

2012-2020

Avaluació de l'Estratègia per a l'Ocupació de Catalunya 2012-2020



ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Abast de l'avaluació	3
3. Gestió en polítiques actives d'ocupació.....	5
3.1. Grans xifres	5
3.2. Inversió en programes.....	9
3.3. Gestió de serveis directes.....	16
4. Atenció als col·lectius prioritaris de l'ECO.....	20
5. Sectors prioritaris	24
6. Territoris prioritaris.....	25
7. Transversalitat de gènere	26
8. Seguiment d'indicadors d'avaluació de l'ECO 2012-2020.....	31
8.1. Indicadors macroeconòmics de context.....	31
8.2. Indicadors d'àrees d'actuació	50
8.3. Indicadors d'objectius estratègics de l'ECO	63
9. Avaluació de serveis i programes	94
9.1. Indicadors PAPE	94
9.2. EVADES	95
9.3. Avaluacions específiques dels programes.....	96
10. Conclusions	99
10.1. Annex 1. Memòries d'activitats del SOC	101
10.2. Annex 2. Programes per col·lectius	101

1. Introducció

L'**Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020**¹ (ECO 2012-2020) es va iniciar tot just després de la crisi financera per continuar, al llarg de la segona dècada del segle XXI, amb un creixement econòmic lent que es va aturar, sobtadament, per la crisi sanitària, social i econòmica provocada per la pandèmia de la COVID-19.

Efectivament, els efectes de la COVID-19 han frenat el creixement positiu socioeconòmic i laboral que s'observava a Catalunya des del 2013 fins al 2019. Les caigudes més brusques dels diferents indicadors durant l'any 2020 s'observen en el segon trimestre, quan les restriccions i limitacions d'activitat eren de major rigor. Així, s'aprecia una lleugera millora a partir del tercer trimestre. No obstant, la crisi de la COVID-19 ha incrementat les desigualtats socials ja que les persones amb major afectació negativa són, en termes generals, les que ja presentaven unes condicions més desfavorides segons l'històric de dades.

Amb tot, encara que aquesta avaluació comprèn el període 2012-2020 en el seu conjunt, es tractaran les particularitats i trets excepcionals de l'any 2020 de manera individual quan s'estimi convenient i per tal de no distorsionar el balanç global.

D'altra banda, cal tenir en compte que en determinats apartats, i en concret, en fer referència a les inversions i programes, només es disposen de dades sistematitzades a partir de 2015, gràcies a la informació integrada continguda en el BISOC (plataforma d'anàlisi del SOC). Tot i així, de cara a la pròxima ECO s'hauria de disposar de més eines d'anàlisi per fer una avaluació més exhaustiva. De manera similar, cal millorar el sistema del BISOC per tal de facilitar l'explotació i disponibilitat de dades.

2. Abast de l'avaluació

El gràfic següent contextualitza i delimita l'abast de l'avaluació, i en concret, especifica els 4 Plans de desenvolupament de polítiques d'ocupació², d'ara endavant PDPO, executats durant l'ECO 2012-2020. Destaca el caràcter bianual de tots ells amb excepció del PDPO 2014-2016, que s'allarga a 3 anys.



¹ Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (apartat del web del SOC)

² Plans de desenvolupament de polítiques d'ocupació (apartat del web del SOC)

A continuació, s'especifiquen els objectius de cada PDPO. Tot i que són similars any rere any, pot observar-se que, a mesura que passa el temps es van precisant i concretant cada vegada més. Així, mentre que dins del PDPA 2012-2013 no existia un detall sistematitzat d'objectius, a partir d'aleshores el llistat va fent-se més complet.

Taula nº 1: Objectius de cada PDPO

PDPO	Objectius específics
PDPO 2014-2016	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidar les actuacions d'orientació que es duen a terme per part de les Oficines de treball del SOC i per part d'altres entitats que col·laboren amb el SOC, així com la coordinació entre elles. ▪ Incrementar la qualificació i les certificacions, afavorint que la formació augmenti la seva vinculació amb les necessitats del mercat de treball. ▪ Impulsar i desenvolupar el model català de formació dual. ▪ Endegar i desenvolupar la nova Llei del SOC quan sigui aprovada pel Parlament de Catalunya i definir els nous espais de concertació territorial a través d'aquesta, així com el model de col·laboració públic-privada, en un procés de participació amb les organitzacions del CDSOC. ▪ Implementar la Garantia Juvenil a Catalunya. ▪ Seguir impulsant l'emprenedoria.
PDPO 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avançar en la definició del model d'orientació professional, en el marc del Sistema d'ocupació de Catalunya, coherent amb el Sistema de formació i qualificació professionals de Catalunya (Llei 10/2015) ▪ Impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les actuacions desenvolupades o finançades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. ▪ Fomentar la participació en polítiques actives d'ocupació de les persones més desfavorides. Aquest objectiu s'avaluarà mitjançant. ▪ Seguir impulsant les polítiques d'ocupació juvenil. ▪ Dissenyar i posar en marxa un nou model de prospecció de necessitats formatives i qualificació professionals que assegurï l'ajust als requeriments dels sectors i territoris. ▪ Mantenir l'esforç per promoure l'emprenedoria. ▪ Elaborar la Carta de serveis del SOC.
PDPO 2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar el model d'orientació en el conjunt del Sistema d'ocupació de Catalunya a partir de la revisió del model actual i en coordinació amb el que estableix la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals de Catalunya. ▪ Impulsar la formació professional per a l'ocupació, en el marc de la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals de Catalunya, i de la futura Agència de Formació Professional de Catalunya. ▪ Fomentar la participació en polítiques actives d'ocupació de les persones més desfavorides. ▪ Iniciar el desplegament de la concertació territorial, en el marc de la Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació de Catalunya i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. ▪ Elaborar la Carta de serveis del SOC, amb la informació sobre els drets de les persones i empreses, en relació amb els serveis oferts pel sistema d'ocupació de Catalunya, i incloure-hi els compromisos adquirits pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en termes d'eficàcia i qualitat de la prestació, i els indicadors per mesurar-los, destinant els recursos necessaris per dur-ho a terme. ▪ Impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les actuacions desenvolupades o finançades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. ▪ Seguir impulsant les polítiques d'ocupació juvenil. ▪ Posar en marxa un nou model de prospecció de necessitats formatives i qualificació professional que assegurï l'ajust als requeriments dels sectors i territoris.
PDPO 2021-2022 (fora de l'abast)	<p>a) L'orientació professional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 1. Continuar promovent una orientació professional, de qualitat i personalitzada per atendre les necessitats de les persones demandants d'ocupació, àgil, adaptada a les

PDPO	Objectius específics
	<p>demandes del mercat laboral, i sempre, connectada amb els serveis d'informació i intermediació laboral.</p> <p>b) La gestió de la col·locació en el mercat de treball.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 2. Definir una nova estratègia del servei d'intermediació laboral a les Oficines de Treball amb l'objecte de relacionar l'atenció a les persones demandants d'ocupació, l'orientació professional i la prospecció d'empreses i del mercat de treball. <p>c) La qualificació professional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 3. Fomentar la formació professional per a l'ocupació, especialment en les especialitats formatives vinculades a les noves tecnologies, la transició ecològica i els sectors més afectats per la COVID-19. ▪ Objectiu 4. Lluitar contra l'abandonament escolar i promoure el retorn al sistema educatiu o la inserció laboral d'aquests joves. <p>d) El foment de l'ocupació.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 5. Fomentar l'accés a l'ocupació dels joves menors de 30 anys. ▪ Objectiu 6. Fomentar la reincorporació de les persones majors de 45 anys al mercat de treball. ▪ Objectiu 7. Promoure l'activació i la inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere o vulnerables per raons socials i/o econòmiques. ▪ Objectiu 8. Facilitar la incorporació al mercat de treball de persones migrants. ▪ Objectiu 9. Facilitar la incorporació al mercat de treball de persones amb discapacitat i amb malalties de salut mental. <p>e) L'atenció a les empreses.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 10. Desenvolupar la cartera de serveis a les empreses, en relació a la prospecció i necessitats de selecció del seu personal. <p>f) La promoció de la creació d'ocupació i el desenvolupament econòmic local i el foment de la contractació.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 11. Desplegar les polítiques actives d'ocupació en el marc de la concertació territorial. <p>g) El foment de l'emprenedoria i de l'autoocupació.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 12. Promoure el treball autònom i l'autoocupació com a fórmula d'accés al mercat de treball. <p>h) El foment de la mobilitat geogràfica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu 13. Recuperar el nombre de participants en els programes de mobilitat geogràfica previ a la situació provocada per la COVID-19.

Font: Elaboració pròpia. Dades dels diferents informes PDPO

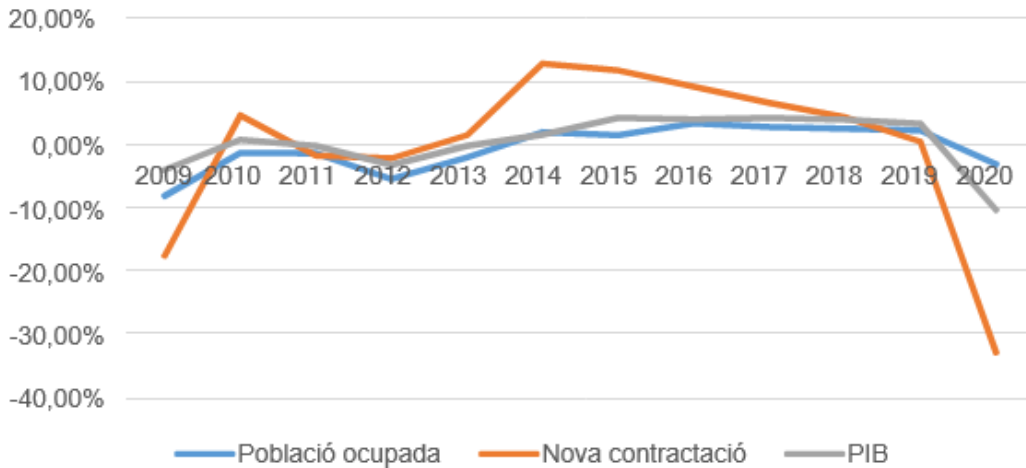
A l'inici de cada Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació s'informa dels resultats del pla anterior, si bé en els darrers plans s'ha anat millorant el contingut dels informes, en termes de detall i indicadors.

3. Gestió en polítiques actives d'ocupació

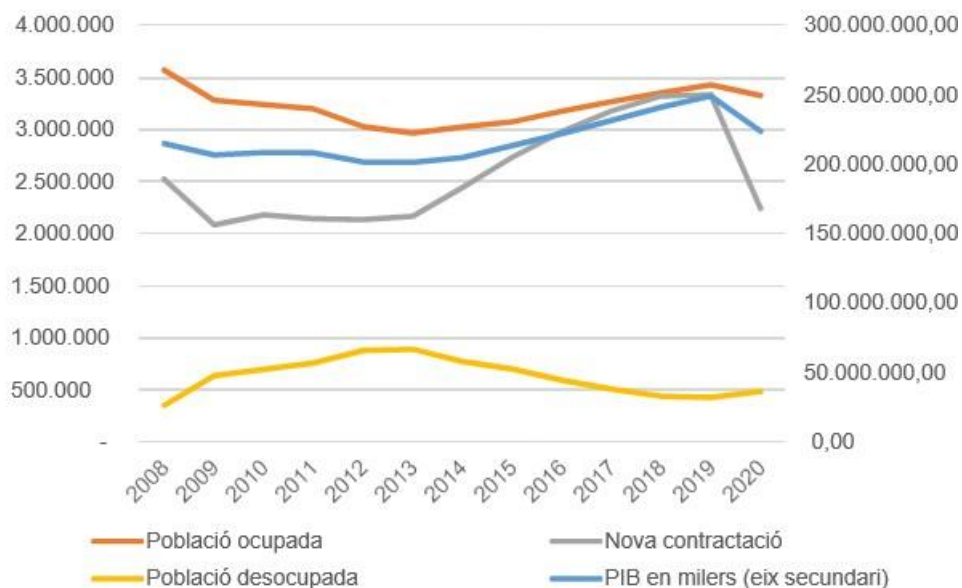
3.1. Grans xifres

En primer lloc, és importat remarcar que les taxes d'ocupació (i desocupació) es troben estrictament relacionades amb la volatilitat econòmica; volatilitat expressada normalment en termes de PIB. En aquest sentit, el gràfic següent vincula el dinamisme d'una economia amb la seva capacitat de creació d'ocupació.

Gràfic nº 1: Variacions anuals del creixement econòmic i ocupació



Gràfic nº 2: Dades de creixement econòmic i ocupació



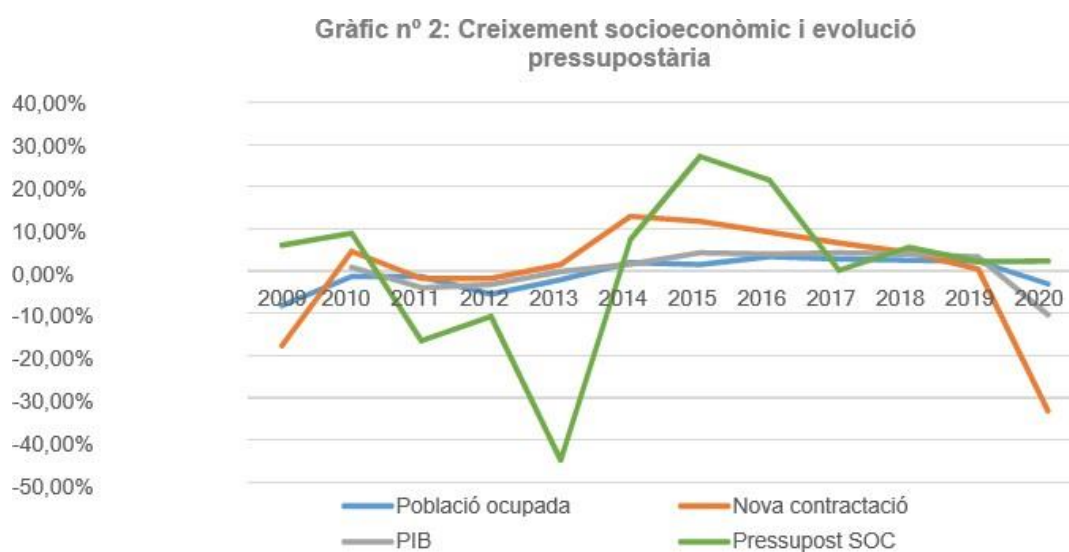
Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Població Ocupada", "PIB. Per sectors. A preus corrents", i dades de l'Observatori del Treball

En general, és fàcil apreciar comportaments similars entre les variacions del PIB, el creixement de l'ocupació i el percentatge de noves contractacions respecte del total de l'ocupació. D'aquesta manera, reduccions del PIB repercuteixen directament en la deterioració dels nivells d'ocupació i, per contra, millores de l'entorn macroeconòmic deriven en la creació de nous llocs de treball. En afegir la variable atur a l'anàlisi s'observa una evolució contrària a la de la població ocupada similar a la del PIB. Així,

quan hi ha creixement econòmic en termes de PIB, la població ocupada s'incrementa i la desocupada es redueix.

Tot i quedar fora de l'abast d'avaluació, s'ha ampliat el marc temporal al 2009 per poder comparar com ha estat l'evolució arran de 2 crisis: per una banda, la de 2008, i per l'altra, la de la COVID-19. A grans trets, les dades mostren que les caigudes han estat més brusques per totes les variables l'any 2020 (versus l'any 2009), excepte per la població ocupada. Això es deu, possiblement, a l'efecte dels ERTO com a mecanisme per evitar la destrucció d'ocupació i que és una de les principals diferències respecte a la resposta davant la crisi de 2008.

Si a la informació anterior afegim les dades relatives a les variacions del pressupost del SOC durant els anys 2009-2020 pot observar-se el següent:

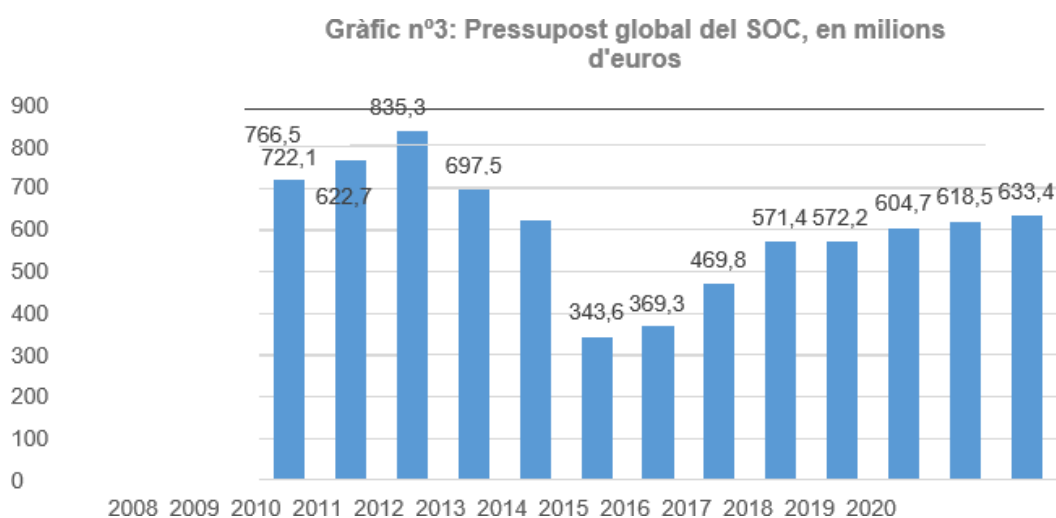


Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Població Ocupada", "PIB. Per sectors. A preus corrents" i dades de [l'Observatori del Treball](#)

- (1) Que el pressupost del SOC va experimentar una davallada important del 44% l'any 2013, passant de 623 M€ el 2012 a 343 M€ el 2014. Aquesta davallada del pressupost del SOC l'any 2013 va ser conseqüència de la minoració en un 50% del pressupost de la Conferència Sectorial d'Ocupació, que és la principal font de finançament de les polítiques actives d'ocupació.

- (2) Que el pressupost del SOC ha augmentat menys l'any 2020 com a resposta a la crisi COVID-19 que l'augment que va patir l'any 2009 com a resposta a la crisi financera del 2008.
- (3) Que es poden apreciar certes relacions entre les variacions de noves contractacions i el pressupost del SOC. Així, en termes generals, reduccions en el pressupost succeeixen a la vegada que desacceleracions de la contractació.

Si a les dades anteriors s'afegeix l'evolució de les persones beneficiàries amb DNI únic d'algun dels serveis del SOC es pot observar que existeix una correlació clara (0,25) entre aquesta variable i el pressupost del SOC. Així, increments de pressupost no indiquen, per se, un major número de persones beneficiàries.



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes

El pressupost global del SOC inclou les despeses de personal, les despeses corrents i les despeses d'inversió (Cap. I, II i VI a càrrec del pressupost de la Generalitat); i la programació de polítiques actives (Cap. IV provinent de Conferència Sectorial i FSE cofinançat amb pressupost de la Generalitat de Catalunya i fons propis)

L'execució del pressupost respon a diferents variables, entre elles la gestió de la programació de polítiques actives (que es desenvolupa en el següent punt del present informe) i la resta dels capítols pressupostaris. Com a exemple d'aquesta execució, en el quadre següent es mostren les quantitats globals d'execució del pressupost:

EVOLUCIÓ EXECUCIÓ PRESSUPOSTÀRIA EEA SOC					
	PRESSUPOST FINAL	PRESSUPOST DISPOSAT	PRESSUPOST EXECUTAT (1)	PRESSUPOST EXECUTAT TRANSFERÈNCIES (2)	SALDO PRESSUPOST (3)
2015	469.802.110,00	386.307.320,00	245.854.750,00	nd	nd
2016	571.347.729,18	521.952.858,14	384.045.393,81	290.391.989,63	47.259.621,43
2017	572.222.225,64	515.612.006,42	335.030.852,79	231.587.479,36	56.610.219,22
2018	604.715.953,81	573.010.868,05	382.394.692,97	273.673.428,18	31.705.085,76
2019	618.504.938,45	580.820.712,04	325.525.963,56	201.765.898,53	37.684.226,41
2020	633.421.434,75	577.441.482,80	322.935.150,63	200.253.377,97	55.979.951,95
Font: Generalitat de Catalunya, Departament d'Economia i Hisenda, Dades Obertes					
(1) Obligacions Reconegudes					
(2) Obligacions reconegudes del Capítol 4					
(3) Saldo entre el Pressupost final i les Autoritzacions de despesa					

* Per a dades anteriors a 2015 no hi ha accés mitjançant dades obertes

Per fer una interpretació del quadre d'execució cal tenir present les definicions següents:

Pressupost final: Inclou el pressupost inicial més totes les modificacions pressupostaris (incorporacions, generacions, ampliacions,)

Pressupost disposat: Import de les disposicions vives, és a dir, tenint en compte les que provenen d'incorporació de romanents com les de l'any en curs.

Pressupost executat: Import de totes les obligacions comptabilitzades tant si provenen de l'exercici actual com si provenen d'incorporacions de crèdits.

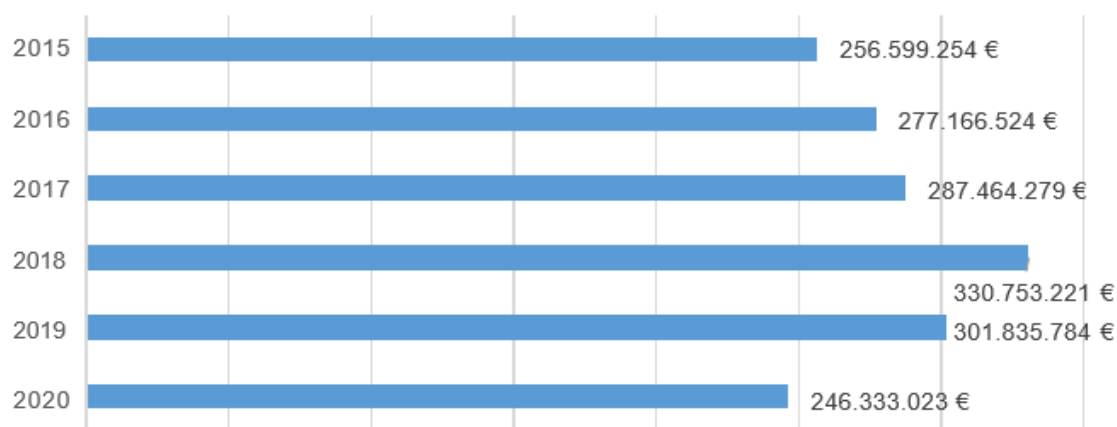
Pressupost executat transferències: Correspon a l'import de totes les obligacions comptabilitzades tant si provenen de crèdits de l'exercici o d'incorporacions de crèdits però només en referència al capítol 4 de Transferències corrents.

Saldo de pressupost: Inclou els romanent produïts en l'exercici corrent i els que provenen de la comptabilització de Resolucions de revocació o renúncies que comporten una minoració de l'import disposat.

3.2. Inversió en programes

Les dades relatives a les inversions per programes es troben disponibles des del 2015 en endavant, i per tant, només es fa referència al període 2015-2020. La programació respon al finançament destinat al conjunt de programes en col·laboració amb les entitats del sistema d'ocupació, mitjançant les diferents convocatòries de subvencions i contractació administrativa. Per tant, no està inclosa la despesa pressupostària de la gestió directa del serveis, com l'orientació professional i la intermediació laboral de les oficines de treball i gran part de la despesa dels CIFO.

Gràfic nº 4: Inversió en programes

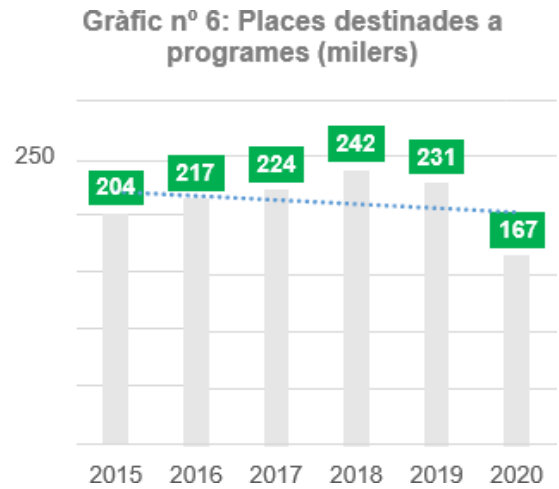
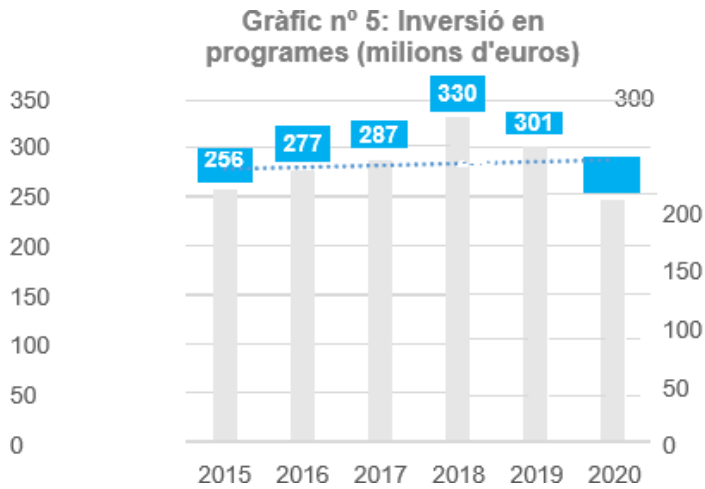


Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials). Inclou els programes del SOC i del CFCC

A nivell de grans xifres, la **inversió per programes del SOC** ascendeix a 282 M€ de mitjana durant els anys 2015-2020, existint un increment progressiu fins al 2018, moment a partir del qual la inversió comença a decreixer. La caiguda més elevada té lloc l'any 2020, on s'observa una reducció del 18%, tot i coincidir amb la crisi de la COVID-19. Les fluctuacions en el volum d'inversió tenen una incidència directa en l'abast aconseguit pels programes, mesurat a partir del **número de places destinades a programes** (persones beneficiàries previstes)³. Així, quan incrementa la inversió en programes, també ho fa el número de places i a la inversa. No obstant, la caiguda del número de persones de l'any 2020 (-27,7% respecte del 2019) és major que la caiguda en inversió del mateix període (-18,3%). De mitjana, s'han atès 214 milers de persona anualment en el període 2015-2020.

Cal precisar que tota la informació d'inversió en programes es refereix al finançament per part del SOC. En aquest sentit, cal considerar que alguns programes estableixen normativament el cofinançament amb l'entitat beneficiària, i que no s'ha computat en aquest anàlisi d'inversió. Així, per exemple, el Programa de suport i acompanyament a la planificació estratègica se subvenciona el 80% del cost de les actuacions o també el programa de contractació de personal de suport al programa Projecte Treballs als Barris.

³ Les dades de les places corresponen a les places efectivament atorgades (per tant, places reals en base a la disposició dels fons finalment atorgats)



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials).

Unint les 2 variables (la inversió total per programes i el número de places ateses) s'obté la inversió mitjana en serveis ocupacionals per plaça.

Taula 2: Dades anuals en relació a la inversió per persona (en euros)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inversió / persona	1.062	1.075	1.087	1.179	1.101	1.182

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Les dades anteriors constaten el que ja es venia anticipant, i és que la inversió mitjana per persona en serveis ocupacionals ha estat de 1.182 € l'any 2020, i representa un 7% més que l'any anterior. Més que deure's a un increment de la inversió, la raó cal buscar-la en la tipologia de programes.

Gràfic nº 7: Inversió per serveis 2015



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 8: Inversió per serveis 2016



Gràfic nº 9: Inversió per serveis 2017



Gràfic nº 10: Inversió per serveis 2018



Gràfic nº 11: Inversió per serveis 2019



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 12: Inversió per serveis 2020



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

A grans trets, destaca:

- (1) La **Formació professional per a l'ocupació** i el **Foment de l'ocupació** són els serveis que tenen un major pes, tot i que l'any 2020 han patit una forta reducció (en particular, l'FPO cau un 44% respecte del 2019; i Foment de l'ocupació un 24%)
- (2) El **Foment de l'emprenedoria i l'autoocupació** apareix com a novetat l'any 2020 i com a resposta a la crisi COVID-19 amb un pressupost de quasi 5M €.
- (3) L'**Orientació professional** incrementa un 103% la seva inversió l'any 2020 després de patir una forta reducció l'any 2019.
- (4) La **Intermediació laboral** ha anat reduint la seva inversió any rere any fins arribar a 0 el 2019. No obstant, cal tenir en compte que les dades corresponen a la inversió duta a terme des dels programes, excloent, per tant, la inversió directa del SOC. S'hauria de valorar si de cara al futur, s'hauria de tornar a incrementar la inversió per programes.

Si aprofundim al nivell dels programes per a cadascun dels serveis (el detall complet es troba a l'Annex 2), la taula següent especifica els programes concrets on s'ha destinat un major volum d'inversió. Tot i que per a la majoria, major inversió significa major número de persones previstes, no sempre és així. És el cas, per exemple, dels programes com SOC-Orienta o el CFCC on l'any 2020, amb inversions reduïdes, van arribar a un número elevat de persones, per la pròpia naturalesa de la actuacions.

A grans trets, destaquen els aspectes següents:

- (1) **Foment de l'ocupació** és el servei on el pressupost es distribueix de manera més heterogènia i així, durant el període 2012-2020, normalment són tres programes els que representen el major volum, i la resta es troba molt atomitzat.

Al llarg del temps, predominen els programes de Singulars i els destinats a persones majors de 45 anys.

- (2) Dins de **Formació professional per a l'ocupació** destaca el programa FOAP, que representa més del 50% de la inversió, amb una despesa i persones previstes constant (a excepció de l'any 2020). A continuació, el segueixen els programes del Consorci (CFCC). La resta es troba molt atomitzada.
- (3) **Desenvolupament econòmic local** és el servei amb major constància, on el programa Projecte Treball als Barris representa aproximadament un 70% del pressupost al llarg del període 2012-2020.
- (4) **Orientació professional** s'enfoca, sobretot, a joves i altres col·lectius vulnerables durant el període 2012-2020.
- (5) **Mobilitat laboral** i el programa Mobilicat apareixen per primera vegada l'any 2017 i es manté amb un pressupost i participants previstos estable en el temps fins al 2019. La inversió es redueix a zero al 2020.
- (6) **Foment de l'emprenedoria i l'autoocupació** té només import l'any 2020 via el programa Microempreses i apareix com a resposta a la crisi COVID-19.

Taula 3: Dades en relació al pressupost dels programes per serveis

	2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	Programa	Import	Persones previstes	Programa	Import	Persones previstes	Programa	Import	Persones previstes	Programa	Import	Persones previstes	Programa	Import	Persones previstes	Programa	Import	Persones previstes
Orientació professional	SOC-Noves oportunitats d'ocupació	23.825.742,50 €	2.025	SOC-Orientació	6.354.005,79€	15.800	SOC-Integrals	12.261.008,82€	2.475	SOC-Noves oportunitats d'ocupació	20.980,681,43€	2.025	SOC-Ubicat	5.999.190,31€	3.219	SOC-Noves oportunitats per joves	20.980.681,43 €	3.750
							SOC-Integrals >30 anys - llarga durada	7.934.126,91 €	2.808				SOC-Orientació	5.640.000,00€	11.750			
Intermediació laboral	SOC-Intermediació laboral en agències	8.206.138,20€	18.283	SOC-Intermediació laboral en agències	7.153.980,00€	14.254	SOC-Intermediació laboral en agències	2.810.040,00 €	5.740	SOC-Intermediació laboral en agències	3.499.920,00€	6.912						
Fomació professional per a l'ocupació	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	54.555.935,88 €	24.450	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	57.405,460,64€	26.093	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	56.690.187,22€	27.438	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	49.484,191,10€	19.227	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	49.998.434,81 €	19.761	SOC-FOAP: Accions formació d'oferta	38.400.679,66 €	16.412
Foment de l'ocupació	SOC-Joves per l'ocupació	13.613.381,20 €	3.299	SOC-Incorporació > 45 anys	1.037.682,00€	130	SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	28.484.520,40€	2.274	SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	27.411,863,80€	2.131	SOC-30 Plus	18.082.082,16 €	3.579	SOC-Singulars	19.249.316,73 €	3.303
	SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	20.555.773,06 €	2.329	SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	24.979,896,62€	2.236	SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.825.873,84€	1.117	SOC-Singulars	26.605,578,14€	6.220	SOC-Enfeinat	19.588.842,53 €	755	SOC-30 Plus	23.016.058,59 €	4.105
							SOC-30 Plus	13.383.020,02€	3.151				SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	25.382.446,90 €	1.986			
Desenvolupament econòmic local	SOC-Projecte Treball als Barris	27.999.992,01 €	16.473	SOC-Projecte Treball als Barris	29.999,774,63€	15.708	SOC-Projecte Treball als Barris	29.999,291,54€	15.524	SOC-Projecte Treball als Barris	30.999,899,20€	14.468	SOC-Projecte Treball als Barris	32.148.899,35 €	14.429	SOC-Projecte Treball als Barris	32.646.637,20 €	13.310
Mobilitat laboral							SOC-Mobilicat	1.500.000,00 €	161	SOC-Mobilicat	1.999,983,00€	197	SOC-Mobilicat	1.999,738,52€	197			
Foment de l'emprenedoria i l'autoocupació																SOC-Microempreses	4.998,193,20€	1708

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

3.3. Gestió de serveis directes

3.5.1. Centre propis de formació CIFO

Aquest servei es du a terme mitjançant la gestió directa en els Centres d'Innovació de Formació Ocupacional de titularitat del SOC (CIFO). Té per objectiu qualificar a les persones treballadores i ser referents en la formació professional per a l'ocupació a través de la innovació de la formació.

De la darrera avaluació⁴ efectuada als CIFO, corresponent a l'exercici 2016, durant aquest any es van formar prop de 2.600 persones en accions formatives de caràcter experimental o del catàleg de formació del SOC.

Majoritàriament els participants van ser homes (71%). Aquesta alta participació es deu a l'oferta formativa més de caràcter industrial, on la participació de les dones en aquest sectors tradicionalment és baixa. La satisfacció general és alta, variant entre 7,7 i 8,5 segons el CIFO. I, 6 de cada 10 participants recomanarien a un amic o a una amiga el curs fet. De cara al futur s'hauria de treballar mesures correctores i motivadores per tal que les dones trobin els seus espais també en les formacions de caràcter industrial.

Durant els 6 primers mesos, la inserció va ser del 44%, i un cop finalitzat aquest període, la inserció cau 27 punts percentuals. D'altra banda, el 70% de la inserció es produeix en ocupacions relacionades directament amb la formació rebuda.

El conjunt dels vuit CIFO han format a més de 30.000 persones i més de 570 mil hores de formació:

⁴ Avaluació de la formació als CIFO (web SOC – avaluació CIFO)

Taula 4: Persones formades pels diferents CIFO

	Cursos impartits	Alumnes	Hores totals
CIFO La Violeta	332	4.921	74.039
CIFO L'Hospitalet	486	7.035	78.861
CIFO Lleida	189	2.758	58.624
CIFO Salt	148	1.927	39.490
CIFO Sant Feliu	225	3.252	79.319
CIFO Santa Coloma	243	3.453	85.700
CIFO Tarragona	146	2.226	49.066
CIFO Vallès	316	4.559	105.535
Total general	2.078	30.131	570.634

Font: Elaboració pròpia. Dades de la coordinació CIFO - SOC

A més de la formació executada als CIFO amb caràcter general, el SOC contribueix a la xarxa de Centres de referència nacional (CRN) fent altres tasques en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació:

- ✓ CRN Sant Feliu (Fabricació Mecànica):
 - Actualització d'11 Certificats de Professionalitat. (11 CP)
 - Contrast de 22 Qualificacions per a l'INCUAL
 - Disseny i experimentació de programes formatius experimentals (16 programes inclosos en catàleg SEPE a nivell estatal).
 - Disseny proves d'avaluació i Guies didàctiques de CP (2 treballs)
 - Disseny d'aula tipus (aula CP mecanitzat per arrencada de ferritja).
 - Cursos de perfeccionament tècnic adreçats a docents (5 cursos)
 - Col·laboració en el projecte de correspondència de SISPE – ESCO
 - Participació en jornada internacional promoguda per FUNDAE sobre els reptes de la FP i la indústria 4.0
- ✓ CRN Hospitalet (Arts gràfiques):
 - Elaboració de 7 certificats de professionalitat:
 - Gestió de la producció en enquadernació industrial
 - Gestió de la producció en processos d'impressió
 - Gestió de la producció en processos de preimpresió
 - Gestió de la producció en transformats de paper, cartró i altres suports gràfics
 - Disseny estructural d'envasos i embalatges de paper i cartró
 - Gravació i tècniques d'estampació

- Il·lustració
- Revisió de 18 certificats de professionalitat
- Elaboració del programes formatius per al fitxer d'especialitats: 40 cursos donats d'alta en les famílies professionals d'Arts gràfiques, Imatge i so, i Informàtica i comunicacions
- Posada en marxa de formació en línia (71 cursos), entre el 2018 i el 2020

Així mateix, els CIFO que no són CRN també han desenvolupat una tasca d'ordenació del Catàleg d'especialitats, amb l'elaboració de programes formatius adequats a les necessitats dels sectors productius, en les àrees professionals d'Informàtica i Comunicacions, Instal·lació i Manteniment d'instal·lacions, Logística integral, Disseny Mecànic, entre d'altres:

- CIFO La Violeta: 11 programes
- CIFO Sabadell: 10 programes
- CIFO Santa Coloma: 1 programa

3.5.2. Gestió d'oficines – Orientació i intermediació laboral

Les Oficines de Treball (OT) del SOC atenen als demandants d'ocupació i els ofereixen serveis d'informació i gestió de la seva demanda, així com serveis específics d'orientació professional i intermediació laboral amb les empreses que ofereixen llocs de treball i persones treballadores que opten a aquestes vacants. Actualment, la xarxa d'Oficines de Treball compta amb 69 oficines repartides pel territori.

La taula següent mostra el volum d'atencions i estadística de gestió interna de les Oficines de Treball, en el període 2014-2019.

Taula 5: Volum d'atencions i estadística de gestió interna de les Oficines de Treball en el període 2014-2019

Volumetries OT /any	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'oficines de treball	70	69	69	69	69	69
Mitjana període demand. inscrits	768.303	684.335	608.877	552.077	523.724	512.127
Mitjana període DONO	616.359	555.196	489.485	435.404	407.739	394.739
Mitjana període aturats regist.	593.484	534.403	470.603	418.294	392.992	380.764
Atencions presencials període	2.364.302	2.263.762	2.148.313	2.041.440	2.194.453	2.183.956
Mitjana D.I. Percep. Prest.	294.869	296.717	259.486	233.078	223.070	233.502
Mitjana Ateses /Dia	9.533	9.091	8.628	8.265	8.849	8.771
Mitjana temps atenció	0:10:13	0:10:38	0:11:18	0:12:05	0:13:03	0:12:20
Mitjana temps espera	0:11:51	0:10:09	0:08:23	0:09:13	0:07:51	0:08:08
Inscripc. període	1.063.660	1.034.410	987.059	962.889	947.974	953.478
TOTAL Q/ període	505.828	800.705	742.387	752.249	720.889	775.231
TOTAL Q disp. període	186.369	370.147	396.971	427.107	442.398	491.580
Q (a+b) disponibles període	119.436	254.143	276.783	311.430	336.742	384.159
Q (c+d) disponibles període	66.933	116.004	120.188	115.677	105.656	107.421
Benef. Orient. Ind. Període	49.532	56.324	53.764	71.881	68.290	59.954
Benef. Sess. Grupal Període	41.000	47.964	39.397	32.308	21.137	14.286
Núm. Ofert. Registrades	11.626	13.627	16.623	16.791	17.171	16.039
Núm. llocs sol·licitats	21.259	24.954	29.213	31.213	30.791	30.046

Font: Elaboració pròpia. Dades internes del SOC

Durant els anys 2018, 2019 i 2020 s'han efectuat enquestes de satisfacció⁵ dels serveis oferts per les OT als demandants d'ocupació i a les empreses. Els resultats de les enquestes es poden consultar al web del SOC i, com a resultat general, la satisfacció de les persones usuàries és de 5,4 sobre 10. Però quan s'interpel·la sobre els serveis en concret, la puntuació millora substancialment; l'atenció i l'entrevista inicial rep una puntuació de 7,1 i l'orientació 7,7 sobre 10. Per contra la intermediació té una puntuació més baixa de 4,7. Cal tenir present, que l'impacte esperat és diferent a cada servei i el servei d'intermediació es veu molt afectat pel cicle econòmic en cada moment. La valoració mitjana dels empresaris envers el servei del SOC és de 7,0 sobre 10.

Recentment el SOC ha fet una avaluació del servei d'intermediació⁶, amb l'objecte d'identificar els elements de millora i augmentar la seva eficàcia.

⁵ Avaluació de satisfacció dels serveis a les Oficines de Treball (web SOC, apartat Avaluació i estudis)

⁶ Avaluació de disseny del servei d'intermediació del SOC (web SOC, apartat Avaluació i estudis)

4. Atenció als col·lectius prioritaris de l'ECO

L'ECO 2012-2020 estableix un seguit de col·lectius d'atenció prioritària. En concret, es fa referència a:

- a) Joves menors de 30 anys.
- b) Persones de més de 45 anys.
- c) Persones amb baixos nivells de qualificació assolida.
- d) Persones en situació d'atur de llarga durada i/o sense cobertura econòmica
- e) Persones en risc d'exclusió social, en especial les perceptores de la renda mínima d'inserció.
- f) Persones amb discapacitat.
- g) Persones en situació d'atur que provenen dels sectors especialment afectats per la crisi econòmica.

Addicionalment als col·lectius anteriors, els PDPO que desenvolupen l'ECO per a cada període de referència, matisen alguns d'ells per personalitzar alguns programes. En aquest sentit, la categoria de persones en risc d'exclusió social, es concreta en: (1) dones en situació de vulnerabilitat⁷ i, (2) persones immigrants.

D'altra banda, arran de la COVID-19, s'han executat programes específics per les persones treballadores autònomes, fet que denota, en certa mesura, la flexibilitat del sistema per adaptar-se a les circumstàncies socials i econòmiques del moment.

Per donar cobertura als col·lectius d'atenció prioritària, des del SOC es dissenyen i executen programes específics per a un col·lectiu (per exemple els programes per a joves), d'altres agrupen diversos col·lectius, com ara el 'SOC – Dispositiu inserció barri de la Mina'), i finalment, hi ha programes que no es destinen a cap col·lectiu en concret tot i que tenen preferència als col·lectius definits a l'ECO o especificats al PDPO com ara la FOAP.

Cal tenir en compte que quan es faci al·lusió al terme, "programes destinats a persones vulnerables", inclou els col·lectius següents:

- Persones de més de 45 anys.
- Persones amb baixos nivells de qualificació assolida.
- Persones en situació d'atur de llarga durada i/o sense cobertura econòmica.
- Persones en risc o situació d'exclusió social.

⁷ Es consideren dones en situació de vulnerabilitat: dones que han patit violència masclista, dones de famílies monoparentals, etc.

A continuació, s'indica el pressupost total dels programes per a cada col·lectiu prioritari. Nos'han inclòs dades relatives a les persones discapacitades i persones en situació d'atur que provenen dels sectors especialment afectats per la crisi econòmica, ambdós col·lectius explícitament identificats a l'ECO 2012-2020; i és que des del SOC, no es llancen programes específics adreçats als mateixos. No obstant, això no vol dir que no es duguin a terme cap tipus d'acció (destaca, per exemple, el programa SIOAS, promogut des del Departament de Treball, Afers Socials i Família i destinat a les persones discapacitades)

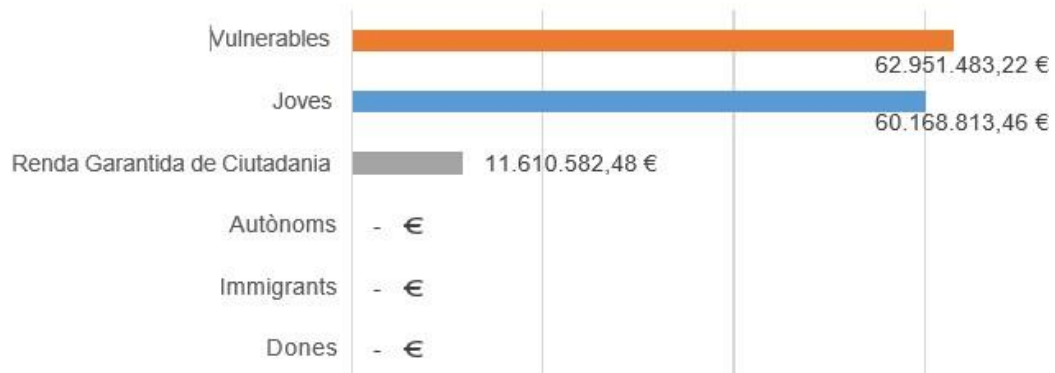
Taula 6: Dades en relació amb el pressupost acumulat⁸ dels programes per col·lectiu prioritari, 2015-2020

Col·lectiu	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Joves menors de 30 anys	60.168.813,46 €	62.823.604,42 €	24.686.087,83 €	51.095.878,42 €	29.909.666,22 €	52.761.507,35 €	281.445.557,70 €
Col·lectius vulnerables	62.951.483,22 €	81.133.950,69 €	113.916.547,57 €	117.337.676,38 €	124.085.318,38 €	76.687.048,67 €	576.112.024,91 €
Persones perceptores de la renda mínima d'inserció	11.610.582,48 €	12.471.993,56 €	12.825.873,84 €	12.188.488,30 €	11.606.751,56 €	0,00 €	60.703.689,74 €
Dones en situació de vulnerabilitat	0,00 €	0,00 €	7.989.639,60 €	9.695.601,90 €	9.987.913,10 €	8.139.378,52 €	35.812.533,12 €
Persones immigrants	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.761.171,20 €	2.510.850,30 €	10.241.156,54 €	14.513.178,04 €
Persones treballadors autònoms	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	40.402.367,40 €	40.402.367,40 €

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

⁸ No es disposa de dades relatives al pressupost realment executat.

Gràfic nº 13: Pressupost acumulat per col·lectiu 2015



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 14: Pressupost acumulat per col·lectiu 2016



Gràfic nº 15: Pressupost acumulat per col·lectiu 2017



Gràfic nº 16: Pressupost acumulat per col·lectiu 2018



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 17: Pressupost acumulat per col·lectiu 2019



Gràfic nº 18: Pressupost acumulat per col·lectiu 2020



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

A grans trets, en el col·lectiu on s'han destinat més recursos durant el període 2012-2020 és el de les persones vulnerables, amb una inversió acumulada de 576.112.024,9€. Atès que aquesta categoria engloba diversos col·lectius específics, els resultats són raonables. En volum d'inversió el segueix el col·lectiu de joves menors de

30 anys amb una suma pressupostària de 281.445.557,70 €. Destaca la volatilitat de la inversió, ja que els anys 2017 i 2019 pateixen fortes davallades. Tanmateix, des del 2017 es duen a terme programes enfocats específicament a dones en situació de vulnerabilitat, mantenint un pressupost constant al llarg del temps d'entre 7-9M € anuals i un acumulat de 35.812.533,12 €. Destaca el programa Treball i formació: Dones, enfocat a dones de famílies monoparentals i que han patit violència de gènere, per exemple. D'altra banda, els programes dedicats exclusivament a persones immigrants (el Programa SOC-Treball i formació: arrelament ACOL) s'inicien a partir del 2018 sumant un total de pressupost de 14.513.178,04 € i els programes dedicats exclusivament a les persones autònomes (SOC-COVID-19: Plans de reactivació socioeconòmica) s'inicien a partir del 2020 sumant un total de 40.402.367,40 euros.

En relació amb les persones perceptores de la renda mínima d'inserció, aquest col·lectiu té certes particularitats que han implicat canvis en els processos i perfils d'atenció, doncs es tracta d'un col·lectiu a priori, amb majors dificultats de trobar una ocupació, i amb necessitats específiques. S'ha mantingut una inversió d'uns 11-12M euros anuals de mitjana anual durant el període 2015-2019, pressupost que baixa a 0 al 2020.

5. Sectors prioritaris

La programació dels serveis i programes ocupacionals es dissenyen sota un principi general de cobertura de tots els sectors productius i territoris. No obstant, ateses les necessitats de sectors i territoris que requereixen una actuació prioritària, durant el període de l'ECO 2012-2020 s'han efectuat diferents accions de caire sectorial i específic:

- Priorització de les accions formatives respecte de les ocupacions/sectors generadors d'ocupació. Anualment, el SOC analitza l'evolució de la contractació a Catalunya amb l'objecte de puntuar més les especialitats formatives a les ocupacions amb més contractació, com també les especialitats identificades com a emergents.
- En el cas del sector turístic i de la dependència, s'han de realitzar contractes programa en matèria de formació professional per a l'ocupació durant uns anys. No obstant, aquesta oferta formativa separada de l'oferta general, via contractació administrativa, no ha respost a les expectatives inicials i s'està revertint cap a la gestió unificada amb la resta de la formació.
- Actuacions específiques com és el cas del sector aeronàutic o l'agrari donen suport a sectors minoritaris que poden desaparèixer en el marc de la concurrència competitiva dels processos de subvencions.

- Els CIFO són centres molt sectorialitzats, la qual cosa els ha permès ser centre de referència en el sector a escala local. Per exemple, el CIFO de l'Hospitalet ho és en el sector de l'audiovisual; el CIFO de Sant Feliu en mecatrònica i soldadura; o el CIFO de Lleida en refrigeració.
- Les actuacions d'acreditacions de competències, convocades conjuntament amb el Departament d'Educació, també han tingut un fort comportament sectorial. I més concretament en sectors amb regulació de l'ocupació com ara la dependència, el lleure, transport sanitari, monitors i monitòries de gimnàs, etc.
- Els Programes de formació per cobrir necessitats específiques (SOC – FPOAN), tenen per objectiu la concessió de subvencions destinades a la formació específica adreçada a especialitats d'alt nivell de qualificació professional 4 i 5. Entre les especialitats formatives trobem Java Back End Web Developer, Android Mobile Developer o Gestió de Projectes d'implementació CRM.

Finalment, els diferents PDPO també esmenten sectors concrets que deriven de les especificacions dels acords i pactes nacionals i regionals (per exemple, el Pacte Nacional per la Indústria). Això, té un impacte a l'hora de puntuar els projectes que es presenten per cada entitat.

6. Territoris prioritaris

Un dels principis generals de l'ECO ha estat el reequilibri territorial en les polítiques actives d'ocupació. En aquest sentit, la distribució del nombre de persones desocupades a nivell comarcal ha estat un dels principals elements emprats en la distribució dels fons per a les polítiques actives d'ocupació.

- En el marc de la Formació professional per l'ocupació, la principal convocatòria de formació per a persones desocupades distribueix aquests fons per comarques segons la proporció de persones desocupades.
- En l'àmbit del Desenvolupament econòmic local es té en compte les diferències socioeconòmiques entre territoris i, especialment, les comarques en pitjor situació com succeeix amb la convocatòria "Projectes a les 7 comarques". D'altra banda, territoris amb barris amb problemàtiques sociolaborals també són objecte d'intervenció específica amb el programa "Treball als barris".
- Darrerament, amb la nova Llei 13/2015, del sistema d'ocupació de Catalunya i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, s'ha obert la possibilitat de treballar les PAO amb els territoris que hagin acordat estratègies sorgides de la concertació territorial (Decret 48/2020, de 24 de març, de desplegament de la

Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial). Tot i que encara no existeixen estratègies territorials, s'està treballant en aquesta possibilitat des del Consell de Direcció del SOC.

- En el darrer any de l'estratègia (2020) s'han iniciat alguns projectes territorials com ara l'Acord amb Barcelona Activa, en l'àmbit de la ciutat de Barcelona i la seva àrea d'influència a l'Àrea Metropolitana, i el conveni amb l'Associació de Micropobles de Catalunya.

Per aprofundir en l'anàlisi territorial s'ha volgut avaluar la cobertura del servei del SOC respecte dels demandants d'ocupació no ocupats (DONO) per comarca i veure si existeix alguna relació amb l'atur registrat per comarca; és a dir, si a major atur registrat, la cobertura és major o viceversa. Aquesta anàlisi s'ha fet del 2016 al 2020, tenint els gràfics amb les dades a l'annex 10.3. Cal remarcar, però, que no s'ha pogut apreciar una relació clara entre la cobertura dels programes del SOC i l'atur registral comarcal, és a dir, augments de la cobertura no impliquen moviments evidents i per se, en l'atur registral o a la inversa (correlació de -0,15)

7. Transversalitat de gènere

L'Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO) s'incardina dins dels plans estratègics per a l'ocupació europeus i espanyols, i així assumeix la directriu número 7 de l'Estratègia europea 2020 sobre 'Augmentar la participació de dones i homes al mercat laboral, reduir la desocupació estructural i fomentar l'ocupació de qualitat'.

Alhora, l'Estratègia espanyola d'ocupació 2012-2014 incorpora aquesta directriu i estableix l'objectiu d'Assolir una taxa d'ocupació del 68,5% per a les dones d'entre 20 i 64 anys al 2020'. L'ECO també assenyala que les dones són candidates prioritàries de les polítiques actives d'ocupació.

L'evolució de la taxa d'ocupació de les dones entre els 20 i els 64 anys ha estat la següent:

Taula 7: Dades en relació amb la taxa d'ocupació de dones de 20 a 64 anys

Any	Catalunya	Espanya	Unió Europea - 27
2020	67,1 %	nd*	nd*
2019	69,5 %	62,1 %	67,3 %
2018	68,2 %	61 %	66,5 %
2017	67,2 %	59,6 %	66,5 %
2016	65,4 %	58,1 %	64,3 %
2015	63 %	56,4 %	63,3 %
2014	62,7 %	54,8 %	62,4 %
2013	60,3 %	53,8 %	61,6 %
2012	60,3 %	54,6 %	61,5 %

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Taxa d'ocupació. Per sexe. Províncies"

Al 2019 a Catalunya s'havia assolit l'objectiu que el 68,5% de les dones d'entre 20 i 64 anys estiguessin treballant, però aquesta fita ha retrocedit al 2020, any anòmal per l'impacte socioeconòmic i laboral de la pandèmia de la COVID-19, també per als homes.

Si bé des del primer 'Pla de desenvolupament de polítiques actives' s'ha tingut en compte la variable sexe/gènere tant en la diagnosi del mercat de treball que acompanya els PDPO com en la definició dels col·lectius o persones prioritàries d'atenció des de les polítiques actives d'ocupació i en la definició de les pròpies polítiques, és a partir del PDPO 2017-2018 i els següents on hi ha una assumpció més explícita de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació del SOC. Així, s'afirma que de manera transversal s'aplicarà la perspectiva de gènere, de forma que el SOC introduirà, sempre que calgui, la participació prioritària de les dones en la programació, en especial de les dones amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball com ara dones amb baixa qualificació, en situació d'atur de llarga durada, o dones que volen reincorporar-se al mercat de treball després d'un temps de dedicar-se a la cura d'altres. S'estableix que el SOC desenvoluparà línies d'actuació específiques per a la inserció laboral de dones víctimes de la violència masclista, per a l'educació en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els programes adreçats a joves, per la incorporació de mesures de coresponsabilitat personal i familiar en el disseny dels programes de polítiques actives d'ocupació, i per la col·laboració amb empreses en la inserció laboral de dones amb més dificultats d'accés a l'ocupació.

Un altre document estratègic de programació en el període d'abast de l'ECO ha estat el 'Programa Operatiu de Catalunya del Fons Social Europeu 2014 – 2020' que també estableix com a una de les seves línies estratègiques la *Disminució de les bretxes de*

gènere al mercat de treball. En la seva diagnosi del mercat de treball a Catalunya constata les desigualtats existents entre dones i homes en l'accés i la participació en l'ocupació. Durant el 2018 es va elaborar l'"Avaluació temàtica d'igualtat de gènere per al període 2014-2020', les conclusions de la qual afecten a tots els programes operatius de l'Estat espanyol. S'hi proposen recomanacions en l'àmbit del disseny i programació dels futurs programes operatius, com incorporar la perspectiva de gènere en els processos de programació, incorporar indicadors específics de gènere amb la possibilitat d'establir un punt de partida i una fita per mesurar el progrés, la necessitat de disposar de personal expert en gènere i, per tant, d'incrementar la formació específica en la matèria, també per a les entitats beneficiàries de l'FSE.

L'any 2012 el Govern va aprovar el 'Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015'. Aquest pla va ser innovador i transformador. Es va passar llavors del treball des d'una visió quantitativa i d'impacte directe a una altra visió més enfocada en l'anàlisi qualitativa i d'un impacte més indirecte, a mitjà i llarg termini, però també més d'aprofundiment i d'introspecció i amb la voluntat que la transversalitat de gènere penetri en les estructures i en la gestió administrativa. Des de llavors el SOC ha participat en l'elaboració d'informes anuals de seguiment de la transversalització de gènere basats en aquest pla, fins a l'aprovació del 'Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022'. Sens dubte, la seva aprovació i la seva execució representen un pas endavant en l'impuls i compromís de Govern per la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques públiques. A títol informatiu cal assenyalar que les tres actuacions del SOC que apareixen en el darrer informe de l'any 2020 són les següents:

- Elaboració de Plans actius per a l'ocupació estable i a jornada completa, amb especial atenció a l'atur femení de llarga durada, amb una xifra de 410 dones que han accedit al treball remunerat.
- Comunicació i informació de la Xarxa de les Oficines de Treball i dels serveis i programes del SOC per a l'atenció a dones en situació de violència masclista: Campanya de visibilització i servei d'interpretació, amb un total de 107.000 fulletons i marxandatge.
- Formació del personal referent especialitzat en violència masclista a les oficines de Treball, al personal d'ocupació juvenil i al personal del SOC en general, i formació en Mentoria, amb 92 persones professionals formades: (83 dones i 9 homes) i 39 professionals referents formats (39 dones)

Al 2015 el Parlament aprova la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i la Llei 17/2015, del 21 de juliol,

d'igualtat efectiva de dones i homes que significa un pas més en la imbricació de les polítiques de gènere i d'ocupació. A la taula següent es detallen els aspectes amb perspectiva de gènere contemplats a la Llei d'ocupació i els aspectes relacionats amb l'ocupació de la Llei d'igualtat. També s'inclouen els aspectes ocupacionals de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

És en aquest nou context normatiu que el SOC a partir del 2016, treballa per avançar en un decàleg de mesures per a l'ocupació⁹ amb perspectiva de gènere:

1. Xarxa de les Oficines de Treball per a l'atenció a dones en situació de violència masclista.
2. Projecte pilot de mentoria per a dones en atur i en situació de violència masclista.
3. Formació específica en matèria d'igualtat i violència masclista per a les entitats que treballen amb joves.
4. Programes foment de l'ocupació: Programa Treball i Formació. Línia DONA.
5. Estimular la participació de les dones en les Polítiques Actives d'Ocupació.
6. Cap a una Formació Professional per a l'Ocupació (FPO) sense estereotips de gènere.
7. Col·laboració amb empreses per a la inserció laboral de dones.
8. Formació en perspectiva de gènere.
9. Transversalitat de gènere als instruments estratègics del SOC.
10. Comunicació del SOC amb perspectiva de gènere.

En conclusió, pel que fa a polítiques d'igualtat de gènere, l'ECO 2012-2020 no les va desenvolupar simplement, sinó que va incorporar els manaments de l'Estratègia europea 2020 i de l'Estratègia espanyola. Com s'ha vist anteriorment, l'objectiu fixat d'assolir una taxa d'ocupació del 68,5% en les dones de 20 a 64 anys s'havia assolit al 2019, malgrat que amb la pandèmia s'ha perdut l'assoliment d'aquesta fita. A més, els diferents plans de desenvolupament de les polítiques d'ocupació que s'han fet en el període sí que han anat incorporant *in crescendo* la perspectiva de gènere. Finalment, i pel que fa la concreció de mesures a les ordres i convocatòries de polítiques actives, també s'aprecia una progressiva incorporació de mesures per afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació, com també dispositius específics d'orientació en els programes de desenvolupament local, Treball i Formació línia DONA, serveis i programes ocupacionals per a dones en situació d'atur i violència masclista i obligatorietat d'una participació mínima del 50% de dones en els programes ocupacionals.

⁹ S'adjunta com annex els resultats del decàleg de mesures amb l'ocupació amb perspectiva de gènere.

En els moments de crisi econòmica i amb les restriccions pressupostàries les polítiques d'igualtat són de les primeres en desaparèixer, així del període que abasta l'ECO, 2012-2020, és a partir del 2016 quan el SOC estableix un decàleg de mesures per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació. Això fou així, entre d'altres, perquè s'estava sortint de la crisi financera i del seu impacte en l'ocupació i alhora perquè ja estava vigent la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Un altre fet que ha dinamitzat desenvolupar iniciatives d'igualtat ha estat l'existència dels fons del *Pacto de Estado contra la violencia de género* des del 2018.

D'aquest balanç de l'ECO 2012-2020 es poden treure les reflexions següents per a la futura ECO:

- La nova ECO hauria d'incorporar de manera més significativa les polítiques d'igualtat de gènere en l'ocupació, establint-les com un dels seus eixos estratègics.
- S'ha d'elaborar l'ECO amb transversalitat de gènere, és a dir, tenint en compte si els continguts que es van formulant afecten de manera diferent a dones que a homes.
- En la definició dels col·lectius prioritaris o de les situacions, s'hauria de tenir en compte la interseccionalitat dels diversos eixos de desigualtat: sexe o gènere, edat, lloc d'origen...
- S'ha de reforçar la capacitat tècnica del SOC en el disseny i l'anàlisi de polítiques d'ocupació amb perspectiva de gènere.
- S'ha de destinar un pressupost anual del SOC per a projectes pilot amb perspectiva de gènere, per l'intercanvi de bones pràctiques, per la formació amb perspectiva de gènere, que fomenti la igualtat efectiva entre dones i homes, i quesobretot, incloguin mesures de conciliació i d'eradicació de la bretxa salarial.
- S'ha de fer una diagnosi de quina és la realitat sobre la transversalització de gènere a les polítiques d'ocupació.
- L'ECO ha d'incorporar indicadors específics de gènere amb la possibilitat d'establir un punt de partida i una fita per mesurar el progrés.
- Cal incardinar els Plans coresponsables que tenen com a objecte situar les cures al centre de la polítiques amb les polítiques actives d'ocupació (beques o ajuts per a dones i homes amb càrregues familiars, serveis d'atenció a fills i filles)

8. Seguiment d'indicadors d'avaluació de l'ECO 2012-2020

8.1. Indicadors macroeconòmics de context

Els indicadors macroeconòmics de context tenen per objectiu avaluar el grau d'assoliment de les grans directrius de l'Estratègia Europea 2020 (EE) relacionades amb l'ocupació, i els objectius de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2020 (EEE). Per tant, s'han associat diversos indicadors per a cadascuna de les directrius i objectius i s'analitza la seva evolució.

A continuació, es mostra una taula resum per tal de facilitar l'enteniment:

Taula 8: Directrius de l'Estratègia Europea 2020 relacionades amb l'ocupació i objectius de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació

Directriu o objectiu	Descripció	Indicadors
EE 2020 Directriu 7	Augmentar la participació de dones i homes al mercat laboral, reduir la desocupació estructural i fomentar l'ocupació de qualitat. L'objectiu és assolir una taxa d'ocupació del 75% per part de la població d'entre 20 i 64 anys.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa d'activitat ✓ Taxa d'atur ✓ Taxa d'ocupació
EE 2020 Directriu 8	Aconseguir una població activa qualificada que respongui a les necessitats del mercat laboral i promoure l'aprenentatge permanent .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivell d'estudis de la població
EE 2020 Directriu 9	Millorar la qualitat i els resultats dels sistemes educatius i de formació en tots els nivells i incrementar la participació en l'ensenyament superior o equivalent .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificat ISO i %positius CP
EE 2020 Directriu 10	Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa de risc de pobresa ✓ % de població en risc de pobresa després de transferències socials ✓ % de població que viu en llars amb intensitat de treball molt baixa ✓ % de població amb privació material severa
EEE 2020 Objectiu 1	Eleva la participació en el mercat de treball i reduir la desocupació , amb la consecució d'una taxa d'ocupació del 74% per a la població d'entre 20 i 64 anys a l'horitzó 2020 (66% al 2015 com a objectiu intermedi), amb un subobjectiu de taxa d'ocupació femenina per al mateix grup d'edat del 68,5%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa d'activitat ✓ Taxa d'atur ✓ Taxa d'ocupació

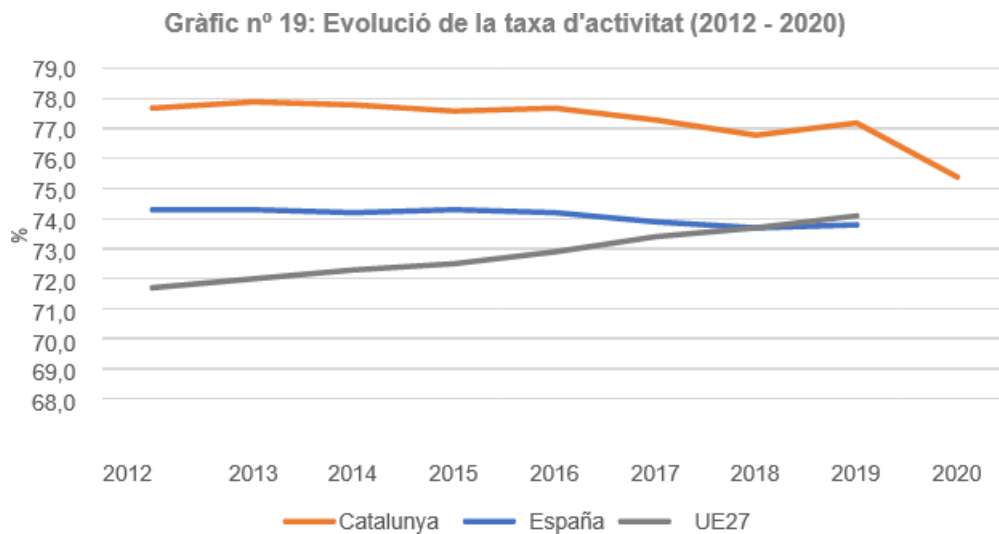
Directriu o objectiu	Descripció	Indicadors
	al 2020.	
EEE 2020 Objectiu 2	Reduir la temporalitat i la segmentació del mercat de treball	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa de temporalitat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Per raó de gènere ▪ Per raó d'edat ✓ Rotació laboral
EEE 2020 Objectiu 3	Reforçar el treball a temps parcial i la flexibilitat interna a les empreses.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa de parcialitat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Involuntària
EEE 2020 Objectiu 4	Millorar i adequar les competències professionals a les necessitats del mercat de treball.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detecció de necessitats formatives
EEE 2020 Objectiu 5	Promoure una ràpida i adequada reinserció de les persones en el mercat de treball.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Durada de la demanda a Catalunya
EEE 2020 Objectiu 6	Promoure la igualtat de gènere en el mercat laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taxa d'activitat per raó de gènere ✓ Taxa d'atur per raó de gènere ✓ Taxa d'ocupació per raó de gènere ✓ Salari anual mitjà per raó de gènere ✓ Taxa de parcialitat per raó de gènere

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Estratègia Europea 2020 i de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació

EE 2020 Directriu 7: Augmentar la participació de dones i homes al mercat laboral, reduir la desocupació estructural i fomentar l'ocupació de qualitat. L'objectiu és assolir una taxa d'ocupació del 75% per part de la població d'entre 20 i 64 anys

El seguiment i l'avaluació s'ha mesurat a partir de 3 indicadors: la taxa d'activitat, la taxa d'atur i la taxa d'ocupació.

La **taxa d'activitat** durant el període 2012-2019 té una tendència constant que es manté al voltant del 77%, sent una taxa superior tant a la d'Espanya com a la de la mitjana UE27. Tot i que és cert que la participació en el mercat de treball no ha augmentat, cal tenir en compte que ja es parteix d'una xifra elevada i, per tant, el seu increment és més complicat. Amb tot, es podria dir que l'evolució és estable.



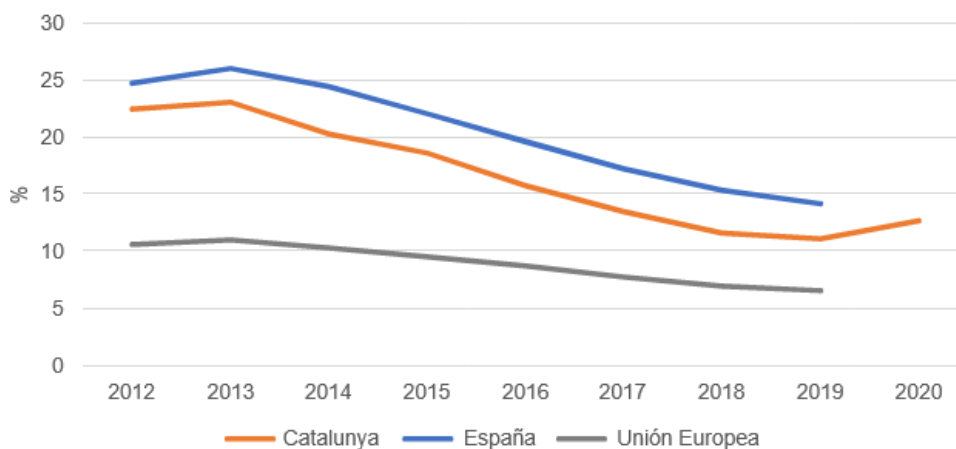
Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Taxa d'activitat de 15 a 64 anys. Per sexe"

Amb la COVID-19, els nivells de la taxa d'activitat cauen, sobretot, durant el segon trimestre de 2020, i presenten una variació interanual del -5%. Les davallades del tercer trimestre són més modestes (-1,9%) i, finalment, el quart trimestre tanca amb una variació interanual positiva del 0,7%. Amb tot, després de la gran davallada del segon trimestre, el tercer i quart trimestre mostren una tendència creixent.

Pel que fa a la **taxa d'atur**, hi ha hagut una davallada des del 2013, any que marca el punt d'inflexió de la crisi financera del 2007. Aquesta tendència positiva es reverteix l'any 2020 arran de la COVID-19. Cal tenir en compte que, tot i que Catalunya i Espanya presenten un coeficient de variació¹⁰ similar (0,28 i 0,22, respectivament) entre 2012-2019, la UE presenta una davallada de l'atur més moderada (coeficient de variació del 0,16). Amb la crisi de la COVID-19 aquesta tendència a la baixa es reverteix, havent unavariació interanual en el segon trimestre de 2020 del +14,3% (Catalunya) i del +9,3% (Espanya). A Catalunya, el tercer i quart trimestre continuen amb una tendència a l'alça; mentre que a Espanya, entre el tercer i el quart trimestre període hi ha una baixada del 0,2%

¹⁰ El coeficient de variació de Pearson (r) mesura la variació de les dades respecte a la mitjana, sense tenir en compte les unitats en la qual estan. El coeficient de variació pren valors entre 0 i 1. Si el coeficient és pròxim al 0, significa que existeix poca variabilitat en les dades i és una mostra molt compacta. En canvi, sitendeixen a 1 és una mostra molt dispersa.

Gràfic nº 20: Evolució taxa d'atur (2012 - 2020)



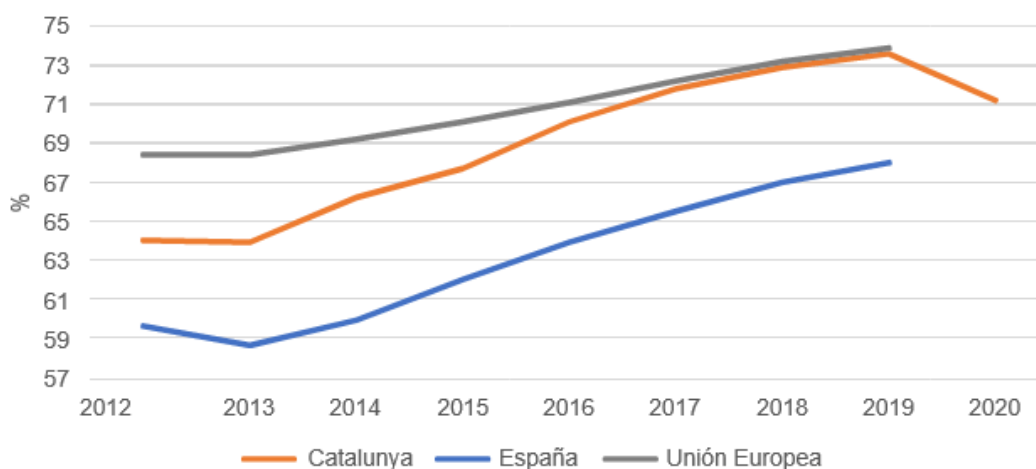
Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Taxa d'atur. Per sexe."

Amb tot, el balanç és positiu; i, bé és cert que la tendència a la baixa canvia l'any 2020, la crisi COVID-19 ha afectat negativament a tots els territoris i els increments d'atur comencen a estabilitzar-se en el tercer i quart trimestre del 2020.

Tanmateix, l'EEE estableix diversos objectius concrets i quantificables respecte a la **taxa d'ocupació**. Per una banda, s'estableix una taxa del 66% al 2015 com a objectiu intermedi; i, per l'altre, s'estableix com a objectiu final una taxa d'ocupació el 2020 del 74%.

Pel que fa a l'objectiu intermedi, aquest és assolit per Catalunya (que presenta una taxa d'ocupació del 67,7%). En canvi, l'objectiu final d'assolir el 74% l'any 2020 no s'assoleix (presenta un 71,2%). Tot i així, cal remarcar que abans de la crisi COVID-19, l'any 2019 tancava amb una taxa d'ocupació del 73,6% i una tendència creixent, que podria haver fet possible l'assoliment.

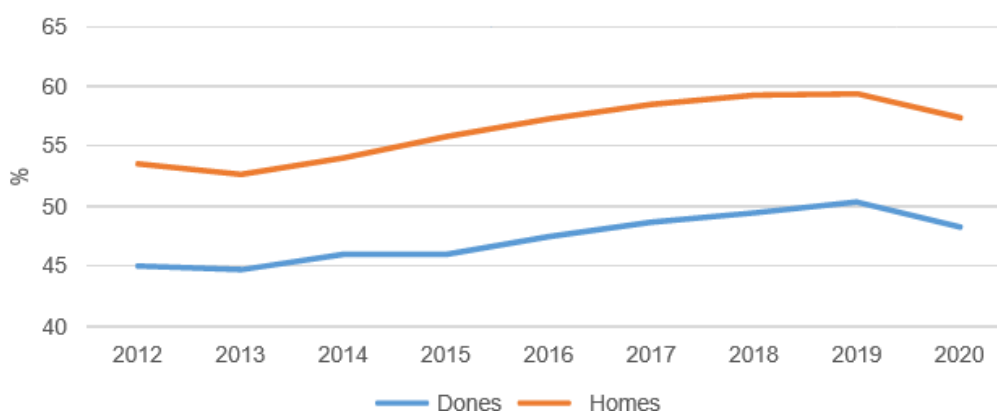
Gràfic nº 21: Evolució taxa d'ocupació (2012 - 2020)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Taxa d'ocupació. Catalunya, Espanya i Unió Europea"

Finalment, s'estableix l'objectiu d'arribar a una **taxa d'ocupació femenina** el 2020 superior al 68,5%, objectiu que no s'assoleix. En aquest context, és important remarcar que al 2019 Catalunya presentava una taxa d'ocupació del 69,5% i una tendència creixent des del 2012.

Gràfic nº 22: Evolució taxa d'ocupació per sexe 2012-2020



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Taxa d'ocupació de 20 a 64 anys. Per sexe".

Elevar la participació en el mercat de treball	Evolució positiva
Reduir la desocupació	Evolució positiva
Taxa d'ocupació del 74% per a la població d'entre 20 i 64 anys a l'horitzó 2020 (66% al 2015 com a objectiu intermedi)	Evolució positiva (fins COVID-19) Evolució negativa (després del COVID-19)
Taxa d'ocupació femenina per al mateix grup d'edat del 68,5% al 2020	Evolució positiva (fins COVID-19) Evolució negativa (després del COVID-19)

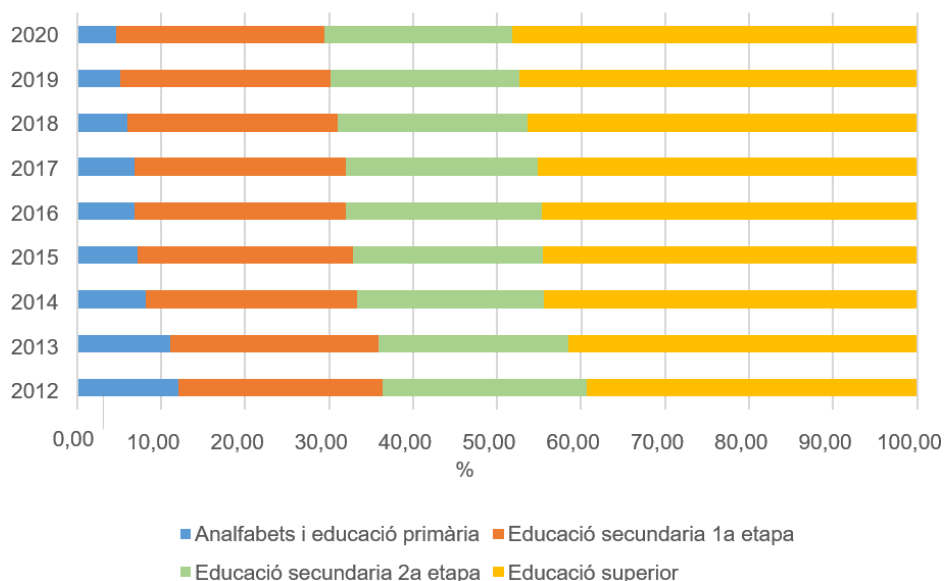
Estratègia Europa 2020: Directriu 8 “Aconseguir una població activa qualificada que respongui a les necessitats del mercat laboral i promoure l’aprenentatge permanent.”

Per analitzar-les s’ha utilitzat com indicador l’evolució del nivell d’estudis de la població catalana durant els anys 2012-2020.

Entre aquest període s’ha donat un descens de la població que només té l’educació primària o l’educació secundària com a màxim, havent un augment de quasi 9 punts percentuals entre 2012 i 2020 de la població amb educació superior, ja sigui universitària o bé de formació professional.

En base això, es pot dir que en aquest període l’indicador experimenta una evolució positiva.

Gràfic nº 23: Evolució del nivell d’estudis a Catalunya (2012-2020)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. “Població ocupada assalariada. Nivell de formació assolit”

Cal tenir en compte que, segons l’estudi de maig del 2016 de PIMEC “Formació i ocupació a Catalunya i comparativa amb alguns països europeus”, el mercat laboral no demana tants titulats superiors com hi ha a Catalunya i, en canvi demana més de nivell formatiu mitjà (majoritàriament FP) dels que existeixen, i aquests llocs els ocupen persones amb formació superior a la necessària. Cal destacar també l’elevat pes tant de la demanda com de l’oferta de treball de nivell baix. A més, el fet que la demanda sigui, fins i tot, superior a l’oferta en aquest nivell, pot provocar que els relativament pocs oferents de formació mitjana s’ocupin en llocs de baixa qualificació, de tal manera que s’agreujaria la mancança en els nivells mitjans. L’estructura descrita indica que els llocs de treball s’ocupen generalment amb persones amb una formació més alta que

l'exigida, sense que això impliqui necessàriament que els ocupats tenen la qualificació necessària.

En conclusió, es pot afirmar que l'evolució general és positiva, en tant que disminueix el percentatge de persones amb un nivell d'estudis baix i ha crescut la població amb estudis superiors. Altra qüestió és si el perfil poblacional per nivell d'estudis és l'adequat a les necessitats dels nostres sectors productius, on encara tenim marge per créixer en ocupacions que requereixen qualificacions de nivell mitjà (nivells 2 i 3 dels sistema de qualificacions professionals). Justament els nivell als quals s'adrecen les polítiques de qualificació professional del SOC. Tot i així, és important destacar que es tracta d'un tema controvertit i on encara no queda demostrat si el problema de base rau en la sobrequalificació dels treballadors o l'absència d'un mercat laboral ajustat als treballadors amb alta qualificació.

En qualsevol cas, les dades de participació adulta en l'aprenentatge d'Espanya¹¹, comparades amb la mitjana de l'UE27 són similars, sent constants en el 10%

Aconseguir una població activa qualificada que respongui a les necessitats del mercat laboral i promoure l'aprenentatge permanent	Evolució positiva
---	-------------------

Estratègia Europa 2020: Directriu 10 “Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa”.

Per analitzar el compliment d'aquesta directriu s'han emprat com a indicadors:

l'evolució de la taxa de risc de pobresa, el percentatge de població en risc de pobresa després de transferències socials, el percentatge de població que viu en llars amb intensitat de treball molt baixa i el percentatge de població amb privació material severa.

¹¹ Dades de l'Eurostat

L'indicador mesura la proporció de persones de 25 a 64 anys que van declarar haver rebut educació i formació formal o no formal durant les 4 setmanes anteriors a l'enquesta (numerador). El denominador està format per la població total del mateix grup d'edat, excloent els que no han respost a la pregunta "*participació en l'educació i la formació*". L'aprenentatge d'adults cobreix les activitats d'aprenentatge tant generals com professionals, formals i no formals. L'aprenentatge d'adults sol referir-se a activitats d'aprenentatge posteriors al final de l'educació inicial. Les dades provenen de l'Enquesta de població activa de la UE (EU-LFS)

Gràfic nº 24: Evolució d'indicadors relatius a la pobresa



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Taxa de risc de pobresa o exclusió social i els seus components"

Durant el període d'observació, els indicadors són constants i poc fluctuants, llevat del 2020, on s'observa un empitjorament de tots els indicadors a causa de la pandèmia de la COVID-19. En aquest sentit, es pot afirmar que a Catalunya no s'han assolit nivells de millora substancials en quant a la pobresa i que, més que mai, les polítiques actives d'ocupació adreçades als col·lectius vulnerables han de ser prioritzades.

Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa	Evolució neutra
---	---------------------------

Estratègia Espanyola per a l'Ocupació 2020: Objectiu 1 "Eleva la participació en el mercat de treball i reduir la desocupació, amb la consecució d'una taxa d'ocupació del 74% per a la població d'entre 20 i 64 anys a l'horitzó 2020 (66% al 2015 com a objectiu intermedi), amb un subobjectiu de taxa d'ocupació femenina per al mateix grup d'edat del 68,5% al 2020".

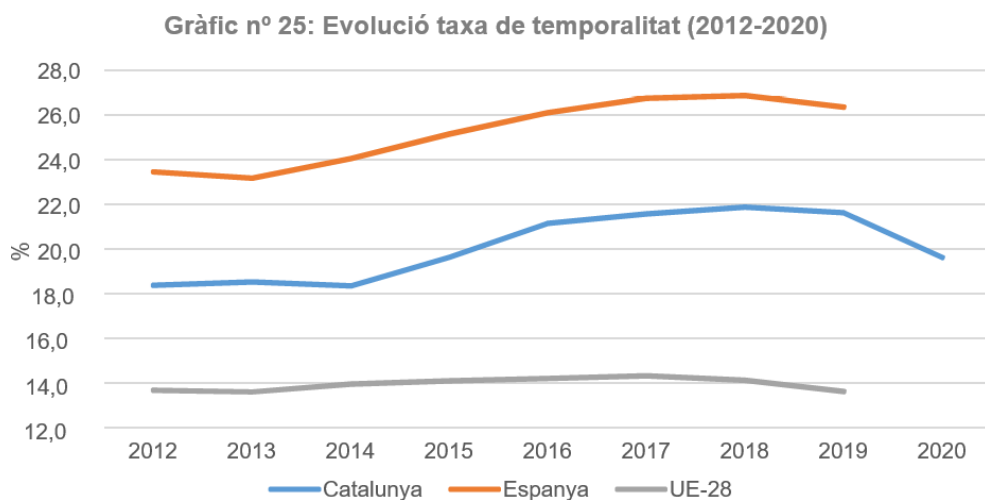
Aquest objectiu s'ha tractat conjuntament amb la **Directiva 1** de la Estratègia Europea 2020: "Augmentar la participació de dones i homes al mercat laboral, reduir la desocupació estructural i fomentar l'ocupació de qualitat. L'objectiu és assolir una taxa d'ocupació del 75% per part de la població d'entre 20 i 64 anys".

Estratègia Espanyola per l'Ocupació 2020: Objectiu 2 “Reduir la temporalitat i la segmentació del mercat de treball”

Per avaluar aquest objectiu s'ha tingut en compte la **taxa de temporalitat** a Catalunya, segmentant-la per raó d'edat i de gènere. Tanmateix, s'ha avaluat l'**índex de rotació laboral**.

La **taxa de temporalitat** de Catalunya, tot i que és inferior a l'espanyola, va a l'alçada del 2013 presentant un coeficient de variació del 0,8. A tot això, cal afegir que es situa molt per sobre de la mitjana de la UE-27. Amb la COVID-19, la temporalitat s'ha vist reduïda, tot i que de manera similar al que va succeir amb la crisi financera de 2007, es deu més a una baixada generalitzada de la contractació. En aquest sentit, però, és important esmentar que la caiguda de la contractació temporal del 2020 es deu, sobretot, a la no renovació de contractes temporals per conseqüència de la paralització de l'activitat d'algunes empreses per les mesures adoptades per pal·liar la crisi sanitària i la davallada del consum.

Per tant, amb les dades disponibles s'arriba a la conclusió que l'indicador que mesura la temporalitat de l'ocupació pateix una evolució negativa.

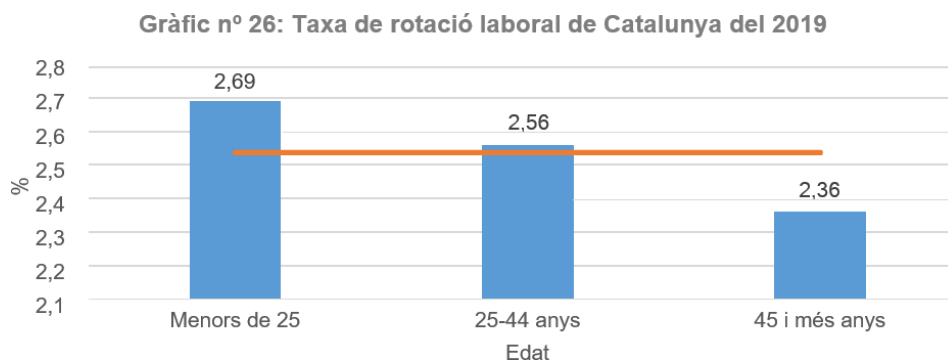


Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Eurostat “Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)”

Dades de PIMEC. “La temporalidad en el punto de mira”

A **nivell d'edats**, els joves són els principals afectats per la temporalitat. El 2019 la taxa de temporalitat afectava a més del 70% de les persones compreses entre 16 i 24 anys, més de 20 punts percentuals per sobre de UE. A més, si s'analitza l'**índex de rotació**

laboral del 2019, hi ha una clara tendència a decreixer conforme més gran és la persona. El gràfic nº 26 ho exemplifica de manera clara. Amb tot, l'objectiu de reduir la segmentació del mercat de treball, pel que fa a l'edat, no es compleix.



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'observatori de treball. "Rotació laboral a Catalunya. Any 2019".

Finalment, si s'analitza la **temporalitat per raó de gènere** a Catalunya, el gràfic següent mostra una gran fluctuació entre les taxes de temporalitat d'homes i dones, provocant que en alguns períodes siguin els homes els que presenten més temporalitat, i en d'altres les dones. No obstant, a partir del 2017 aquesta tendència variant deixa d'existir ja que la temporalitat que preval és la de les dones.

Per tant, pel que fa a l'objectiu de reduir a segmentació del mercat per raó de gènere, aquest no es compleix. De nou, les polítiques actives d'ocupació són un instrument estratègic per millorar el nivell competencial de les persones treballadores (tant ocupades com desocupades) i l'adequació dels perfils professionals a les necessitats del mercat de treball i contribuir; així, a reduir les bretxes de gènere i de precarietat laboral, especialment dels col·lectius més vulnerables.

Gràfic nº 27: Diferència entre la taxa de temporalitat masculina i la femenina a Catalunya (2012-2020)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Eurostat "Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)"

Dades de PIMEC. "La temporalidad en el punto de mira".

Reduir la temporalitat	Evolució negativa
Reduir la segmentació del mercat de treball	Evolució negativa

Estratègia Espanyola per l'Ocupació 2020: Objectiu 3 "Reforçar el treball a temps parcial i la flexibilitat interna a les empreses"

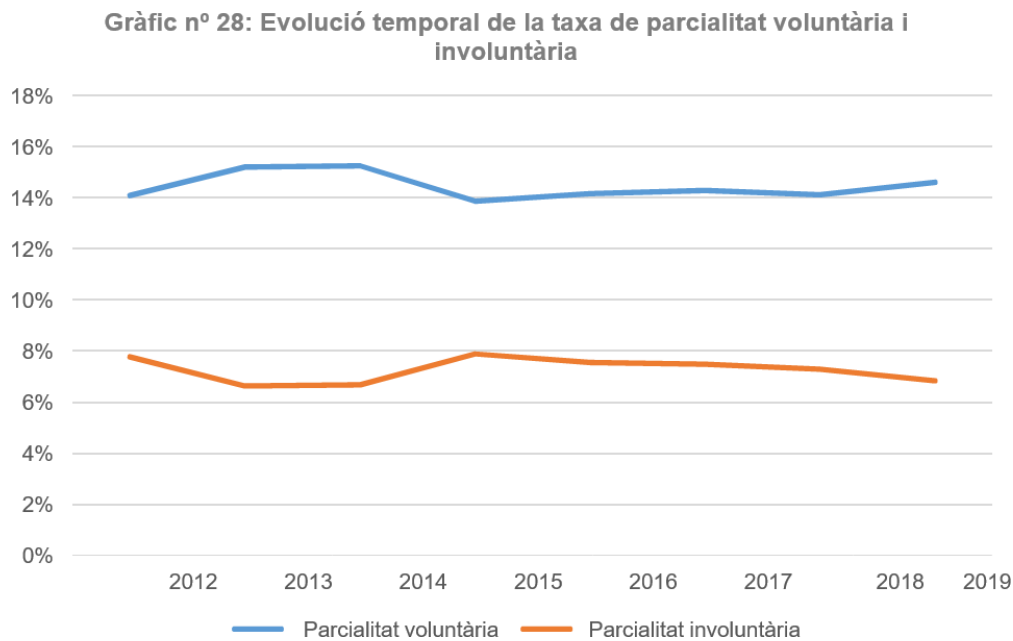
Aquest objectiu s'ha avaluat mitjançant la taxa de parcialitat.

Durant el període 2012-2019, ha predominat a Catalunya una **taxa de parcialitat** amb poques variacions (amb un coeficient de variació del 0,04) i que ascendia, de mitjana, al 14,5%. Per tant, no hi ha hagut aquest reforçament de la contractació parcial en el període del 2012 al 2019 com a forma de flexibilitat en la contractació al que fa referència l'objectiu de la EEE. Amb la COVID-19, la taxa de parcialitat es redueix fins al 13,9% per motius anàlegs a la reducció de la temporalitat i que tenen com a base la caiguda generalitzada de la contractació.

No obstant, cal completar les conclusions anteriors amb les dades de parcialitat involuntària, doncs no tota parcialitat és volguda i positiva.

A Catalunya, les dades de la **parcialitat involuntària** mostren una evolució constant al voltant del 7%. La xifra més alta de parcialitat involuntària s'observa per l'any 2015, on

arriba al 7,90%; posteriorment decau fins al 2019, arribant al 6,8%. Les xifres més baixes es donen el 2013 (6,62%) i 2014 (6,67%). Per al 2020, s'observa que les dades del primer quart trimestre es mantenen com la mitjana, però durant el segon i tercer trimestre hi ha una variació interanual del 20% negatiu.

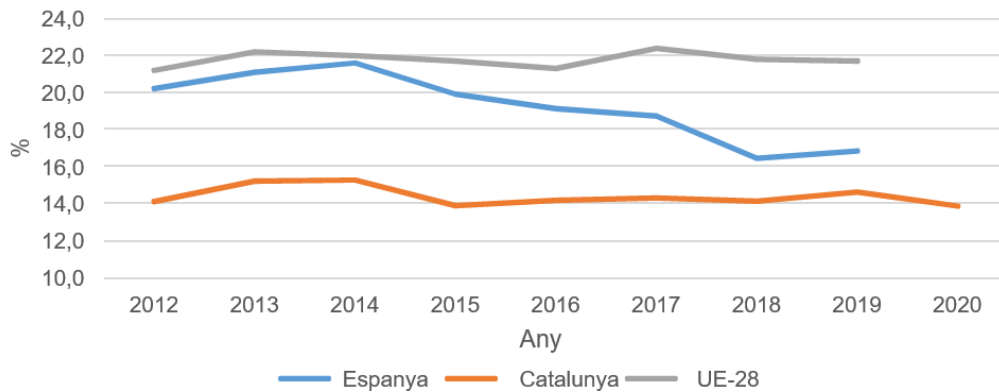


Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT "Població ocupada en jornada parcial involuntària¹²" i de l'Eurostat "Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and country of birth (%)"

Per tant, tot i que cal reforçar la contractació parcial desitjada com a eina de flexibilitat en la contractació, això s'ha de fer sense oblidar el gran volum de persones en situació de parcialitat involuntària.

¹² Persones a jornada parcial involuntària com a numerador i persones assalariades com a denominador.

Gràfic nº 29: Evolució de la taxa de parcialitat (2012-2020)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Eurostat. "Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and country of birth (%)"

A nivell estatal (no es disposen dades per Catalunya), es pot analitzar la flexibilitat interna de les empreses a través de l'*Employment Flexibility Index*¹³ realitzat sobre els països de la OCDE i de la Unió Europea per *Lithuanian Free Market Institute*. L'índex deriva de l'avaluació de 3 variables: contractació, hores de treball i acomiadament. En concret:

- (1) En termes de contractació es té en compte la regulació dels contractes de duració determinada, els salaris mínims i els períodes de proba. En aquest sentit, es busca la contractació de duració determinada com a mesura que permet al mercat donar respostes ràpides i per evitar contractes informals, normalment característics de mercats de treball amb regulacions estrictes. A més, mesura si la regulació del salari mínim interprofessional s'ajusta a la economia real del país.
- (2) La variable hores de treball inclou els requisits legals per als dies laborals setmanals màxims, dies de descans setmanal que s'acaba treballant, les hores extraordinàries, les restriccions al treball nocturn, els dies festius i la paga anual, que no s'acorden a nivell sectorial. La regulació flexible del temps de treball augmenta l'ocupació i la participació al mercat laboral.
- (3) Els indicadors relatius a l'acomiadament i l'anàlisi de costos inclouen motius per a l'extinció de la feina, obligacions addicionals d'informació a tercers, restriccions d'acomiadament, terminis d'avís i regulació de les indemnitzacions per acomiadament. Una regulació de l'acomiadament més flexible i uns costos d'acomiadament més baixos afavoreixen l'ocupació legal

¹³ Lithuania Free Market Institute. "Employment Flexibility Index. EU and OECD countries 2020"

i redueixen el treball no declarat. Els períodes estrictes de preavis i les regulacions d'indemnització per acomiadament, que es diferencien en funció de l'antiguitat, proporcionen una protecció més gran als empleats amb antiguitats més llargues i afavoreixen l'acomiadament de treballadors joves.

Sobre aquestes variables, i respecte dels 41 països analitzats, Espanya es trobava en la posició 25 el 2018, i el 2019 i el 2020 en la posició 26. En els elements que menys puntuació obté són en la contractació i en els costos d'acomiadament.

Reforçar el treball a temps parcial	Evolució neutra
Reforçar la flexibilitat interna a les empreses	Evolució neutra

Estratègia Espanyola per l'Ocupació 2020: Objectiu 4 “Millorar i adequar les competències professionals a les necessitats del mercat de treball”

El SOC analitza anualment l'evolució del mercat de treball amb l'objecte d'adequar les tendències del mercat de treball i l'oferta formativa. Per dur a terme aquesta tasca, s'analitza la contractació per ocupacions i territori i es prioritza l'oferta formativa en base a les ocupacions més demandades, la qualitat d'aquestes ocupacions (en els darrers exercicis s'ha incorporat l'índex sintètic de les ocupacions que elabora l'Observatori de Treball i Model Productiu), així com altres prioritats establertes per plans sectorials (per exemple, el Pla Nacional per a la Indústria) o estratègics.

Com s'ha esmentat anteriorment a l'anàlisi de la directiva 8 d'aquest apartat, la situació actual de relació entre la formació i la demanda del mercat laboral no s'ajusta, existint una sobrequalificació dels treballadors que els porta a realitzar feines de menornivell formatiu, sense que això impliqui que tinguin la qualificació necessària per la seva realització. Tot i així, cal tornar a recordar el debat sobre si el problema rau en la sobrequalificació o en la no adaptació del mercat laboral a la realitat de treballadors existent.

En qualsevol cas, és important establir millores procedimentals i enriquir el contrast sectorial i territorial per afinar més aquesta detecció de necessitats en el curt termini.

Millorar i adequar les competències professionals a les necessitats del mercat de treball	Evolució neutra
---	---------------------------

Estratègia Espanyola per l'Ocupació 2020: Objectiu 5 “Promoure una ràpida i adequada inserció de les persones en el mercat de treball”

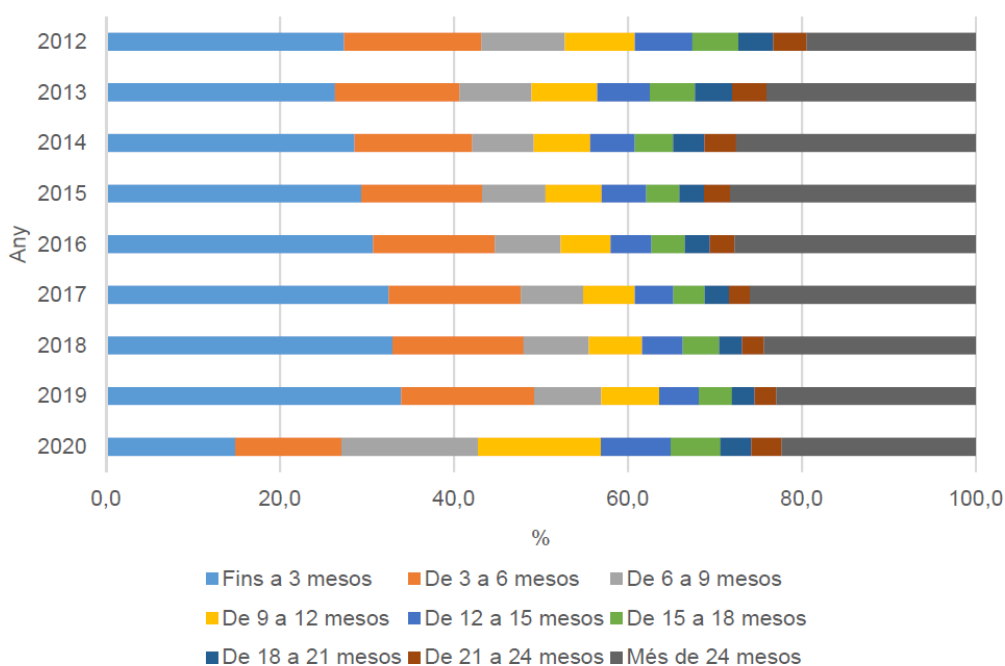
Per avaluar l'assoliment d'aquest objectiu s'han emprat les dades relatives a l'estada al'atur a Catalunya durant el període 2012-2020.

Entre 2012 i 2019 s'observen resultats positius; i en concret, una tendència creixent de l'atur de fins a 6 mesos en detriment de les estades a l'atur d'entre 6 mesos fins a 24 mesos. Pel que fa a l'atur de més de 24 mesos, s'observa que augmenta fins el 2015, i a partir d'aleshores tendeix a la baixa.

Aquesta evolució es reverteix el 2020 arran de la COVID-19. Així, mentre disminueix l'atur de fins a 6 mesos, augmenta l'atur d'entre 6 a 24 mesos. La durada de la demanda per l'atur de més de 24 mesos segueix a la baixa durant 2020.

Per tant, es pot dir que els objectius estaven pel camí d'assolir-se, promovent una ràpida reinserció al mercat laboral, però amb la crisi de la COVID-19 aquesta tendència s'ha vist afectada negativament.

Gràfic nº 30: Evolució de la durada de la demanda a Catalunya (2012-2020)



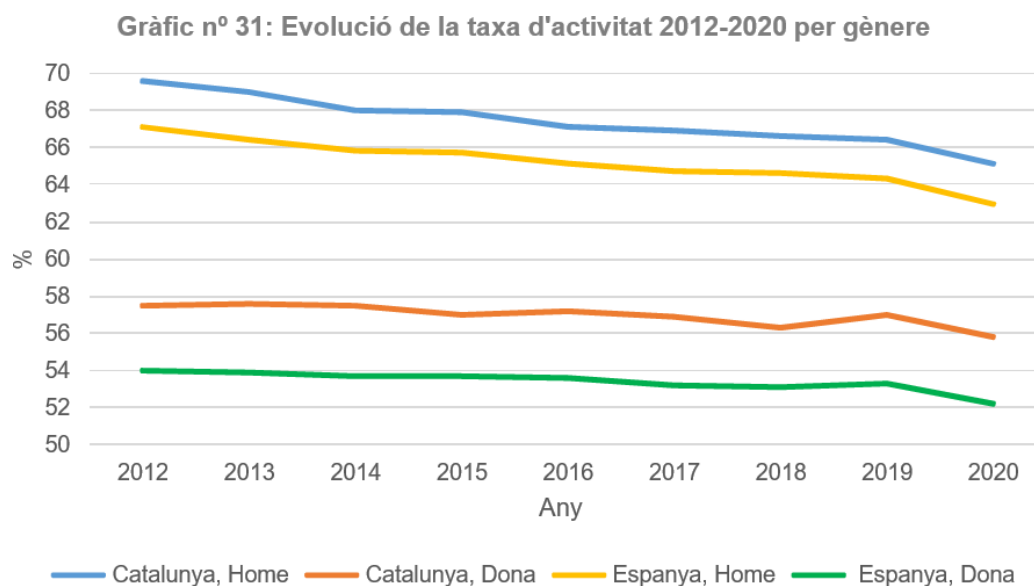
Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Observatori de Treball. "Edat i durada de la demanda"

Promoure una ràpida i adequada reinserció de les persones en el mercat de treball	Evolució positiva (fins COVID-19)
	Evolució negativa (després del COVID-19)

EEE 2020: Objectiu 6 “Promoure la igualtat de gènere en el mercat laboral”

Aquest objectiu és transversal a la resta i s’avalua mitjançant alguns dels indicadors anteriors afegint la perspectiva de gènere.

Pel que fa a la **taxa d’activitat**, el gràfic següents mostra que la diferència de gènere a favor dels homes és constant en el temps i oscil·la en els 10,5 punts percentuals al llarg del temps. Per tant, la igualtat de gènere quant a participació en el mercat laboral no s’ha millorat en el període de referència. Pel que fa a la comparativa entre Espanya i Catalunya, s’observa que les dades de Catalunya, tot i presentar la mateixa tendència de les espanyoles, són superiors al llarg del període. En canvi, tant Catalunya com Espanya tenen una tendència diferent a la de la zona euro, que tot i mantenir una distància d’11 punts percentuals entre els homes i les dones en favor dels homes, aquesta és creixent (passa d’una taxa d’activitat al 2012 del 74% pels homes i del 62,2% per les dones, a un 77,5% i un 66,5% respectivament al 2018, sense deixar de créixer en cap any)

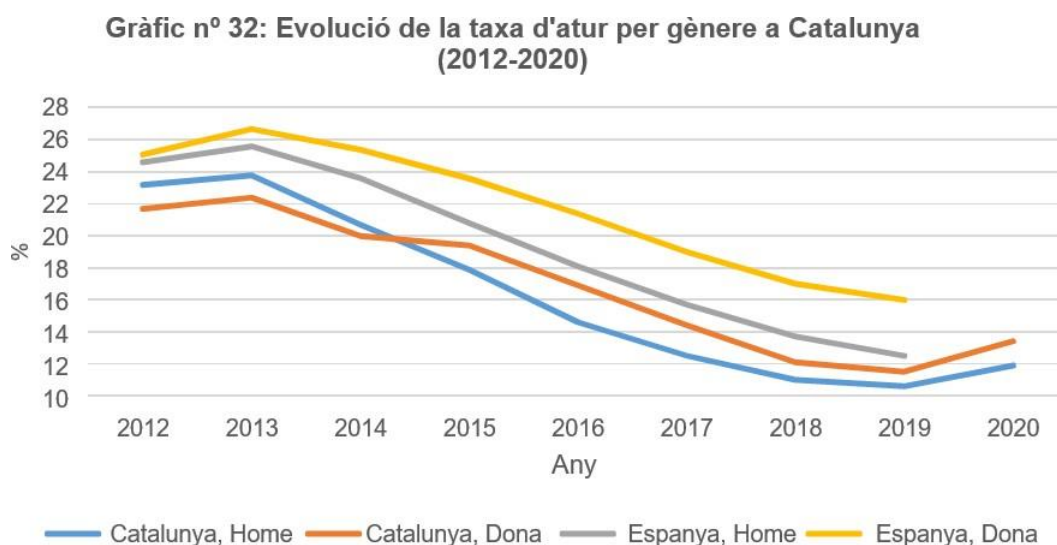


Font: Elaboració pròpia. Dades de l’IDESCAT. “Taxa d’activitat. Sexe”.

D’altra banda, durant el període analitzat, la **taxa d’atur** femenina a Catalunya és superior a la masculina (excepte del 2012 al 2014, on la masculina és superior), amb una diferència mitjana de 1,41 punts percentuals. Tot i així, aquesta diferència és menor

a l'observada a la resta del territori espanyol (de 2,4 punts percentuals) però superior a la bretxa de la mitjana de la UE27 (0,3 punts percentuals)

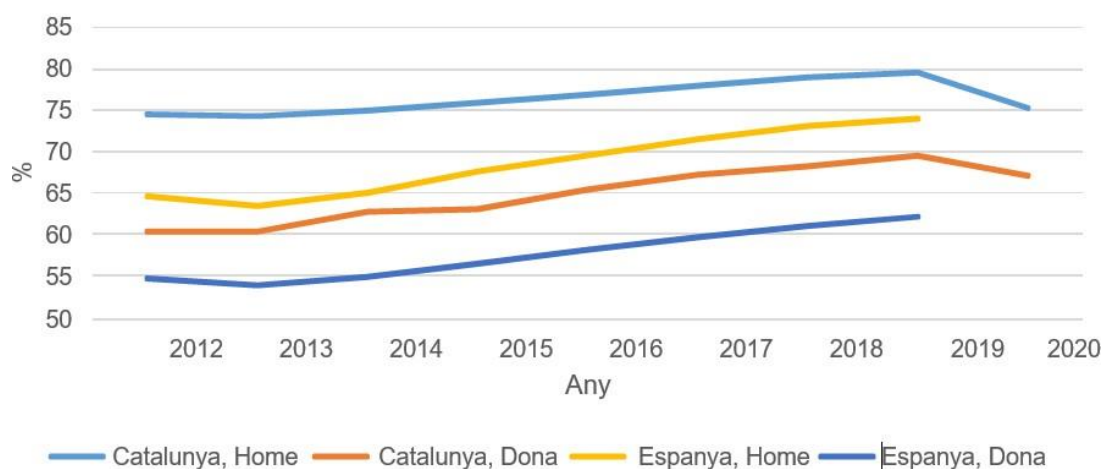
Des del 2016, a Catalunya hi ha una tendència a la reducció d'aquesta diferència, fins a arribar a una diferència de 0,9 punts percentuals el 2019. Cal tenir en compte que amb la crisi del COVID-19, la bretxa ha augmentat fins a 1,5 punts percentuals, sent superior l'atur femení.



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Taxa d'atur. Per sexe"

Pel que fa a la **taxa d'ocupació**, la seva evolució a Catalunya és similar a la **espanyola**, sent sempre superior la taxa d'ocupació masculina a la femenina, amb una distància d'entre 8 i 15 punts percentuals. I és precisament a la taxa d'ocupació on s'observa una bretxa més elevada entre dones i homes, tot i tenir una tendència a decreixer (al 2012 la diferència era de 14,2 punts percentuals, mentre que al 2020 va ser de 8,2 punts). Pel que fa a la comparativa de Catalunya amb la mitjana europea, les dades d'ambdós són molt similars, presentant pràcticament la mateixa tendència (la UE-27 passa del 73,8% pels homes i el 61,5% per les dones el 2012, al 79% i al 67,3% respectivament el 2019 sense deixar de créixer en el període)

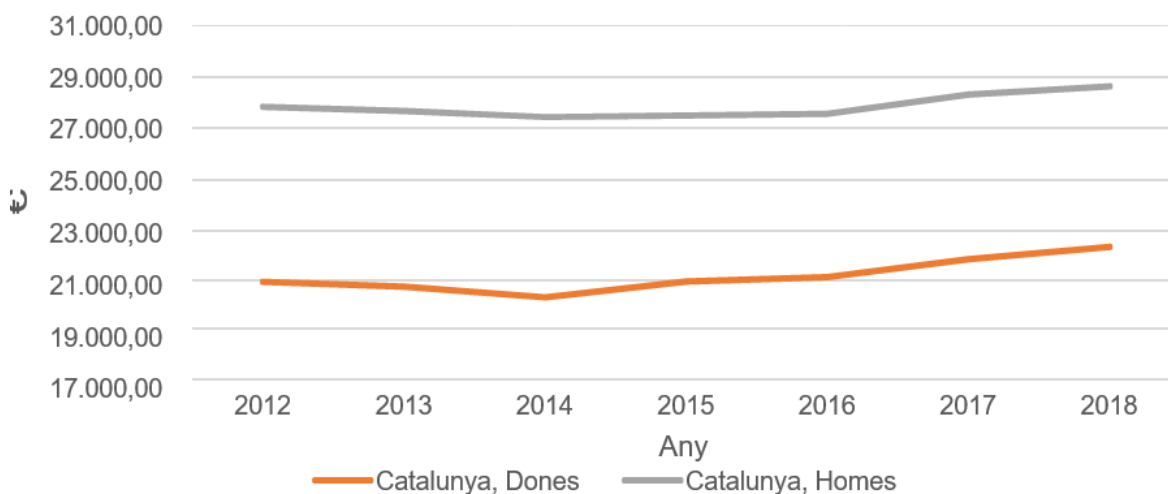
Gràfic nº 33: Evolució de la taxa d'ocupació per gènere (2012-2020)



Font: Elaboració Pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Taxa d'atur de 20 a 64 anys. Per sexe"

L'evolució del salari anual mitjà per raó de gènere és constant, sempre sent superior el dels homes. Al període analitzat, es pot observar que la diferencia mitjana entre el salari dels homes i les dones de menys de 25 anys és de 2.800 euros, però aquesta va en augment fins arribar a una diferencia mitjana de 9.600 euros entre els homes i les dones de 55 anys i més.

Gràfic nº 34: Evolució del Salari Anual Mitjà (2012-2018)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Idescat. "Salari brut anual. Per sexe i grups d'edat"

Taula 9: Diferència (€) entre el Salari Anual Mitjà dels homes i les dones (2012- 2018)

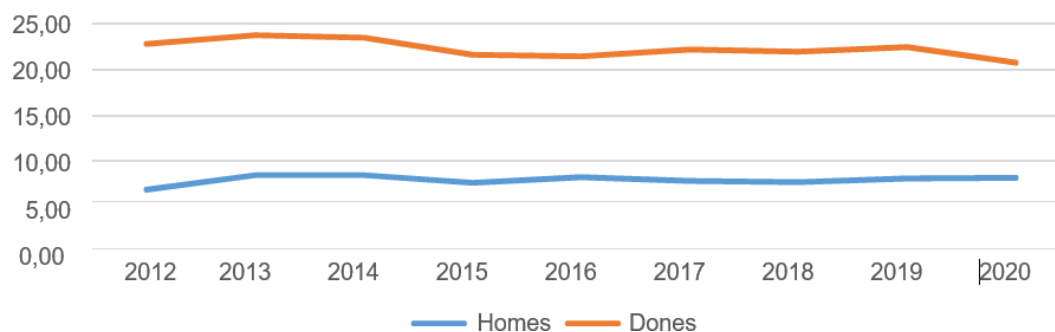
	Menys de 25 anys	Entre 25 i 34 anys	Entre 35 i 44 anys	Entre 45 i 54 anys	Més de 55 anys
2012	2.137	3.215	6.521	9.396	9.420
2013	3.067	3.046	6.287	9.443	9.092
2014	3.332	3.350	6.404	10.164	10.114
2015	2.889	3.331	5.707	7.937	10.417
2016	2.293	2.886	5.076	8.747	9.959
2017	3.501	2.649	5.679	8.254	9.369
2018	2.548	3.833	5.734	7.866	9.001

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT. "Salari brut anual. Per sexe i grups d'edat"

En aquest punt, és important posar èmfasi en què, en general, les dones duen a terme més hores de treball no remunerat (tasques de la llar i cura dels nens) i els homes més hores de treball remunerat; de fet, només el 8,7% dels homes de la UE treballen a temps parcial, vers quasi un terç de les dones. D'altra banda, hi ha una sobrerrepresentació de dones en sectors amb nivells salarials relativament baixos tals com posicions d'atenció al client, vendes o educació. Avui dia, encara existeixen sectors eminentment masculinitzats, destacant les ciències, tecnologia o enginyeria on de mitjana, més del 80% són homes. Tanmateix, les dones accedeixen a menys posicions executives; específicament, menys del 7% dels consellers o directors generals de les empreses principals són dones. En conseqüència, les dones tendeixen a guanyar menys per hora que els homes, fan menys hores de treball remunerat i hi ha menys dones ocupades que no pas homes. La combinació dels factors anteriors provoca bretxes salarials importants que van més enllà del sistema d'ocupació.

Finalment, si s'analitza l'evolució de la **taxa de parcialitat per raó de gènere** a Catalunya, hi ha una diferència mitjana entre ambdues de 15 punts percentuals entre 2012 i 2020, sent superior sempre la de les dones. Per tant, no s'ha aconseguit reduir la bretxa de gènere en termes de parcialitat.

Gràfic nº 35: Evolució de la Taxa de Parcialitat per raó de gènere a Catalunya (2012-2020)



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Observatori del Treball. "Taules EPA. 2n trimestre 2021"

Per tant, encara resta molta feina a nivell social per millorar aquests indicadors i que el les polítiques actives d'ocupació poden contribuir decididament en revertir aquestes diferències. Els resultats en relació amb promoure la igualtat de gènere en el mercat de treball, fan evident una incidència més forta de les mesures correctores en clau de gènere per la futura ECO.

Promoure la igualtat de gènere en el mercat laboral	Evolució negativa
---	--------------------------

8.2. Indicadors d'àrees d'actuació

A continuació s'analitzen els objectius establerts per l'ECO relatiu a les àrees d'actuació, mitjançant l'avaluació dels indicadors que porten associats.

Objectiu 1: Consolidar una xarxa integrada d'orientació

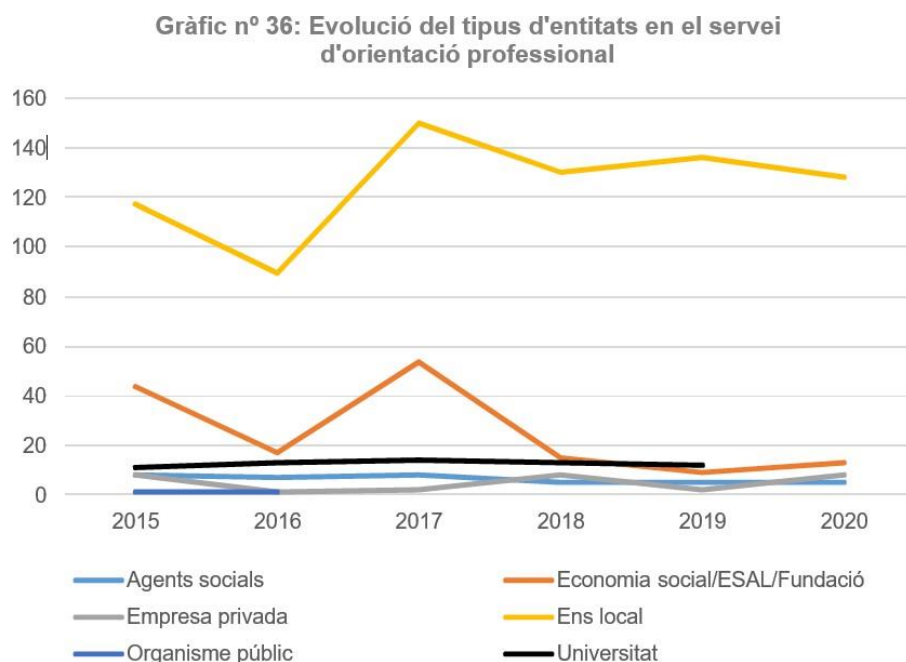
Objectiu avaluat mitjançant 3 indicadors: (1) el número total d'operadors de les convocatòries de l'àmbit d'orientació que formen part de la xarxa integrada, (2) el número de persones beneficiàries de PAO d'orientació i (3) el número de serveis i/o programes que integren la xarxa d'orientació.

1) Nombre total d'operadors de les convocatòries de l'àmbit d'orientació que formen part de la xarxa integrada

Taula 10: Dades en relació amb el número de diferent tipus d'entitats que interactuen en el servei d'orientació professional

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Orientació professional	189	128	228	171	164	154
Agents socials	8	7	8	5	5	5
Economia social/ESAL/Fundació	44	17	54	15	9	13
Empresa privada	8	1	2	8	2	8
Ens local	117	89	150	130	136	128
Organisme públic	1	1	-	-	-	-
Universitat	11	13	14	13	12	-

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Les dades anteriors mostren una gran variabilitat en l'evolució del número d'entitats pertanyent a diferents tipologies, sobretot per als anys 2015-2018. Així, l'any 2017 es produeix un creixement substancial del número d'entitats, sobretot pel que fa als ens locals (increment del 68,8% respecte del 2016 passant de 89 a 150) i a les entitats d'economia social (passant de 17 a 54 entre 2016 i 2017). Les universitats i empreses privades són les que presenten un menor pes dins de la xarxa d'orientació, i en valors absoluts es produeix una reducció del número d'entitats entre 2015 i 2020, passant de 189 a 154; només els ens locals veuen augmentat el seu número.

Per tant, predomina: (1) una forta variabilitat entre anys; (2) poca heterogeneïtat, doncs predominen els ens locals, i (3) una reducció del número d'entitats integrants de la xarxa.

2) Nombre de persones beneficiàries de PAO d'orientació

L'avaluació d'aquest indicador es du a terme a través de l'anàlisi de 2 variables i la seva combinatòria. En concret, s'han tingut en compte les dades relatives a les persones previstes pel servei d'orientació (malauradament no es disposa de dades sobre l'execució real dels participants en el BISOC¹⁴), extreptes de les bases de dades internes del SOC, i les dades relatives a l'atur registrat, extreptes de l'Observatori del Treball i Model Productiu. La combinatòria d'ambdues permet, a més, valorar l'índex de cobertura dels serveis d'orientació.

Cal tenir en compte que el tractament del nombre de persones beneficiàries de les PAO d'orientació inclou només els/les beneficiaris/es que han estat gestionats per entitats del sistema, excloent la part relativa a les accions realitzades directament pel SOC descrites a l'apartat 3.3.2. Per tant, cal analitzar-ho tenint en compte que aquestes dades aporten una visió parcial de la cobertura.

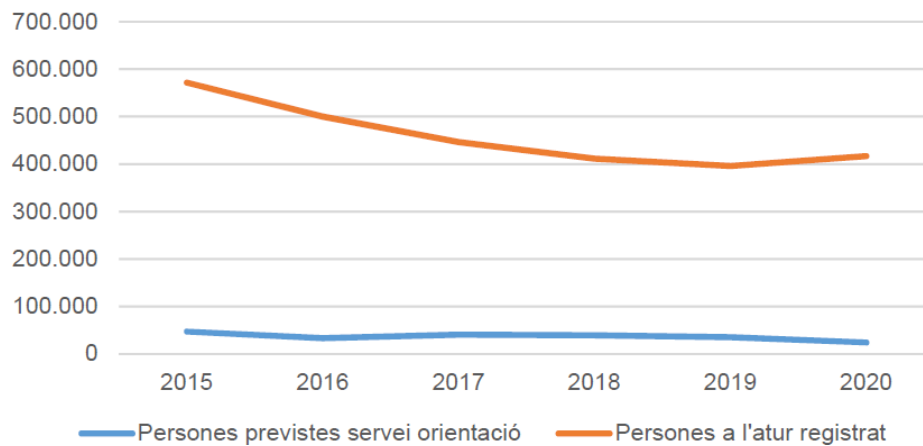
Taula 11: Dades en relació amb el nombre de persones beneficiàries de PAO d'orientació

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Persones previstes servei orientació	46.990	33.326	40.698	38.964	34.987	24.088
Persones a l'atur registrat	571.655	499.991	446.017	411.461	395.740	417.047
Cobertura	8,2%	6,7%	9,1%	9,5%	8,9%	5,8%

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials) i de l'Observatori del treball. "Atur registrat"

¹⁴ Les dades de les places corresponen a les places efectivament atorgades (per tant, places reals en base a la disposició dels fons finalment atorgats). L'execució de persones (NIF concrets) no la podem encara recollir en el BISOC. No obstant, ja s'està treballant per obtenir aquesta informació del 2021 a nivell d'anàlisi agregat de totes les convocatòries.

Gràfic nº 37: Relació entre el número de persones previstes pel servei d'orientació i les persones a l'atur registrat



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials) i de l'Observatori del Treball. "Atur registrat"

Les dades anteriors impliquen un índex de cobertura baix del servei d'orientació en relació amb les persones registrades a l'atur, que ha oscil·lat entre el 8,2% i el 9,5% en els últims anys. Així doncs, existeix marge de millora en aquest aspecte.

3) Nombre de serveis i/o programes que integren la xarxa d'orientació

A banda dels programes del servei d'orientació, per tal de consolidar una xarxa integral d'ocupació, és interessant dur a terme una anàlisi dels programes d'altres serveis que també duen a terme activitats d'orientació. Entre aquests programes, destaquen els que es troben dins del servei de Foment de l'ocupació com Joves per l'ocupació, Treball i Formació: DONA, Singulars o Enfeina't. Addicionalment, altres programes, com ara Mobilicat (servei de Mobilitat laboral) o Suport a la planificació estratègica (servei de Desenvolupament econòmic local) també incorporen una part d'orientació.

Així doncs, podria dir-se que existeix una tendència a dissenyar cada vegada més programes horitzontals i integrals que cobreixin diferents vessants per prestar al ciutadà/na una atenció més completa adaptada a les seves necessitats.

Amb tot, podria dir-se que s'estan assentant les bases per consolidar una xarxa integrada d'orientació, tal com estableix l'objectiu.

Objectiu 2: Dissenyar una oferta formativa flexible, ajustada a les necessitats de les empreses i dels sectors productius que faciliti a les persones treballadores accedir a llocs de treball de qualitat

Objectiu avaluat mitjançant 2 indicadors: (1) el número d'accions formatives adaptades per a empreses en concret, i (2) Hores de formació segons unitats de competència/Hores de formació totals (%).

Abans d'entrar en detall, convé recordar que, anualment, el SOC, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i les entitats municipalistes realitzen la prioritització de l'oferta formativa per a la formació per a l'ocupació d'àrees prioritàries, analitzant les demandes dels sectors i dels territoris, per tal d'adaptar i millorar aquesta oferta formativa a les necessitats del mercat de treball.

1) Número d'accions formatives adaptades per a empreses en concret

Per l'avaluació d'aquest indicador s'han tingut en compte les convocatòries dels programes de formació: Formació amb Compromís de Contractació (FCC), Forma i Insereix (FI) i CFCC (Consorti per a la Formació Continua de Catalunya).

Atès que les convocatòries FCC i FI impliquen una participació activa de les empreses durant les fases de disseny i execució de les accions formatives i el CFCC disposa d'un ampli catàleg de formacions sectorials i transversals, es consideren adequats per l'avaluació de l'indicador.

Altra vegada, per falta de disponibilitat de dades relatives a les persones que han estat finalment beneficiades dins del BISOC, s'ha utilitzat la variable 'persones previstes'.¹⁵

¹⁵ Les dades de les places corresponen a les places efectivament atorgades (per tant, places reals en base a la disposició dels fons finalment atorgats). L'execució de persones (NIF concrets) no el podem encara recollir en el BISOC. No obstant, ja s'està treballant per obtenir aquesta informació del 2021 a nivell d'anàlisi agregat de totes les convocatòries.

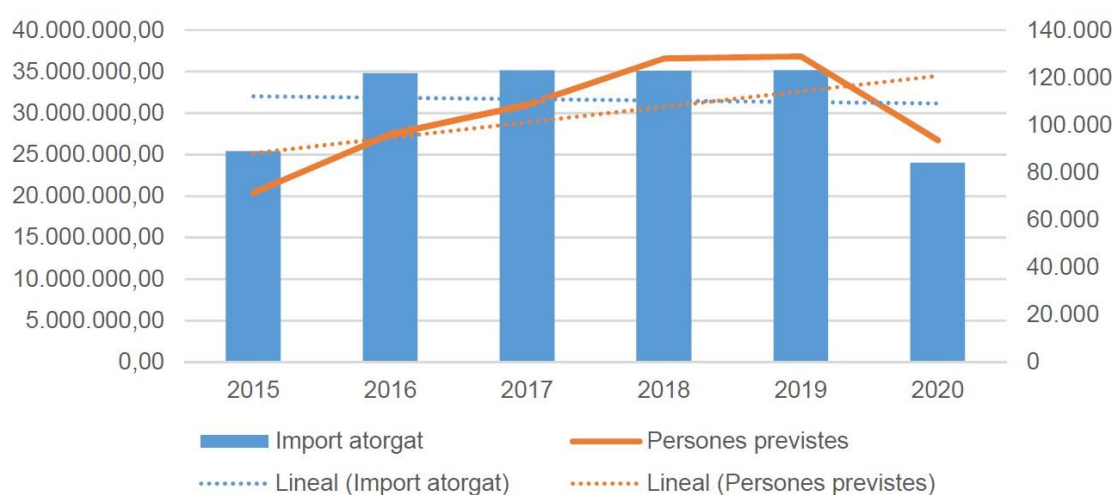
Taula 12: Convocatòries dels programes de formació (2015-2017)

	2015		2016		2017	
	Import atorgat	Persones previstes	Import atorgat	Persones previstes	Import atorgat	Persones previstes
CFCC	25.408.012,66	71.421	34.803.025,00	96.080	35.115.573,00	108.494
Forma i Insereix	411.707,00	174	656.751,95	328	959.980,20	372
Formació compromís contractació	2.631.926,38	778	2.575.241,80	743	2.380.774,20	531

Taula 13: Convocatòries dels programes de formació (2018-2020)

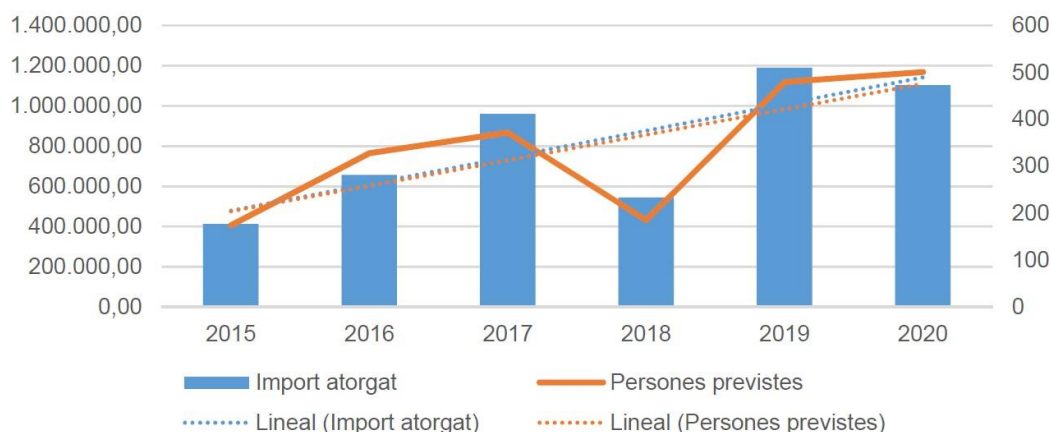
	2018		2019		2020	
	Import atorgat	Persones previstes	Import atorgat	Persones previstes	Import atorgat	Persones previstes
CFCC	35.090.000,00	128.004	35.150.000,00	128.903	24.000.000,00	93.466
Forma i Insereix	542.904,00	185	1.190.181,00	480	1.103.300,80	501
Formació compromís contractació	4.586.529,30	1.190	4.907.549,70	1.325	4.999.957,82	1.336

Gràfic nº 38: Convocatòries dels programes de formació - CFCC

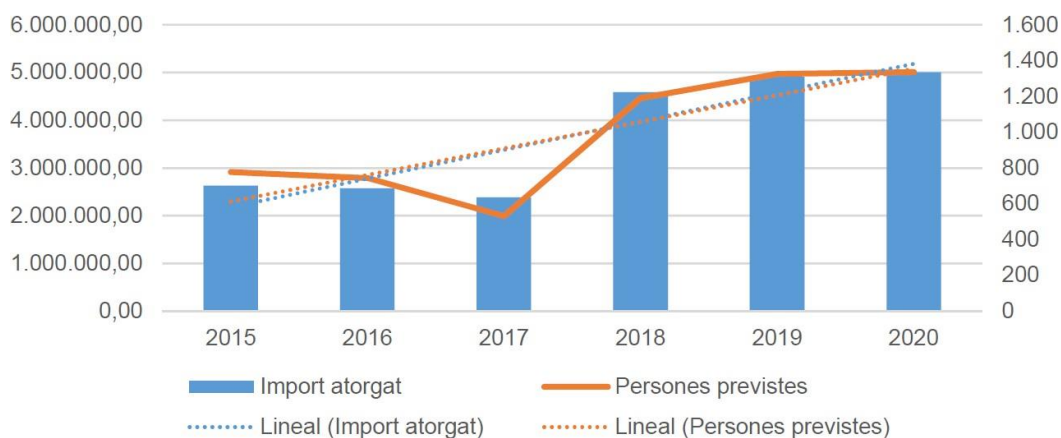


Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 39: Convocatòries dels programes de formació - Forma i Insereix



Gràfic nº 40: Convocatòries dels programes de formació - Formació amb compromís de contractació



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

L'anàlisi de les dades d'inversió i persones previstes mostra que:

- (1) A grans termes, tots els programes analitzats han incrementat el seu pressupost al llarg del període 2015-2020. No obstant, és pel CFCC on s'observa la davallada més brusca l'any 2020, passant d'un import atorgat de 35M € a 24M €; Forma i Insereix i Formació amb Compromís de Contractació es mantenen constants. Entrant en detall, pot observar-se que l'import atorgat mig pel CFCC és de 31.594.435,11 € (amb una previsió de persones d'unes 104.395). Per la seva banda, Forma i insereix, amb una inversió mitja de 810.804,16 €, preveu unes 340 persones l'any. Finalment, Formació amb compromís de contractació, amb una inversió mitjana anual de 3.680.329,87 €, preveu unes 984 persones l'any.

- (2) Forma i Insereix i Formació amb Compromís de Contractació, en ser programada a demanda de les empreses, pateixen majors fluctuacions en el número de persones previstes per cada any.
- (3) Unint l'anàlisi, inversió-persona de cada programa, s'observa que, excepte en el cas dels CFCC, per Forma i Insereix i Formació amb Compromís de Contractació la tendència és la mateixa, fet que implica que a més import atorgat més persones previstes.

Amb tot, es recomana incrementar la cobertura de programes com els anteriors per incentivar la implicació activa de les empreses i el disseny de formacions adaptades a les seves necessitats.

2) Hores de formació segons unitats de competència/Hores de formació totals (%)

Per donar resposta aquest indicador, es facilita el total d'hores de formació amb certificats de professionalitat (formació acreditable per unitats de competències) dividit entre les hores totals de formació.

Taula 14: Total d'hores de formació amb certificats de professionalitat dividit entre les hores totals de formació (2014-2019)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Hores de formació	476.826		631.138		839.686		956.596		834.652		820.281	
Hores CP	363.970	76,3%	506.330	80,2%	664.440	79,1%	806.940	84,4%	675.510	80,9%	676.210	82,4%

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'Avaluació estatal de la formació professional (PAE), Catalunya

Objectiu 3: Impulsar els programes i accions que permetin combinar els itineraris d'inserció amb l'adquisició d'experiència laboral en un entorn real de treball

Objectiu avaluat mitjançant 2 indicadors: (1) Pressupost PAO del SOC destinat a programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral/Pressupost total PAO del SOC, %. Es donaran els resultats agregats i separats per tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals, i (2) Persones beneficiàries de programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral/Persones beneficiàries total PAO del SOC, %. Es donaran els resultats agregats i separats per tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals.

- 1) Pressupost PAO del SOC destinat a programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral/ Pressupost total PAO del SOC –%**

Es donaran els resultats agregats i separats per tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals

En primer lloc, és important ressaltar que no és possible separar els resultats per “tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals” per dificultats en l’obtenció de dades. Així, de cara a futures ECO es recomana la definició d’indicadors que compleixin el criteri SMART (que siguin específics, mesurables, assolibles, realistes i temporals)

Cal tenir en compte que el terme pressupost fa referència al pressupost atorgat inicialment ja que, no es disposen de dades relatives al pressupost executat dins del BISOC. Els programes inclosos en l’anàlisi són els següents:

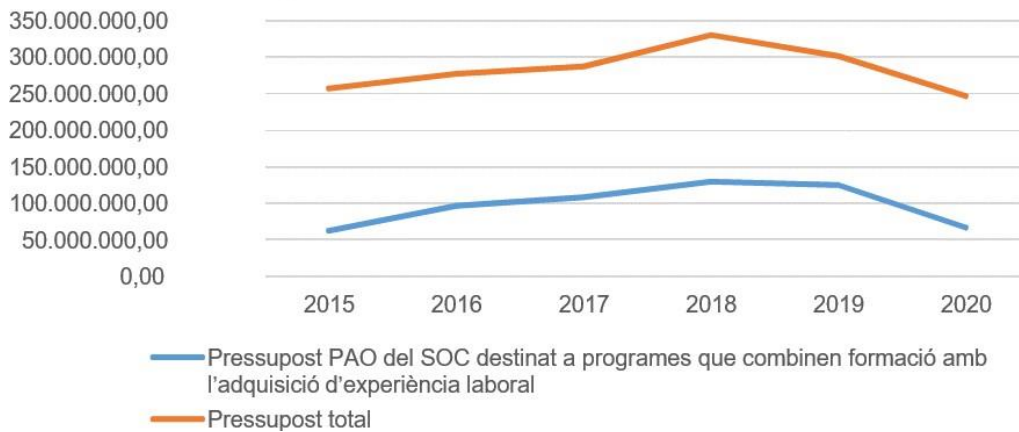
- SOC-30 Plus
- SOC-Aprenentatge professionalització APP
- SOC-Enfeina't
- SOC-Incorporació > 45 anys
- SOC-Joves en pràctiques
- SOC-Singulars: millora de l'ocupabilitat (línia 1)
- SOC-Singulars: experiències professionals (línia 2)
- SOC-Projecte Treball als Barris
- SOC-Treball i formació
- SOC- Campanya Agrària

Taula 15: Dades pressupostàries en relació als programes que combinen formació amb l’adquisició d’experiència laboral

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pressupost del SOC específic als programes corresponents	61.866.393,61	96.504.996,16	108.557.789,97	130.004.044,34	125.363.260,94	66.376.354,76
Pressupost total del SOC	256.599.254,04	277.166.524,36	287.464.279,44	330.753.220,95	301.835.784,25	246.333.023,07
% pressupostari específic als programes corresponents en relació al total	24%	35%	38%	39%	42%	27%

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Gràfic nº 41: Evolució del pressupost en relació als programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

Les dades anteriors mostren les tendències següents:

- (1) La proporció entre el pressupost destinat als programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral i el pressupost total incrementa any rere any, ja que les taxes de variació de la primera variable són superiors a les taxes de variació del pressupost total. L'única excepció és l'any 2020 on el pressupost total va caure un 18% versus un 47% del pressupost destinat a programes que combinen pràctiques i formació.
- (2) El major increment es produeix l'any 2016, quan el pressupost destinat als programes que combinen pràctiques si formació s'incrementa un 56% passant de 62M € a 97M euros.

Amb tot i sense tenir en compte la davallada brusca del 2020, l'evolució de l'indicador és positiva.

2) Persones beneficiàries de programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral/Persones beneficiàries total PAO del SOC, %. Es donaran els resultats agregats i separats per tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals

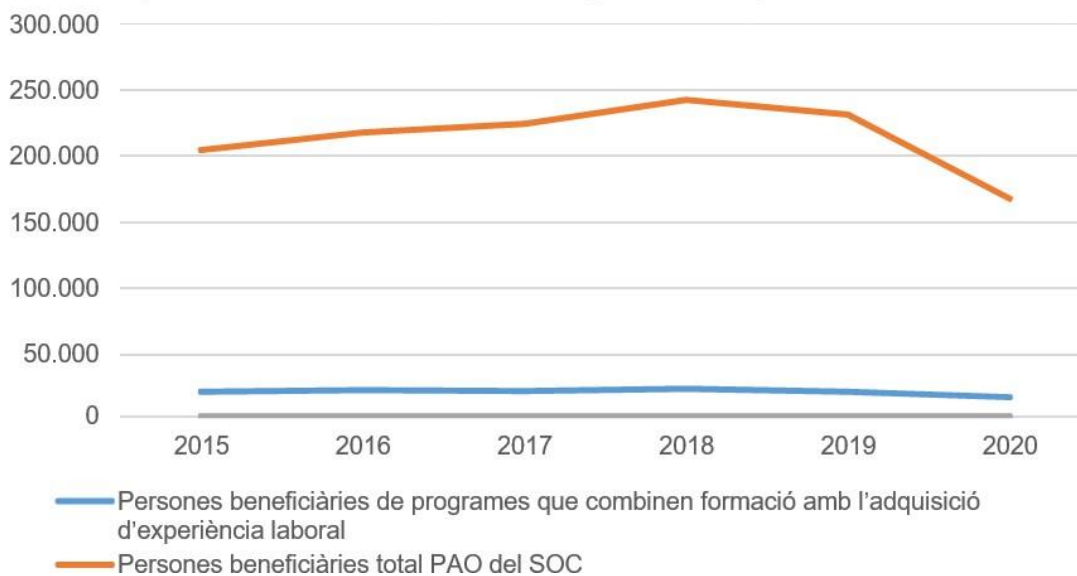
En primer lloc, i de igual manera que en l'indicador anterior, no és possible separar els resultats per “tipus de contractació –per a la formació, en pràctiques i a temps parcial– i pràctiques no laborals” per dificultats en l'obtenció de dades. Així, de cara a futures ECO es recomana la definició d'indicadors que compleixin el criteri SMART.

Els programes inclosos en l'anàlisi són els mateixos que per l'indicador anterior, ja que el primer se centrava en el pressupost i ara, el focus es posa en les persones beneficiàries. En aquest punt, cal remarcar que les persones beneficiàries s'han aproximat mitjançant les dades de persones previstes, per falta de disponibilitat de dades sobre l'execució del BISOC.¹⁶

Taula 16: Dades en relació a les persones beneficiàries dels programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Persones beneficiàries de programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral	21.570	22.984	22.161	23.935	21.701	17.434
Persones beneficiàries total PAO del SOC	204.382	217.811	224.451	242.619	231.532	167.184
Percentatge de persones beneficiàries de PAO del SOC que formen part dels programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral	11%	11%	10%	10%	9%	10%

Gràfic nº 42: Evolució del pressupost en relació als programes que combinen formació amb l'adquisició d'experiència laboral



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe territorials)

¹⁶ Les dades de les places corresponen a les places efectivament atorgades (per tant, places reals en base a la disposició dels fons finalment atorgats). L'execució de persones (NIF concrets) no el podem encara recollir en el BISOC. No obstant, ja s'està treballant per obtenir aquesta informació del 2021 a nivell d'anàlisi agregat de totes les convocatòries.

Les dades anteriors mostren les tendències següents:

- (1) Evolucions similars i estables en el temps tant de les persones beneficiàries dels programes que combinen formació i pràctiques com el total de les persones beneficiàries de les PAO. L'única excepció és l'any 2020, quan el total de persones beneficiàries de les PAO cau de manera més pronunciada (un 28%) que les persones beneficiàries dels programes que combinen formació i pràctiques (un 20%)
- (2) Mentre que el pressupost fluctua en major mesura, l'evolució de les persones beneficiàries es manté més constant.
- (3) Tot i que el percentatge del pressupost destinat a programes que combinen formació i pràctiques fluctua entre un 24-42%, el percentatge de persones beneficiàries es manté al voltant del 9-11%. Per tant, es recomana incrementar el percentatge de persones beneficiàries de cara al futur.

Objectiu 4: Facilitar el procés d'integració dels subsistemes de formació professional i els sistemes d'acreditació de competències professionals

Objectiu avaluat mitjançant 2 indicadors: (1) Nombre d'actuacions desenvolupades amb intervenció del Departament d'Ensenyament i el Departament d'Empresa i Ocupació, per mitjà de la Comissió del sistema de Formació i Qualificació Professional i el Consell Català de Formació Professional, i (2) Nombre de convocatòries, nombre de places convocades, nombre de persones inscrites i nombre de persones totalment o parcialment acreditades.

1) Nombre d'actuacions desenvolupades amb intervenció del Departament d'Ensenyament i el Departament d'Empresa i Ocupació, per mitjà de la Comissió del sistema de Formació i Qualificació Professional i el Consell Català de Formació Professional

Per l'avaluació d'aquest indicador, de caràcter qualitatiu, s'ha accedit a la pàgina web de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professional de Catalunya i s'han extretles següents actuacions relacionades:

a) 2010-2013 – Cap al III Pla de Formació General

Del 2010 al 2013, es du a terme el III Pla general de formació professional a Catalunya (2013-2016), on s'adopta una visió més estratègica i una nova definició de les prioritats, amb el repte de cobrir les necessitats del sistema productiu i apropar-se al nivell de qualificació de la població europea.

b) 2013-2016 Aprovació de la Llei 10/2015

El 19 de juny de 2015 s'aprova la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals amb un ampli consens de tots els partits i dels agents socials. Entre altres aspectes, la Llei preveu un nou model de governança, on destaca la creació de la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i la supressió de l'antiga Comissió, així com la transformació del CCFP. També la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, un organisme que integra de forma estratègica la formació professional inicial del sistema educatiu i la formació professional pel treball, amb el suport de les organitzacions patronals i sindicals més representatives: Foment de Treball, PIMEC, CCOO i UGT de Catalunya.

En la XI legislatura es du a terme el seguiment i aprovació de l'informe de tancament del III Pla general de Formació Professional a Catalunya (2013-2016)

c) 2016-2018 – Cap al I Pla d'Acreditació i Qualificació Professionals

El 12 de gener de 2017 el Govern de la Generalitat aprova el I Pla d'Acreditació i Qualificació Professionals, amb una oferta de 7.900 places, amb l'objectiu de millorar la qualificació i l'ocupabilitat de les persones i alhora estimular la formació al llarg de la vida.

L'article 11 de la Llei 10/2015, del 19 de juny, preveu, entre les funcions de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, elaborar el Pla general de formació professional de Catalunya i fer-ne el seguiment i l'avaluació. Actualment, està en procés de concertació el IV Pla general de Sistema FPCAT (2021-2023)

Amb tot, la tendència és positiva doncs s'implementen de manera progressiva noves actuacions.

2) Nombre de convocatòries, nombre de places convocades, nombre de persones inscrites i nombre de persones totalment o parcialment acreditades

El SOC ha participat activament en les convocatòries d'acreditació de competències conjuntament amb el Departament d'Educació¹⁷, mitjançant els centres propis del SOC:

¹⁷ Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya

Taula 17: Participants a les convocatòries d'acreditació de competències mitjançant centres propis del SOC

Any	CIFO	Qualificacions	Participants
2011-2012	La Violeta	Atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials	138
		Atenció socio sanitària a persones en domicili	102
	Santa Coloma	Gestió de serveis per al control d'organismes nocius	18
		Serveis per al control de plagues	42
		Muntatge i manteniment de xarxes d'aigua	72
	Sant Feliu	Manteniment del motor i dels seus sistemes auxiliars	30
Manteniment dels sistemes elèctrics i electrònics de vehicles		30	
2013	Hospitalet	Docència de la formació professional per a l'ocupació	50
	Santa Coloma	Serveis per al control de plagues	50
		Gestió de serveis per al control d'organismes nocius	
2014	Hospitalet	Docència de la formació professional per a l'ocupació	235
	Santa Coloma	Serveis per al control de plagues	29
		Gestió de serveis per al control d'organismes nocius	
2015	Santa Coloma	Serveis per al control de plagues	150
		Gestió de serveis per al control d'organismes nocius	
2016	La Violeta (amb participació de tots els CIFO)	Atenció socio sanitària a persones en el domicili	239
		Atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials	254
	Santa Coloma	Serveis per al control de plagues	118
		Gestió de serveis per al control d'organismes nocius	32
Total			1.689

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes

A partir del 2019, els processos d'acreditació es gestionen a través del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya¹⁸ i l'actual Agència de Formació Professional¹⁹.

8.3. Indicadors d'objectius estratègics de l'ECO

Per tal de calcular els indicadors dels objectius estratègics de l'ECO s'ha estructurat l'apartat segons les línies estratègiques definides. Així, per cada línia estratègica s'indiquen els seus objectius corresponents i els indicadors respectius a calcular.

Cal tenir en compte que no ha estat possible el càlcul d'alguns indicadors dels objectius estratègics a causa de la manca de disponibilitat de les dades necessàries i/o la seva definició ambigua.

18 Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya - Convocatòries en curs.

19 Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Taula 18: Línies estratègiques, objectius estratègics i indicadors

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'ECO

Línies estratègiques	Objectius	Indicadors
Primera línia: Adaptar les polítiques d'ocupació als col·lectius, territoris i sectors	1-Dissenyar dispositius especialment adreçats a col·lectius prioritaris o amb especials dificultats per accedir o mantenir-se al mercat de treball.	Pressupost i persones beneficiàries PAO per a col·lectius amb més dificultats.
	2-Donar un tractament diferenciat i preferent als territoris amb més necessitats de reequilibri econòmic i social.	Persones beneficiàries PAO a la comarca/Nombre persones treballadores en situació d'atur registrades a la comarca.
	3-Dissenyar actuacions de recol·locació i requalificació.	Nombre projectes i actuacions a territoris amb més dificultats, segregats per PAO.
	4-Dissenyar dispositius flexibles i dinàmics per adaptar les polítiques d'ocupació a les oportunitats de creació i manteniment d'ocupació.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu en base a l'evolució de les iniciatives de flexibilització dels projectes ocupacionals i la millora de la gestió.
Segona línia: Impulsar el procés d'integració de les polítiques actives d'ocupació i les polítiques passives	1-Millorar l'atenció personalitzada i l'oferta de polítiques actives amb preferència a les persones treballadores en situació d'atur	Nombre de persones beneficiàries per tipus de prestació que no participen en PAO/Nombre de persones beneficiàries de prestacions (%)
	2-Millorar els circuits de relació amb el <i>Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)</i>	Inexistència d'indicador quantitatiu per la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu a través de col·laboracions concretes entre SOC i SEPE.
Tercera línia: Fer de la cartera de serveis d'ocupació un instrument de qualitat adaptat a les necessitats de les empreses i de les persones	1-Augmentar la difusió de la cartera de serveis del SOC.	Nombre de persones beneficiàries (DNI diferents) de les PAO/ Nombre de DONO (%)
	2-Desenvolupar un sistema d'orientació i intermediació basat en un model de gestió per competències.	Nombre d'empreses que col·laboren amb el SOC (empreses que utilitzen els serveis més empreses que executen diferents PAO), segons la mida de l'empresa.
	3-Millorar l'accés de les persones treballadores a l'oferta d'ocupació.	Persones treballadores en actu: Evolució del nombre de persones que han fet cursos del CFCC versus pressupost (memòries anuals)
	4-Fomentar el seguiment de les actuacions ocupacionals.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu en base a la evolució del BISOC
	5-Dissenyar i implementar nous serveis per a les empreses.	Inexistència d'indicador quantitatiu per la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu en base a la cartera de serveis del SOC.
	6-Adaptar la cartera de serveis a les necessitats identificades a través dels dispositius del SOC.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu a través de recomanacions per adaptar els serveis.

Línies estratègiques	Objectius	Indicadors
Quarta línia: Consolidar el sistema públic d'ocupació com a prestador de serveis en xarxa adreçats a la ciutadania i a les empreses catalanes	1-Integrar el treball en xarxa del sistema públic d'ocupació.	% demandants d'ocupació amb CV complet segons gestió de competències (inexistència de model per competències actualment)
	2-Impulsar les Oficines de Treball com a instrument estratègic de la coordinació de les accions ocupacionals.	Nombre d'ofertes i nombre de llocs de treballs oferts a Catalunya.
	3-Donar estabilitat i continuïtat temporal als serveis de la xarxa ocupacional.	Nombre de convenis, contractes o similars amb els diferents operadors (entitats locals, ESAL i entitats privades)
	4-Desenvolupar sistemes d'informació que integrin tots els operadors de la xarxa ocupacional.	Inexistència d'indicador quantitatiu per mesurar l'objectiu. Anàlisi qualitatiu en base a l'evolució cap a la modernització del BISOC.
	5-Introduir criteris de qualitat en la configuració de la xarxa ocupacional.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitativa en base a l'anàlisi de la implementació de sistemes de qualitat del SOC
Cinquena línia: Participar activament en les estratègies de desenvolupament territorial	1-Donar suport als projectes estratègics dels territoris.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitativa en base al marc legal existent.
	2-Millorar l'assistència tècnica als operadors de les polítiques actives d'ocupació al territori.	Nombre d'assistències tècniques i metodològiques.
	3-Reforçar les capacitats locals i territorials que permetin el desenvolupament de la cooperació entre actors.	Nombre d'accions formatives i de transferència de coneixement als agents i actors que participen en el desenvolupament local
	4-Incorporar informació i coneixement dels diferents territoris a l'Observatori del Treball.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu.
Sisena línia: Impulsar la internacionalització del SOC i la mobilitat de la població activa	1-Incorporar les oportunitats laborals que es gestionen a través de la xarxa Eures a l'activitat de les Oficines de Treball.	Nombre d'actuacions del SOC i de participants en actuacions d'àmbit internacional.
	2-Augmentar la col·laboració entre serveis d'ocupació de diferents administracions i organitzacions a nivell europeu i internacional.	Nombre de convenis de col·laboració entre institucions i organitzacions de caràcter transnacional.
	3-Impulsar la mobilitat professional i formativa a Europa i altres economies emergents del món.	Nombre de participants, tant acollits com enviats.
	4-Aprofitar els recursos existents a la Generalitat i a les xarxes internacionals constituïdes per implementar programes d'intercanvi de coneixement.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitativa en base a l'anàlisi de programes concrets.
Setena línia: Desenvolupar una estratègia d'innovació que permeti dissenyar polítiques d'ocupació pròpies i adaptades al context socioeconòmic català	1-Innovar en el disseny de noves polítiques d'ocupació adaptades al context socioeconòmic català.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitativa en base a expectatives sobre el futur desplegament de les estratègies territorials.
	2-Innovar en els processos de gestió.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitativa en base a la implementació progressiva dels mòduls econòmics.

Línies estratègiques	Objectius	Indicadors
	3-Innovar en l'ús de fórmules jurídiques que millorin la gestió de les polítiques d'ocupació.	Inexistència d'indicador quantitatiu per a la mesura de l'objectiu. Anàlisi qualitatiu en base a les formes jurídiques per la gestió de les polítiques d'ocupació
Vuitena línia: Generar coneixement de les polítiques a través de la seva avaluació	1-Millorar els sistemes d'informació existents que facin factible l'avaluació de les polítiques actives d'ocupació.	Nombre de persones beneficiàries de programes del SOC avaluats/nombre
	2-Incloure progressivament el disseny de l'avaluació en els programes i/o serveis que implementi el SOC.	Inexistència d'indicador quantitatiu per la mesura de l'objectiu.

Primera línia. Adaptar les polítiques d'ocupació als col·lectius, territoris i sectors.

1. **Objectiu:** Dissenyar dispositius especialment adreçats a col·lectius prioritaris o amb especials dificultats per accedir o mantenir-se al mercat de treball.
 - **Indicador:** Pressupost i persones beneficiàries PAO per a col·lectius amb més dificultats (art. 9.1 RDL 3/2011)

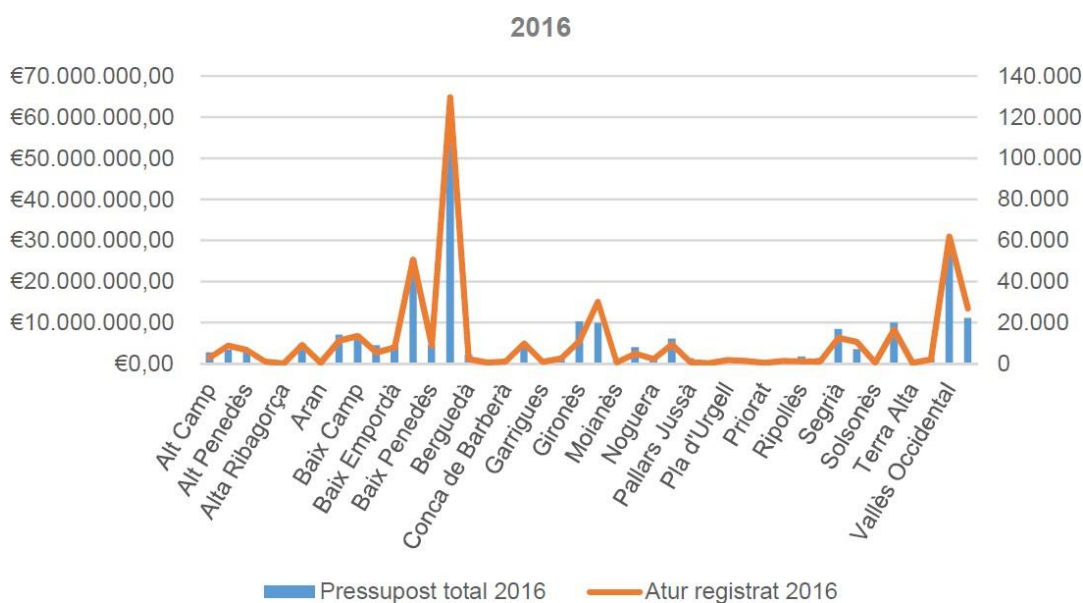
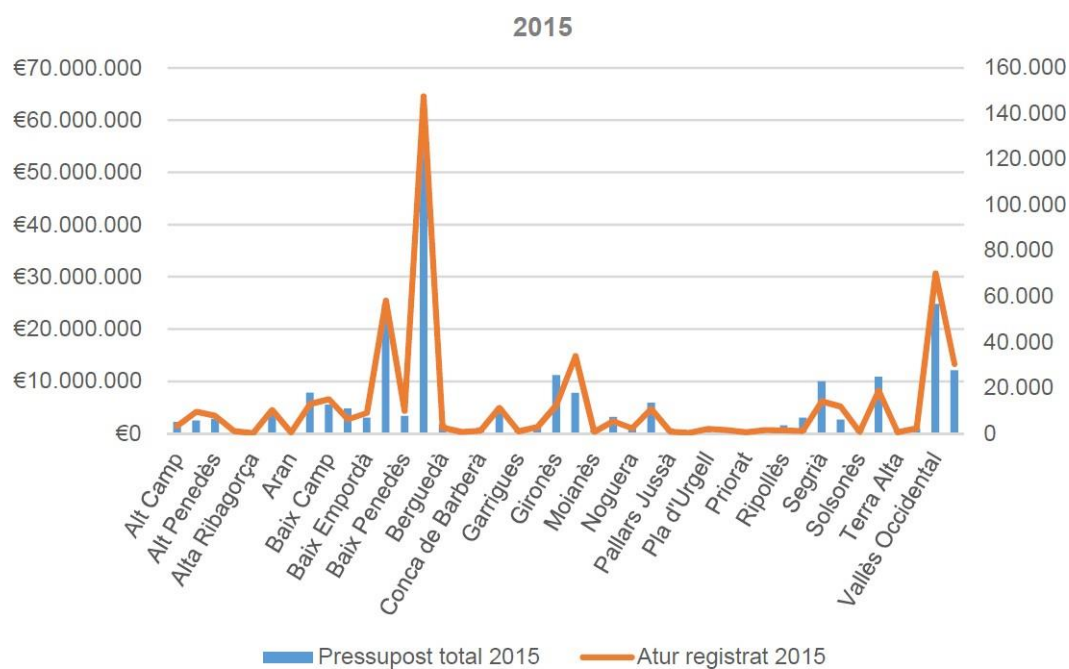
S'indica el pressupost i les persones beneficiàries PAO per col·lectius a l'apartat 4 del mateix document, 4. Atenció als col·lectius prioritaris de l'ECO.

Com es pot veure, s'han dissenyat diferents programes en funció del seguit de col·lectius d'atenció prioritària establerts a l'ECO 2012-2020 (dades disponibles a l'apartat 10.2. Annex 2. Programes per col·lectius). També però, en base els PDPO, s'han matisat alguns dels col·lectius per personalitzar-los. Finalment, contemplant la situació socioeconòmica corresponent, s'han executat programes específics, com per exemple, la creació de programes específics per a les persones treballadores arran de la COVID- 19.

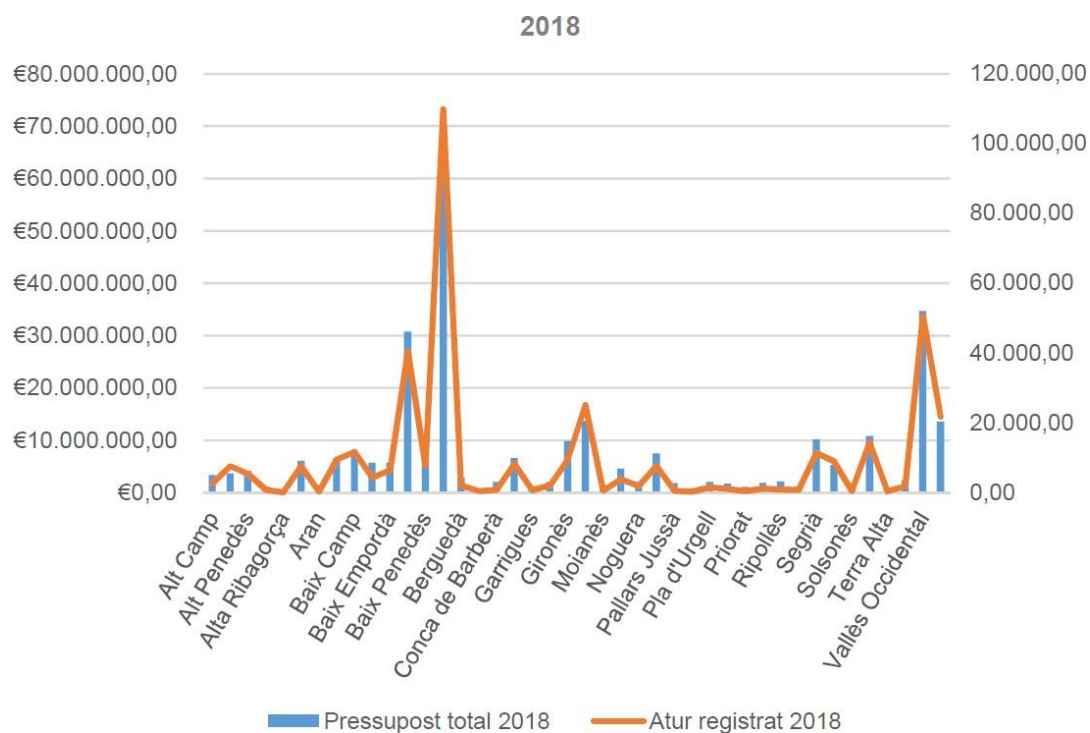
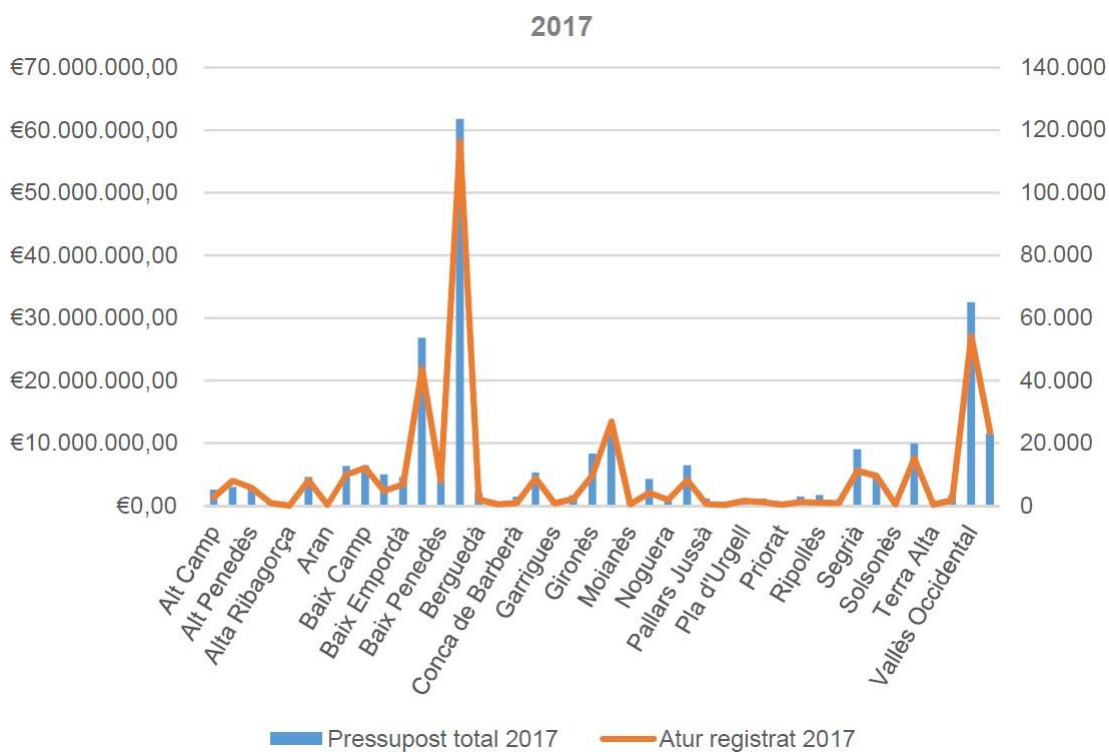
2. **Objectiu:** Donar un tractament diferenciat i preferent als territoris amb més necessitats de reequilibri econòmic i social.
 - **Indicador:** Persones beneficiàries PAO a la comarca/Nombre persones treballadores en situació d'atur registrades a la comarca.

Per falta de dades sobre les persones beneficiàries PAO a les comarques, aquest indicador s'ha adaptat mitjançant la comparació entre l'atur registrat en les diferents comarques i la inversió pressupostària en elles. Així doncs, els gràfics següents mostren la relació entre la inversió total per comarca (variable 1) i l'atur registrat per comarca (variable 2). S'identifica una relació directe entre les dues variables, existint una correlació lineal. És a dir, quan l'atur registrat per comarca creix, la inversió en aquella comarca és més gran. Al mateix temps, si l'atur registrat per comarca decreix, s'identifica un pressupost total inferior per aquella comarca.

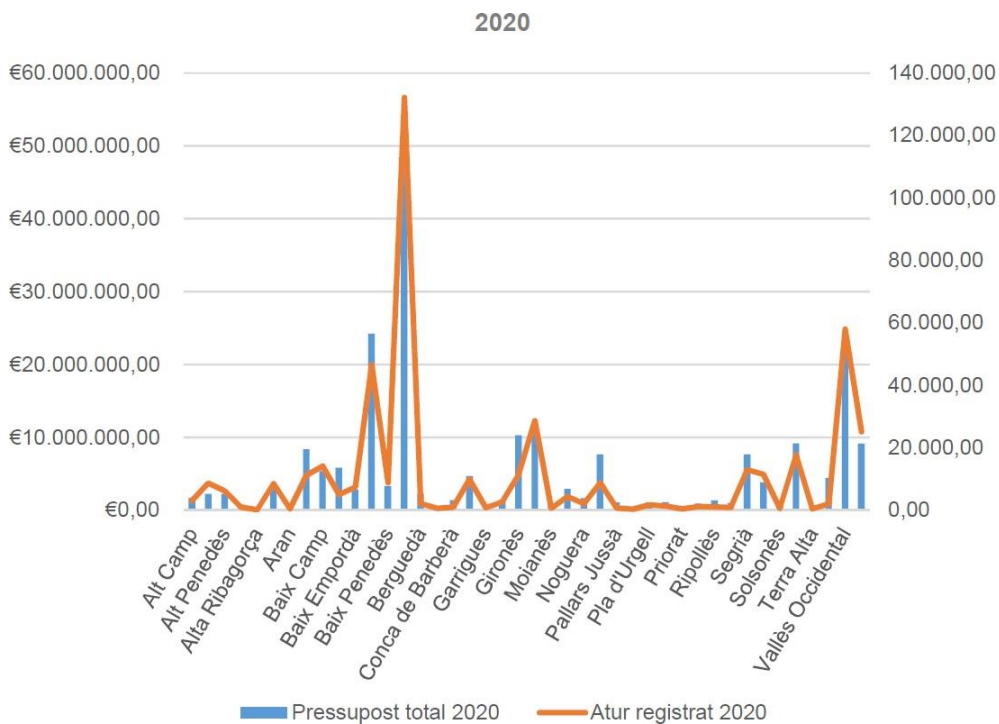
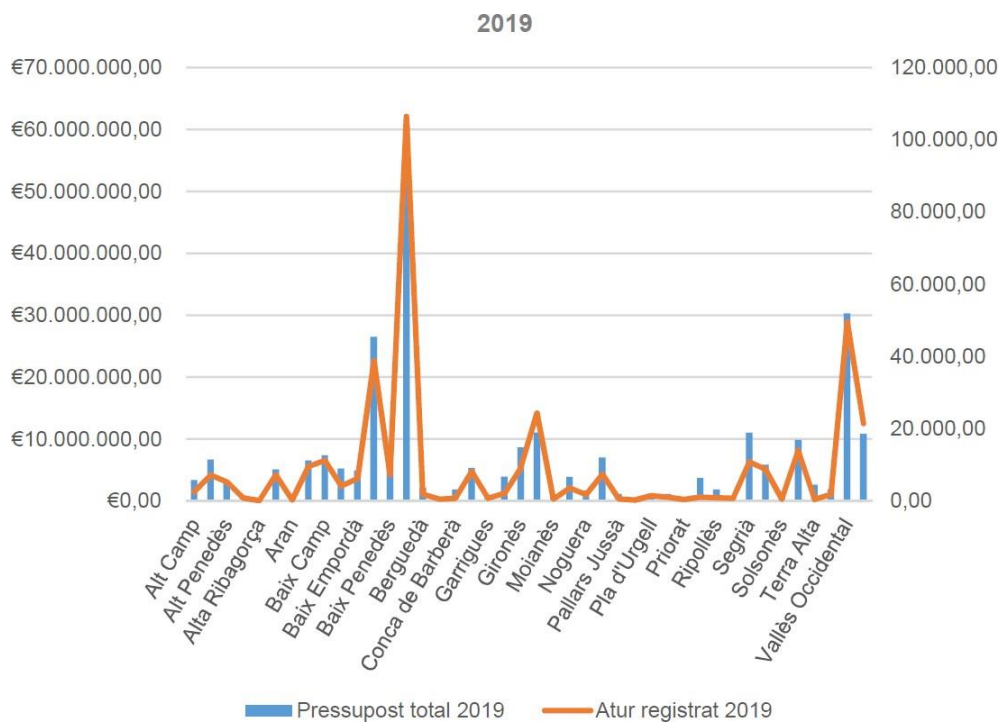
Gràfics nº 43-48: Pressupost total i atur registrat. Històric comarcal 2015-2020



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe Territorials) i dades de l'Idescat



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe Territorials) i dades de l'IDESCAT.



Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe Territorials) i dades de l'IDESCAT

Així doncs, podria dir-se que a més atur registrat, més inversió pressupostària per part del SOC. No obstant, la variable atur registrat no pot ser la única *Proxy* dels territoris amb més necessitats de reequilibri econòmic i social.

Si a l'anàlisi s'afegeix l'Índex Socioeconòmic Territorial de l'Idescat, els resultats varien. En concret, si es pren com a referència l'agregat del 2015-2020 i l'atur registrat mitjà del període, els resultats són els següents:

Taula 19: Dades comarcals d'Inversió del SOC, Índex socioeconòmic territorial i atur registrat (2015-2020)

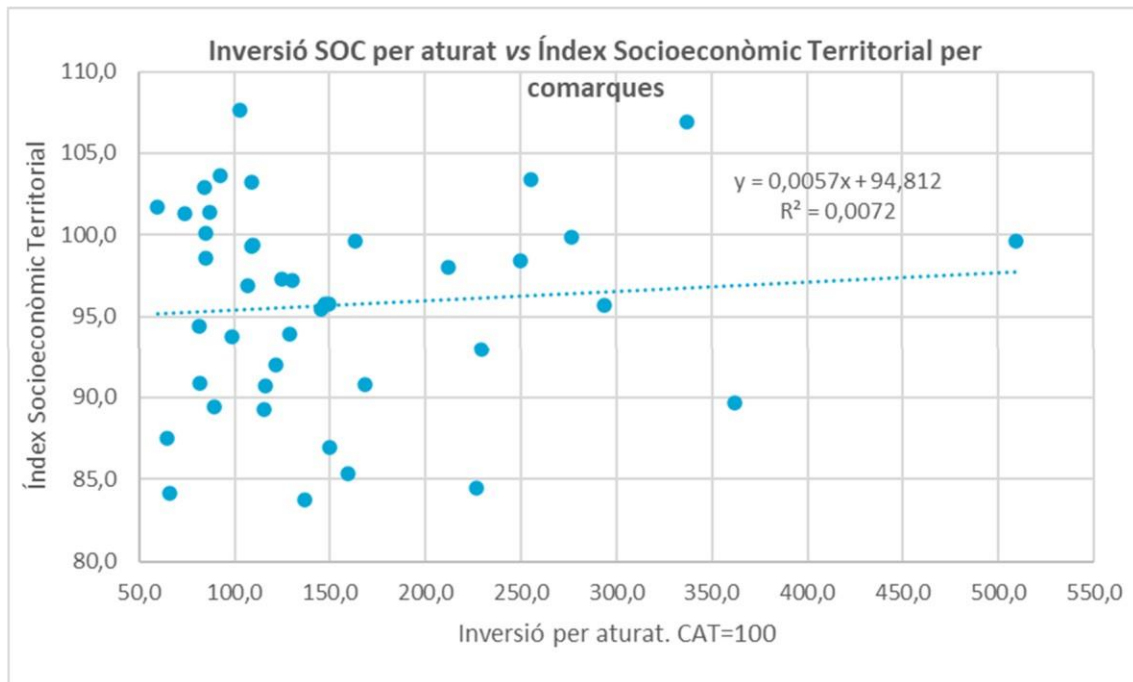
Comarca	Inversió SOC 2015 - 2020	Mitjana AR	€/AR	Índex CAT=100
Alt Camp	15.894.742,64	2.936	5.413	145,5
Alt Empordà	21.436.824,04	8.762	2.447	65,8
Alt Penedès	20.126.282,45	6.368	3.160	85,0
Alt Urgell	4.423.107,88	920	4.810	129,3
Alta Ribagorça	1.940.126,44	102	18.959	509,6
Anoia	27.840.624,61	8.756	3.180	85,5
Aran	1.123.868,60	294	3.823	102,8
Bages	43.952.549,78	11.005	3.994	107,4
Baix Camp	40.934.068,64	13.440	3.046	81,9
Baix Ebre	31.207.900,37	5.259	5.935	159,5
Baix Empordà	25.487.299,84	7.663	3.326	89,4
Baix Llobregat	163.928.872,79	47.514	3.450	92,7
Baix Penedès	26.779.370,83	8.773	3.053	82,0
Barcelonès	516.121.686,02	126.874	4.068	109,3
Berguedà	13.227.100,31	2.173	6.086	163,6
Cerdanya	2.132.852,66	521	4.098	110,1
Conca de Barberà	8.782.077,36	945	9.295	249,8
Garraf	31.492.025,89	9.673	3.256	87,5
Garrigues	3.745.880,78	866	4.325	116,3
Garrotxa	11.679.872,79	2.408	4.851	130,4
Gironès	60.652.168,64	10.889	5.570	149,7
Maresme	65.118.592,99	29.114	2.237	60,1
Moianès	5.107.868,12	538	9.501	255,4
Montsià	22.785.016,84	4.479	5.087	136,7
Noguera	9.294.288,57	2.170	4.284	115,2
Osona	41.151.966,64	8.846	4.652	125,0
Pallars Jussà	7.261.969,08	664	10.942	294,1
Pallars Sobirà	2.990.982,97	239	12.532	336,8
Pla de l'Estany	7.225.918,52	1.777	4.066	109,3
Pla d'Urgell	7.063.181,91	1.269	5.568	149,7
Priorat	2.569.794,67	467	5.507	148,0

Comarca	Inversió SOC 2015-2020	Mitjana AR	€/AR	Índex CAT=100
Ribera d'Ebre	11.455.595,23	1.343	8.533	229,4
Ripollès	11.017.031,44	1.071	10.287	276,5
Segarra	7.908.986,56	937	8.441	226,9
Segrià	60.472.648,25	13.332	4.536	121,9
Selva	25.649.259,52	10.619	2.415	64,9
Solsonès	4.402.220,70	557	7.906	212,5
Tarragonès	62.079.544,36	16.905	3.672	98,7
Terra Alta	6.013.813,13	447	13.459	361,8
Urgell	12.985.827,95	2.071	6.270	168,5
Vallès Occidental	184.352.314,99	58.600	3.146	84,6
Vallès Oriental	70.335.960,31	25.493	2.759	74,2
Total general	1.700.152.086,11	456.985	3.720	

Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT (Índex Socioeconòmic Territorial) i dades internes (Inversió del SOC i Atur Registral)

Analizant les dades de l'Índex socioeconòmic territorial de l'Idescat (columna 5 de l'anterior taula), i comparant-ho amb la inversió per aturat del SOC (columna 4 de l'anterior taula), s'observa una baixa relació entre la Inversió del SOC i el reequilibri econòmic i social. Les dades mostren entre ambdues variables una correlació molt baixa (0,0072)

Gràfic 49: Inversió del SOC per aturat versus Índex socioeconòmic territorial per comarques



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'IDESCAT (Índex Socioeconòmic Territorial) i dades internes (Inversió del SOC i Atur Registral)

Amb tot, l'assoliment de l'objectiu no pot confirmar-se amb les dades disponibles.

3. **Objectiu:** Dissenyar actuacions de recol·locació i requalificació.

- **Indicador:** Número projectes/actuacions a territoris amb més dificultats, segregats per PAO.

L'anàlisi realitzat ha consistit en identificar si hi ha algun tipus de relació entre els territoris amb més dificultats i el pressupost per habitant per comarca, ja que s'ha assumit que les actuacions de recol·locació i requalificació, es duen a terme, sobretot, en territoris amb dificultats, ja que major dificultats, implica, normalment, més acomiadaments i ERE. És a dir, s'ha volgut verificar si comarques amb pitjor situació porten associades un major volum de pressupost per habitant.

Per identificar els territoris amb més dificultats s'ha tingut en compte un índex sintètic comarcal (ISC) elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu.

L'índex sintètic comarcal (ISC) sintetitza en una única dada quina és la situació socioeconòmica de cada comarca i l'Aran, i permet ordenar-les en un únic rànquing que expressa en quina situació se situa cadascuna, de millor a pitjor posicionada en termes globals, respecte de la resta.

La situació socioeconòmica es mesura a partir dels indicadors demogràfics, econòmics, d'ocupació i nova contractació i d'atur registrat que es mostren en les fitxes de cadascuna de les comarques, més un indicador de pobresa definit com el nombre de persones beneficiàries de la renda garantida de ciutadania per cada 1.000 habitants.

Quant a la interpretació de l'índex sintètic comarcal, com més negatiu és millor és la posició relativa de la comarca respecte de la resta.

Observant les dades de la següent taula, es pot concloure que no hi ha una relació directa entre la posició de la comarca en funció de l'índex sintètic comarcal i el pressupost invertit per comarca, és a dir, no s'identifica una inversió més gran per les comarques amb una posició més baixa en el ISC en comparació amb les altres. És per això que l'anàlisi només s'ha realitzat pels anys 2019 i 2018.

Amb tot, no s'hauria complert amb la totalitat de l'objectiu.

Taula 20: Dades de l'índex sintètic comarcal, pressupost, número d'habitants i pressupost habitant per comarca del 2019

Comarca	Índex Comarcal	Pressupost	Número d'habitants	Pressupost per habitant	DONO per comarca
Alta Ribagorça	-19	290.560,64	3.820	76,06	92
Cerdanya	-14,5	382.739,11	18.061	21,19	444
Moianès			13.483		111.359
Barcelonès	-7,6	60.732.394,42	2.264.301	26,82	40.623
Baix Llobregat	-6,9	2.6482.755,55	818.883	32,34	8.743
Garraf	-4,30	5.310.242,56	147.635	35,96	2.180
Garrotxa	-4,1	3.902.621,85	56.467	69,11	227
Pallars Sobirà	-4,10	461.398,22	6.896	66,90	25.878
Maresme	-3	11.011.980,42	446.872	24,64	51.575
Vallès Occidental	-2,70	30.269.639,63	923.976	32,76	1.135
Pla de l'Estany	-2,5	1.133.821,62	32.085	35,33	866
Ripollès	-2,50	1.815.395,5	24.917	72,85	792
Conca de Barberà	-1,4	1.818.887,64	19.852	91,62	22.675
Vallès Oriental	-1,20	10.802.068,02	408.672	26,43	5.629
Alt Penedès	-0,8	3.202.012,42	108.339	29,55	15.695
Tarragonès	-0,60	9.819.601,99	257.454	38,14	7.008
Baix Empordà	-0,4	4.872.238,19	132.284	36,83	749
Segarra	-0,40	811.197,17	22.617	35,87	7.827
Osona	0,8	6.999.764,79	158.758	44,09	7.952
Selva	1,30	5.850.816,23	168.469	34,72	9.899
Baix Penedès	1,3	5.291.657,43	104.473	50,65	7.398
Anoia	1,70	5.047.596,55	120.842	41,77	686
Garrigues	1,8	642.698,52	18.880	34,04	617
Pallars Jussà	2,00	1.129.414,91	12.914	87,45	1.889
Urgell	2,4	1.851.948,64	36.462	50,79	1.777
Berguedà	2,40	2.111.542,6	39.274	53,76	12.427
Baix Camp	2,5	7.354.328,78	192.245	38,25	387
Priorat	2,80	441.896,49	9.180	48,13	1.070
Ribera d'Ebre	3,2	3.650.775,68	21.610	168,93	9.775
Gironès	3,40	8.638.649,51	188.504	45,82	484
Solsonès	3,8	527.473,41	13.639	38,67	378
Terra Alta	4,00	2.617.800,81	11.352	230,60	810
Alt Urgell	5,2	785.213,29	20.155	38,95	8.039
Alt Empordà	5,40	6.682.803,63	137.951	48,44	10.007
Bages	5,7	6.512.821,08	176.891	36,81	1.521
Pla d'Urgell	5,90	1.182.696,18	37.035	31,93	2.749
Alt Camp	6,3	3.323.681,07	44.424	74,817	1.878
Noguera	6,90	1.679.127	38.226	43,92	3.652

Comarca	Índex Comarcal	Pressupost	Número d'habitants	Pressupost per habitant	DONO per comarca
Montsià	7,4	3.856.598,72	68.297	56,46	12.006
Segrià	8,40	10.983.460,19	206.129	53,28	4.374
Baix Ebre	11	5.172.146,37	77.199	66,99	502

Font. Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe Territorials), dades de l'Observatori de Treball (índex sintètic comarcal) i dades de l'Idescat. "Població a 1 de gener. Comarques i Aran, àmbits i províncies"

Taula 21: Dades de l'índex sintètic comarcal, pressupost, número d'habitants i pressupost habitant per comarca del 2018

Comarca	Índex Comarcal	Pressupost	Número d'habitants	Pressupost per habitant	DONO per comarca
Alta Ribagorça	-15,1	582.284,61	3.813	152,71	91
Cerdanya	-13,2	427.236,60	17.695	24,14	456
Moianès	-12,1	4.545.304,73	13.330	340,98	504
Barcelonès	-8,6	70.146.906,52	2.239.915	31,32	111.571
Baix Llobregat	-8,5	30.722.066,76	812.149	37,83	41.005
Vallès Occidental	-6,1	34.653.105,82	915.486	37,85	51.247
Vallès Oriental	-5,2	13.563.218,53	405.236	33,47	22.599
Garrotxa	-5	2.042.911,17	55.579	36,76	2.157
Maresme	-4,7	13.649.342,29	442.072	30,88	26.188
Garraf	-4,2	6.554.063,61	146.650	44,69	8.659
Pallars Sobirà	-3,8	790.626,39	6.897	114,63	220
Alt Penedès	-3,6	4.121.922,53	107.724	38,26	5.623
Pla de l'Estany	-2,8	1.667.737,41	31.810	52,43	1.127
Anoia	-1,9	6.015.918,94	119.129	50,50	7.765
Tarragonès	-0,8	10.801.671,35	253.582	42,60	15.837
Osona	-0,2	7.445.664,34	156.592	47,55	7.909
Priorat	0,4	1.066.094,66	9.221	115,62	424
Selva	0,4	5.225.869,13	166.285	31,43	10.160
Ripollès	0,7	2.071.488,16	24.874	83,28	948
Gironès	0,9	9.769.436,68	186.020	52,52	9.665
Baix Empordà	1,6	5.663.021,52	131.305	43,13	7.522
Alt Urgell	1,9	1.113.570,35	20.201	55,12	803
Baix Camp	1,9	7.353.792,99	190.004	38,70	12.785
Garrigues	2,1	986.712,98	18.861	52,31	776
Bages	2,6	6.510.881,92	174.703	37,27	9.866
Baix Penedès	2,8	5.849.900,30	101.979	57,36	8.031
Solsonès	3,1	1.142.177,41	13.517	84,50	475
Conca de Barberà	3,2	2.017.845,03	20.013	100,83	863
Alt Camp	3,4	3.364.341,59	44.168	76,17	2.729
Pla d'Urgell	3,7	2.028.437,07	36.946	54,90	1.577
Segarra	4,1	1.086.368,96	22.422	48,45	778

Comarca	Índex Comarcal	Pressupost	Número d'habitants	Pressupost per habitant	DONO per comarca
Terra Alta	4,1	1.002.460,54	11.389	88,02	381
Pallars Jussà	4,3	1.767.300,11	12.932	136,66	589
Berguedà	6	2.720.596,62	38.980	69,79	1.986
Urgell	7,4	2.301.713,81	36.024	63,89	1.828
Segrià	7,6	10.164.980,32	204.501	49,71	12.319
Montsià	7,7	4.545.304,73	67.875	66,97	3.754
Alt Empordà	8	3.639.225,43	136.981	26,57	8.362
Baix Ebre	8	5.699.633,20	77.170	73,86	4.217
Noguera	11,5	2.019.360,23	38.206	52,85	1.963
Ribera d'Ebre	12,3	1.861.063,87	21.722	85,68	1.098

Font. Elaboració pròpia. Dades pròpies internes (Informe Territorials), dades de l'Observatori de Treball (índex sintètic comarcal) i dades de l'Idescat. "Població a 1 de gener. Comarques i Aran, àmbits i províncies"

4. **Objectiu:** Dissenyar dispositius flexibles i dinàmics per adaptar les polítiques d'ocupació a les oportunitats de creació i manteniment d'ocupació.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

Durant el període 2012-2020 s'han fet diversos projectes en la línia de flexibilitzar els projectes ocupacionals en diferents dimensions, com ara el disseny dels programes o la simplificació administrativa en la seva gestió. No obstant, encara existeix camí per recórrer en aquest aspecte tot garantint la traçabilitat de la gestió, el bon ús dels recursos públics i el control de legalitat.

En relació amb el disseny de programes, s'han anat incorporant nous programes de caràcter integral, és a dir, que combinen diferents serveis ocupacionals, i així donar una respostamés holística a les persones i territoris. En aquest sentit, els programes de desenvolupament local, com el programa Projectes a les 7 comarques o Treballs als Barris, són programes que des de sempre han tingut aquesta visió transversal dels territoris. Posteriorment, s'han dissenyat projectes de polítiques d'ocupació juvenil també apostant per un disseny de programes que incorporen serveis d'informació i acompanyament, més orientació professional o formació o pràctiques en empresa. És el cas de programes com Singulars i, especialment, Noves oportunitats d'ocupació. També en l'àmbit de les actuacions de col·lectius especials, com el programa Treball i Formació o 30 plus es busca aquesta actuació més multidisciplinària, però adaptada al col·lectiu vulnerable.

En definitiva, sembla que les iniciatives que integren diferents serveis ocupacionals, més enllà de la concatenació simple de serveis, dona lloc a un millor impacte sobre les persones i territoris (veure l'apartat 9 Avaluacions d'aquest document)

Pel que fa a millora en la gestió, cada cop més s'estan implantant les noves tecnologies de manera que la documentació en paper està desapareixent, al menys en la part inicial dels procediments (sol·licituds de subvencions), i cada cop més en la part de justificació. Tot i així, encara hi ha espai de millora, com per exemple, en la identificació digital en l'assistència dels participants i la documentació justificativa. Així mateix, els sistemes de gestió del SOC també han d'evolucionar per integrar millor la informació i la qualitat de la mateixa.

Un dels exemples per millorar la gestió va ser la introducció de la contractació administrativa en la formació, com va ser l'Acord marc de Turisme, però no va reeixir com un bon sistema de justificació econòmica, tot i que es va poder reduir el temps en el pagament de les subvencions. L'opció que sembla més adequada és la dels mòduls econòmics, avalada per Comissió Europea, i que ha comportat una reducció notable en el sistema de justificació i, per tant, en el temps de pagament de les subvencions.

Per últim, una de les demandes més sol·licitades és la plurianualitat dels programes. Aquesta opció té les dificultats pròpies del sistema de finançament per Conferències Sectorials (pressupost anual) i les limitacions pròpies de la normativa pressupostària i límits establerts pel Departament d'Economia a les plurianualitats. Un programa que ha pogut utilitzar aquesta via és el programa de Noves Oportunitats, programa de caràcter pluriennal gestionat via contractació administrativa.

L'aplicació de la Llei 13/2015 en relació a les estratègies territorials, mitjançant contractes-programes o eines similars, possibilitarà un marc temporal més estable pels serveis incorporats a les estratègies en la futura estratègia catalana d'ocupació.

Segona línia. Impulsar el procés d'integració de les polítiques actives d'ocupació i les polítiques passives.

1. **Objectiu:** Millorar l'atenció personalitzada i l'oferta de polítiques actives amb preferència a les persones treballadores en situació d'atur.
 - o **Indicador:** Nombre de persones beneficiàries per tipus de prestació que no participen en PAO/Nombre de persones beneficiàries de prestacions (%)

La taula següent recull evolució de les persones que eren perceptores d'algun ajut, subsidi o prestació i que no han rebut cap servei. L'evolució demostra que, al llarg del

període 2012-2020, les persones perceptores de prestacions han rebut atencions del SOC, en altres paraules, ha millorat la cobertura de serveis. Cal dir, no obstant, aquesta millora es deu a factors diversos; la millora en el servei inicial dels demandants (entrevista, segmentació, derivacions a serveis, etc.) i la millora progressiva en el finançament dels serveis ocupacionals que ha permès arribar a més persones. La disrupció d'aquesta evolució arriba al 2020, i que per l'efecte de la pandèmia es dispara el nombre de persones en situació d'ERTO (cal recordar que són demandants ocupats) i que durant el 2020 la resposta en forma de serveis s'accentua durant el darrer trimestre a partir de la implementació de mesures de flexibilitat en la gestió dels serveis ocupacionals.

Taula 22: Evolució de les persones perceptores de prestacions sense serveis i amb serveis (2012-2016)

Any	Núm. Persones amb prestacions	Núm. Persones amb prestacions sense serveis	
2012	323.963	236.171	73%
Altres	47	13	
ERTO	2	2	
PRESTACIÓ	208.553	150.798	
RAI	16.099	9.192	
Sense especificar	3	3	
SUBSIDI	99.259	76.163	
2013	405.318	267.410	66%
Altres	43	8	
ERTO	4	3	
PRESTACIÓ	258.624	167.456	
RAI	29.214	16.854	
Sense especificar	2	2	
SUBSIDI	117.431	83.087	
2014	592.019	356.510	60%
Altres	68	19	
PRESTACIÓ	349.426	199.817	
RAI	42.479	25.763	
Sense especificar	3	0	
SUBSIDI	200.043	130.911	
2015	561.546	200.507	36%
Altres	70	9	
PAE	6.765	42	
PRESTACIÓ	329.102	96.250	
RAI	38.718	18.211	
Sense especificar	3	2	
SUBSIDI	186.888	85.993	
2016	520.820	131.175	25%
Altres	78	12	
PAE	3.577	110	
PRESTACIÓ	320.612	68.457	
RAI	33.868	11.353	
Sense especificar	2	0	
SUBSIDI	162.683	51.243	

Font: Elaboració pròpia. Dades internes

Taula 23: Evolució de les persones perceptores de prestacions sense serveis iamb serveis (2017-2020)

Any	Núm. Persones amb prestacions	Núm. Persones amb prestacions sense serveis	
2017	508.449	143.111	28%
Altres	53	11	
PAE	7.455	151	
PRESTACIÓ	326.835	81.252	
RAI	27.686	8.960	
Sense especificar	2	0	
SUBSIDI	146.418	52.737	
2018	512.316	141.930	28%
Altres	161	37	
PAE	4.072	148	
PRESTACIÓ	347.856	86.980	
RAI	21.125	4.872	
Sense especificar	88	16	
SUBSIDI	139.014	49.877	
2019	537.423	130.779	24%
Altres	20	8	
ERTO	1	0	
PAE	55	16	
PRESTACIÓ	371.460	78.906	
RAI	17.085	2.371	
Sense especificar	3	3	
SUBSIDI	148.799	49.475	
2020	1.674.607	1.317.281	(*)
Altres	12	6	
ERTO	1.089.075	997.420	Covid-19
PAE	2	1	
PRESTACIÓ	397.402	215.831	
RAI	14.798	7.036	
Sense especificar	380	112	
SUBSIDI	172.938	96.875	

Font: Elaboració pròpia. Dades internes

2. **Objectiu:** Millorar els circuits de relació amb el *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

En base a les dades de les quals es disposen, podem concloure que l'objectiu s'ha complert ja que el SOC ha participat en els grups de treball que ha obert el SEPE en cada moment. En la darrera estratègia estatal d'ocupació (EEAE 2021-2024), el SOC ha participat activament, amb la intenció d'influir en el resultat final, si bé aquest recull el consens de totes les CCAA i organitzacions presents i la redacció final del propi SEPE.

Així mateix, les CCAA participem a les jornades del programa EVADES que pretén ser un espai de bones pràctiques, així com a les reunions de coordinació amb el SISPE i la UAFSE.

A nivell directiu, el SOC ha estat representat a les successives reunions de directors/res dels serveis públics d'ocupació en l'àmbit del *Sistema Nacional de Empleo* i de les Conferències Sectorial d'Ocupació i, darrerament, d'Educació.

Tercera línia. Fer de la cartera de serveis d'ocupació un instrument de qualitat adaptat a les necessitats de les empreses i de les persones.

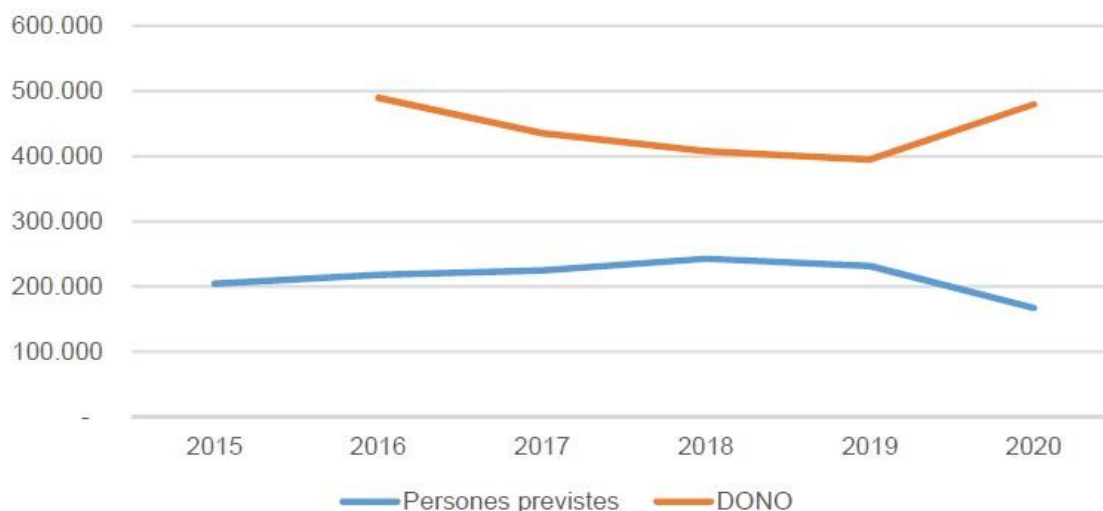
1. **Objectiu:** Augmentar la difusió de la cartera de serveis del SOC.
 - o **Indicador:** Número de persones beneficiàries (DNI diferents) de les PAO/Número de DONOS (%)

Tenint en compte les dificultats per obtenir les dades del numerador d'aquest indicador, s'ha aproximat mitjançant l'anàlisi de les següents variables: (1) places previstes per la programació (excloent les persones ateses a les oficines de treball) comparades amb els DONO i (2) el número de persones beneficiàries que han rebut algun tipus de serveiper part del SOC, ja sigui persones ocupades o no ocupades.

Taula 24: Dades anuals del nombre de persones previstes i nombre de DONO

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Persones previstes	204.382	217.811	224.451	242.619	231.532	167.184
DONO	-	489.488	435.405	407.739	394.739	479.746
Índex de cobertura (%)	-	44%	52%	60%	59%	35%

Gràfic nº 50: Evolució de les persones previstes i dels DONOS



Font. Elaboració pròpia. Dades pròpies internes i dades de l'Observatori del Treball

En base a les dades anteriors, destaquen els aspectes següents:

- (4) L'índex de cobertura oscil·la entre el 44% i el 60%
- (5) Mentre que a l'any 2020 la taxa de creixement dels DONO és aproximadament un 22%, la taxa de decreixement de les persones previstes és d'un 28%, revertint la tendència dels últims anys on la bretxa entre les dues variables s'estava reduint.

2. Objectiu: Desenvolupar un sistema d'orientació i intermediació basat en un model de gestió per competències.

- **Indicador:** Nombre d'empreses que col·laboren amb el SOC (empreses que utilitzen els serveis més empreses que executen diferents PAO), segons la mida de l'empresa.

Aquest objectiu, atesa la inexistència, actualment, d'un model d'orientació i intermediació que estigui basat per competències, s'analitzarà en base a les entitats que realitzen activitats d'intermediació laboral.

En la següent taula, s'indiquen les entitats que executen PAO en relació amb la intermediació laboral. En concret, s'indica les empreses privades que utilitzen el servei d'intermediació.

Taula 25: Dades anuals dels diferents tipus d'entitats en la intermediació laboral

INTERMEDIACIÓ LABORAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agents socials	93	69	62	56	48	33
Economia social/ESAL/Fundació	187	150	142	135	117	77
Empresa privada	369	286	279	276	222	176
Ens local	152	117	122	95	101	75
Organisme públic	14	11	8	5	6	6
SOC	2	2	2	2	3	2
Universitat	2	2	1	2	1	
Total	819	637	616	571	498	369

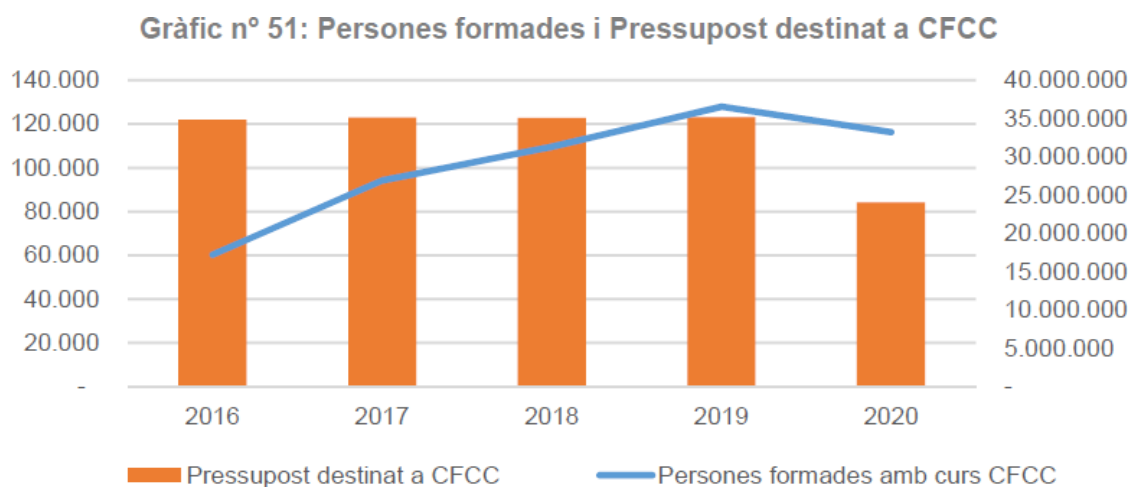
Font. Elaboració pròpia. Dades pròpies internes

De les dades següents, s'observa un retrocés en l'assoliment de l'objectiu donat que al llarg del període es veu que el número d'empreses privades que col·laboren amb el SOC ha anat disminuint any rere any, passant de les 369 del 2015 a les 176 de l'any 2020.

3. Objectiu: Millorar l'accés de les persones treballadores a l'oferta d'ocupació.

- **Indicador:** Persones treballadores en actiu: Evolució del nombre de persones que han realitzat cursos del CFCC versus pressupost.

Per validar el compliment de l'objectiu, s'analitza l'evolució de la relació del nombre de persones que han realitzat cursos del CFCC i el pressupost destinat als mateixos. Les dades mostren que mentre el pressupost destinat als cursos del CFCC és més o menys constant fins el 2020 (que cau en un 30% respecte l'any anterior) les persones formades a través de cursos CFCC va en augment entre el 2016 i el 2019, arribant-se a duplicar, per l'evolució en la durada mitjana dels cursos. Però al 2020 la tendència de creixement es trunca lleugerament disminuint 11.000 persones. Per tant, exceptuant l'any 2020, podria dir-se que la cobertura dels programes del CFCC s'incrementa, mantenint un pressupost constant.



Taula 26: Persones formades, pressupost destinat a cursos CFCC i pressupost destinat per persona formada amb curs CFCC

	Persones formades amb curs CFCC	Pressupost destinat a CFCC	Pressupost/Persones formades
2016	60.271	34.803.025	577,44
2017	94.209	35.115.573	372,74
2018	109.572	35.090.000	320,25
2019	127.893	35.150.000	274,84
2020	116.247	24.000.000	206,46

Font. Elaboració pròpia. Dades pròpies internes i dades del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

4. Objectiu: Fomentar el seguiment de les actuacions ocupacionals.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

Per fer el seguiment de les actuacions ocupacionals cal desenvolupar una plataforma d'anàlisi que integri totes les dades del SOC i, d'aquesta manera, analitzar-les i presentar-les de forma agregada segons les variables que interressi. Aquest és un dels motius pel qual va néixer el BISOC, que és la plataforma d'anàlisi del SOC i que és possible gràcies a la integració gradual de les dades de gestió i tot el ventall de programes i serveis del SOC.

El primer estadi de l'evolució ha estat la integració dels atorgaments de la programació anual del SOC, des de l'any 2015. Això ens ha permès fer una anàlisi longitudinal de la inversió del SOC en programes (execució amb les entitats del sistema) a una escala municipal.

El BISOC ha de continuar integrant dades en les diferents fases de gestió (execució, justificació i certificació), les dades pressupostàries, el registre dels demandants d'ocupació, les persones que han participat efectivament a les diferents polítiques actives d'ocupació, etc. A mesura que s'integri més informació, el nivell d'anàlisi serà més ric i es podrà enriquir el nombre i tipologia d'indicadors per al seguiment de les actuacions ocupacionals.

5. Objectiu: Dissenyar i implementar nous serveis per a les empreses.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

La cartera de serveis a les empreses ha estat l'àmbit que menys ha evolucionat al llarg del període 2012-2020, tal com reflecteix la cartera de serveis del SOC, tot i que els serveis oferts van més enllà del clàssic servei d'intermediació laboral. De fet, els programes de l'àmbit de desenvolupament local han tingut com a beneficiaris indirectes moltes empreses involucrades en l'execució dels projectes locals.

Darrerament, es vol donar un nou impuls a l'Àrea d'Empresa del SOC per millorar la cartera de serveis a les empreses, posant èmfasi en la prospecció i l'acompanyament de les empreses en la intermediació laboral, especialment en la implantació de noves empreses en el territori català.

6. Objectiu: Adaptar la cartera de serveis a les necessitats identificades a través dels dispositius del SOC.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

La cartera de serveis no és estàtica sinó que ha d'evolucionar cap a nous serveis o redefinir els serveis actuals, dins del marge de les competències del SOC actuals en matèria de polítiques actives d'ocupació, que cal recordar que són competències d'execució.

Durant el 2012-2020 s'ha vist com han desaparegut alguns programes i se n'han creat de nous, justament amb l'objectiu d'adaptar-se millor als col·lectius prioritaris. La tendència evolutiva actual del SOC és dissenyar programes cada cop més integrals i amb una fórmula més holística d'intervenció sobre les persones i territoris, és a dir, passar d'un programa més vertical i rígid a un programa més holístic que dona lloc a diferents serveis.

La definició de nous serveis va més enllà de definir un nou programa, ja que requereix un nou disseny, la fórmula de finançament estable, la normativa reguladora i els recursos humans i tècnics per desenvolupar aquest nou servei.

En aquest sentit, es recomana identificar la necessitat, dissenyar una experiència pilot i avaluar el programa, tant a nivell *ex-ante*, com *ex-post*.

Quarta línia. Consolidar el sistema públic d'ocupació com a prestador de serveis enxarxa adreçats a la ciutadania i a les empreses catalanes.

1. Objectiu: Integrar el treball en xarxa del sistema públic d'ocupació.

Atesa la manca d'un model d'intermediació per competències aquest objectiu es proposa avaluar amb l'indicador següent:

- **Indicador:** % demandants d'ocupació amb CV complet segons gestió de competències.

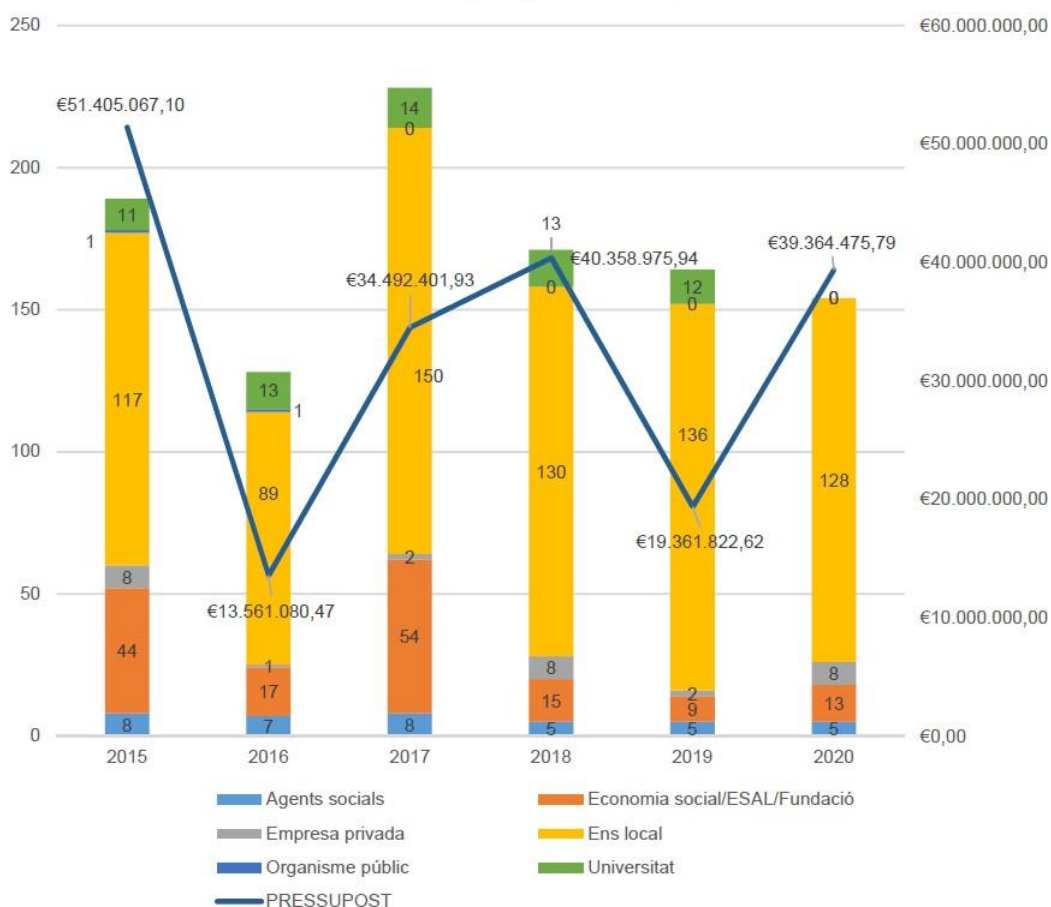
L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu per la falta de dades disponibles.

Actualment, tots els demandants d'ocupació es classifiquen segons un sistema de segmentació dels perfils en base al seu bagatge professional i nivells d'estudis. Malauradament, encara no es disposa d'una classificació per competències (desitjablement per competències ESCO) que permeti informar sobre aquests indicadors. En el futur, la instauració de les competències ESCO en els sistemes oficials de classificació de la formació permetrà evolucionar cap un sistema d'intermediació per competències que, entre d'altres aspectes, requerirà la revisió de la classificació del perfils dels demandants i també, i no menys important, la definició de les ofertes de treball també per competències.

A més, fent un anàlisi més quantitatiu, si s'analitza l'evolució del 2015 al 2020 de la tipologia d'entitats locals del servei d'orientació amb la inversió al mateix servei podem extraure varies conclusions:

- No hi ha una correlació significativa entre l'augment del pressupost i l'evolució de les tipologies d'entitats (coeficient de correlació del +0,51)
- Al llarg dels anys, la participació percentual sobre el total d'agents dels ens locals va en augment, passant de ser el 61,9% al 2015 fins a representar el 83,1% el 2020
- En canvi, l'evolució de l'Economia Social/ESAL/Fundació, a més baixa escala, és la inversa, passant de representar el 23,2% de la participació total dels agents del servei d'ocupació el 2015 a representar el 8,4% al 2020.

Gràfic nº 52: Evolució de la tipologia d'entitats pel servei d'orientació



Font: Elaboració pròpia. Dades internes

2. Objectiu: Impulsar les Oficines de Treball com a instrument estratègic de lacoordinació de les accions ocupacional.

- **Indicador:** Número d'ofertes i nombre de llocs de treball oferts a Catalunya.

S'anomena oferta al document pel qual les empreses sol·liciten al servei públic d'ocupació currículums de candidats adients per a la feina que es detalla en el document de l'oferta. Una oferta pot contenir un o més llocs de treball oferts a la intermediació laboral per un mes concret, ja siguin llocs d'una oferta nova presentada en el mateix mes o una ampliació de llocs en una oferta presentada en mesos anteriors. A la taula següent, s'identifica la relació anual de llocs de treball per oferta. La relació de llocs de treball per oferta entre 2012 i 2020 de mitjana és de 1,77 llocs de treball per oferta.

Taula 27: Evolució anual de les ofertes i dels llocs de treball oferts a Catalunya

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ofertes	10.181	10.722	16.605	27.278	34.026	38.310	38.963	35.444	17.746
Llocs de treball	18.416	21.195	29.903	48.720	59.900	65.658	65.236	59.915	30.638
Relació de llocs oferts	1,81	1,98	1,80	1,79	1,76	1,71	1,67	1,69	1,72

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Observatori de Treball

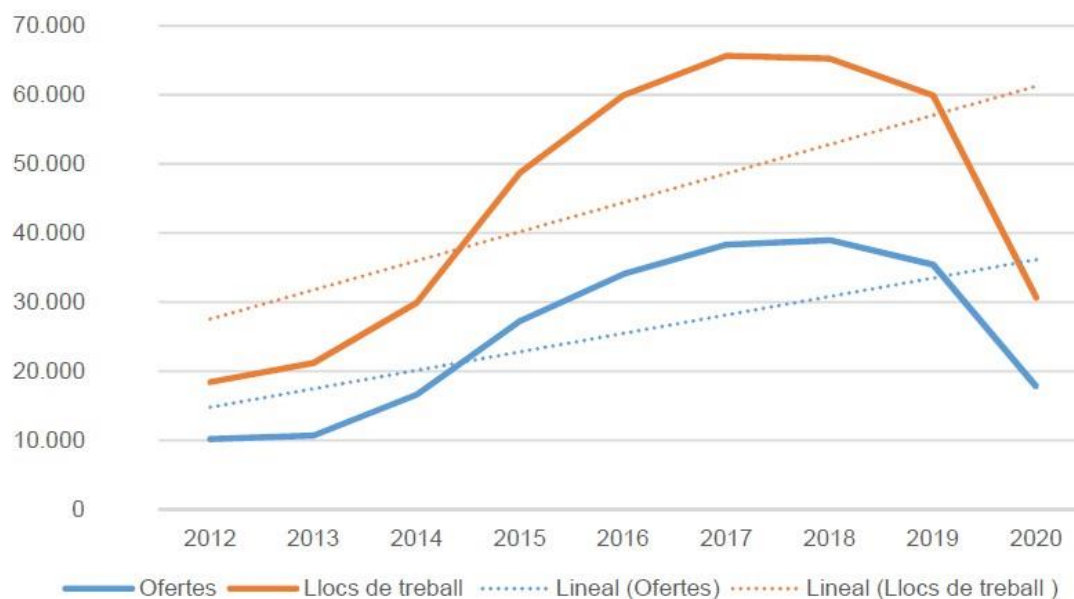
Cal dir que la selecció de les ofertes es fa pel municipi del lloc de treball, amb independència d'on s'hagi presentat l'oferta; per tant, també es computen ofertes presentades fora de Catalunya amb lloc de treball a Catalunya. D'altra banda, les ofertes presentades a les Oficines de Treball i que el municipi de treball és fora de la comunitat autònoma no es comptabilitzen.

En el gràfic següent, s'identifica l'evolució de les ofertes de treball i, consegüentment, dels llocs de treball, des del 2012 fins al 2018. Les dades de les quals es parteix estan marcades per la crisi econòmica, havent una tendència creixent d'ambdues fins al 2017-2018.

Al 2019 les xifres comencen a decreixer i, el 2020, a causa de la COVID-19, s'identifica una davallada important comptabilitzant-se 17.746 ofertes amb una variació interanual negativa del 49,93% i 30.638 llocs de treball amb una variació interanual negativa del 48,86%.

Observant les dades d'evolució d'ofertes i llocs de treball, s'identifica una mateixa tendència per les dues variables amb una diferència mitjana de 19.000 llocs de feina. La mitjana anual dins del període d'ofertes és de 25.475 ofertes, mentre que els llocs de treball tenen una mitjana anual dins del període estudiat de 44.397,89.

Gràfic nº 53: Evolució ofertes i llocs de treball 2012-2020



Font: Elaboració pròpia. Dades internes i de l'Observatori del Treball

- 3. Objectiu:** Donar estabilitat i continuïtat temporal als serveis de la xarxa ocupacional.
- **Indicador:** Número de convenis, contractes o similars amb els diferents operadors (entitats locals, ESALS i entitats privades)

L'indicador següent es pot consultar a l'apartat de l'actual document 8.2. Indicadors d'àrees d'actuació, Objectiu 1: Consolidar una xarxa integrada d'orientació i a l'apartat de l'actual document 8.3. Indicadors d'objectius estratègics de l'ECO, Primera línia: Adaptar les polítiques d'ocupació, els col·lectius, territoris i sectors. Objectiu 4: Dissenyar dispositius flexibles i dinàmics per adaptar les polítiques d'ocupació a les oportunitats de creació i manteniment d'ocupació.

Tot i la col·laboració amb les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya, mitjançant un model basat en un sistema de subvencions anuals, cal evidenciar la necessitat d'un model que millori l'estabilitat i continuïtat dels serveis en el sistema d'ocupació.

- 4. Objectiu:** Desenvolupar sistemes d'informació que integrin tots els operadors de la xarxa ocupacional.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

L'aposta decidida del SOC en sistemes d'informació passa per la modernització dels actuals sistemes de gestió dels programes i de l'anàlisi que proporciona el BISOC. La

clau d'èxit de la integració de dades és la bidireccionalitat de la informació, el rigor i la veracitat de les dades. Treballar en xarxa requereix, però, superar diferents nivells de maduresa de tots els operadors: des de definir un vocabulari comú fins a establir les interoperabilitats necessàries i la protecció de dades sensibles. En definitiva, requereix un full de ruta, per fases, i la col·laboració de tots els operadors.

En els darrers anys, el SOC ha publicat les dades d'inversió en programes en format de dades obertes, entre altres *datasets*, que és el format més factible i senzill per començar a compartir dades en el sistema.

Tot i així, cal tenir en compte que fins al moment no hi ha cap pla ni proposta que permeti la integració d'informació del conjunt d'operadors, i actualment el BISOC només cobreix informació sobre els atorgaments del SOC.

5. Objectiu: Introduir criteris de qualitat en la configuració de la xarxa ocupacional.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

Durant el període de l'ECO 2012-2020 s'ha implantat la normativa ISO 9001 específica per als centres de formació, que previsiblement requerirà l'actualització d'aquesta certificació en el proper període.

No obstant, el SOC creu convenient desenvolupar un sistema de qualitat propi més adequat a la tipologia de les entitats del sistema, seguint les recomanacions de les avaluacions d'EVADES, el qual recolliria els estàndards de qualitat de les entitats del sistema d'ocupació.

Cinquena línia. Participar activament en les estratègies de desenvolupament territorial.

Actualment, no es disposa d'una base de dades estructurada de tot el sistema d'ocupació de Catalunya, però de cara a futur estaria bé recollir informació de forma sistematitzada per poder tenir un aprofundiment més notable en l'avaluació dels objectius.

1. Objectiu: Donar suport als projectes estratègics dels territoris.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

La Llei 13/2015 obre un nou marc legislatiu per al desenvolupament de les estratègies territorials a Catalunya, més enllà de les habituals convocatòries de cooperació en l'àmbit del desenvolupament local.

L'any 2020 es va publicar el Decret 48/2020, de 24 de març, de desplegament de la Llei

13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial. Aquest decret estableix les bases per a la futura implementació de les estratègies, ja dins del període de la nova estratègiacatalana per a l'ocupació. El compliment d'aquest objectiu s'assolirà realment amb el desplegament de les estratègies territorials.

No obstant, en el darrer exercici, s'han establert alguns convenis marc de col·laboració amb territoris concrets com és a la ciutat de Barcelona (octubre 2020) i en l'àmbit territorial d'actuació de l'Associació de Micropobles de Catalunya.

2. Objectiu: Millorar l'assistència tècnica als operadors de les polítiques actives d'ocupació al territori.

- **Indicadors:** Número d'assistències tècniques i metodològiques.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu per la falta de dades disponibles.

Més enllà de l'assistència tècnica ordinària dels treballadors i treballadores del SOC a les entitats del sistema, s'han promogut sessions informatives, a l'inici de diferents programes, amb l'objectiu de mostrar les novetats en les convocatòries. Previ a la pandèmia s'han convocat sessions presencials de gran capacitat (per exemple, a la Casa del Mar per explicar la convocatòria FOAP) i, durant la pandèmia mitjançant *webinars*.

3. Objectiu: Reforçar les capacitats locals i territorials que permetin el desenvolupament de la cooperació entre els actors.

- **Indicador:** Nombre d'accions formatives i de transferència de coneixement als agents i actors que participen en el desenvolupament local.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu per la falta de dades disponibles.

Cal destacar una actuació que es va dur a terme entre els anys 2009 i 2013. En total, es van fer tres edicions del Postgrau en Desenvolupament econòmic local, en col·laboració amb la UAB i el Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya.

Aquest postgrau de formació de tercer cicle de qualitat permetia adquirir les competències necessàries per dissenyar i intervenir en processos que estimulin i fomentin el creixement econòmic de les societats locals, i afavoreixin així la creació d'ocupació, renda i riquesa; tot amb la finalitat de millorar la qualitat de vida i el benestar

de les seves poblacions. Els destinataris van ser, majoritàriament els AODL dels diferents territoris.

- 4. Objectiu:** Incorporar informació i coneixement dels diferents territoris a l'Observatori del Treball.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

La pàgina web de l'**Observatori del Treball i Model Productiu** ha anat incorporant informació territorialitzada del mercat de treball, ja sigui amb informes temàtics o incorporar la possibilitat de fer consultes interactives.

Cal destacar l'eina **Treball per ocupacions** que permet conèixer, de forma actualitzada, la qualitat de les ocupacions a partir de l'anàlisi de les microdades de la base de contractes i les altes a la Seguretat Social. Aquesta eina ha desenvolupat un indicador sintètic que agrupa un conjunt d'indicadors relatius al comportament de la contractació, de manera que permet la comparativa entre les diferents ocupacions.

Sisena línia. Impulsar la internacionalització del SOC i la mobilitat de la població activa

- 1. Objectiu:** Incorporar les oportunitats laborals que es gestionen a través de la xarxa Eures a l'activitat de les Oficines de Treball.
 - **Indicador:** Nombre d'actuacions del SOC i de participants en les actuacions d'àmbit internacional.

L'objectiu següent s'avalua amb dades de caràcter qualitatiu.

El SOC forma part de la **xarxa Eures** amb els serveis públics d'ocupació d'altres països de l'Espai Econòmic Europeu (EEE). Aquest servei permanent d'intermediació es localitza a les Oficines de Treball del SOC.

D'altra banda, el SOC gestiona directament un servei internacional d'estades a l'estranger per a residents a Catalunya i també acull a persones d'altres països per a la realització d'estades en empreses catalanes.

- 2. Objectiu:** Augmentar la col·laboració entre els serveis d'ocupació de diferents administracions i organitzacions a nivell europeu i internacional.
 - **Indicador:** Nombre de convenis de col·laboració entre institucions i organitzacions de caràcter transnacional.

El SOC ha signat diferents acords internacionals per a dur a terme accions ocupacionals (Eurodissea, Leonardo da Vinci, Erasmus, Regió de Baden Württemberg), i amb el Quebec.

3. Objectiu: Impulsar la mobilitat professional i formativa a Europa i altres economies emergents del món.

- **Indicador:** Nombre de participants tant acollits com enviats.

4. Objectiu: Aprofitar els recursos existents a la Generalitat i a les xarxes internacionals constituïdes per implementar programes d'intercanvi de coneixement.

Recull del nombre de participants, tant acollits com enviats, en el marc dels acords de col·laboració entre el SOC i els diferents organismes internacionals, sempre en territori europeu.

Taula 28: Dades relatives al nombre de participants tant acollits com enviats dels diferents programes

EURODYSSEY										
Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
núm. participants	158	166	158	194	138	104	93	114	59	1184
enviats	78	83	69	104	70	46	50	57	36	593
acollits	80	83	89	90	68	58	43	57	23	591

LEONARDO DA VINCI										
Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
núm. participants	107	99	113	44	38					401
enviats	98	92	101	44	38					373
acollits	9	7	12							28

ERASMUS+										
Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
enviats				18	32					50

TLN MOBILICAT										
Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
enviats					102		161	197	197	657

ACORD AMB BADEN WÜRTTEMBERG										
Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
enviats				8	25	10	15	48	12	118

Anys	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTALS
TOTAL MOBILITAT ÀREA	265	265	271	264	335	114	269	359	268	2410

TOTAL MOBILITAT 2012-2020	2410
ENVIATS	1791
ACOLLITS	619

Font: Elaboració pròpia. Dades pròpies internes.

Setena línia. Desenvolupar una estratègia d'innovació que permeti dissenyar polítiques d'ocupació pròpies i adaptades al context socioeconòmic català.

1. **Objectiu:** Innovar en el disseny de noves polítiques d'ocupació adaptades al context socioeconòmic català.

Aquest objectiu cal centrar-lo en el desplegament futur de les estratègies territorials que, si bé no s'ha arribat a la seva implementació efectiva durant el període 2012-2020, sí s'ha posat les bases per al nou període.

2. **Objectiu:** Innovar en els processos de gestió.

La principal fita assolida d'aquest objectiu ha estat la implementació progressiva dels mòduls econòmics, començant per la formació al final del període de l'ECO.

3. **Objectiu:** Innovar en l'ús de fórmules jurídiques que millorin la gestió de les polítiques d'ocupació.

S'ha experimentat amb el acord marc en polítiques de formació. No obstant, el resultat no va ser del tot satisfactori, fet pel qual es va optar per no reeditar els acord marc.

Les noves fórmules jurídiques amb les que s'està treballant són els contractes-programa en l'àmbit de les estratègies territorials, si bé encara no s'ha pogut implementar.

Vuitena línia. Generar coneixement de les polítiques d'ocupació a través de la seva avaluació.

1. **Objectiu:** Millorar els sistemes d'informació existents que facin factible l'avaluació de les polítiques actives d'ocupació.

o **Indicador:** Nombre de persones beneficiàries de programes del SOC avaluats/Nombre total de persones beneficiàries PAO del SOC (%)

La millora en els sistemes d'informació ha permès que l'exercici de les avaluacions sigui cada cop menys difícil a l'hora de cercar les dades internes i posar-les a disposició de les persones avaluadores. L'experiència en la gestió interna, la contribució del BISOC en la integració de dades i la col·laboració de l'Observatori del Treball i del Model Productiu han fet possible la millora de l'avaluació i ha permès efectuar un pla d'avaluació anual.

No obstant, encara quedem reptes importants. Obtenir informació externa, como ara la vida laboral contínua de la Seguretat Social de forma massiva; el creuament de dades administratives amb altres Departaments de la Generalitat i altres administracions; o,

per exemple, la incorporació de la intel·ligència artificial. L'evolució en aquests àmbits contribuiran decididament en la quantitat i qualitat de les avaluacions.

2. Objectiu: Incloure progressivament el disseny de l'avaluació en els programes i/o serveis que implementi el SOC.

Durant la segona meitat del període 2012-2020 s'han incrementat considerablement el nombre de serveis i programes avaluats, fins al punt que al final del 2020 pràcticament s'ha avaluat tots els àmbits ocupacionals i els seus programes. Aquest primer cicle d'avaluacions s'ha caracteritzat per les avaluacions ex-post d'impacte. En els darrers exercicis s'ha introduït avaluacions de disseny que pretenen analitzar l'oportunitat i la coherència de les polítiques.

En el proper període, l'avaluació ex-ante, l'experimental i la meta-avaluació han de promoure nous dissenys de programes que millorin la seva eficàcia i eficiència, com també noves fórmules ocupacionals que s'adaptin millor a l'evolució del mercat laboral (empreses i territoris)

9. Avaluació de serveis i programes

El SOC elabora anualment avaluacions sobre el mercat de treball de Catalunya i les polítiques actives d'ocupació que desenvolupa. A partir de l'any 2014, el SOC disposa d'un model d'avaluació de les polítiques públiques, elaborat per Ivàlua, que es caracteritza per la planificació anual de les avaluacions. Així, en un primer cicle s'han fet avaluacions *ex post* de les principals iniciatives ocupacionals en tots els àmbits d'actuació del SOC; i, en un segon cicle, les modalitats de les avaluacions que es prioritzen són les de disseny i experimentals per contribuir, d'aquesta manera, a la millora en l'efectivitat de les futures polítiques actives d'ocupació.

- Annex II PDPO 2019-2020. Pla d'avaluació 2019
- Annex II PDPO 2017-2018. Pla d'avaluació 2018
- Annex II PDPO 2017-2018. Pla d'avaluació 2017
- Annex II PDPO 2014-2016. Pla d'avaluació 2016
- Annex II PDPO 2014-2016. Pla d'avaluació 2015

9.1. Indicadors PAPE

L'Estat avalua anualment els resultats de les polítiques actives d'ocupació de les Comunitats Autònomes, amb la finalitat principal d'obtenir indicadors normalitzats entre

territoris per al finançament dels fons que es distribueixen anualment a les Conferències Sectorials.

Taula 29: Indicadors PAPE

	Puntuació 2016	Rànquing 2016	Puntuació 2017	Rànquing 2017	Puntuació 2018	Rànquing 2018	Puntuació 2019	Rànquing 2019
Indicadors estructurals (0,5)	0,654	4	0,486	8	0,749	2	0,544	5
Indicadors estratègics (0,5)	0,559	11	0,621	5	0,642	5	0,457	5
Global	0,554	7	0,554	7	0,696	4	0,501	3

Font: Elaboració pròpia. Dades del SEPE

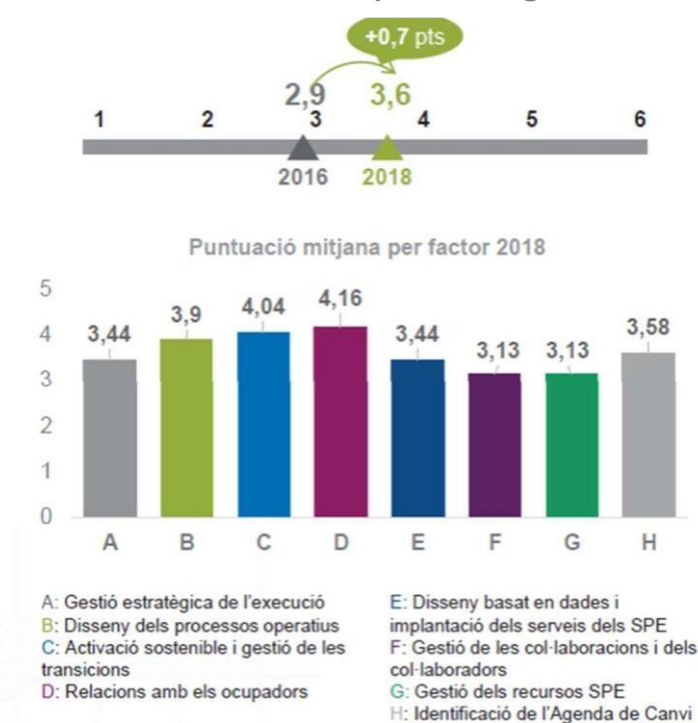
9.2. EVADES

EVADES és l'avaluació impulsada pel SEPE en l'àmbit dels serveis públics d'ocupació estatals i autonòmics, d'acord amb uns estàndards europeus d'anàlisi del funcionament com a organisme de gestió (en castellà, "evaluación del desempeño")

El programa EVADES és una avaluació sobre 8 factors objecte d'anàlisi sobre el desenvolupament de les funcions pròpies del Serveis Públics d'Ocupació a nivell estatal i que neix a partir de la Decisió N° 573/2014/UE del Parlament Europeu i del Consell de la UE, de 15 de maig de 2014, sobre una major cooperació dels serveis públics d'ocupació (SPE)

La primera avaluació es va fer el 2015 i la segona es va realitzar durant el 2018. Els resultats d'aquesta avaluació al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya va ser el següent:

Il·lustració 1: Evolució de la puntuació global



Font: Elaboració pròpia. Dades EVADES

L'evolució de l'indicador global és positiva (de 2,9 a 3,6 punts), per tant, l'evolució del SOC en el seu conjunt en relació amb els indicadors analitzats és positiva.

9.3. Avaluacions específiques dels programes

A continuació, s'identifica una llista de les avaluacions classificades per l'àmbit ocupacional del programa o servei avaluat. La majoria d'informes s'acompanyen d'una infografia que recull les principals evidències dels resultats i l'impacte del programa.

a) L'orientació professional

- Avaluació d'impacte del programa SIOAS, convocatòria 2016 (Red2Red, 2019 - versió cast.)
- Avaluació d'impacte del programa d'Accions d'orientació i acompanyament a la inserció, convocatòria 2015 (AQR-Lab/UB, 2018)
- Avaluació d'impacte del programa d'Espais de Recerca de Feina, convocatòria 2015 (Everis, 2016)
- Avaluació d'impacte del programa Noves Oportunitats d'Ocupació, convocatòries 2015-2017

b) La gestió de la col·locació

- Avaluació d'impacte del programa d'Agències de col·locació, convocatòries 2014-2018 (D'Aleph, 2020)
- Avaluació del servei d'intermediació laboral ((D'Aleph i KSNET, 2020)

c) La qualificació professional

- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació en Àrees prioritàries (FOAP), execució 2016-2019 (Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació de Turisme de l'Acord Marc, execució 2016-2019 (Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació amb Compromís de Contractació, execució 2016-2019 (Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació Forma i Insereix, execució 2016-2019 (Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació dels CIFO, execució 2016- 2019 (Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte del programa de formació de CP privats, execució 2016-2019 Everis, 2020)
- Avaluació de disseny, implementació i impacte dels programes de formació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, execució 2016- 2019 (Everis, 2020)
- Informe comparatiu dels programes de formació destinats a persones en situació d'atur, execució 2016-2019 (Everis, 2020)

- Avaluació d'impacte del programa Singlars de Garantia Juvenil, convocatòria 2015 (Notum, 2018)
- Avaluació dels programes de Qualificació professional inicial (PQPI), convocatòries 2008-2010 (Ivàlua, 2013)

d) El foment de l'ocupació

- Avaluació d'impacte del programa Treball i Formació - Línia aturats de llarga durada. Convocatòria 2016 (Ismeri Europa, IES. Ecorys, 2019)
- Avaluació d'impacte del programa Treball i Formació - Línia PIRMI, convocatòria 2015 (Red2Red, 2017)
- Avaluació dels programes Suma't i Noves cases per a nous oficis, convocatòries 2010-2012 (Ivàlua, 2013)

e) La promoció de la creació d'ocupació i el desenvolupament econòmic local i el foment de la contractació

- Avaluació d'impacte del programa Empreses d'inserció, convocatòries 2014 i 2015 (Red2Red, 2019 - versió cast.)
- Avaluació d'impacte del programa MARMI, convocatòria 2014 (Red2Red, 2017)
- Avaluació del disseny i de la implementació del programa Treball a les 7 comarques (Ivàlua, 2016)
- Avaluació de la implementació del Consorci per l'Ocupació i la Promoció Econòmica del Vallès Occidental (COPEVO) (Ivàlua, 2016)

f) El foment de l'emprenedoria i de l'autoocupació

- Avaluació d'impacte social del Programa integral de foment de l'emprenedoria emmarcat en el programa Catalunya Emprèn (anualitat 2015) i en el PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya (Red2Red, 2017)

g) El foment de la mobilitat geogràfica

- Avaluació d'implementació i impacte del programa TLN Mobilicat, convocatòria 2015 (Notum, 2018)
- Avaluació Eurodissea (versió en anglès) (ActivaProspect SL, 2021)

h) Avaluacions temàtiques d'ocupació

En aquest apartat, s'indiquen altres informes d'avaluació no específics d'un programa o servei ocupacional.

- Avaluació dels Objectius/Resultats de les Prioritats del Programa Operatiu del Fons Social Europeu 2014-2020 de Catalunya i del compliment del Marc de Rendiment per a l'informe anual de 2019 Encàrrec del SOC (Ivàlua, 2019 - versió cast.)

- Informe d'Avaluació del Programa Operatiu FSE de la Generalitat de Catalunya 2014-2020 (període 2014-2016) (Red2Red, 2017)
- La Garantia Juvenil a Catalunya: Caracterització de la població i disseny de l'avaluació d'impacte (AQR-Lab/UB, 2016)
- Avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya, convocatòries 2015 (AQR-Lab/UB, 2008)

i) Avaluacions de satisfacció de serveis

- Avaluació dels serveis de l'Oficina de Treball per part de les persones demandants i les empreses ofertants d'ocupació (Ceres, 2021)

j) Altres estudis i avaluacions rellevants

Finalment, s'identifiquen altres estudis, informes i assistències tècniques rellevants per a les polítiques actives d'ocupació, encarregades pel SOC.

- Models d'intervenció territorialitats del SOC (Innovación y Consultoría en las Políticas Públicas 2013)
- Turning Undeclared Domestic Work Around (TDWA). Juny 2012

10. Conclusions

De disseny

- **Claredat i concisió dels objectius**

Tot i que molts dels objectius són ambiciosos i inciten a anar un pas més enllà, avaluar-ne el gran d'assoliment ha estat complicat, sobretot per: (1) la seva falta de concreció i el seu caràcter generalista, (2) la definició d'indicadors que no donen resposta directa a l'objectiu al que s'associen, (3) manca de valors de referència (*target* objectiu), i (4) poca reflexió quant a la possibilitat d'obtenció de dades en el moment de la definició.

És per això que, de cara al futur es recomana definir un model d'avaluació i seguiment de l'ECO on es garanteixi l'avaluació d'uns objectius que tot i ser ambiciosos puguin quantificar-se, i mesurar-se mitjançant les dades que estiguin disponibles. Per aconseguir-ho, és important dissenyar models en base al criteri SMART, és a dir, que estableixin objectius Específics, Mesurables, Assolibles, Rellevants i Temporals. Així mateix, és clau indicar les fonts de dades disponibles per al seu càlcul; d'aquesta manera s'assegura la viabilitat del seu càlcul.

De sistemes d'informació i del grau de detall de les dades disponibles

- **El BISOC com a sistema central de dades del SOC**

El BISOC, com a sistema central de dades, ha anat millorant amb el temps per garantir la fiabilitat i disponibilitat de les dades; fet que queda demostrat amb l'accés a més informació, sobretot a partir del 2016. Tot i així, segueix existint marge de millora, sobretot per: (1) agilitzar la cerca d'informació i (2) incloure noves dades que serien importants a l'hora de prendre decisions. A tall d'exemple, des del BISOC només es visualitza una fotografia parcial del sistema d'ocupació de Catalunya, ja que no es troba integrat amb les bases de dades d'altres agents de l'ecosistema (exemple, amb les dades del departament). D'altra banda, les dades de les places corresponen a les efectivament atorgades i no a les executades (persones beneficiàries). I el mateix passa amb la informació relativa al pressupost. Tot i que ja s'està treballant per obtenir aquesta informació de cara al 2021, es recomana introduir-la en el BISOC.

- **Noves necessitats en relació amb la segmentació d'informació**

Amb l'aprovació del Decret 48/2020 de concertació territorial apareixen nous requisits d'informació segmentada per territori, fet que urgeix canvis en els sistemes del SOC per poder disposar d'una visió global i detallada per cada demarcació que es defineixi.

De contingut i programes

▪ De la verticalitat a l'horitzontalitat dels programes

Els programes han evolucionat en el temps per adaptar-se a les necessitats del mercat de treball. Així, mentre que en un inici el disseny dels programes era principalment per vertical (per exemple, foment, orientació o formació), amb el pas del temps s'ha anat advocant per programes més horitzontals i integrals que toquen distintes branques. Destaquen programes com SOC-Enfeina't i SOC-Joves per l'Ocupació on es duen a terme tant activitats d'orientació com de foment per l'ocupació.

En aquest sentit, seria recomanable avaluar un replantejament dels programes del SOC per tal que s'adeqüi a aquesta nova realitat.

▪ Foment per l'ocupació i formació professional per a l'ocupació com a serveis predominants

Foment per l'ocupació i formació professional són els serveis predominants, amb un percentatge aproximat de la inversió d'un 63% al llarg dels anys. Per la seva banda, la intermediació laboral portada des dels programes del SOC acaba per eliminar-se restant només la intermediació promoguda directament per les Oficines de Treball.

Si abans es feia referència a l'evolució dels programes per adaptar-se a les necessitats, a nivell de serveis, existeixen menys canvis. Tot i així, i arran de la COVID-19 s'ha introduït un nou bloc: Emprenedoria i autoocupació per donar resposta a la situació específica dels treballadors autònoms.

De l'impacte

▪ Tendències i resultats d'impacte

A grans trets, i en base a l'avaluació dels indicadors durant el període 2012-2019 s'observa una tendència positiva, sobretot a partir del 2013 i 2014. Les grans excepcions es trobarien en: les dades relatives a la temporalitat i en la bretxa de gènere home-dona, on no s'han aconseguit assolir els objectius preestablerts. Així doncs, promoure la igualtat efectiva de gènere en el mercat de treball ha de seguir sent un element clau per la futura ECO.

Finalment, la COVID ha trencat excepcionalment la tendència anterior. No obstant, i amb vistes a l'optimisme, si es desglossen les dades a nivell trimestre de 2020, pot observar-se que la majoria de les variables macroeconòmiques d'impacte es recuperen parcialment amb el pas del temps, sobretot després de la davallada brusca observada en el segon trimestre. Així, aquest aspecte seria distintiu a les evolucions que van patir-se arran de la crisi financera del 2008.

Annexos

10.1. Annex 1. Memòries d'activitats del SOC

Taula 1: Memòries d'activitats del SOC

ANY	MEMORIA
2019	Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 2019
2018	Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 2018
2017	Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 2017
2016	Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 2016
2015	Memòria Departament d'Empresa i Ocupació 2015
2014	Memòria Departament d'Empresa i Ocupació 2014
2013	Memòria Departament d'Empresa i Ocupació 2013
2012	Memòria Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals 2012

10.2. Annex 2. Programes per col·lectius

- ✓ Persones joves, entre 16 i 29 anys.

Taula 2: Programes destinats a joves atorgats l'any 2015

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Orientació a joves universitaris	1.500.000,00€	12.208	joves
SOC-Noves oportunitats d'ocupació	23.625.742,50€	2.025	joves
EDU-Formació i Inserció	4.100.000,00€	1.292	joves
SOC-Tutoria Pràctiques no laborals	40.610,22€	11	joves
SOC-Fem ocupació per a joves	7.119.200,00€	1.618	joves
SOC-Joves per l'ocupació	13.613.381,20€	3.299	joves
SOC-Singulars	10.169.879,54€	4.421	joves
Total	60.168.813,46 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 3: Programes destinats a joves atorgats l'any 2016

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Orientació a joves universitaris	1.500.000,00€	12.005	joves
SOC-Desplaçaments Garantia Juvenil	119.681,50€	1.341	joves
SOC-Fem ocupació per a joves	9.701.354,75€	2.571	joves
SOC-Joves en pràctiques	23.892.000,00€	2.172	joves
SOC-Singulars	14.266.759,29€	2.895	Joves

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Joves per l'ocupació	13.343.808,88€	3.209	joves
Total	62.823.604,42 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 4: Programes destinats a joves atorgats l'any 2017

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Orientació a joves universitaris	2.000.000,00€	13.493	joves
SOC-Fem ocupació per a joves	9.763.050,71€	2.652	joves
SOC-Joves per l'ocupació	1.231.011,62€	423	joves
SOC-Joves en pràctiques	10.010.000,00€	909	joves
SOC-Desplaçaments Garantia Juvenil	182.025,50€	1.888	joves
SOC-Mobilicat	1.500.000,00€	161	joves
Total	686.087,83 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 5: Programes destinats a joves atorgats l'any 2018

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Orientació a joves universitaris	1.800.000,00€	13.620	joves
SOC-Referents d'ocupació juvenil	2.458.060,41€	75	joves
SOC-Fem ocupació per a joves	2.488.974,37€	742	joves
SOC-Singulars	26.605.578,14€	6.220	joves
SOC-Joves en pràctiques	15.367.000,00€	1.397	joves
SOC-Desplaçaments Garantia Juvenil	376.282,50€	1.654	joves
SOC-Mobilicat	1.999.983,00€	197	joves
Total	51.095.878,42 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 6: Programes destinats a joves atorgats l'any 2019

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Orientació a joves universitaris	1.800.000,00€	13.621	joves
SOC-Referents d'ocupació juvenil	3.125.180,76€	86	joves
EDU-Formació integrada	9.400.000,00€	2.950	joves
SOC-Singulars	506.471,44€	120	joves
SOC-Joves en pràctiques	12.991.000,00€	1.181	joves

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Desplaçaments Garantia Juvenil	87.275,50€	504	joves
SOC-Mobilicat	1.999.738,52€	197	joves
Total	29.909.666,22 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 7: Programes destinats a joves atorgats l'any 2020

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Noves oportunitats per joves (2020-2021)	20.960.681,43€	3.750	joves
SOC-Referents d'ocupació juvenil	3.070.390,29€	84	joves
SOC-Singulars	19.249.316,73€	3.303	joves
SOC-Treball i formació: Joves	6.489.118,90€	279	Joves / immigrants
SOC-Joves en pràctiques	2.992.000,00€	272	joves
Total	52.761.507,35 €		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

- ✓ Les **dones treballadores desfavorides**, com les dones víctimes de violència masclista o les caps de famílies monoparentals.

Taula 8: Programes destinats específicament a dones en situació de vulnerabilitat, atorgats els anys 2017, 2018, 2019 i 2020

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
2017: SOC-Treball i formació: DONA	7.989.639,60€	417	dona
2018: SOC-Treball i formació: DONA	9.695.601,90€	500	dona
2019: SOC-Treball i formació: dones	9.987.913,10€	516	dones
2020: SOC-Treball i formació: dones	8.139.378,52€	422	dones

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

- ✓ Persones en situació **d'atur de llarga durada; majors de 45 anys; persones amb baixa qualificació professional; i persones en risc o situació d'exclusió social**. Els programes de l'àmbit de foment de l'ocupació i desenvolupament local donen servei majoritàriament a aquests col·lectius vulnerables:

Taula 9: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, any 2015

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Dispositiu inserció barri de la Mina	291.514,32€	1.222	
SOC-Incorporació > 45 anys	149.461,92€	21	Dificultats especials d'inserció al mercat de treball o situació de vulnerabilitat sociolaboral
SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	20.555.773,06€	2.329	
SOC-Projecte Treball als Barris	27.999.992,01€	16.473	
SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	11.610.582,48€	1.449	+ RGC/RMI
Total	62.951.483,22€		

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 10: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, anys 2016

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Treball i formació: coordinació COOR	2.118.233,36€	*	a partir de 30 anys en situació de vulnerabilitat
SOC-Incorporació > 45 anys	1.037.682,00€	130	
SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	24.979.896,62€	2.236	
SOC-30 Plus	7.920.000,00€	1.800	
SOC-Projecte Treball 7 Comarques	2.606.370,52€	1.807	
SOC-Projecte Treball als Barris	29.999.774,63€	15.708	
SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.471.993,56€	1.132	+ RGC/RMI
Total	81.133.950,69€		

(*) El programa SOC-Treball i formació: coordinació COOR dona suport tècnic a diverses línies de Treball i formació

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 11: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, any 2017

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Dispositiu inserció barri de la Mina	250.000,00€	785	a partir de 30 anys en situació de vulnerabilitat
SOC-Ubicat	2.990.534,40€	6.783	
SOC-Integrals >30 anys - llarga durada	7.934.126,91€	2.608	
SOC-Incorporació > 45 anys	643.941,77€	78	

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.825.873,84€	1.117	+ RGC/RMI
SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	28.484.520,40€	2.274	a partir de 30 anys en situació de vulnerabilitat
SOC-Treball i formació: coordinació COOR	3.186.619,58€	*	
SOC-30 Plus	13.383.020,02€	3.151	
SOC-Enfeina't	11.600.000,00€	461	
SOC-Projecte Treball 7 Comarques	2.618.619,11€	2.058	
SOC-Projecte Treball als Barris	29.999.291,54€	15.524	
Total	113.916.547,57€		

(*) El programa SOC-Treball i formació: coordinació COOR dona suport tècnic a diverses línies de Treball i formació

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 12: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, any 2018

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Ubicat	5.996.177,10€	3.226	vulnerables
SOC-Dispositiu inserció barri de la Mina	250.000,00€	1.150	vulnerables
SOC-30 Plus	15.538.696,28€	3.536	vulnerables
SOC-Enfeina't	17.992.929,76€	635	vulnerables
SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.188.488,30€	1.068	vulnerables i RGC
SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	27.411.863,80€	2.131	vulnerables
SOC-Treball i formació: coordinació COOR	3.805.888,32€	*	vulnerables
SOC-Incorporació > 45 anys	443.559,96€	53	vulnerables
SOC-Projecte Treball 7 Comarques	2.710.173,66€	2.181	vulnerables
SOC-Projecte Treball als Barris	30.999.899,20€	14.468	vulnerables
Total	117.337.676,38€		

(*) El programa SOC-Treball i formació: coordinació COOR dona suport tècnic a diverses línies de Treball i formació

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 13: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, any 2019

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Ubicat	5.999.190,31€	3.219	vulnerables
SOC-Dispositiu inserció barri de la Mina	250.000,00€	908	vulnerables
SOC-Aprenentatge professionalització APP	3.415.979,61€	235	vulnerables
SOC-Incorporació > 45 anys	995.447,67€	108	majors 45
SOC-30 Plus	18.082.062,16€	3.579	vulnerables
SOC-Enfeina't	19.586.842,53€	755	vulnerables
SOC-Treball i formació >45 no perceptores PANP	25.382.446,90€	1.986	llarga durada
SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	11.606.751,56€	985	RGC
SOC-Treball i formació: coordinació COOR	3.917.732,60€	*	vulnerables
SOC-Projecte Treball als Barris	32.148.899,35€	14.429	vulnerables
SOC-Projecte Treball 7 Comarques	2.699.965,69€	1.855	vulnerables
Total	124.085.318,38€		

(*) El programa SOC-Treball i formació: coordinació COOR dona suport tècnic a diverses línies de Treball i formació

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

Taula 14: Programes destinats específicament a col·lectius vulnerables, any 2020

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-Dispositiu inserció barri de la	250.000,00€	900	vulnerables
SOC-Ubicat	7.998.398,84€	4.305	vulnerables
SOC-Incorporació > 45 anys	998.846,10€	99	majors 45
SOC-Treball i formació: coordinació	2.159.699,32€	*	vulnerables
SOC-30 Plus	23.016.058,59€	4.105	vulnerables
SOC-COVID-19: Treball i formació	7.449.357,81€	513	llarga durada
SOC-Projecte Treball 7 Comarques	2.168.050,81€	1.850	vulnerables
SOC-Projecte Treball als Barris	32.646.637,20€	13.310	vulnerables
Total	76.687.048,67 €		

(*) El programa SOC-Treball i formació: coordinació COOR dona suport tècnic a diverses línies de Treball i formació

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

✓ **Persones immigrants**

Taula 15: Programes destinats a immigrants, anys 2018, 2019 i 2020

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
2018: SOC-Treball i formació: arrelament ACOL	1.761.171,20€	91	immigrants
2019: SOC-Treball i formació: arrelament ACOL	2.510.850,30€	130	immigrants
2020: SOC-Treball i formació: Joves	6.489.118,90€	279	joves/immigrants
2020: SOC-Treball i formació: arrelament ACOL	3.752.037,64€	194	immigrants

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

✓ **Persones beneficiàries de la Renda Garantida de Ciutadania**

En relació a les persones beneficiàries de la RGC, el SOC elabora el Pla Individual d'Inserció Laboral (PIL) a les oficines de treball amb l'objectiu de derivar-los als serveis ocupacionals oferts pel propi SOC, d'acord amb la carterade serveis vigent i el perfil d'aquestes persones, o bé als programes gestionats pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (programa MAIS, el programa projectes singulars, o el contracte programa de serveis laborals especialitzats d'orientació, acompanyament i suport a la inserció per a personesdestinatàries de l'RGC)

Taula 16: Programa destinat a persones beneficiàries de RGC, anys2015, 2016, 2017, 2018 i 2019

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
2015: SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	11.610.582,48€	1.449	vulnerables i RGC/RMI
2016: SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.471.993,56€	1.132	vulnerables i RGC/RMI
2017: SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.825.873,84€	1.117	vulnerables i RGC/RMI
2018: SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	12.188.488,30€	1.068	vulnerables i RGC/RMI
2019: SOC-Treball i Formació: RGC/RMI	11.606.751,56€	985	vulnerables i RGC/RMI

Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

✓ Persones treballadores autònomes

Els col·lectius d'atenció prioritària del PDPO 2019-2020 es van definir en el 2019, però davant de la irrupció de la pandèmia del coronavirus en el 2020, el SOC va dissenyar programes específics per donar resposta ràpida als efectes provocats per la COVID-19 entre les persones treballadores. Així, en el primer pla de xoc, aprovat pel Decret Llei 16/2020, es van definir tres programes en l'àmbit de gestió de SOC, un pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i dos més pel DTASF.

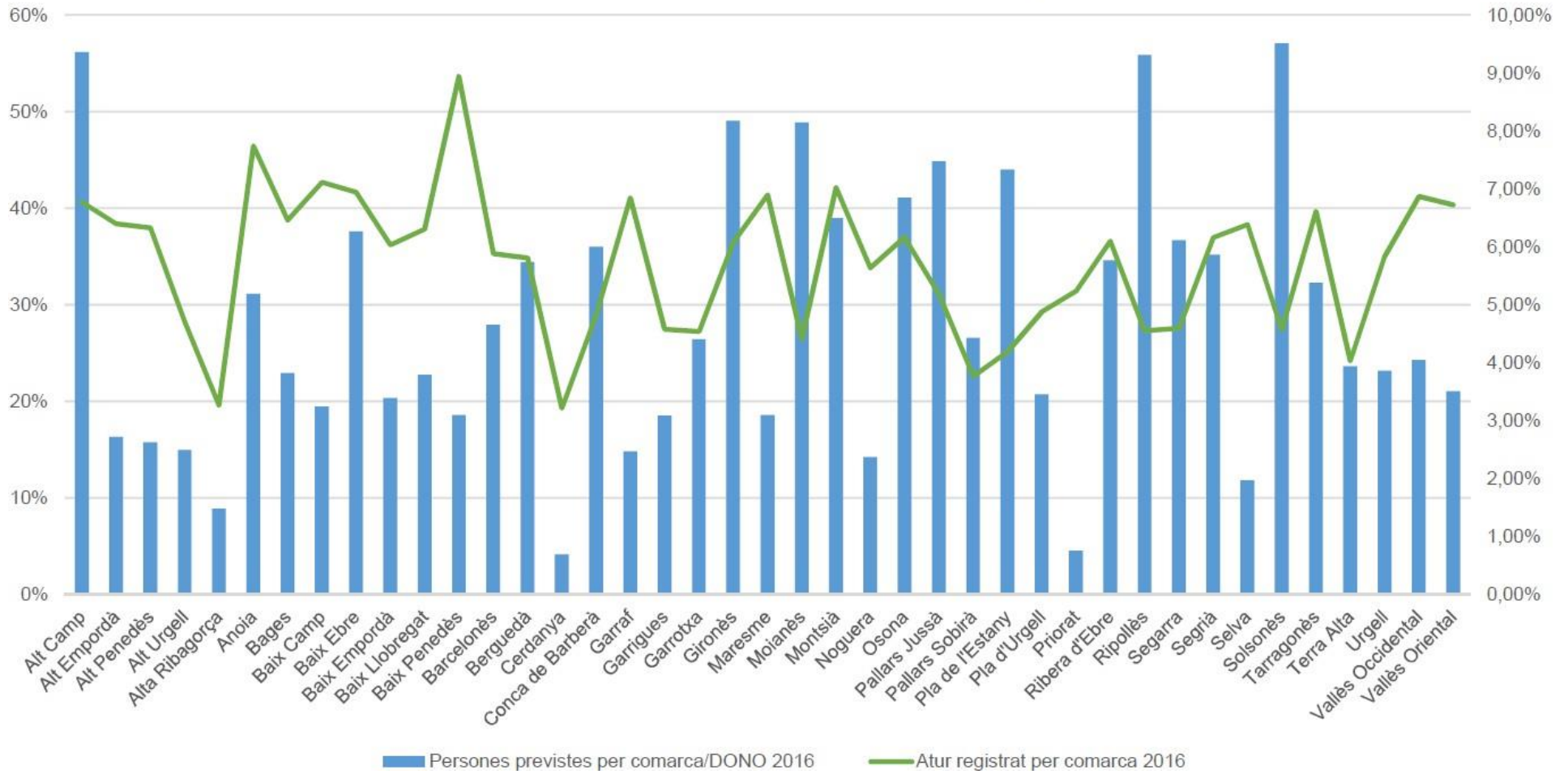
Taula 17: Programes SOC- DTASF destinats a mitigar els efectes de la COVID-19, any 2020

Servei Ocupacional	Import atorgat	Persones beneficiàries	Col·lectiu
SOC-COVID-19: Treball i formació	7.550.084,70€	520	Covid
SOC-COVID-19: Plans de reactivació socioeconòmica	6.554.089,50€	127	Covid
SOC-Microempreses	4.998.193,20€	1.708	Covid
Total	19.102.367,4€		

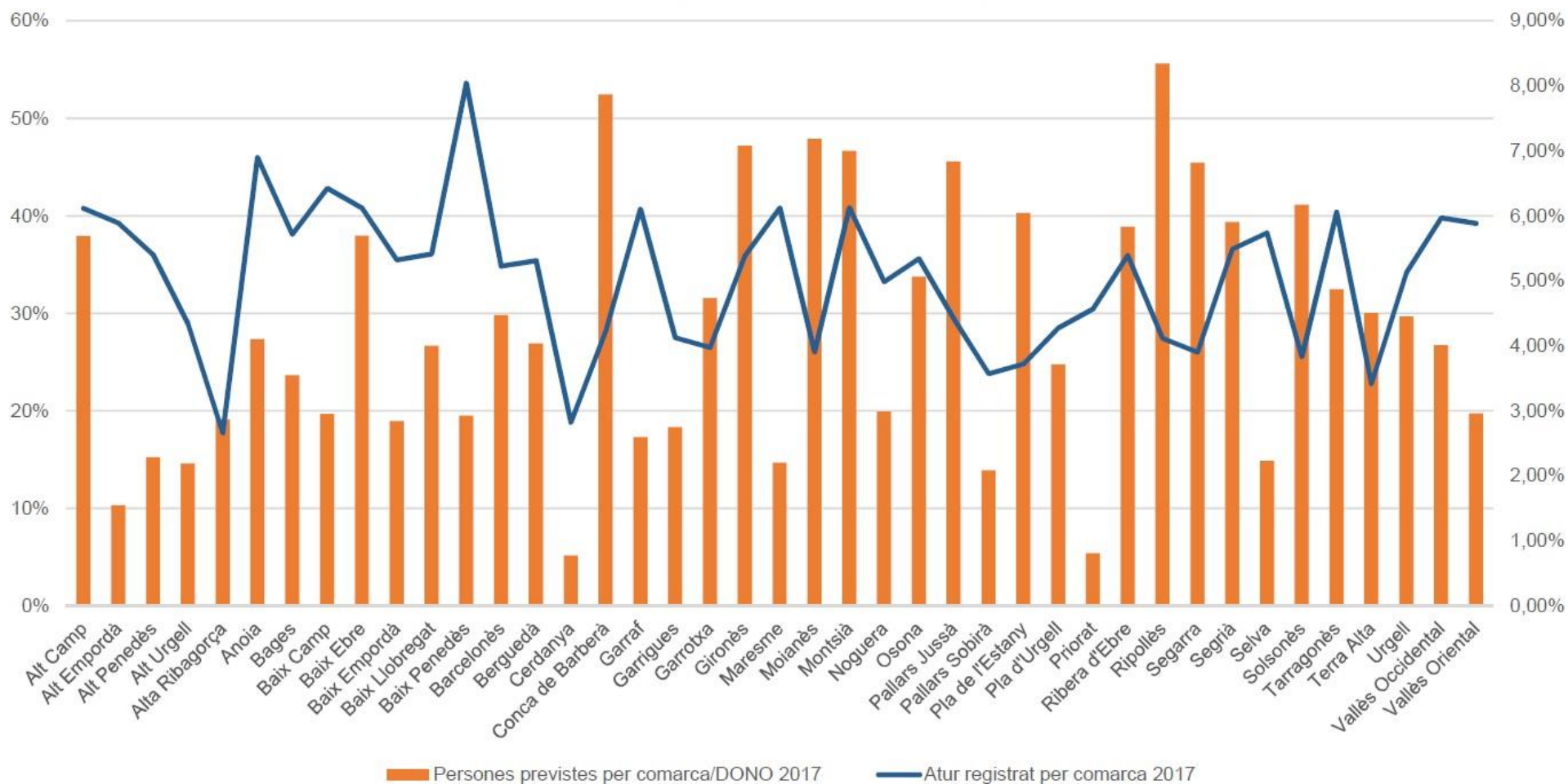
Font: Dades internes pròpies (Informes territorials)

10.3. Annex 3. Persones previstes per comarca/DONO i Atur registrat

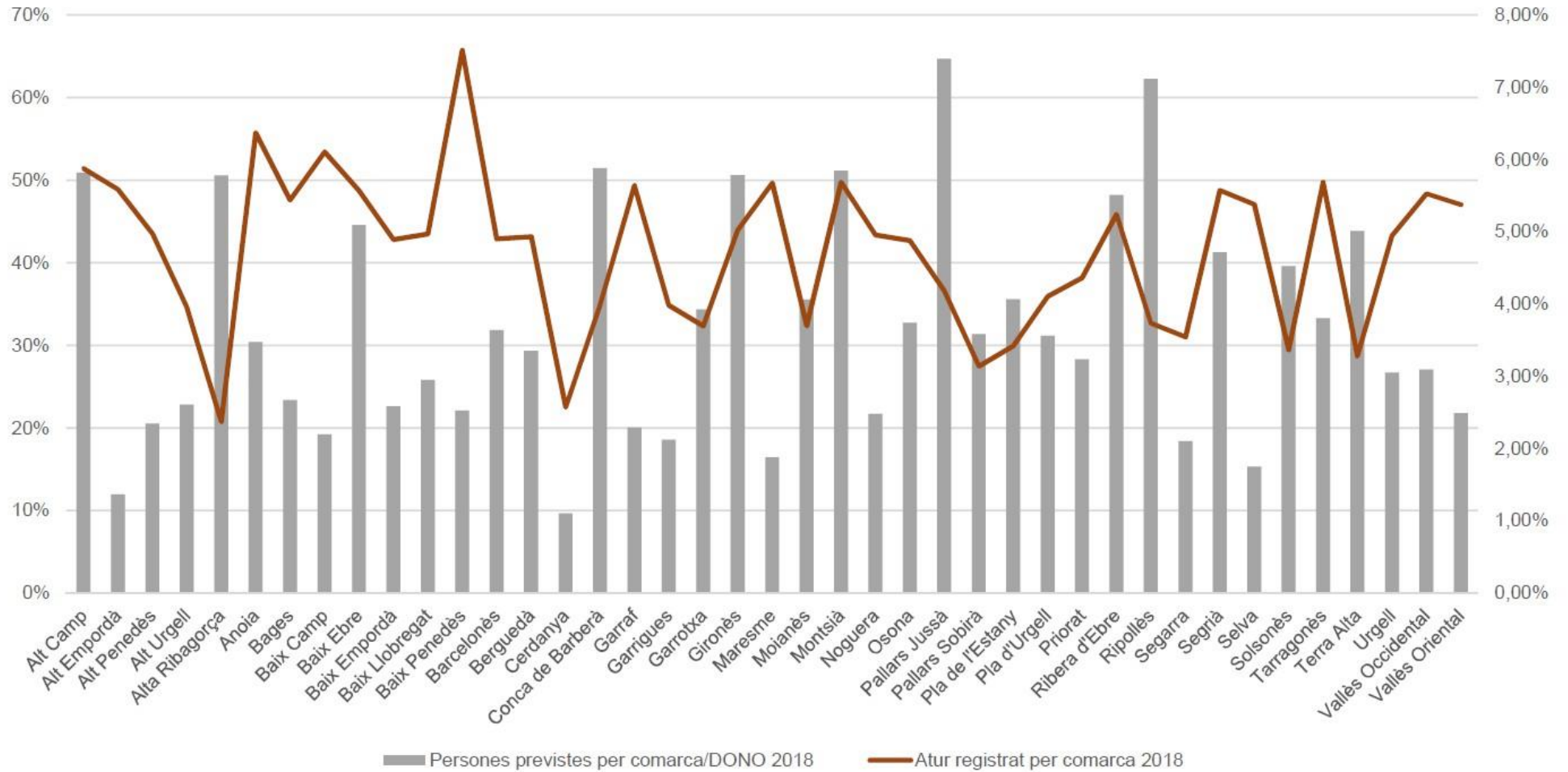
Gràfic nº 1: Persones previstes per comarca/DONO i Atur registrat (2016)



Persones previstes per comarca/DONO i Atur registrat (2017)



Persones previstes per comarca/DONO i Atur registrat (2018)



Persones previstes per comarca/DONO i Atur registrat (2019)

