a Manlleu l'any 1974 (<https://www.naciodigital.cat/noticia/191026/bon-preu-comerc-independencia>) a fregar els 190 establiments de **Bonpreu** i **Esclat**, a banda d'altres línies de negoci com les d'energia per a mobilitat i electricitat. Tot plegat suposa una incorporació anual d'entre 900 i 1.000 treballadors en una plantilla que enguany es podria tancar a l'entorn de les 10.000 persones.

[noindent]

[h3]Formació interna per tenir especialistes[/h3]

La plantilla de Bon Preu inclou unes 300 persones a serveis centrals i unes 800 més als magatzems. Tanmateix, el 85% del total està als punts de venda, segons explica **Albert Aranda**, cap del Departament de Persones de l'empresa. D'aquestes, una part molt significativa han de ser especialistes, professionals per treballar a les seccions de **xarcuteria**, **carnisseria**, **fleca** i **peixateria**. Uns perfils que, sobretot en el volum que requereix Bon Preu, són molt difícils de trobar al mercat.

[intext1]

L'alternativa escollida per l'empresa de distribució catalana és la formació interna i el vaixell insígnia és l'**Escola de Comerç**. Té tres seus -Barcelona, Osona i Valls- i se'n prepara una quarta a Girona. En els darrers cinc anys hi han passat unes 2.000 persones i anualment imparteix 68 cursos i 9.400 hores de formació. ?És una aposta estratègica?, destaca Aranda en declaracions a

NacióDigital.

L'Escola del Comerç compta amb unes instal·lacions que reproduïxen la realitat d'una botiga amb els corresponents obradors i taulells. Inicialment, els nous treballadors reben una formació d'una setmana de continguts teòrics i pràctics: riscos laborals, higiene i seguretat alimentària, coneixements i manipulació de producte, així com atenció al client.

Aquest darrer aspecte és clau i una de les dificultats del model Bon Preu. Un dels reptes és garantir un estàndard d'atenció al client perquè tothom tingui la mateixa experiència independentment de l'establiment on estigui, explica Albert Aranda.

[intext2]

Posteriorment, la formació es trasllada a la realitat dels establiments BonPreu i Esclat. Durant tres setmanes, treballarà al costat d'un formador, superespecialistes de cadascuna de les seccions que estan alliberats per aquesta tasca.

[h3]Estabilitat a la plantilla[h3]

Les persones que inicien el procés de formació per treballar a xarcuteria, carnisseria, peixateria o fleca ho fan amb un **contracte indefinit**. Una contractació que comença des del minut 1 i que inclou, per tant, les quatre setmanes de formació. De fet, el **96% de la plantilla** és indefinida i els únics contractes temporals es fan per reforçar alguns establiments durant la campanya d'estiu.

Amb aquest tipus de professional, tan difícil de trobar al mercat, no interessa gens la rotació. En aquest sentit, Bon Preu destaca que el 21% de la plantilla porta **10 anys o més treballant** a l'empresa. Un indicador que consideren clau i que esperen continuar augmentant en un futur.



Curs de formació de l'Escola de Comerç de Bon Preu. Foto: Bon Preu

Per aconseguir aquesta estabilitat, a banda de les condicions laborals, és important la formació

contínua -on els formadors alliberats juguen un paper protagonista- i la promoció interna. Per exemple, qualsevol treballador que passi a ser cap de torn o gerent ha de realitzar un programa d'especialització al llarg de 7-9 mesos per tal d'assolir totes les eines i coneixements en assumir la nova responsabilitat. ?L'objectiu final és sempre el mateix: que l'experiència del client sigui la mateixa en tots els establiments?, conclou Aranda.

[h3]Superar la pandèmia[/h3]

El sector de la distribució va ser clau durant la primera onada de la pandèmia: no va tancar mai i va assegurar el subministrament alimentari. El dia a dia als supermercats, tanmateix, no va ser gens fàcil. ?Teníem plans de continuïtat i protocols per a pandèmies, però quan va arribar la Covid cap d'aquests protocols va servir perquè res va ser com havíem pensat?, reconeix Albert Aranda. ?Ens vam haver d'adaptar amb molta rapidesa?, afegeix.

Van ser dos mesos de molta tensió pels treballadors però també pel mateix Departament de Persones. ?Després de superar aquest moment tan dur, les coses van ser més fàcils: l'equip estava molt orgullós de la feina excel·lent que es va fer?, recorda el responsable de recursos humans de l'empresa que assenyala com a clau l'esforç en comunicació interna ?perquè tothom tingués el màxim d'informació en cada moment?.

En aquest sentit l'empresa va establir un sistema d'assistència i suport psicològic per telèfon i també un servei específic per als gerents, tant de suport emocional com de donar eines per poder gestionar la situació amb els seus equips d'unes 150 persones. Entre altres mesures, com una prima de 200 euros el març de 2020 (<https://www.naciodigital.cat/noticia/198621/bon-preu-prima-treballadors-amb-200-euros-coronavirus>), es van establir uns crèdits tous a 0% d'interès per aquells treballadors que a nivell familiar haguessin patit una reducció d'ingressos.