

# SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

## Programes de formació sectorial i transversal del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

2016-2019

**Avaluació de la Formació Professional per a l'ocupació  
que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya**



# Crèdits



## **Elaboració i redacció**

EVERIS SPAIN SLU

### *Equip tècnic:*

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

### *Assessorament:*

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

Juan Casero. Avaluador de la Càtedra Carlos Román  
d'Avaluació de Polítiques Públiques de la Universitat de Sevilla

## **Coordinació**

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

## **Disseny i maquetació**

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Barcelona, agost de 2020

## Resum executiu

---

*Avaluar les polítiques públiques és una de les principals línies d'actuació dels governs europeus, no tan sols perquè es considera una eina necessària per garantir la constant adequació de les polítiques a les necessitats de les persones i del territori, sinó també perquè són una via adequada per assegurar la rendició de comptes i transparència vers a la ciutadania. En aquest sentit, es concep la present avaluació com una eina per a la millora contínua de la formació, atès que s'avalua els programes de formació sectorial i transversal de la Formació Professional per l'Ocupació promogut des del Consorci per la Formació Contínua de Catalunya (CFCC).*

*S'ha plantejat una metodologia d'anàlisi innovadora que atorga una visió holística del programa formatiu i que engloba totes les etapes que el conformen: des del disseny i la implementació, fins a l'anàlisi de la seva eficàcia, eficiència i impacte en els participants. Tot i que l'anàlisi quantitatiu de les bases de dades disponibles ha sigut una eina de gran rellevància, s'ha donat cabuda a l'opinió més qualitativa i percepció de diferents agents d'interès, tals com els propis participants de la formació o els docents que imparteixen les diferents accions formatives. L'avaluació finalitza amb el recull de les conclusions i amb una sèrie de recomanacions que proposen des de millores integrals que inciten períodes de reflexió conjunts amb altres administracions, fins a millores operatives que es centren en aspectes específics dels programes.*

*L'objectiu últim de l'Informe és afavorir l'inici un debat participatiu entre els agents competents que persegueixi la creació de programes formatius dinàmics, flexibles i que promoguin la millora de l'ocupabilitat de la població activa del territori català per, en últim terme, fomentar el creixement de la competitivitat empresarial.*



## Índex

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Introducció</b> .....   | 5  |
| <b>1.1 Context general</b> .....  | 5  |
| 1.1.1 Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya .....                                  | 7  |
| <b>1.2 Context social i econòmic</b> .....  | 7  |
| 1.2.1 Creixement econòmic .....   | 8  |
| 1.2.2 Mercat Laboral .....  | 10 |
| 1.2.3 Qualitat de l'ocupació .....  | 19 |
| <b>1.3 Marc jurídic i normatiu</b> .....  | 20 |
| 1.3.1 Àmbit estatal .....   | 20 |
| 1.3.2 Àmbit autonòmic .....   | 21 |
| <b>1.4 Avaluació de polítiques públiques</b> .....  | 22 |
| 1.4.1 Context general.....  | 22 |
| 1.4.2 Avaluació de l'acció formativa a Catalunya .....  | 24 |
| <b>2. Enfocament metodològic</b> .....  | 26 |
| <b>2.1 Matriu d'avaluació</b> .....   | 26 |
| 2.1.1 Disseny.....  | 27 |
| 2.1.2 Implementació .....   | 27 |
| 2.1.3 Resultats .....   | 27 |
| 2.1.4 Impacte.....  | 29 |
| <b>2.2 Eines i tècniques per a l'avaluació</b> .....  | 29 |
| 2.2.1 Mètodes quantitius .....  | 29 |
| 2.2.2 Mètodes qualitius.....  | 30 |
| <b>2.3 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada</b> .....                                | 30 |
| 2.3.1 Limitacions generals.....   | 31 |
| 2.3.2 Limitacions específiques de les tècniques utilitzades .....                             | 31 |
| <b>3. Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya</b> .....                              | 33 |
| <b>3.1 Objectius</b> .....  | 33 |
| <b>3.2 Marc normatiu específic del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya</b> ..... | 35 |
| <b>4. Avaluació del Programa</b> .....  | 36 |
| <b>4.1 Convocatòria d'anàlisi</b> .....   | 36 |
| <b>4.2 Agents implicats</b> .....   | 36 |
| <b>4.3 Metodologia utilitzada</b> .....   | 37 |
| <b>4.4 Grans xifres</b> .....   | 38 |
| 4.4.1 Principals dades del programa .....   | 38 |



|   |            |
|---|------------|
| 4.4.2 Especialitats i tipologia d'accions .....                                       | 45         |
| <b>4.5 Avaluació dels criteris: disseny, implementació, resultats i impacte .....</b> | <b>47</b>  |
| 4.5.1 Disseny .....   | 47         |
| 4.5.2 Implementació .....   | 53         |
| 4.5.3 Resultats .....   | 61         |
| 4.5.4 Impacte .....   | 76         |
| <b>5. Conclusions i recomanacions .....</b>   | <b>87</b>  |
| 5.1 Conclusions .....   | 87         |
| 5.2 Recomanacions .....   | 94         |
| <b>8. Bibliografia i documentació .....</b>   | <b>99</b>  |
| <b>9. Annexes .....</b>   | <b>104</b> |
| 9.1 Taules, il·lustracions i gràfics .....  | 104        |



## 1. Introducció

L'avaluació de polítiques públiques és una tendència creixent en la societat actual, principalment pel fet que avaluant les polítiques dutes a terme s'aconsegueix comprendre-les en tots els seus diferents nivells i, addicionalment, esdevé possible la proposició d'iniciatives que permetin garantir una millora contínua del sector públic en general, i a nivell de la política específica en qüestió. D'aquesta manera, l'avaluació es converteix en una eina d'anàlisi crítica i prepositiva, necessària per a establir un model de referència de bona pràctica per l'execució de polítiques públiques, amb una clara orientació al procés de presa de decisions.

En aquesta línia, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (en endavant, SOC), recull a la seva estratègia la necessitat de realitzar l'avaluació de les polítiques de formació professional per a l'ocupació (en endavant, FPO) promogudes per la Generalitat de Catalunya a través de dues vies: (1) la del propi SOC dirigida, principalment, a persones desocupades, i (2) la del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, el qual es centra en donar resposta a les necessitats de les persones ocupades.

A grans trets, la present avaluació pretén millorar l'oferta formativa del SOC per tal de contribuir de forma activa a l'ocupabilitat (entesa aquesta com la probabilitat que té una persona treballadora per accedir al mercat de treball (Glossari, SEPE, 2019)) i a la inserció laboral entre les persones beneficiàries de les polítiques actives d'ocupació. Malgrat que aquest Informe cobreix principalment el període comprès entre 2016 i 2018, l'estudi inclou certs matisos temporals que convé esmentar.

D'aquesta manera, si bé és cert que els programes formatius convocats en l'any 2016 són l'objecte de l'estudi, l'anàlisi no es limita a aquest període i s'estén fins a l'actualitat. En particular, mentre que l'anàlisi quantitativa es centra en les bases de dades internes del SOC corresponents a les convocatòries de 2016, l'anàlisi qualitativa sí que cobreix el període 2016-2018. Ampliar l'horitzó temporal de la branca qualitativa és necessari per tal d'assegurar que les propostes de millora i conclusions finals s'adaptin a la realitat i context actuals de la mateixa organització i del mercat i teixit productiu de Catalunya. És per això que contextualitzar la FPO dins del seu marc institucional i regulador és essencial, de la mateixa manera que comprendre el context econòmic i social que l'acaben perfilant i dirigint. Així, aprofundir en la interrelació existent entre els diferents nivells competencials (europeu, estatal i autonòmic) és el primer pas que ha de dur-se a terme per tal de poder, a continuació, profunditzar en com poden o haurien de tractar-se els reptes que actualment dificulten poder aconseguir una ocupació plena, duradora i de qualitat. I, en aquest sentit, traçar el full de ruta que relacioni i exterioritzi els aspectes externs que influeixen, ja sigui directament o indirectament, en el disseny, implementació, resultats o en el propi impacte de les FPO, és no només desitjable sinó necessari.

### 1.1 Context general

Crear ocupació i millorar-ne la seva qualitat és un dels objectius i pilars fonamentals de les institucions i organismes europeus. En aquest sentit, l'**Estratègia Europa 2020** defineix l'agenda de creixement i ocupació per a la Unió Europea (en endavant UE) que pretén, en última instància, assolir un "creixement sostenible, intel·ligent i inclusiu" (Estratègia Europa 2020, Comissió Europea, 2015). Dins d'aquest marc de referència, els Estats membres (en endavant, EEMM) i/o entitats regionals, d'acord amb el seu àmbit competencial, han definit i delimitat els seus objectius específics en línia amb les directrius generals preestablertes a nivell supranacional. En aquest context, destaca addicionalment la figura del **Fons Social Europeu** (en endavant, FSE) com a principal instrument



financer de la UE per fomentar l'ocupació. Aquest Fons, impulsat des de la UE, engloba un pressupost de més de 10.000 milions d'euros a l'any destinats a: (a) garantir oportunitats laborals més justes per a tots els ciutadans; (b) millorar les perspectives laborals, i (c) protegir a aquelles persones amb risc d'exclusió social i majors dificultats per accedir al mercat laboral (El Fons Social Europeu (FSE), Generalitat de Catalunya, 2014).

A nivell estatal, és rellevant esmentar l'existència del **Servei Públic d'Ocupació Estatal** (en endavant, SEPE), com a, en el moment de la redacció del present informe, organisme independent adscrit al Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social que forma part del *Sistema Nacional d'Ocupació* (¿Què són els centres de referència nacional?, Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, 2019). En concret per a aquest organisme, i dins del Programa 2014-2020, la Comissió Europea va aprovar un pressupost de més de 8.500 milions d'euros, dels quals 5.311 milions d'euros es destinen a programes estatals i la resta, als regionals. Així mateix, la Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals, constituïda per les comunitats autònomes i el govern, fixa els criteris segons els quals es distribueixen les subvencions per autonomia.<sup>1</sup>

Finalment, a nivell autonòmic, els criteris i les directrius de la política ocupacional estan establerts al **Pla general d'Ocupació - Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO)**, considerat l'instrument que assenjala els principals canvis que ha de dur a terme el sistema d'ocupació per millorar l'eficiència en la prestació dels serveis que té encomanats. L'objectiu principal definit en aquesta estratègia es centra en millorar l'ocupabilitat de les persones treballadores i la competitivitat de les empreses catalanes a través de les diferents polítiques actives d'ocupació, en un nou marc normatiu estatal que permeti el disseny i l'aplicació de polítiques actives adaptades al context socioeconòmic català.

Així mateix, en l'entorn català destaca també el **Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020 (PO FSE)**, que es tracta d'un document de planificació estratègica que recull les prioritats d'inversió establertes per la Comissió Europea i complementa l'estratègia Europa 2020 i l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 (Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). S'ha elaborat amb la col·laboració, entre altres, dels principals agents socials i econòmics de Catalunya, organitzacions municipals i departaments de la Generalitat de Catalunya amb competència en la matèria. Dins de les línies d'actuació principals, destaquen: (1) la inversió en formació i millora de les competències professionals, i (2) l'aprenentatge permanent; ambdues iniciatives encaminades a crear una ocupació sostenible (Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Precisament, la **Llei 13/2015**, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC, que també estableix l'àmbit de la concertació territorial, neix amb l'objectiu de definir el conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris per a promoure i desenvolupar una política d'ocupació que garanteixi serveis públics de qualitat que assegurin l'optimització de recursos.

El difícil context social i econòmic dels últims anys converteix en encara més important el paper de les polítiques públiques en la promoció de l'ocupabilitat i l'ocupació, per a garantir equitat i justícia social a nivell generalitzat. Aquí, la formació per a l'ocupació pren especial rellevància (i per tant, la seva avaluació) com a mecanismes per facilitar la inserció laboral, la millora de l'ocupabilitat i, en conseqüència, construir un sistema que promogui un creixement econòmic sostenible en el temps. No obstant, és necessari esmentar que aquest estudi es centra exclusivament en els programes de la formació professional contínua promoguts des del Consorci per a la Formació Contínua de

<sup>1</sup> Llei 47/2003 General Pressupostaria, 26 de novembre, Article 86.2 estableix que la Conferència Sectorial fixa els criteris objectius que serveixen de base per la distribució territorial dels crèdits de subvencions que gestionen les Comunitats Autònomes i el compromís financer es formalitza mitjançant l'acord del Consell de Ministres.



Catalunya. L'anàlisi de la resta de polítiques formatives ofertes des del propi SOC queda recollit en altres informes, en els quals es realitza l'avaluació específica de cada un dels programes.

### 1.1.1 Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (en endavant, Consorci), és una entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, que neix l'any 2004. Està integrat per la Generalitat de Catalunya (a través del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies), i per les organitzacions sindicals i empresarials que tenen la consideració de més representatives a l'àmbit de Catalunya. S'encarrega principalment de la gestió i execució dels programes de formació professional contínua que es desenvolupen al territori català i el seu objectiu principal és vetllar per una ocupació sostenible en el temps, i millorar la competitivitat empresarial en un context de canvis en els processos i models productius<sup>2</sup>.

Durant l'any 2016, el Consorci va executar un pressupost de més de 30 milions d'euros, destinant-los a les subvencions per als programes de formació impulsats des de l'entitat. En particular, d'aquest pressupost executat, s'ha destinat una inversió lleugerament superior per a les accions formatives transversals que per a les de tipologia sectorial.

## 1.2 Context social i econòmic

Com s'ha mencionat anteriorment, les polítiques públiques orientades a incidir en la configuració del mercat laboral tenen com a objectius principals: (a) augmentar l'ocupabilitat; (b) millorar l'ocupació, i (c) reduir el *gap* existent entre les habilitats/capacitats de les persones treballadores i l'oferta i la demanda laboral (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016). D'aquesta manera, es potencia la resiliència de l'economia en temps de canvis estructurals.

Amb l'objectiu de contextualitzar en el temps i en l'espai l'avaluació objecte del present Informe, s'ha fet ús dels indicadors presentats per l'Eurostat en el seu anàlisi del mercat laboral a Europa, emmarcat dins de l'estratègia Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016). Aquests indicadors són principalment els següents:

- El Producte Interior Brut (PIB en endavant) com a mesura del **creixement econòmic** i la seva interrelació amb la creació i destrucció de llocs de treball;
- Les **taxes d'ocupació i d'atur**, que depenen a la vegada de factors territorials i demogràfics tals com la regió, l'edat, el gènere, el nivell educatiu o la nacionalitat, i
- La **qualitat de l'ocupació**, definida per variables com la temporalitat del contracte i el tipus de jornada laboral.

Precisament, la comprensió de l'evolució econòmica i de les taxes d'ocupació i d'atur, així com de les interrelacions i sinergies existents entre totes aquestes variables, és necessària per tal de poder dissenyar polítiques públiques i programes formatius que cobreixin els reptes actuals, i que es tradueixin, en última instància, en resultats reals que millorin l'ocupabilitat de la ciutadania.

<sup>2</sup> Regulat per: RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2015, per la qual es fa públic el Text refós dels Estatuts del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya; RESOLUCIÓ TIC/2593/2003, de 29 de juliol, per la qual es fa públic l'Acord de la Comissió de Govern per a Assumptes Econòmics de 15 de juliol de 2003, pel qual es constitueix el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i se n'aproven els Estatuts.





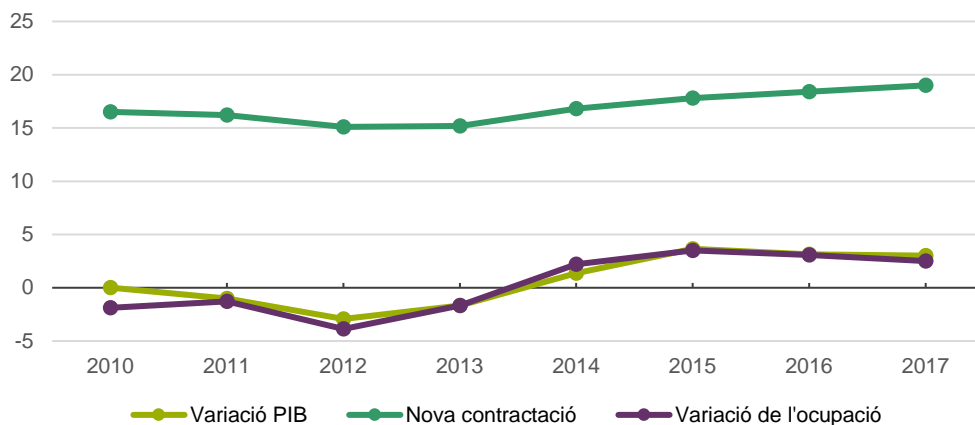
En els següents subapartats es posarà especial èmfasi en l'evolució de les taxes d'activitat, les taxes d'ocupació i les taxes d'atur del territori català, així com en les variables de les quals depenen.

### 1.2.1 Creixement econòmic

Les taxes d'ocupació (i d'atur) estan estretament vinculades amb la volatilitat econòmica, que habitualment s'expressa en termes de PIB, essent aquest una mesura tant del dinamisme d'una economia com de la capacitat de creació d'ocupació (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016).

El següent gràfic (*Figura 1: Creixement econòmic i ocupació*) exemplifica la relació anterior en el cas espanyol. És fàcil apreciar un comportament similar entre les variacions del PIB, el creixement de l'ocupació i el percentatge de noves contractacions respecte al total de l'ocupació. D'aquesta manera, reduccions del PIB repercuten directament en el deteriorament dels nivells d'ocupació i, per contra, millores de l'entorn macroeconòmic deriven en la creació de nous llocs de treball.

Figura 1: Creixement econòmic i ocupació



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Eurostat.<sup>3</sup>

#### 1.2.1.1 Dades macroeconòmiques

Durant l'any 2016, el PIB va tenir un creixement moderat (Informe anual de l'economia catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mentre que el dèficit va reduir-se. En particular, el PIB per càpita d'Espanya es situava en 24,1 milers d'euros, per sota de la mitjana europea (29,3 milers d'euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Catalunya, per contra, registrava un nivell equivalent a l'europeu, amb un PIB per càpita de 28,8 milers d'euros (PIB Catalunya, Datos Macro - Expansión, 2017)<sup>4</sup>. En l'any 2017, el PIB per càpita català pràcticament igualava al europeu (29,9 milers d'euros vers els 30 milers d'euros de la UE-28). A nivell espanyol, malgrat que la taxa de creixement del PIB fou més elevada (un 4% vers el 3% de Catalunya), els nivells del PIB per càpita continuaven molt per sota de la mitjana europea (25,1 milers d'euros).

<sup>3</sup> Les variacions del PIB i la taxa d'ocupació s'han calculat com un percentatge respecte l'any anterior. Les noves contractacions representen aquelles persones contractades en els últims 12 mesos respecte al total d'ocupació

<sup>4</sup> Per a la comparació del nivell de PIB a Europa, Espanya i Catalunya, es fa ús de fonts d'informació secundària com Expansión, atès que Eurostat no ofereix aquesta informació per al cas de Catalunya.



Adicionalment al PIB, cal mencionar les taxes d'inflació durant el període objecte de l'estudi (2016-2018), ja que aquestes acaben incidint en la quantia dels salaris. En l'any 2016, la inflació a nivell de la UE-28 va ser de tan sols un 0,8% anual (*Consumer prices - Inflation*, Eurostat, 2018), una xifra que ha anat recuperant-se fins a tancar l'any 2018 amb un creixement del 1,9% (Informe anual de l'economia catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017). Entrant en detall, mentre que els preus d'alguns sectors van baixar, com en el cas de l'habitatge (-3,6%) i el transport (-2%), en altres varen augmentar (per exemple, un 3,3% en les comunicacions). De la mateixa manera, Catalunya i Espanya segueixen una tendència similar a la de la UE, encara que uns punts per sota, especialment en el cas d'Espanya (Informe anual de l'economia catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017).

Les baixes taxes d'inflació durant l'any 2016, sumades a altres circumstàncies de l'entorn, van tenir com a conseqüència la moderació dels salaris. De fet, Organismes Internacionals com el Fons Monetari Internacional (FMI) i el Banc Central Europeu (BCE) han reiterat en diverses ocasions el risc que suposa pel creixement econòmic uns salaris baixos (Informe anual de l'economia catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017). Paral·lelament, l'Informe anual de la Generalitat de Catalunya alerta que l'evolució similar esperada entre la productivitat i els salaris no s'està materialitzant ja que increments de la productivitat no han anat seguits d'augment equivalents en el nivell de salaris.

#### 1.2.1.2 Sectors econòmics a Catalunya

El teixit productiu de Catalunya és divers, malgrat que hi predomina el sector terciari. A nivell de sectors, i en termes de valor afegit brut (VAB d'ara endavant)<sup>5</sup>, els canvis més abruptes es van produir arrel de la crisi de 2008, ocasionant una baixada en tots els sectors econòmics (agricultura, indústria, construcció i serveis), essent el de la construcció el més afectat a causa de la bombolla immobiliària. D'altra banda, ha estat el sector serveis el que s'ha mantingut més estable des de la crisi (Dades bàsiques de l'estructura productiva, Generalitat de Catalunya, 2019).

Durant els anys objecte de l'estudi, no s'aprecien variacions significatives. En particular, tots els sectors han incrementat el seu VAB, essent el sector serveis el que ha patit variacions més remarcables (incrementant-se un 7% entre 2016 i 2018). Més concretament, són les activitats immobiliàries i professionals les principals responsables d'aquesta variació.

En l'any 2018 la distribució del VAB va ser la següent: el sector serveis va englobar el 73% de les activitats, seguit pel sector industrial (21%) i, en menor mesura, la construcció (5%) i l'agricultura (1%). En aquest sentit, ha de destacar-se que la indústria ha sofert grans irregularitats en els últims anys i no ha arribat a recuperar el nivell de l'any 2000 (26,9%). Amb caràcter transversal, és important ressaltar la importància creixent de les activitats d'alt contingut tecnològic. Aquest fet queda demostrat per les dades d'evolució afiliació a la Seguretat Social que es recullen en la "Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic" (Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic, Observatori de Treball i Model Productiu, 2018). En efecte, la taxa de creixement de les afiliacions a les activitats d'alt contingut tecnològic és superior a la del total de afiliacions, tant en termes globals com en els diversos sectors.

Segons les dades de l'Idescat (Empreses i Establiments, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018), el descens en el nombre d'empreses que va iniciar-se en l'any 2008 a causa de la crisi econòmica va arribar al seu punt d'inflexió en el 2014, any a partir del qual la tendència va invertir-se a l'alça, registrant-se un creixement de gairebé el 6%, amb una xifra de 630.020 empreses a Catalunya (a data d'1 de gener de 2018). En l'any 2018, el sector serveis és el que va concentrar el major nombre

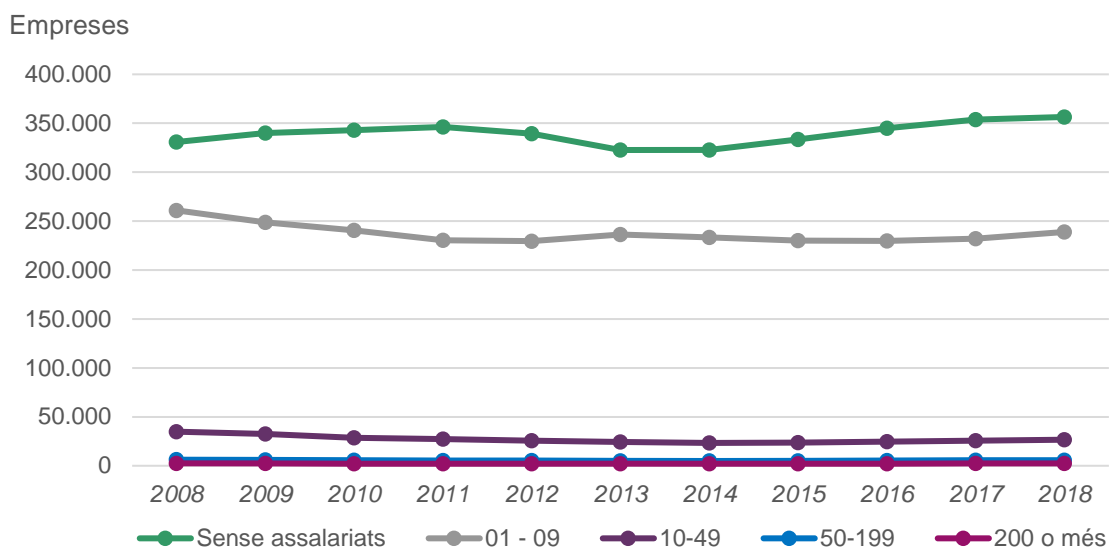
<sup>5</sup> El valor afegit brut és la mesura del valor generat pels productors d'una àrea econòmica en les diferents etapes del procés productiu d'un bé o servei.

d'empreses (el 81,9% sobre el total, és a dir 515.989 en valors absoluts). I aquí, són el comerç majorista i minorista, amb un 14,11% i 8,69% respectivament sobre el total serveis, les activitats que tenen un pes més elevat. D'altra banda, malgrat que les empreses del sector industrial només representen un 6,13% del total a Catalunya, aquestes són les que generen un major valor afegit per unitat. En quant al sector de la construcció, les empreses (74.418) representen el 11,97% del total d'empreses catalanes. Finalment, cal esmentar que des de l'any 2008, l'únic sector que ha incrementat el nombre d'empreses (47.944 o un 10,24%) és el sector serveis, essent contràriament les empreses del sector de la construcció les que han sofert una baixada més abrupta (75.418 o un 36,09%).

Pel que fa a la tipologia d'empreses segons la seva grandària, convé mencionar que a Catalunya predominen les microempreses, és a dir, aquelles amb menys de deu treballadors/es assalariats/des o sense personal assalariat. En l'any 2018, el 56,58% de les empreses no disposaven de personal assalariat i el 37,91% agrupava a menys de 10 treballadors/es. A aquestes organitzacions les seguien, amb molta menys representació, les empreses d'entre 10 i 49 treballadors/es, representant un 4,22% sobre el total, i en menor mesura les d'entre 50 i 249 treballadors/es, amb un pes del 0,98%. Finalment, les de més de 250 treballadors/es mostraven una presència molt reduïda (un 0,32% del total).

En quant a l'evolució del nombre d'empreses, entre 2008 i 2018 la xifra ha caigut un 0,85%, a causa principalment de la reducció del nombre d'empreses d'entre 1 i 249 treballadors/es assalariats/des. Per contra, el nombre d'empreses de 250 o més persones treballadores assalariades i les empreses sense persones assalariades, ha incrementat. En aquest sentit convé subratllar que en l'any 2018, la gran majoria d'empreses a Catalunya eren microempreses (un 95%) (Empreses a 1 de gener. Per sectors d'activitat, grandària i condició jurídica, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

Figura 2: Evolució del nombre d'empreses segons la seva grandària



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes d'Idescat

### 1.2.2 Mercat Laboral

En els apartats presentats a continuació s'analitza el mercat laboral des de dues perspectives. En primer lloc, es fa referència als principals indicadors en matèria d'ocupació, essent aquests: (a) la



població activa i la taxa d'activitat, incloent les persones capacitades i en edat de treballar; (b) la població aturada i la taxa d'atur, fent referència a les persones actives desocupades respecte al total de població activa, i (c) la població ocupada i la taxa d'ocupació, que comprenen les persones actives ocupades respecte al total de la població activa. En aquest últim aspecte, s'hi inclouen també els/les treballadors/es per compte propi i la TEA (taxa d'activitat emprenedora, és a dir, el percentatge de persones adultes d'entre 18 i 64 anys que són propietàries i directives d'una empresa nova).

Finalment, després d'haver obtingut una visió global del mercat laboral, es detallaran les variables concretes afecten els indicadors anteriors. Així, es posarà especial èmfasi en la regió, l'estructura demogràfica, el nivell educatiu, la nacionalitat i la divisió del territori per sector econòmic.

### 1.2.2.1 Població activa i taxa d'activitat

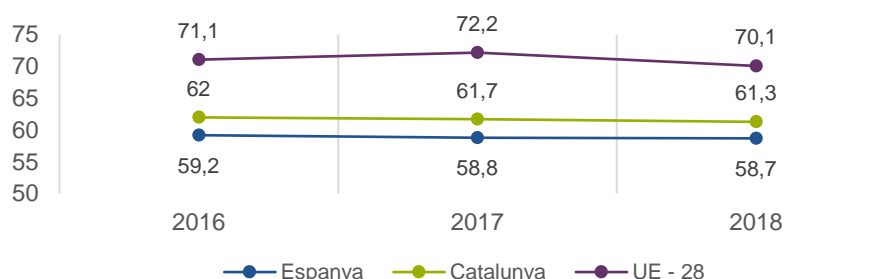
Dades oficials de l'any 2018 estableixen que la població activa a Catalunya era de 3.798.600 persones, de les quals 2.001.000 (52,7%) eren homes i 1.797.700 (47,3%), dones. En aquest sentit, entre l'any 2008 i 2018, és a dir, des de l'inici de la crisi econòmica, el nombre de persones que formen part de la població activa s'ha reduït en 132.300 persones, un 3,4% (Població activa per gènere, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

No obstant, pel que fa a la participació de les dones dins del mercat laboral, s'observa un creixement sostingut del seu pes respecte a la població activa total, passant d'un 42,56% en l'any 2005 a un 47,3% en el 2018 (Població activa per gènere, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018). Així, s'observa que mentre el nombre d'homes en actiu s'ha reduït, la proporció de dones s'ha vist incrementada.

Pel que fa relació a la taxa d'activitat, en l'any 2018 aquesta era, a Catalunya, del 61,28%. Malgrat el creixement esmentat de les dones actives en els darrers anys, la taxa d'activitat d'aquestes es troba encara 10 punts percentuals per sota de la dels homes (56,32% en les dones vers un 66,57% en el cas dels homes). A nivell territorial, convé destacar que la taxa d'activitat a Catalunya és superior a la del conjunt de l'Estat, però inferior a la mitjana de la UE-28.

Els següent gràfic (*Figura 3: Evolució de la taxa d'activitat*) mostra les variacions de la taxa d'activitat durant els últims 3 anys. En ell s'observa que la població activa disminueix un 0,76% anual, tant a la UE com a Catalunya i a Espanya, a causa principalment de l'envelliment de la població provocat, al seu torn, per taxes de fertilitat baixes i per l'increment de l'esperança de vida (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016).

Figura 3: Evolució de la taxa d'activitat (%) (2016-2018)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta de Població Activa de l'INE.



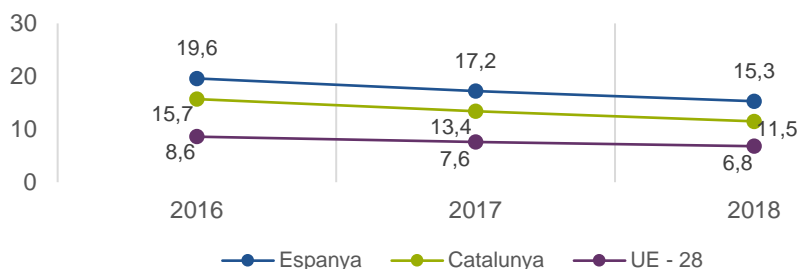
### 1.2.2.2 Persones en situació d'atur i taxa d'atur

Les dades relatives a les taxes d'atur i al nombre de persones treballadores desocupades provenen, a nivell general, de dues fonts d'informació principals: (1) l'Enquesta de Població Activa (EPA en endavant) i (2) el registre oficial de demandants d'ocupació (anomenades persones demandants d'ocupació no ocupades o DONOS). La informació d'entre una font d'informació i l'altra pot variar, principalment a causa que no totes les persones desocupades formalitzen la seva situació dins del registre oficial ja que es considera un tràmit merament voluntari.

Segons dades de l'EPA, en finalitzar l'any 2018 hi havia 403.000 persones en situació d'atur a Catalunya, el que representa una taxa d'atur de l'10,6% (Enquesta de Població Activa (EPA), Institut Nacional d'Estadística, 2018). Tot i així, la tendència de les dades és positiva, ja que en els últims anys el nombre d'aturats s'ha estat reduint. En quant a la distribució per gènere, aquesta no presenta diferències significatives, essent la taxa d'atur femenina només un punt percentual superior a la masculina. D'altra banda, les dades oficials de persones demandants d'ocupació (DONOS) difereixen respecte als resultats presentats. Segons aquesta font d'informació, la taxa d'atur registrat en finalitzar l'any 2018 disminuïa a 392.907 persones (Demandes d'ocupació, Atur registrat i Contractació Laboral; Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

En quant a l'evolució de la taxa d'atur (segons dades de l'EPA), el següent gràfic deixa entreveure que tant a Catalunya com a la resta d'Espanya, aquesta s'ha reduït considerablement entre 2016 i 2018 (un 13% interanual). Aquest aspecte és considerat positiu, encara que els nivells actuals encara es troben allunyats respecte als previs a la crisi. Així mateix, la taxa d'atur continua encara per sobre de la mitjana de la UE-28.

Figura 4: Evolució de la taxa d'atur (%) (2016-2018)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta de Població Activa de l'INE.

Finalment, cal destacar que en la darrera dècada s'ha produït un canvi rellevant en relació a la situació laboral de les persones que entren a l'ocupació; i és que, mentre en l'any 2008 la majoria d'entrades al mercat laboral es produïen des de la inactivitat, a dia d'avui s'ocasionen des de la situació d'atur, fruit de la temporalitat dels contractes (Butlletí sobre la caracterització de les entrades a l'ocupació, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

### 1.2.2.3 Població ocupada i taxa d'ocupació

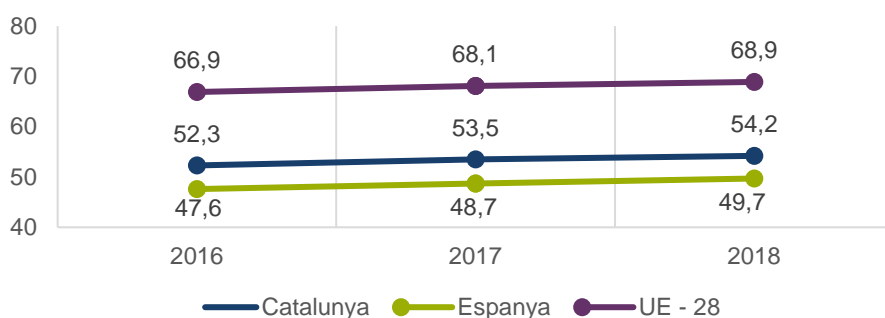
En finalitzar l'any 2018, la població ocupada a Catalunya era de 3.391.100 persones treballadores, de les quals un 53% eren homes (1.797.800) i un 47% dones (1.593.400). En aquest sentit, convé esmentar que des de l'inici de la crisi econòmica de l'any 2008, fins a l'any 2014, es va produir una disminució progressiva de les persones ocupades. A partir de llavors, és a dir a partir de l'any 2014,



considerat com a punt d'inflexió, l'evolució de la taxa de població ocupada va començar a ser positiva. No obstant, a dia d'avui, la taxa d'ocupació encara és inferior a la de l'any 2008, observant-se unes 276.800 persones ocupades menys (o un 7,6% menys en termes percentuals). Aquesta pèrdua d'ocupació des de l'any 2008, però, ha afectat de manera molt més pronunciada als homes que a les dones, encara que la taxa d'ocupació masculina segueix essent 10 punts percentuals superior a la femenina (59,3% i 49,6% respectivament).

El següent gràfic mostra que, en línia amb els apartats anteriors, la taxa d'ocupació de Catalunya és superior a la de l'estat espanyol, però encara es troba per sota de la mitjana de la UE-28.

Figura 5: Evolució de la taxa d'ocupació (%) (2016-2018)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta de Població Activa de l'INE.

Adicionalment, dins d'aquest apartat cal fer referència a les persones ocupades per compte propi i a les taxes d'activitat emprenedora (TEA en endavant), considerades com a una via alternativa al treball per compte aliè.

Dades oficials indiquen que en el darrer mes del 2018, el 16,4% de les persones afiliades a la Seguretat Social a Catalunya eren persones autònomes (551,3 milers d'afiliats). Aquesta dada és un punt percentual més baixa que la mitjana espanyola del mateix període, essent aquesta d'un 17,2%. Tot i així, la TEA a Catalunya de l'any 2018 era d'un 8,13%, essent aquesta 1,74 punts percentuals superior a l'espanyola (6,39%). La diferència entre la TEA i la Seguretat Social és causada per les diferències en les formules de càlcul utilitzades, ja que per a calcular la TEA es té en compte el percentatge de persones adultes (18-64) que són propietàries i directives d'una empresa nova, mentre que a la Seguretat Social, el terme "nou" és irrellevant. Per tant, pot deduir-se de les dades anteriors que a Catalunya existeix major dinamisme empresarial.

En aquest sentit, convé recalcar que el col·lectiu de població ocupada per compte propi es considera masculinitzat, ja que aproximadament 2/3 de les persones autònomes són homes. No obstant això, l'evolució de les dones autònomes és positiva, fet que està fent augmentar la seva proporció en el col·lectiu (la diferència en l'índex TEA en l'any 2018 entre homes -8,6%- i dones -7,7%- s'ha reduït 9 dècimes respecte l'any anterior, consolidant el creixement de la TEA femenina dels darrers anys).

En relació a les diferents franges d'edat, s'observa un creixement considerable en l'últim any del nombre de persones emprenedores menors de 25 anys, encara que la majoria de persones afiliades autònomes a la Seguretat Social segueixen tenint entre 40 i 54 anys. En qualsevol cas, el perfil bàsic d'autònom/a afiliat/da a la Seguretat Social és: persona major de 40 anys, de nacionalitat espanyola i del sector serveis, que porta 5 anys o més en el negoci i cotitza per la base mínima.



#### 1.2.2.4 Variables transversals que afecten al mercat laboral

Com ja s'ha comentat, aquesta subsecció es centra en les variables més rellevants que afecten als indicadors anteriors, essent aquestes: (a) la regió; (b) la demografia; (c) el nivell educatiu; (d) la nacionalitat; (e) l'atur de llarga durada, i (f) el sector econòmic.

Dur a terme una anàlisi preliminar dels aspectes anteriors esdevé crític a l'hora de dissenyar una política pública per la FPO que sigui eficient i eficaç, i que s'adapti a les necessitats d'una població objectiu cada vegada més heterogènia i diversa.

##### 1.2.2.4.1 Regió

Malgrat que les taxes d'ocupació a nivell europeu van començar a recuperar-se a partir de l'any 2014, molts països europeus encara no han assolit els objectius de recuperació establerts a nivell nacional<sup>6</sup>. La disparitat entre països de la UE és elevada: l'any 2016 existia una oscil·lació de més de 20 punts percentuals entre el màxim, del 78,6% (Alemanya), i el mínim, del 56,2% (Grècia) (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019).<sup>7</sup> Espanya es trobava a la cua, amb una taxa inferior al 65%, i per sota dels nivells pre-crisis de 2007. A Catalunya, per la seva banda, la taxa d'ocupació ascendia al 62% en el mateix any (Taxa d'ocupació, Institut d'Estadística de Catalunya, 2016).<sup>8</sup> En l'any 2017, les taxes d'ocupació han seguit la tendència a l'alça, arribant a un 72,2% a la UE-28 i a un 65,5% a Espanya.

És important tenir en compte que els nivells d'ocupació no només varien entre països, sinó que dins d'aquests, es produeixen oscil·lacions en funció del grau d'urbanització. Aquest fet acaba afectant al rendiment econòmic, l'estructura empresarial del territori i a les competències adquirides per la població local (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Entrant en detall: a grans trets, durant l'any 2016 no s'observen diferències significatives entre les taxes d'ocupació mitjanes de la UE-28, classificades en funció de la densitat de població; i és que les ciutats i suburbis registren uns nivells d'ocupació del 70,2% i les zones rurals d'un 69,8%.

No obstant, en desglossar aquestes dades per localització geogràfica s'observa com en la majoria dels països escandinaus (Suècia, Noruega i Dinamarca) i d'Europa occidental (França, Bèlgica, Alemanya, Holanda, Regne Unit i Àustria) les taxes d'ocupació tendeixen a ser més elevades en les zones rurals. Per contra, en la majoria de països bàltics (Estònia, Lituània i Letònia), del sud d'Europa (Espanya, Itàlia, Xipre i Malta) i del Centre d'Europa (Croàcia, Romania o Polònia) predominen taxes d'ocupació més elevades a les ciutats. Com a excepcions, destaca Grècia (amb taxes d'ocupació majors en les zones rurals) i Portugal (on les diferències entre àrees rurals i urbanes no són significatives) (*Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regions*, Eurostat, 2019).

##### 1.2.2.4.2 Demografia

En les economies occidentals, a causa de les pròpies dinàmiques demogràfiques, el major nombre de persones actives engloba a aquell col·lectiu comprès entre els 35 i 54 anys. De manera similar, les taxes d'activitat més elevades engloben aquells individus d'entre 25 i 54 anys, arribant a Catalunya fins a una mitjana del 90%.

<sup>6</sup> Espanya té com a objectiu el 74% d'ocupació, mentre que la UE ha establert un 75% a l'estratègia Europa 2020.

<sup>7</sup> La taxa d'ocupació d'Alemanya era de 79,2% i la de Grècia 57,2% (Eurostat, 2019).

<sup>8</sup> La millora més abrupta es produeix entre 2015 i 2016 passant d'un 50,7% a un 52,26%. Des de llavors, els increments són d'un punt percentual (Institut d'Estadística de Catalunya, 2016).

A nivell europeu, estatal i de Catalunya, les taxes d'ocupació més baixes engloben a la població jove (entre els 16 i 29 anys) i a la major de 50 anys. Per això, millorar l'ocupació d'aquests col·lectius vulnerables es considera una prioritat en tots els estats europeus i, en aquest sentit, les polítiques públiques per a la FPO haurien de destinar part de l'esforç a millorar la seva situació.

En primer lloc, tant a Espanya com a Catalunya, s'aprecia una millora en les taxes d'ocupació juvenil, sobretot a partir de l'any 2016, malgrat que aquestes encara se situen per sota dels valors de la UE-28 (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018)<sup>9</sup>. De forma similar, les taxes d'atur relatives a la població jove d'Espanya, tot i haver millorat durant el període objecte de l'Informe, segueixen representant el doble de la mitjana de la UE-28 (33,5% a Espanya vers el 14,7% de la UE en el 2018) (*Harmonised unemployment by sex - age group 15-24*, Eurostat, 2019). A Catalunya, la taxa d'atur de la població de menys de 19 i 24 anys ha passat d'un 50,8% i un 30,9% en el 2016 a un 43,7% i un 23,9% a l'any 2018 (Taxa d'atur. Per grups d'edat i gènere, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018), essent aquest col·lectiu el que mostra majors obstacles respecte el mercat de treball, considerant que les persones menors de 29 anys tenen menor permanència en l'ocupació i major trànsit de l'ocupació a l'atur i a la inactivitat.

En segon lloc, les taxes d'atur de les persones majors de 50 anys han millorat i oscil·len entre el 24% i el 18%, tant a Catalunya com a Espanya, durant el període 2016-2018 (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018). Tot i així cal destacar, tal com menciona la Comissió Europea, que l'increment dels nivells d'ocupació d'aquest col·lectiu també s'ha vist influenciat per les recents reformes de les pensions, tals com l'augment de l'edat de jubilació i de pre-jubilació, i la durada de les cotitzacions (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comissió Europea - Direcció General d'Ocupació, Asumptes Socials i Inclusió, 2016). En qualsevol cas, pel que fa a la permanència en situació d'atur, la xifra més elevada es troba precisament en les persones majors de 45 anys (61,59%), essent també aquestes les que fan menys trànsit de l'atur a l'ocupació (14,86%) (Butlletí de fluxos del mercat de treball. 2n trimestre de 2018, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

Finalment, en relació al gènere, les dones segueixen tenint unes taxes d'ocupació més baixes, mantenint-se estable la diferència entre homes i dones des de l'any 2016 (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018)<sup>10</sup>. En concret, existeix una bretxa de gènere de 11,05 punts percentuals en termes d'ocupació (Informe del mercat de treball de les dones - Estatal, Observatori d'Ocupacions, 2017) a nivell estatal.

#### 1.2.2.4.3 Nivell educatiu

El nivell educatiu és també un dels factors que incideix directament en l'ocupació. Un dels aspectes més rellevants que cal destacar és el fet que els individus amb titulació universitària tendeixen a mostrar una taxa d'ocupació superior a la mitjana de la UE; més concretament, en l'any 2016, la taxa d'ocupació de les persones amb titulació universitària a Espanya se situava en un 78% (*Employment rate by educational attainment level*, Eurostat, 2019), vers a un 71% de la UE-28 (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019). A l'altre extrem, destaca la reducció del nombre de

<sup>9</sup> A Catalunya, la taxa d'ocupació de la població jove se situava a un 44% a 2016. A Espanya, pel contrari, aquesta taxa era de tan sols un 34%, i a la UE-28 d'un 53% (Institut Nacional de Estadística, 2018).

<sup>10</sup> Si es fa la comparativa amb un rang d'anys més ampli (ex.: des de 2001), si que pot observar-se com les taxes d'atur entre homes i dones s'han anat equilibrant. A 2001, per exemple, la taxa d'atur dels homes era del 6,5% a Catalunya i 7,5% a Espanya, mentre que la de les dones era del 11,7% i 15,2% respectivament. Pel contrari, a 2018, la diferència entre ambos sexes era només de 2 punts percentuals a Catalunya i 3 punts percentuals a Espanya (Institut Nacional de Estadística, 2018).





persones sense cap mena de titulació o amb estudis primaris que es troben en atur, fet que es deu principalment a l'increment del nivell formatiu de la població (Butlletí de fluxos del mercat de treball, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

Concretament a Catalunya, la majoria de persones en situació d'atur disposen d'estudis secundaris de primera etapa. No obstant, destaca la progressiva reducció del nombre de persones sense estudis o amb estudis primaris en situació d'atur, causat principalment per l'increment del nivell formatiu de la població a nivell general. Un altre factor rellevant a destacar és que la major part de les entrades a l'ocupació les protagonitzen persones amb educació superior (un 35%), seguides per les persones amb educació secundària. Per tant, s'observa una clara correlació entre el nombre d'entrades a l'ocupació i el nivell formatiu de les persones. No obstant, sorprèn el fet que més de la meitat de les vacants cobertes al mercat laboral només requereixen de qualificació primària. Per aquest motiu, es podria concloure que existeix un desajust entre la qualificació de les persones que s'ocupen i els requeriments formatius del lloc de treball als qual accedeixen, i així mateix, un desequilibri entre l'oferta i la demanda (Butlletí sobre la caracterització de les entrades a l'ocupació, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

#### 1.2.2.4.4 Nacionalitat

En relació a la nacionalitat, convé esmentar que les taxes d'ocupació de les persones d'estats no membres de la UE tendeixen a ser més reduïdes que les de les persones de EEMM. Així, durant l'any 2016, la taxa d'ocupació dels no membres de la UE va ser 13 punts percentuals més baixa que la dels EEMM, tant a Espanya com a la UE- 28. Un dels motius podria ser que la immigració engloba, en general, a persones amb un nivell educatiu més reduït. No obstant això, no pot obviar-se que moltes de les persones estrangeres procedents de tercers estats es desplacen no tant per motius econòmics, sinó per reunificació familiar, educació o formació (Employment rate by educational attainment level, Eurostat, 2019).

Tot i així, malgrat que les taxes d'ocupació són inferiors entre les persones d'estats no membres de la UE, a Catalunya destaca l'elevat pes de les entrades a l'ocupació per part del col·lectiu de persones estrangeres (més d'un quart del total el 2018).

#### 1.2.2.4.5 Atur a llarg termini

L'atur a llarg termini és una de les màximes preocupacions arreu d'Europa, a causa de les seves implicacions negatives, tant a nivell individual com per a la societat en general, en termes de creixement i cohesió social.

La crisi va provocar que les taxes d'atur a llarg termini augmentessin. A nivell europeu, per exemple, va incrementar-se del 2,6% en l'any 2008 fins al 5% en el 2015 (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comisió Europea - Direcció General d'Ocupació, Asumptes Socials i Inclusió, 2016). A partir de llavors, la tendència descriu una disminució, situant-se al 3,4% en l'any 2017 i sense arribar, per tant, als nivells establerts abans de l'inici de la crisi econòmica. No obstant això, la taxa espanyola d'atur a llarg termini segueix essent 2,5 vegades més elevada que la mitjana europea (Aturats de llarga durada (major o igual a 12 mesos) segons grups d'edat, Institut Nacional d'Estadística, 2018). A Catalunya, en canvi, aquesta és lleugerament més reduïda (10,4% en l'any 2015 i 6,3% en el 2017, respecte un 10,8% i 8,8% a Espanya) (Taxa d'atur de llarga durada per CCAA i període, Institut Nacional d'Estadística, 2019). Un dels principals problemes que es detecta en el mercat a Catalunya és el fet que l'atur de llarga durada esdevé crònic: gairebé la meitat de les persones en situació d'atur porten més d'un any buscant feina i, un terç, més de 2 anys.



La caracterització de les entrades a l'ocupació també demostra les majors dificultats que experimenten les persones en situació d'atur de llarga durada per tal de reincorporar-se al mercat de treball. Així, en el segon trimestre de 2018, només un 21,5% de les entrades a l'ocupació a Catalunya eren de persones que portaven més d'un any en situació d'atur (Butlletí sobre la caracterització de les entrades a l'ocupació, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

#### 1.2.2.4.6 Sector econòmic

No s'observen diferències respecte a la distribució per sectors de la població ocupada entre Catalunya i Espanya, essent el sector serveis el que cobreix la majoria (tres quartes parts) del total de població ocupada. En relació a les xifres d'atur per sector econòmic, existeix una distribució similar entre les xifres d'atur i el PIB en tots els sectors, excepte en el cas de la indústria on el pes de l'atur és menor al seu pes sobre el PIB global; així, mentre la taxa d'atur de la indústria representa un 12% sobre la total, el seu PIB té un pes del 20%.

A nivell província, tal com mostra la següent taula (*Figura 6: Població ocupada per sector d'activitat*), el sector serveis esdevé el predominant en tots els territoris en termes d'ocupació. Pel que fa a l'agricultura, aquesta és gairebé inexistent a la província de Barcelona, mentre que engloba el 10,5% de la població ocupada a Lleida. En relació a la indústria, la província de Girona és la més activa (ocupa al 22% de la població activa), mentre que Lleida és la que mostra una menor representació (12,5%). Finalment, la construcció representa el 6% de la població ocupada de Catalunya, essent Lleida i Tarragona les províncies amb més representació relativa (Població ocupada per sectors, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

Cal esmentar que s'observen diferències importants en desglossar la població per gènere: mentre que en el sector serveis el pes de les dones ocupades és superior a la mitjana (el 85,7% de les dones ocupades pertanyen a aquest sector, vers un 61,9% dels homes), en el cas de la indústria, l'ocupació és eminentment masculina (un 25,2% dels homes ocupats pertanyen a aquest, vers un 11,6% de dones). També, existeix major masculinització de l'ocupació en la construcció (10,2% d'homes i 1,9% de dones) i en l'agricultura (2,8% d'homes i 0,8% de dones) (Institut Nacional d'Estadística, 2019).

Figura 6: Població ocupada per sector d'activitat (%). 2018

|                    | Barcelona     | Girona        | Lleida        | Tarragona    | Catalunya     | Espanya       |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| <b>Agricultura</b> | 0,48%         | 2,47%         | <b>10,54%</b> | 5,24%        | 1,73%         | 4,20%         |
| <b>Indústria</b>   | 18,65%        | <b>21,92%</b> | 12,50%        | 18,66%       | 18,64%        | 14,01%        |
| <b>Construcció</b> | 5,90%         | 6,91%         | 8,37%         | <b>7,68%</b> | 6,32%         | 6,32%         |
| <b>Serveis</b>     | <b>74,96%</b> | 68,70%        | 68,59%        | 68,43%       | <b>73,32%</b> | <b>75,46%</b> |

Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Idescat.<sup>11</sup>

Amb la finalitat de realitzar la comparativa de dades històriques de la població ocupada, s'ha utilitzat un període major al de l'objecte d'estudi; aquest és, de 2001 i 2018. L'elecció d'aquestes dates pretén

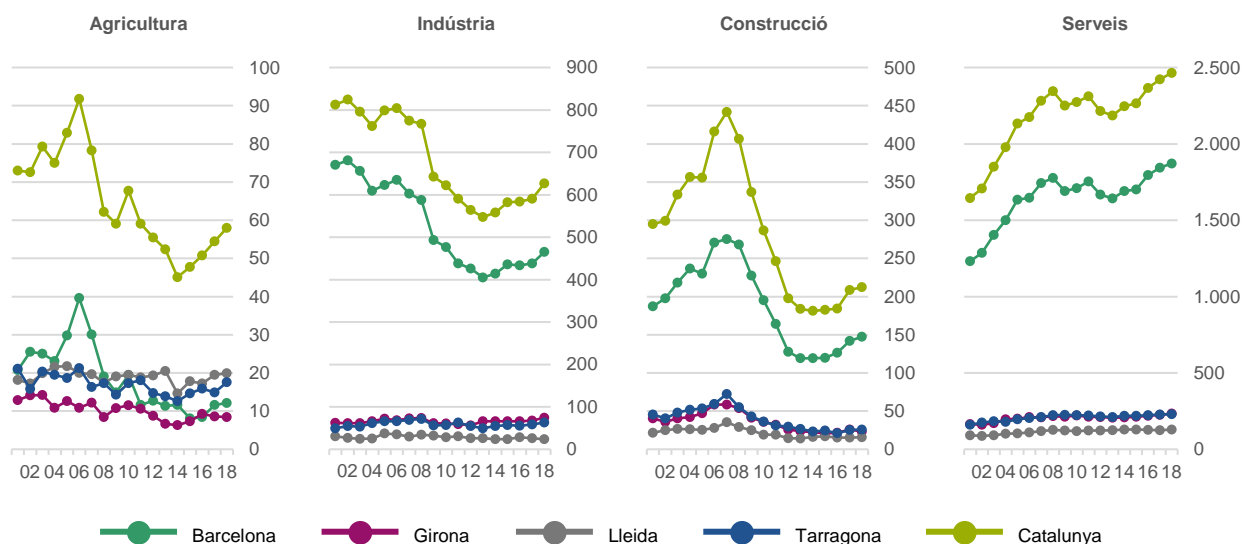
<sup>11</sup> Les dades de 2018 són representatives pel període 2016-2018, ja que les variacions no són significatives. Els percentatges representen la població ocupada en un sector determinat, sobre el total de població ocupada per província



facilitar la comparació entre els nivells d'ocupació pre-crisi, durant la crisi, la posterior recuperació i l'actualitat, amb l'objectiu de poder valorar el grau de recuperació global i individual per província, sense que el període de recessió generi dades confuses que podrien ser mal interpretats pel lector.

Així mateix, convé remarcar que al llarg d'aquesta anàlisi es farà referència tant a dades relatives a la població ocupada com al nombre d'afiliacions a la Seguretat Social, ja que són dos conceptes que s'utilitzen per tal d'aproximar el nombre de persones treballadores ocupades però que no coincideixen en el seu resultat a causa, principalment, de la seva metodologia de càlcul. En el cas dels afiliats a la Seguretat Social, la dada es pot veure desvirtuada ja que una persona amb més d'una ocupació (pluri-ocupada) comptabilitzaria com a afiliat múltiples vegades. A més, no totes les persones ocupades es mostren com a afiliades a la Seguretat Social; és el cas, per exemple, de funcionaris adscrits a sistemes especials. També existeixen persones que, tot i estar afiliades a la Seguretat Social, no es troben realment ocupades encara que la seva situació sigui legal (és el cas de les persones autònomes que no estiguin exercint cap tipus d'activitat) (Comparació de les magnituds estadístiques de l'Ocupació segons l'Enquesta de Població Activa i les dades d'afiliació, Institut Nacional d'Estadística, 2008).

Figura 7: Evolució de la població ocupada (2011-2018) en cada sector econòmic.



Font: Gràfics d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Idescat. Les unitats es mostren en milers (mitjanes anuals).<sup>12</sup>

En primer lloc, pot observar-se com el **sector de l'agricultura** s'ha reduït de manera generalitzada. Concretament, entre 2001 i 2018 la població ocupada de Catalunya en aquest sector s'ha reduït un 25%, passant de 73 milers de persones en l'any 2001, a 58 milers de persones en el 2018. No obstant això, Lleida és l'excepció, ja que s'aprecia un lleuger increment del 10% durant el mateix període (la població ocupada s'incrementa de 18,2 a 19,9 milers de persones).

Similarment, el **sector indústria** ha patit un decreixement significatiu entre el 2001 i el 2018, passant la població ocupada de 813 milers de persones en l'any 2001 a 627 milers en el 2018. En aquest cas, Tarragona n'és l'excepció, amb un increment del 26%; i és que la població ocupada al sector indústria passa de 50 milers de persones en el 2016 a 63 milers en el 2018.

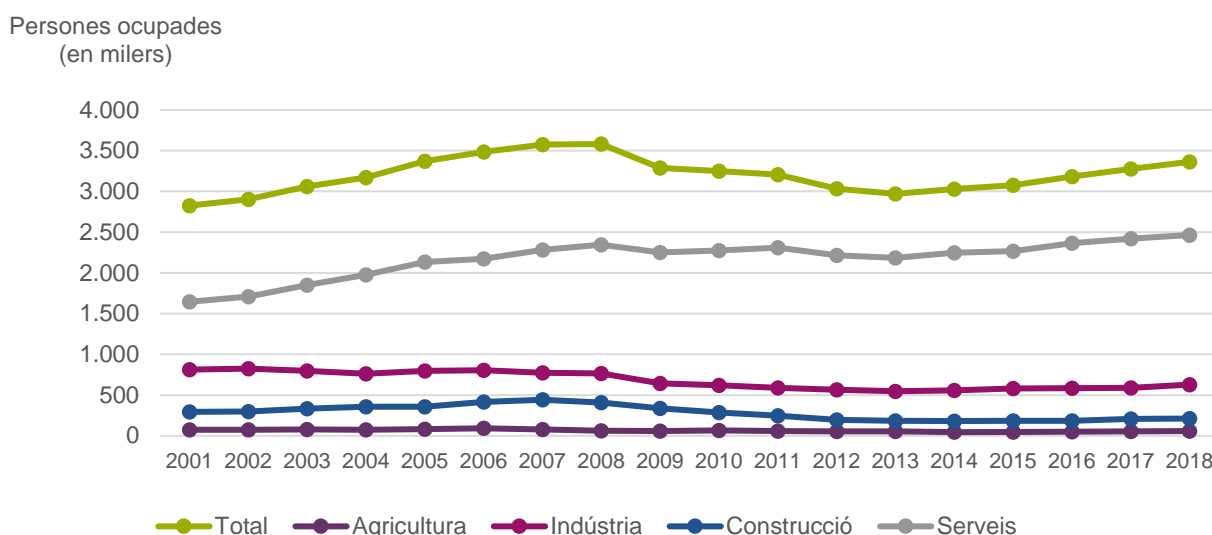
<sup>12</sup> Les dades de 2018 són representatives pel període 2016-2018, ja que les variacions no són significatives.



El **sector de la construcció**, per la seva banda, també ha reduït significativament la seva representació en termes de població ocupada; en particular, aquesta ha disminuït un 32% entre 2001 i 2018. Així, la població ocupada en aquest sector passa de 295 milers de persones a 213 milers entre 2001 i 2018. Aquest decreixement és generalitzat a totes les províncies de Catalunya, essent la reducció més abrupta a Tarragona.<sup>13</sup>

Finalment, el **sector serveis** ha experimentat canvis significatius durant el període 2001-2018. Es tracta de l'únic sector d'activitat que ha aconseguit superar les dades d'afiliació de l'any 2008 tot i que, en els darrers anys, la resta de sectors han aconseguit revertir la tendència descendent pròpia de la crisi econòmica, malgrat no haver arribat a les taxes d'afiliació prèvies a l'inici de la crisi econòmica. En termes de població ocupada, aquesta s'ha incrementat un 48%, passant de 1.645 milers de persones en el 2001 a 2.465 milers en el 2018. En aquest cas, és a la província de Barcelona on s'observen canvis més notables, incrementant-se la població ocupada un 52%<sup>14</sup>, vers a un 43% de mitjana de la resta de províncies (Població ocupada per sectors i província, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

Figura 8: Evolució de l'afiliació a la Seguretat Social de Catalunya segons el sector d'activitat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes d'Idescat.

Finalment, les persones afiliades a la Seguretat Social també es poden dividir i, per tant, analitzar, en funció de la grandària de l'empresa en la que treballen, per així estudiar quines són les que generen més ocupació. Segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, un quart de les persones afiliades ho estan en empreses de més de 250 treballadors/es, representant aquestes un 0,32% del total d'empreses a Catalunya.

### 1.2.3 Qualitat de l'ocupació

La qualitat de l'ocupació es mesura, entre d'altres, per (a) la temporalitat (ocupació de curta durada) i (b) la tipologia de jornada laboral (completa vs. parcial) (*How to measure the multiple facets of employment quality?*, Eurostat, 2019).

<sup>13</sup> A Tarragona el sector de la construcció passa d'una població ocupada de 45,6 milers a 2001 a 25,8 milers a 2018 (reducció del 43%).

<sup>14</sup> A Barcelona, la població ocupada al sector serveis passa de 1.231 milers de persones (any 2001) a 1.872 milers a 2018.



En relació a la temporalitat<sup>15</sup>, és necessari tirar la vista enrere per tal d'observar que els contractes de curta durada han patit dues onades de canvis, essent l'any 2012 el principal punt d'inflexió. Els primers anys de la crisi (de 2008 a 2012) van estar marcats per una reducció generalitzada de l'activitat de contractació, tant temporal com indefinida. Així doncs, en l'any 2012 la taxa de temporalitat a Catalunya ascendia a un 23,1%, essent aquest valor similar al d'Espanya (23,4%) però gairebé 10 punts percentuals superiors a la taxa de la UE-28 (13,7%). En canvi, a partir de 2012 s'observa com la temporalitat dels contractes augmenta, afectant sobretot al col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Així, la temporalitat a Catalunya ascendeix en els anys 2016 i 2017 a un 27,4% i 28,3% respectivament, augmentant-se la diferència respecte a la UE-28 (amb taxes d'un 14,2% i un 14,3%, respectivament) i situant-se lleugerament per sobre de les taxes existents a Espanya (26,1% i 26,8% respectivament).

Per la seva banda, dades de la Comissió Europea mostren que aquesta sobre-representació de les persones joves en els contractes de durada determinada es deu sobretot a canvis en la demanda laboral i a aspectes estructurals del sistema educatiu com, per exemple, la combinació de pràctiques i formació. No obstant això, Espanya es considera l'excepció, ja que la temporalitat involuntària entre joves se situava en un 45% a l'any 2017; dada extremadament elevada si es compara amb el 13% de la UE-28 (*Persons employed part-time - Total*, Eurostat, 2019).

Finalment, en relació a la jornada laboral, és important destacar el fet que els contractes de jornada parcial de caràcter involuntari també han augmentat considerablement des de la crisi. En aquest sentit, el percentatge de treballadors/es temporals d'Espanya representa el doble de la mitjana europea; en particular, la taxa de treballadors/es a temps parcial involuntaris ascendia a un 62% en l'any 2016, mentre que la mitjana de UE-28 era del 30%.

### 1.3 Marc jurídic i normatiu

La competència en matèria laboral és compartida; en particular, l'elaboració de lleis i reglaments correspon a l'Estat espanyol, mentre que l'execució de la legislació és potestat de les comunitats autònomes. En aquest sentit, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya preveu la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals com a pròpia de la Generalitat de Catalunya.

D'aquesta manera, l'articulat normatiu de l'Estat i de Catalunya s'ha de llegir conjuntament, essent els principals textos legals els següents:

#### 1.3.1 Àmbit estatal

- **Llei Orgànica 5/2002**, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional. Preveu, en el marc de competències exclusives de l'Estat, la creació d'un sistema nacional de qualificacions i formació professional per tal de facilitar la integració de les diferents formes de certificació i acreditació de les competències i les qualificacions professionals (preàmbul). La seva importància resideix en el fet que facilita la integració entre la formació professional i el mercat laboral, al mateix temps que impulsa la formació de caràcter modular basada en certificats de professionalitat.

<sup>15</sup> La temporalitat s'ha mesurat com el percentatge de treballadors/es ocupats/des temporals sobre el total de treballadors/es ocupats/des.



- **Reial decret Legislatiu 3/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'ocupació. Estableix l'estructura institucional del Sistema Nacional d'Ocupació (SNO en endavant) i especifica les característiques bàsiques de la política d'ocupació com a conjunt de decisions adoptades entre l'Estat i les comunitats autònomes. D'aquesta manera, els programes que es desenvolupen en matèria de formació professional per a l'ocupació a Catalunya han de respectar les regles bàsiques del SNO i complir amb els criteris funcionals de qualitat, eficàcia, eficiència i impacte.
- **Llei 30/2015**, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral. En l'art. 21 s'indica que el Servei Públic d'Ocupació de l'Estat (SEPE en endavant) ha d'elaborar anualment un Pla d'Avaluació de Qualitat, Impacte, Eficàcia i Eficiència del conjunt del Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral, en col·laboració amb els òrgans competents de les comunitats autònomes i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives. En aquest sentit, el SOC col·labora institucionalment en l'elaboració del Pla estatal alhora que desenvolupa la seva pròpia avaluació de la FPO. Ha estat desenvolupat per el **Reial decret 694/2017**, de 3 de juliol.
- **Reial decret 1032/2017**, de 15 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2017-2020 i que dona continuïtat a l'aprovada pel període 2014-2016. Reforça el sistema d'avaluació de la FPO ja que la integra amb la resta d'avaluacions de les polítiques actives d'ocupació. La nova estratègia dóna més importància al seguiment i estableix un sistema de gestió del canvi i un seguit d'accions d'avaluació (els resultats es vinculen al finançament). Així mateix, emfatitza el reforç dels programes de formació per a les persones desocupades de llarga durada i per a majors de 50 anys.
- **Reial decret 395/2007**, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació. Va derogar-se per la Llei 30/2015. No obstant això, l'Ordre TAS/718/2008, de 7 de març, de desenvolupament del Reial Decret continua vigent i defineix els elements de qualitat, avaluació, seguiment i control de la FPO. En particular, el Capítol V encomana a les Administracions el seguiment i avaluació de les accions formatives per tal d'assegurar l'eficiència i adequació contínua a les necessitats del mercat.
- **Reial decret 34/2008**, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat que tindran caràcter oficial i validesa a tot el territori nacional i que s'expedeixen pel SEPE i els òrgans competents de les comunitats autònomes.
- **Ordre ESS/1897/2013**, de 10 d'octubre, per la qual es desenvolupa el RD 34/2008, de 18 de gener, i on es regulen els certificats de professionalitat. L'objectiu principal és determinar les condicions d'implementació de la formació subjecte a certificació professional per a garantir-ne la seva qualitat.

### 1.3.2 Àmbit autonòmic

- **Llei 13/2015**, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Els objectius d'aquesta llei, recollits a l'art 1, són: per una banda, contribuir al creixement i a la creació d'ocupació, a la mobilitat laboral i al progrés social per mitjà d'una estratègia coordinada per a potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable als mercats laborals canviants. Per altra, contribuir a l'ocupabilitat de les persones i garantir l'accés a serveis d'orientació, formació i intermediació laboral adaptats a les necessitats de cada territori.



- **Llei 10/2015**, de 19 de juny, de Formació i Qualificació Professional, la qual pretén establir un marc integrat per la formació professional i els serveis que li són inherents (informació, orientació i acreditació de les competències professionals). Abarca tant el sistema educatiu, que facilita l'adquisició de competències professionals i l'obtenció dels títols corresponents, com la FPO, que facilita l'adquisició de competències professionals i l'obtenció de certificats de professionalitat. Encara que la llei s'havia de desplegar reglamentàriament en el termini de 9 mesos, encara es troba pendent (Pel desplegament de la Llei 10/2015 de Formació i Qualificacions Professionals, Foment de la producció. La revista de Fepime Catalunya, 2018).
- **Resolució TIC/2593/2003**, de 29 de juliol, per la qual es fa públic l'Acord de la Comissió de Govern per a Assumptes Econòmics de 15 de juliol de 2003, pel qual es constitueix el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.
- **Resolució de 27 d'octubre de 2015**, per la qual es fa públic el Text refós dels Estatuts del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.
- **Decret 182/2010**, de 23 de novembre, d'ordenació de la formació professional per a l'ocupació a Catalunya i l'establiment de les seves modalitats i iniciatives de formació, així com el seu règim de funcionament i finançament. Entre els seus objectius principals destaca l'afavoriment de la formació al llarg de la vida de les persones treballadores desocupades i ocupades, millorant la seva capacitació professional i el seu desenvolupament personal (art. 2.2).
- **Ordre TSF/223/2016**, de 23 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, modificada per l'**Ordre TSF/136/2018**, de 30 de juliol. Estableix el conjunt de programes a realitzar i les seves condicions.
- **Resolució de 26 d'agost de 2016**, per la qual s'obre la convocatòria de 2016 dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, modificada per la **Resolució d'11 de novembre de 2016**, per la qual s'amplia l'import màxim destinat al finançament dels programes de formació.

## 1.4 Avaluació de polítiques públiques

Adicionalment a l'anàlisi del context socioeconòmic i del marc jurídic i normatiu al voltant del qual s'articulen les formacions professionals per a l'ocupació promogudes des del Servei Públic d'Ocupació, cal aprofundir en la importància i els objectius, a nivell general, de les avaluacions de les polítiques públiques, dins de les quals s'engloba la present avaluació.

### 1.4.1 Context general

#### 1.4.1.1 Objectius de les avaluacions de polítiques públiques

L'avaluació de polítiques públiques és una activitat que comprèn tres dimensions (Weiss, Wholey, entre d'altres). En primer lloc, avaluar consisteix en elaborar els conceptes i els mètodes que permeten descriure, explicar i valorar de forma científica els resultats de l'acció governamental. Al mateix temps, avaluar és apreciar els afectes atribuïbles a una intervenció governamental en un camp específic de la vida social o de l'entorn social. Finalment, avaluar implica apreciar sistemàticament



els efectes reals de les polítiques públiques segons un mètode científic (L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: el ser i l'haver de ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012). Amb tot, la utilitat de l'avaluació radica en la seva orientació al procés de presa de decisions i millora contínua de les polítiques i programes públics.

A grans trets, els objectius que persegueix l'avaluació de polítiques públiques són els següents:

- **Comprensió/il·lustració:** il·lustrar, aclarir i entendre la situació i el funcionament del programa o la política. L'avaluació produeix un canvi i dota de nou significat al context de la intervenció.
- **Millora:** rebre *feedback* sobre les intervencions amb l'objectiu últim de millorar i progressar. Es pot considerar que l'avaluació és un procés d'aprenentatge institucional de la pròpia intervenció.
- **Transparència:** controlar les responsabilitats i rendir comptes tant a nivell econòmic, com polític i social (L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: el ser i l'haver de ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

En relació a aquest últim objectiu, l'avaluació de polítiques públiques és un dels mecanismes més rellevants de control del poder polític per part de la ciutadania, ja que representa un instrument de transparència i participació ciutadana, i per tant, de garantia democràtica que va més enllà dels resultats de l'avaluació del programa. De fet, els governs són més transparents i responsables gràcies al rendiment de comptes amb la ciutadania (Avaluació, Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, 2019).

Al procés d'avaluació de polítiques públiques l'acompanyen, molt sovint, un seguit de reptes que dificulten la precisió i qualitat d'aquest exercici de valoració i judici i que, per tant, cal tenir en compte per tal de reduir-ne l'efecte en la mesura del possible.

Per una banda, els sistemes socials són altament complexos i, per tant, establir una relació lineal causa-efecte entre una política i els seus efectes és complicat. De fet, la dificultat d'implementació depèn del tipus de política o programa. Així, els programes amb un alt nivell de "burocràcia a peu de carrer", és a dir, aquells programes de contacte directe amb el públic general (entre els quals es troben els programes formatius), es consideren més difícils de mesurar. Aquest fet es deu precisament a l'existència de discrecionalitat del ciutadà final i, per tant, és més difícil executar els mecanismes de control per part dels gestors (Anàlisi de polítiques públiques i eficàcia de l'administració, Subirats, 1989).

D'altra banda, en moltes ocasions les polítiques no tenen objectius quantitatius establerts i, en conseqüència, la seva avaluació és altament complexa. A aquest fet s'afegeix la multiplicitat d'actors implicats en els programes públics, que poden fer variar la seva implementació segons els interessos i objectius que cadascun d'ells persegueixi. Finalment, s'acostuma a pressuposar la gestió racional i eficient dels recursos per part de les Administracions Públiques en la implementació de les polítiques públiques, si bé aquest fet no ha de ser sempre així i pot dificultar que els programes s'executin satisfactòriament (L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: el ser i l'haver de ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

#### 1.4.1.2 Àmbits i tipologia d'avaluacions

Existeixen múltiples tipus d'avaluació, classificades en funció de diferents criteris com, per exemple, el moment en el qual es realitzen, l'objectiu que persegueixen o els mètodes que utilitzen. En aquesta





línia, i seguint una classificació temporal, es poden distingir: **(a)** l'avaluació anterior a la política pública en qüestió (avaluació *ex ante*); **(b)** l'avaluació durant l'execució de la política (avaluació intermèdia) i **(c)** l'avaluació una vegada finalitzada la política (avaluació *ex post*). Aquesta última sol ser l'avaluació més utilitzada, encara que és l'avaluació *ex-ante* la que gaudeix de major capacitat de millora i transformació de la política en qüestió.

Per altra banda, també és rellevant considerar el criteri en el què es basa l'avaluació, essent els més rellevants:

- **Avaluació de l'eficiència:** fa referència a la relació existent entre els recursos o *inputs* emprats en la realització d'una activitat (recursos humans, materials o financers) i els resultats obtinguts (*outputs*). Per tant, té com a objectiu conèixer el grau d'optimització dels mitjans emprats en relació als objectius proposats.
- **Avaluació de l'impacte:** s'encarrega de valorar en quina mesura s'han assolit els objectius del programa, és a dir, analitza els efectes del programa sobre els beneficiaris i també sobre el conjunt de la població, valorant els resultats tant positius com negatius i recollint les conseqüències de la intervenció a llarg termini.
- **Altres criteris d'avaluació:** destaquen l'avaluació de l'equitat (si el programa suposa una millora social), l'avaluació de la coherència (grau d'adequació de l'estratègia al diagnòstic), l'avaluació de l'eficàcia (valoració dels resultats aconseguits respecte als inicialment previstos) o l'avaluació de la pertinència (si els resultats estan adequats al context en què es realitza l'acció) (L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: el ser i l'haver de ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

Aquests criteris sovint es complementen per tal de dur a terme una avaluació més completa i detallada del programa o política pública, i és aquesta complementarietat el que busca recollir l'Informe, centrat no únicament en indicadors d'eficiència i impacte sinó en una avaluació completa i 360° de la política pública d'ocupació.

## 1.4.2 Avaluació de l'acció formativa a Catalunya

### 1.4.2.1 Àmbit d'actuació

A grans trets, l'Estratègia Catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO) planifica les línies estratègiques en l'àmbit competencial de les polítiques actives d'ocupació gestionades pel SOC en col·laboració amb tota la xarxa ocupacional. En aquest sentit, l'Estratègia té com a objectiu central millorar l'ocupabilitat de les persones i la competitivitat de les empreses catalanes.

El vuitè eix de la ECO es centra en generar coneixement de les polítiques d'ocupació a través de la seva avaluació, sota els principis d'eficàcia, eficiència, productivitat i impacte, marc en el que es situa la present avaluació. Aquesta es centra en analitzar la política de formació professional per a l'ocupació promoguda des del SOC. Entre els programes a avaluar s'hi troben aquells que tenen com a objectiu comú garantir l'existència d'una oferta formativa accessible que habiliti a les persones treballadores per tal que puguin desenvolupar ocupacions especialment demandades en el mercat laboral:

- **Formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP)**, orientada prioritàriament a persones desocupades, i tenint en consideració als col·lectius d'atenció prioritària o en situació de vulnerabilitat social;



- **Programa de formació amb compromís de contractació**, destinat prioritàriament a persones treballadores en situació d'atur demandants d'ocupació (DONOs en endavant), tot i que addicionalment l'empresa que realitza la contractació pot proposar la participació de persones en actiu en la pròpia empresa que s'hagin incorporat durant els darrers 3 mesos o bé requereixin la formació específica impartida per necessitat d'adaptació al lloc de treball;
- **Forma i insereix**, destinat a un col·lectiu similar al programa anterior (formació amb compromís de contractació), és a dir tant a persones demandants d'ocupació no ocupades (DONOs) com, addicionalment, a treballadors/es en actiu que s'hagin incorporat en els darrers 3 mesos a l'empresa o bé que requereixin de la formació específica;
- **Centres d'Innovació i Formació Ocupacional (CIFOs)**, destinats preferentment a DONOs inscrits al SOC;
- **Acord Marc de contractació del servei de formació per a l'ocupació de la indústria de l'hostaleria i del turisme**, centrat preferentment en DONOs inscrits al SOC;
- **Certificats de professionalitat no finançats pel servei públic d'ocupació** (en endavant, CPs no finançats), destinats a persones treballadores en actiu. Aquestes acostumen a ser derivades al programa per les empreses o entitats i centres inscrits al Registre de centres i entitats de formació del SOC, i
- **Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya** (Consorti), dedicat preferentment a persones ocupades.

Una vegada descrits de forma breu els col·lectius prioritaris de cada un dels programes, cal destacar que el present Informe es centra únicament en l'avaluació dels programes de formació sectorial i transversal del Consorti.

#### 1.4.2.2 Objectius de l'avaluació

L'objectiu últim de l'avaluació és millorar l'oferta formativa per a contribuir de forma activa a l'ocupabilitat i a la inserció laboral. Per a aconseguir aquest objectiu global és necessari: (1) identificar i recollir els principals resultats de cada programa, mitjançant l'avaluació del procés de disseny i implementació, de l'eficiència, de l'eficàcia i de l'impacte; (2) realitzar una anàlisi comparativa dels resultats específics de les avaluacions de cada programa per a l'extracció de conclusions, d'acord amb cadascun dels diferents àmbits d'avaluació (disseny, implementació, resultats d'eficàcia, resultats d'eficiència i impacte), i (3) descriure les conclusions, emfatitzant el detall de recomanacions i propostes de millora que permetin definir les futures actuacions formatives per a l'ocupació.

En aquest sentit, s'ha dividit l'avaluació en quatre àrees (disseny, implementació, resultats i impacte) que permeten obtenir una visió completa de tots els elements vinculats a les accions formatives, des de la planificació estratègica fins al seu impacte sobre els beneficiaris d'aquestes accions i la societat en general.



## 2. Enfocament metodològic

L'avaluació de la Política de Formació Professional per a l'Ocupació duta a terme, consta d'un Informe final global que recull l'anàlisi de set avaluacions individuals de cadascun dels programes o entitats que formen part de la Política. Així doncs, i com s'ha esmentat anteriorment, el present Informe es focalitza en l'avaluació dels programes de formació sectorial i transversal del Consorci.

Com que es tracta d'una avaluació integral, s'han incorporat les següents perspectives d'anàlisi:

- **Perspectiva il·lustrativa:** es focalitza en la realització d'una diagnosi del programa per tal de conèixer en profunditat el seu funcionament, aportant coneixement sobre el seu disseny, implementació, resultats i impacte.
- **Perspectiva analítica:** es centra en entendre el "perquè" i el "com" dels diferents elements del programa, analitzant cada un d'ells a nivell individual.
- **Perspectiva de millora:** l'avaluació no es limita únicament al pla analític sinó que va més enllà, emetent judicis de valor sobre el programa en forma de conclusions, propostes de millora i recomanacions.
- **Perspectiva transformadora:** l'Informe pretén incitar als actors implicats a l'anàlisi crítica proactiva que culmini en la realització de canvis que busquin la millora contínua.
- **Perspectiva de valor afegit:** l'avaluació cerca la creació d'utilitat/valor addicional en cada una de les diferents etapes de l'anàlisi.

La metodologia d'avaluació emprada consta de tres fases principals: el disseny de l'avaluació, l'anàlisi de les dades i l'elaboració de l'Informe, amb el focus últim en la proposta de millores.

L'avaluació gira entorn a una matriu d'avaluació de creació pròpia. Constitueix el nucli de l'estudi i l'eina que guia l'avaluació en el seu conjunt. Aquesta matriu, a més, detalla els criteris segons els quals s'analitzen els programes. En cadascun dels seus blocs es plantegen una sèrie de preguntes que porten associades una sèrie d'indicadors que permeten, en última instància, respondre a les preguntes d'una manera estructurada i coherent al llarg de tota l'avaluació.

Adicionalment, per a l'elaboració del present Informe i per a analitzar la informació i dades obtingudes, s'han utilitzat diferents tècniques de recerca. Aquestes tècniques combinen i aprofiten la complementarietat dels mètodes quantitatius (centrades en dades objectives i numèriques) amb els mètodes qualitius (que pretenen explicar el "per què" i el "com" d'un esdeveniment concret). Cada indicador inclòs en la matriu d'avaluació porta associat, per tant, una tècnica de recerca concreta, ja sigui qualitativa i/o quantitativa.

Les tècniques emprades per a l'avaluació del programa del Consorci han estat: (a) entrevistes exploratòries; (b) *focus group*; (c) estudi de casos personalitzats; (d) anàlisi de dades, i (e) enquestes dirigides a participants.

### 2.1 Matriu d'avaluació

En primer lloc i per tal d'assegurar la màxima qualitat de l'avaluació, s'ha definit la matriu que constitueix l'eina clau que guia el procés d'avaluació del programa, a través de la definició i organització seqüencial dels seus elements principals. A més, estructura i garanteix la sistematització i seguiment del contingut de l'avaluació.



L'anàlisi i la valoració de cadascun dels programes s'han realitzat a través de la matriu i seguint els següents criteris d'avaluació: disseny (pertinença i coherència), implementació, resultats (eficiència i eficàcia) i impacte.

### 2.1.1 Disseny

Mitjançant l'avaluació del disseny s'analitzen els processos que s'han seguit per a la definició i planificació de l'estratègia dels programes formatius, així com els seus objectius i accions concretes. En aquest sentit, és primordial analitzar si, durant el disseny, s'ha seguit un procés sòlid i estructurat enfocat a la maximització de l'eficàcia, l'eficiència i l'impacte de cada acció i programa formatiu.

#### 2.1.1.1 Pertinença

Els indicadors d'aquest apartat es focalitzen en analitzar l'adequació del programa al context social i a les necessitats del moment. Es basen en conèixer l'existència d'avaluacions de programes anteriors i en la identificació de les necessitats del mercat, del territori i dels/de les potencials participants del programa.

#### 2.1.1.2 Coherència

En aquest apartat es considera la idoneïtat de l'estructura interna del programa i la seva complementarietat amb altres programes. Es centra en avaluar: l'adequació de l'estratègia i objectius del programa a les necessitats detectades; la planificació del programa per aconseguir els objectius estipulats; la complementació del programa amb altres similars; els criteris de distribució del pressupost del programa en relació amb les necessitats formatives, i els riscos i accions de mitigació.

### 2.1.2 Implementació

L'avaluació de la implementació es centra en analitzar la posada en funcionament del programa dissenyat, és a dir, la fase de desplegament de l'estratègia, comprovant concretament si aquesta ha estat alineada amb els objectius marcats. S'avalua: el grau de coneixement del programa per part dels seus col·lectius implicats; la comunicació interna al personal; la comunicació externa dirigida al col·lectiu diana; l'organització de l'oferta formativa segons sector econòmic per part de les entitats de formació; l'adequació de les persones formadores a les necessitats formatives del programa; l'existència d'un criteri comú de selecció per tal de garantir l'homogeneïtat del nivell dels cursos; la garantia d'adquisició de coneixements dels/de les participants; la qualitat de les instal·lacions; la realització de les activitats planificades, i la consecució de la millora contínua del programa.

### 2.1.3 Resultats

#### 2.1.3.1 Eficàcia

L'avaluació de l'eficàcia dels programes de Formació Professional per a l'Ocupació ha de poder donar resposta als següents eixos:

- a) Avaluació de l'adequació dels perfils de participants que assisteixen en cadascun dels programes avaluats.



- b) Avaluació de l'adequació de l'oferta formativa a les necessitats del mercat.
- c) Avaluació de la proposta formativa en quant a la tipologia, qualitat del personal formador, equilibri entre formació certificada i no certificada, i el model d'avaluació emprat.

L'avaluació de l'eficàcia per a cadascun dels programes de FPO es duu a terme per sectors ocupacionals i per dimensió territorial. D'aquesta manera, s'adapta a la realitat de cada programa i als objectius específics que es persegueixin.

Per a l'avaluació de l'eficàcia de les polítiques actives de FPO es proposen els següents indicadors:

- **Utilitat:** avaluació del grau d'alineament de les competències adquirides i els objectius previstos pel programa.
- **Satisfacció:** avaluació del grau de satisfacció dels diferents agents d'interès beneficiaris directes i indirectes del programa.
- **Coherència:** avaluació de la consistència entre el disseny i implementació del programa i el seu desplegament.
- **Sostenibilitat:** avaluació de la sostenibilitat des de la perspectiva de l'alineament del programa amb les necessitats del mercat, i des de la perspectiva de la correcta implementació d'aquest.

Els indicadors donen resposta a les preguntes relatives a: si s'han aconseguit els objectius prèviament determinats en forma de resultats quantificables; el grau de compromís dels/de les participants; la contribució del programa a la millora les competències dels/de les participants; el grau de satisfacció dels agents implicats; l'adequació dels cursos a la demanda real existent; si les persones participants responen a uns criteris objectius establerts; si la formació cobreix les necessitats de les persones participants i, l'adequació de la durada del curs.

### 2.1.3.1 Eficiència

El fet que un determinat programa estigui assolint resultats, no implica necessàriament que sigui eficient des d'un punt de vista econòmic, ja que es poden donar diferents casuístiques, com ara:

- Amb el mateix nombre de recursos, es poden finançar altres programes que assoleixin millors resultats.
- Utilitzant menys recursos, es poden implementar programes alternatius que ofereixin els mateixos o millors resultats.

Per aquest motiu, l'avaluació de l'eficiència del programa pretén realitzar una anàlisi dels costos i dels beneficis, tant directes com indirectes, associats als programes de formació. A nivell general, es busca conèixer el cost de dur a terme el programa i com és el repartiment de costos de la seva gestió.

L'objectiu principal de l'anàlisi és compatibilitzar i estudiar econòmicament cada un dels programes per tal d'identificar: a) si els resultats que aquests aporten són coherents en relació al cost, b) si els recursos utilitzats s'estan invertint de manera òptima i eficient i, addicionalment, c) detectar possibles alternatives de formació més eficients i/o amb major impacte econòmic i social.

L'estudi es pot realitzar prèviament al desplegament del programa o en finalitzar-se, per a analitzar de forma prospectiva els costos i beneficis i comparar-los posteriorment amb la realitat del programa.

Per a l'avaluació de l'eficiència dels programes de formació, es proposen indicadors segmentats en funció de la seva naturalesa. En concret, s'han dividit en: (a) costos directes i indirectes i (b) beneficis

directes i indirectes. Addicionalment, a partir d'aquests indicadors, es podria calcular la rendibilitat econòmica del programa.

#### 2.1.4 Impacte

L'avaluació de l'impacte mesura l'efectivitat dels programes de FPO respecte a la millora del grau d'ocupabilitat i d'inserció laboral. En aquest sentit, es planteja un enfocament integral amb una doble vessant:

- La **mesura** de l'**impacte** dels programes de FPO en termes d'ocupabilitat i d'inserció laboral (si s'han aconseguit o no els objectius de resultats proposats);
- La **valoració** del grau de **causalitat** existent entre els **resultats** del programa de FPO en qüestió (quina part dels resultats o objectius complets deriven directament del programa de FPO).

Per tal de poder avaluar l'impacte des d'aquesta perspectiva holística, es planteja un enfocament que combina metodologies d'anàlisi quantitatives i qualitatives. Es proposen 23 indicadors segmentats en funció de la seva naturalesa. En concret, s'han dividit en indicadors relacionats amb l'ocupabilitat i indicadors associats a la inserció laboral:

- **Ocupabilitat:** millora del posicionament dels/de les participants en el mercat i de la seva probabilitat de trobar feina.
- **Inserció laboral:** incorporació dels/de les participants en el mercat laboral.

Aquests responen a l'impacte del programa en termes de si es dona una millora de l'ocupabilitat i inserció laboral dels/de les participants, i quins factors externs afecten a aquests resultats. En particular, es posa especial èmfasi en si s'han obtingut contractes laborals de qualitat, en la incidència en el territori, en la millora de la situació personal, en l'evolució de la demanda de serveis formatius del SOC i, en l'impacte econòmic dels programes en el sistema públic.

## 2.2 Eines i tècniques per a l'avaluació

L'avaluació d'una política pública implica el plantejament d'un marc metodològic exhaustiu, que permeti l'anàlisi tant d'aquells elements comuns en tots els programes com d'aquells específics per a cadascun d'ells. En aquest sentit, es proposa un plantejament basat en dues premisses:

- La complementarietat de les tècniques quantitatives i qualitatives, permetent una anàlisi integral dels programes.
- L'adaptació de les tècniques a cada tipus d'avaluació i als seus col·lectius destinataris, que permet dur a terme una avaluació personalitzada i òptima de cada programa.

La naturalesa múltiple i heterogènia dels diferents programes de FPO garanteix una oferta formativa que pretén ser completa i cobrir el desenvolupament de diverses ocupacions especialitzades. Aquesta heterogeneïtat implica que les tècniques d'anàlisi utilitzades hagin d'adaptar-se a les particularitats de cada programa.

### 2.2.1 Mètodes quantitius

Els mètodes quantitius que s'utilitzen són: (a) l'anàlisi de les dades disponibles i (b) la realització d'enquestes.



- **Anàlisi de les dades disponibles**

L'objectiu principal és estudiar les principals dimensions i variables quantitatives disponibles associades als programes de formació. Aquest objectiu es duu a terme mitjançant diversos instruments metodològics: identificant les bases de dades disponibles relacionades amb l'àmbit d'avaluació, per tal de realitzar posteriorment l'extracció de dades, sistematitzant les principals variables d'aquestes bases de dades, consolidant i analitzant la informació. Finalment, s'analitzen els resultats obtinguts per a extreure conclusions.

- **Enquestes**

El propòsit és recollir informació específica sobre la realitat dels programes de formació. La metodologia que es segueix és: primer, la definició de l'objecte de l'enquesta i les conclusions que es volen extreure; a continuació, s'elaboren les preguntes tenint en compte l'aspecte anterior, se segmenten els/les potencials participants de la mostra, s'identifica la grandària òptima i se'ls /se les selecciona. Finalment, es consolida i s'analitza la informació i s'estudien els resultats obtinguts per a extreure conclusions.

### 2.2.2 Mètodes qualitius

Respecte als mètodes qualitius, es realitzen: (a) entrevistes exploratòries; (b) *focus groups* i, (c) estudi de casos personalitzats.

- **Entrevistes exploratòries**

Recopilen informació detallada i en profunditat sobre les percepcions dels principals actors implicats en els programes de formació. La metodologia emprada inclou l'elaboració d'entrevistes semiestructurades dirigides als professionals implicats del Consorci, als agents socials com a representants de les empreses i als/a les participants dels programes. Les preguntes s'adapten al programa avaluat, a l'actor i a les dimensions de l'avaluació. A partir d'aquestes entrevistes es categoritzen els resultats, s'interpreten, s'analitzen i s'extreuen conclusions.

- **Focus groups**

Tenen la funció d'explorar les experiències i percepcions dels actors clau dels programes mitjançant una dinàmica grupal on es fomenti la discussió dels aspectes rellevants per tipologia d'avaluació. Per a dur-se a terme, s'identifiquen els/les potencials participants a les sessions, es defineixen els objectius a assolir i el plantejament de la sessió i s'elaboren els materials. Finalment, es coordinen i condueixen les dinàmiques grupals al voltant de l'avaluació dels programes de formació per després analitzar les dades i extreure'n les conclusions.

- **Estudi de casos personalitzats**

Tenen per objectiu obtenir informació detallada de primera mà sobre el procés de formació mitjançant el seguiment de casos concrets de participants i la seva evolució. El procés que s'ha seguit ha estat: la segmentació dels/de les participants dels programes, la selecció d'alguns casos per cadascun dels set programes. D'acord amb la segmentació realitzada, es realitzen entrevistes telefòniques en profunditat per tal de conèixer les experiències, expectatives i iniciatives de millora detectades per part d'aquests/es participants per, finalment, analitzar els resultats obtinguts i extreure conclusions.

### 2.3 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada

En l'actualitat, l'avaluació de polítiques públiques porta associada de forma inherent una sèrie de limitacions tècniques en quant a la recerca i a la metodologia desenvolupades. Així doncs, la present



avaluació compta amb limitacions tant de caràcter general, com específiques de cada tècnica d'anàlisi concreta.

### 2.3.1 Limitacions generals

En relació a aquelles limitacions que afecten a tot el procés d'avaluació, cal destacar: (a) el possible biaix de dades induït pels/per les participants col·laboradors/es en l'avaluació; (b) la limitació de les dades, i (c) l'heterogeneïtat de realitats particulars de cada centre de formació existent, pel que fa referència, principalment, a l'operativitat de cadascú i en quant al perfil dels/de les participants.

En quant al possible biaix de l'avaluació induït per la representativitat de les persones participants (a), s'ha observat que les dades utilitzades en la majoria de metodologies de recerca i anàlisi compten amb una característica comuna; i és que la informació procedent dels/de les participants a través d'enquestes, qüestionaris de satisfacció, entrevistes i sessions participatives mostren en general, un nivell de satisfacció extremadament elevat amb els programes formatius realitzats. D'aquest fet pot desprendre's que aquells individus predisposats a col·laborar en l'avaluació són aquells més actius i que valoren de forma més positiva les formacions. Així, les dades recollides poden presentar un biaix respecte a la satisfacció global del total de participants. Per això, les conclusions han d'incorporar aquest biaix per a no exagerar el seu abast, i sobretot quan s'extrapolen els resultats al conjunt de la població.

La limitació de les dades (b) implica que algunes tècniques d'avaluació compten, per naturalesa, amb limitacions associades al seu disseny que redueixen la quantitat de dades disponibles i, per tant, la seva representativitat; provocant que aquests puguin no ser suficients per a dur a terme inferències conclusives. En aquest sentit, les bases de dades que s'han consultat resulten, en certes ocasions, incompletes per a poder realitzar de forma exhaustiva algunes de les anàlisis que es pretenia incloure en l'avaluació. Així doncs, tenint en compte que aquestes limitacions poden esbiaixar alguns resultats obtinguts, s'ha completat la seva informació amb l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació. Atès que aquesta enquesta és de caràcter declaratiu, els biaixos que deriven de les bases de dades oficials tendeixen a reduir-se.

Finalment, la última limitació (c), fa referència a les particularitats en l'operativa de cadascun dels centres de formació. No obstant, aquesta limitació es considera poc significativa en aquest cas, ja que l'estudi es realitza a nivell global pel Consorti, sense entrar en detall en les especificitats i diferències de cada un dels centres de formació. En segon lloc i en relació al perfil de les persones participants, destaca el fet que el gruix dels centres es troben registrats en l'àrea Metropolitana de Barcelona, i així, pot donar-se un biaix territorial que no permeti extrapolar els resultats al conjunt del territori. Per altra banda, la distinció entre individus estrangers i no estrangers s'ha realitzat en base al número de DNI, considerant estrangers només a aquells individus el número d'identificació dels quals comença amb una X o Y. Això pot ocasionar que l'anàlisi de la nacionalitat no sigui extremadament exhaustiu, obviant per exemple el fet que molts/es dels/de les participants que han obtingut la nacionalitat espanyola s'han format en països amb metodologies d'aprenentatge completament diferents.

### 2.3.2 Limitacions específiques de les tècniques utilitzades

#### 2.3.2.1 Enquestes i qüestionaris de satisfacció

La principal limitació en relació a les enquestes i qüestionaris és la possible falta de congruència i les contradiccions existents entre algunes de les respostes, fet que dificulta l'anàlisi i l'extracció de





conclusions sòlides i coherents. D'altra banda, tal com s'ha explicat anteriorment i com mostren les tendències generals, les persones que solen respondre a les enquestes són aquelles que han tingut experiències més extremes, i per tant tenen interès en compartir la seva opinió. Per aquest motiu, en algunes parts de l'anàlisi s'han obviat els extrems. A més, els/les participants solen afirmar no respondre de forma plenament sincera als qüestionaris de satisfacció, ja que aquests es realitzen de forma presencial en la pròpia aula i s'entreguen a al formador/a, fet que ocasiona que es posi en dubte l'anonimat d'aquestes. Per aquest motiu, és possible que els/les participants evitin ser excessivament crítics en les seves respostes.

En tot cas, convé esmentar que l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació i els qüestionaris de satisfacció tendeixen a englobar a aquells/es participants més satisfets/es, essent els/les més descontents/es l'excepció (veure l'apartat 2.3.1 *Limitacions generals*).

### 2.3.2.2 Entrevistes, sessions de treball participatives i casos individualitzats

La principal limitació en aquest àmbit és l'escàs volum d'entrevistes, sessions participatives i casos individualitzats realitzats, ja que pot generar un considerable biaix respecte a la totalitat de l'univers. Així mateix, les entrevistes exploratòries sovint no són plenament extrapolables ja que, (a) d'una banda, les seves respostes poden veure's condicionades per la falta d'anonimat i la presència d'un entrevistador i, (b) d'altra banda, perquè els individus disposats a respondre a aquestes entrevistes acostumen a haver tingut experiències molt satisfactòries amb les entitats de formació. La mateixa problemàtica existeix amb les sessions participatives, perquè realitzar-les implica desplaçar-se i destinar part del seu temps. Finalment, els estudis de casos personalitzats són un mètode no aleatori i per tant, serveixen per a complementar, però els seus resultats no poden, en cap cas, extrapolarse al conjunt de la població estudiada.



### 3. Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (Consorti), és una entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, nascuda l'any 2004, que s'encarrega de gestionar i executar els programes de formació contínua al territori català. Centra la seva activitat en accions dirigides principalment a persones ocupades i busca garantir la formació al llarg de la seva vida, adaptar-les a la societat del coneixement i mantenir la seva capacitat professional en relació als canvis dels processos productius.

Les accions formatives que s'ofereixen responen a necessitats de caràcter tant sectorial com transversal, dirigides a persones treballadores (ja siguin per compte d'altri o persones treballadores del règim d'autònoms i de l'economia social). Les transversals, s'adrecen a l'adquisició de competències professionals transversals i, per tant, són aplicables i transferibles a més d'un sector productiu. Les sectorials, en canvi, s'adrecen a l'adquisició de competències professionals que responen a les necessitats específiques dels diferents sectors productius, és a dir, es consideren una formació especialitzada per a cada sector. Aquestes accions, a més, estan distribuïdes arreu del territori català, amb un fort predomini de la comarca del Barcelonès.

A nivell estructural, el Consorci està integrat per la Generalitat de Catalunya i per les organitzacions sindicals i empresarials representatives de Catalunya, de la manera següent:

- La Generalitat de Catalunya, representada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies;
- Les organitzacions empresarials amb condició de més representatives de Catalunya (Foment del Treball Nacional i Fepime<sup>16</sup> Catalunya, PIMEC -Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya- ), i
- Les organitzacions sindicals més representatives (com ara Unió General de Treballadors de Catalunya -UGT- i la Comissió Obrera Nacional de Catalunya -CCOO-).

En aquest sentit, per tal de garantir la seva coordinació, els òrgans de l'entitat són: el Consell General, el president del Consell General, el Comitè executiu i el director del Consorci (Resolució de 27 d'octubre de 2015, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2015).

Adicionalment, per a contextualitzar el programa, convé destacar que a data de 31 de desembre de 2016, el Consorci comptava amb 28 persones treballadores (Memòria, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2016) i, segons les dades internes, va disposar d'un pressupost anual de 32 milions d'euros. D'aquest pressupost, el 93,31% es va destinar a l'execució dels programes de formació, mitjançant l'atorgament de subvencions a entitats de formació distribuïdes per tot el territori, que són les encarregades d'impartir les formacions. Per la seva banda, tenint en compte aquesta descentralització de l'execució, el Consorci internament s'encarrega, principalment, de la planificació, gestió, seguiment i avaluació del programa formatiu.

#### 3.1 Objectius

L'oferta formativa introduïda, té com a finalitat oferir a les persones treballadores una formació que (1) les capaciti per a l'exercici qualificat de les diferents professions i els permeti millorar la seva ocupabilitat, possibilitats de promoció professional i desenvolupament personal (2) doni resposta als

<sup>16</sup> Durant l'any 2016 FEPIIME formava part del Consorci com a organització més representativa, però en l'actualitat ja no és així (ORDRETSF/53/2019, de 15 de març)



requeriments de productivitat i competitivitat de les empreses; (3) faciliti les necessitats d'adaptació a la societat del coneixement i als canvis en el sistema productiu (Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016).

En aquest sentit, les iniciatives de formació professional per a l'ocupació han d'estar adreçades a l'adquisició, millora i actualització permanent de les competències i qualificacions professionals, per tal d'afavorir la formació al llarg de tota la vida de la població activa i conjugar les necessitats de les persones, les empreses, els territoris i els sectors productius. A més, l'oferta formativa ha d'atendre les necessitats no cobertes per la formació programada per les empreses i s'ha de desenvolupar de manera complementària a aquesta.

Tenint en compte tots aquests aspectes, pot considerar-se que els objectius específics d'aquesta tipologia de formació tenen un efecte multiplicador, ja que el programa es dirigeix principalment als treballadors/es per tal de millorar la seva formació a nivell individual, aconseguint així que aportin un major valor a l'empresa i, per tant, millorin la competitivitat empresarial i promoció econòmica del territori.

Els estatuts, inclosos en la Resolució de 27 d'octubre de 2015, presenten els principals objectius i funcions que desenvolupa el Consorci (Resolució de 27 d'octubre de 2015, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2015):

- Gestionar i executar els programes de la formació professional contínua, així com el seguiment i el control de les accions formatives que es duiguin a terme en l'àmbit de Catalunya.
- Garantir l'exercici efectiu de la competència de la Generalitat de Catalunya pel que fa a l'organització i la gestió de la formació professional contínua, amb independència de la forma de finançament o de l'origen dels fons.
- Garantir la participació dels agents socials més representatius en l'àmbit de Catalunya en el desenvolupament del subsistema de formació professional contínua.
- Impulsar i difondre entre persones empresàries i treballadores la formació professional contínua al conjunt del territori català.
- Vetllar per què els criteris orientatius i els prioritaris que s'estableixin en la determinació dels col·lectius destinataris i en la fixació de les iniciatives específiques de formació professional contínua a desenvolupar al nostre àmbit respectin el teixit empresarial i laboral existent a Catalunya.
- Ajustar la programació d'oferta de formació professional contínua a les necessitats que fixi el Pla general d'ocupació de Catalunya i a les orientacions que estableixi el Pla general de la formació professional de Catalunya, i a les prioritats consensuades pels agents socials.
- Garantir l'assoliment dels objectius estratègics de caràcter sectorial i d'equilibri territorial que s'estableixin, com a factors de competitivitat i ocupabilitat.
- Assolir el màxim protagonisme de persones empresàries i treballadores en la definició de les necessitats formatives específiques i de l'estratègia de formació envers la seva competitivitat.
- Gestionar els recursos que es destinin a la formació professional contínua amb l'objectiu d'afavorir la màxima eficàcia i aproximació a les necessitats reals del teixit productiu català i d'ocupabilitat de les persones treballadores.



- Promoure la participació de la representació legal de les persones treballadores en el procés de detecció de les necessitats formatives al si de l'empresa.
- Exercir d'òrgan de referència en temes de formació professional contínua respecte d'altres òrgans similars d'àmbit autonòmic, estatal i internacional.

Per tant, la finalitat última del Consorci, podria considerar-se que és la de millorar la competitivitat empresarial per tal d'oferir el millor servei a la ciutadania de Catalunya.

### 3.2 Marc normatiu específic del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

El marc normatiu del Consorci està format per dues tipologies de documents: ordres i resolucions. Les ordres permeten l'aprovació de bases reguladores per a diferents assumptes com la concessió de subvencions o programes de formació. Aquestes són emeses pel departament de Treball, Afers Socials i Famílies en nom del Conseller/a d'aquest. Les resolucions són documents administratius per a accions com convocar, modificar o fer públiques subvencions o altres actuacions.

El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies mitjançant l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, va aprovar els programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades. La Resolució de 26 d'agost obre la Convocatòria de 2016. Posteriorment, l'Ordre acabada de mencionar ha estat modificada per l'Ordre TSF/136/2018, de 30 de juliol. Així doncs, el principal canvi que s'introdueix és la implementació del sistema de mòduls a partir de la convocatòria de 2018.

D'aquesta manera, des de 2018 la quantia de la subvenció i la justificació econòmica passa a determinar-se mitjançant mòduls, que depenen de l'aplicació d'un import per persona i hora de formació per cadascuna de les accions formatives convocades. A més, també s'ha reduït el percentatge de persones treballadores desocupades que poden participar als cursos organitzats pel Consorci, que passa del 40 al 30% del total dels/de les participants programats. Finalment, s'amplia de 25 a 30 el nombre màxim de persones que poden participar en un grup d'una acció formativa presencial, i es considera teleformació aquella modalitat on la part presencial sigui igual o inferior al 20% (Ordre TSF/136/2018, de 30 de juliol).

La seva programació es regeix pels principis de publicitat, objectivitat i lliure concurrència, i d'acord amb la base 22.1 de l'annex 1 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, la competència per aprovar la resolució de convocatòria és de la persona titular de la Presidència del Comitè Executiu del Consorci.

Mitjançant les bases reguladores, el Consorci gestiona les convocatòries de formació, és a dir, ofereix subvencions a entitats per tal que aquestes executin les accions formatives. Les entitats que poden sol·licitar l'execució d'aquestes accions són aquelles que estan acreditades o inscrites en el Registre de Centres i Entitats de formació del SOC. Addicionalment, han de complir els requisits d'entitat beneficiària per poder accedir i acreditar-los pertinentment per a realitzar la sol·licitud i s'han de regir per uns principis ètics i regles de conducta, assumint un seguit d'obligacions. Si es dona el cas que incompleixen aquestes normes, existeix un règim sancionador.



## 4. Avaluació del Programa

### 4.1 Convocatòria d'anàlisi

L'objecte principal d'estudi de la present avaluació són els programes formatius de la convocatòria de l'any 2016, ja que és la més actual de la qual es disposa d'informació ja tancada i validada. No obstant això, tal com s'ha presentat anteriorment (veure l'apartat 1. *Introducció*) l'estudi qualitatiu s'amplia fins a l'actualitat per a assegurar que els resultats, les conclusions i les recomanacions s'adaptin a la realitat actual i són útils a futur.

Cal exposar en aquest punt que l'oferta formativa del Consorci inclou accions que responen a necessitats de caràcter tant sectorial com transversal, així com específiques per a les persones treballadores del règim d'autònoms i de l'economia social. Addicionalment, també es convoca una àmplia oferta de mòduls de certificats de professionalitat i, per primera vegada, una línia d'accions formatives per a l'adquisició de competències clau que permetin l'accés a les persones als certificats de professionalitat.

El període d'execució de les accions formatives s'estén des de la data de publicació de la resolució d'atorgament, 5 de desembre de 2016, fins al 5 de desembre de 2017, data de finalització que determina la Resolució de 26 d'agost de 2016 en el seu article 10.1. Les actuacions de seguiment d'aquests programes es van iniciar el mes de febrer de 2016 (Informe tancament seguiment plans de formació 2016, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2016).

### 4.2 Agents implicats

Per a garantir la completesa de l'avaluació, i abans d'iniciar la pròpia avaluació del Programa i de cada un dels criteris proposats, no només s'ha de comptar amb la visió i informació de la qual disposi el Consorci, sinó que cal disposar d'una visió global involucrant a diversos actors implicats en el programa formatiu.

- **Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (Consorci):** és l'agent impulsor del programa i s'encarrega de dissenyar, planificar i gestionar els programes de formació contínua a Catalunya, mitjançant l'ordenació de les convocatòries. Així mateix, és responsable de la valoració, el control i el seguiment, tant presencial (*in situ*) com *ex-post*, de l'execució de les accions formatives.

Per a la planificació i seguiment estratègic d'aquestes tasques, el Consorci treballa conjuntament amb els principals Agents Socials (sindicats i patronals).

- **Participants del programa (ocupats/des i desocupats/des):** són les persones receptores de la intervenció de la política pública i, per tant, beneficiàries de la formació. Sol·liciten la participació en les accions formatives i són seleccionades segons la demanda existent i el seu compliment dels requisits. Una vegada realitzen l'acció formativa, s'espera que els millori la seva ocupabilitat i la qualificació, fet que pot traduir-se, en conseqüència, en una promoció econòmica del territori.
- **Formadors/es:** són les persones que desenvolupen la funció d'impartir les accions formatives i avaluar als/a les participants. Es considera l'actor que duu a terme la funció més directa, de major durada i amb major impacte del procés de formació.



Aquests actors, addicionalment a la seva formació en una àrea concreta i/o experiència laboral en el sector relacionat amb el curs en qüestió, han de comptar amb l'adequada competència de formació. En aquest sentit, a part de la pròpia impartició del curs i l'avaluació de cada participant, poden col·laborar en la fase de selecció dels/de les alumnes i estar implicats/des també en la preparació i realització de les proves de nivell i entrevistes personals. Així mateix, en la fase de preparació, s'encarreguen d'elaborar el material i contingut del curs, a partir dels objectius marcats, les temàtiques i les competències establertes. Finalment, en ocasions són responsables del contacte amb les empreses per tal de facilitar als/a les participants la realització de les pràctiques professionals en aquells cursos que així ho requereixin.

Finalment, convé emfatitzar que el fet que l'organització i planificació de les accions formatives depengui, en certa manera, de les subvencions públiques per a realitzar els cursos, suposa una certa inestabilitat laboral per als/les formadors/es, ja que no poden preveure ni planificar el seu futur professional a un any vista i estan exposats a possibles retards o cancel·lacions de cursos.

- **Entitats de formació:** són les encarregades d'executar les formacions professionals per a l'ocupació. N'existeixen diferents tipus segons la seva constitució, propòsit i activitat (entitats privades, entitats sense ànim de lucre i entitats locals).

### 4.3 Metodologia utilitzada

Una vegada exposada la situació de context econòmic i social, i contextualitzat breument el Consorci s'exposa a continuació la pròpia avaluació detallant, en primer lloc, les tècniques i mètodes utilitzats.

Per a aconseguir els objectius marcats, s'han dinamitzat les diverses tècniques i mètodes quantitius i qualitius exposats anteriorment i particularitzats a la realitat del programa del Consorci.

En primer lloc, s'han analitzat les dades i documentació disponibles: s'han estudiat les bases de dades internes del Consorci, per a la identificació dels/de les participants del programa, així com les seves principals característiques i particularitats (ex.: gènere, edat, territori de residència, nivell d'estudis i altres), i de les accions formatives realitzades en cadascun dels centres. Addicionalment, s'han examinat també els qüestionaris de satisfacció que completen els/les alumnes en finalitzar els cursos formatius impartits per part dels centres.

Per a complementar la informació disponible en aquestes bases de dades, s'ha elaborat una enquesta exhaustiva que s'ha enviat a pràcticament la totalitat de persones que van participar en els cursos formatius de 2016. S'han obtingut un total de 3.664 respostes, per la qual cosa es cobreix aproximadament un 6,14% de la població total, fet que ofereix suficient robustesa a l'anàlisi.

Per a recollir informació qualitativa del desenvolupament dels programes, s'han dut a terme sessions participatives (*focus groups*) i entrevistes personalitzades, triant als integrants d'aquestes tècniques amb l'objectiu de cobrir la diferent realitat territorial de Catalunya. Així doncs, s'han dinamitzat 4 *focus groups* principals: un amb 7 participants de les accions formatives, un amb 12 persones formadores, un amb 3 agents socials i un amb 7 membres del Consorci. Aquests grups s'han constituït principalment amb persones provinents de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, a causa de la facilitat de mobilització d'aquestes a una sessió de treball presencial. No obstant, per tal de complementar la visió territorial, s'han estudiat tretze casos personalitzats de participants (5 de Barcelona, 4 de Girona, 3 de Lleida i 1 de Tarragona) i 7 casos personalitzats de formadors/es (4 de Lleida, 2 de Barcelona i 1 de Tarragona).



## 4.4 Grans xifres

Abans d'entrar en detall a la pròpia avaluació, és important remarcar que el fet que les accions formatives s'executin per part d'un ampli nombre d'entitats distribuïdes per tot el territori català, pot ocasionar un elevat grau d'heterogeneïtat, tant a nivell operatiu com del perfil de les pròpies persones participants en cada un d'aquests centres.

### 4.4.1 Principals dades del programa

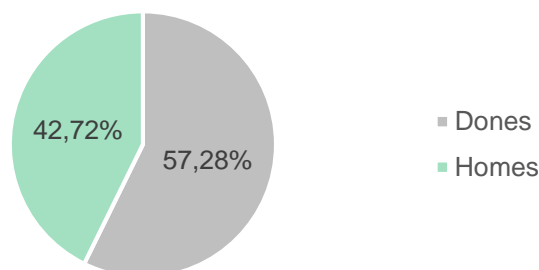
En l'any 2016 la dotació pressupostària per al programa formatiu del Consorci, segons les dades internes del Consorci, va ascendir a 32 milions d'euros atorgats, de la qual van ser beneficiàries 59.679 persones, podent realitzar, cada una d'elles, més d'una acció formativa durant la mateixa convocatòria (en concret, a nivell global, es comptabilitzen més de 90.000 accions formatives).

La gran varietat de cursos oferts provoca una elevada heterogeneïtat entre els perfils de les persones participants, tot i que es detecten algunes tendències comunes que s'aprofundeixen a continuació:

#### 4.4.1.1 Anàlisi dels/de les participants segons el gènere

En relació al gènere dels/de les participants, s'observa una tendència al predomini de la presència femenina, representant les dones un 57,28% (34.182 en nombres absoluts), vers un 42,72% d'homes (25.497 en nombres absoluts) (*Figura 10: Participants segons gènere*).

Figura 9: Participants segons gènere (%)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

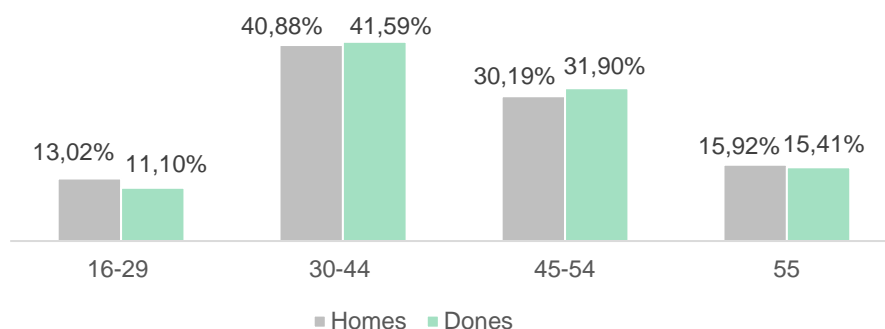
Malgrat que la disparitat entre ambdós gèneres no és significativa, les lleugeres diferències podrien explicar-se pel tipus d'accions formatives que s'ofereixen des del Consorci. Segons l'explotació realitzada de la base de dades interna, els cursos on hi ha un major nombre de participants són aquells relatius a coneixements entorn a l'àmbit de *Community Manager*, xarxes socials; màrqueting; habilitats de lideratge, directives o interpersonals (tals com *coaching*, *mindfulness* o comunicació), i comptabilitat. En aquest sentit, són precisament els cursos de *Community Manager*, *mindfulness* o habilitats de lideratge, tots ells considerats de caràcter transversals, els que presenten una major participació del gènere femení, arribant inclús a doblar la representativitat dels homes (en nombre de participants).

Per tal d'aprofundir en aquesta anàlisi i contrastar la informació, s'ha comprovat, d'acord amb diversos estudis externs, que aquesta tipologia de cursos tendeix a realitzar-se proporcionalment per

més dones que homes. Així doncs, (1) en primer lloc, alguns estudis emfatitzen la major representació de les dones en càrrecs vinculats a les xarxes socials i la seva gestió (Estudi Anual de les Xarxes Socials, IAB E., 2018). Així mateix, (2) un informe publicat pel *The Independent UK* i dut a terme per investigadors de la *Universitat de Brown* (*Mindfulness*, Brown University, 2017) suggereix que les dones són les que més s'aprofiten de la pràctica del *mindfulness*. Pel que fa referència a la comptabilitat, dades provinents del Consell Nacional d'Educació, així com de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (*Education at a Glance*, OECD, 2018) mostren que en les carreres relacionades amb la comptabilitat, hi predominen les dones. Finalment, (3) en relació a la participació de les dones en formacions relacionades amb el lideratge, cal recalcar que, si bé es cert que l'aprovació de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes va aprovar-se en l'any 2007, encara existeixen diferències importants en les capes elevades de les empreses, fet que podria portar a les pròpies dones a voler formar-se més per tal d'assolir les mateixes oportunitats.

D'altra banda, centrant l'avaluació en la distribució del gènere analitzada segons les franges d'edat dels/de les participants, s'observa com la proporció home-dona és similar en tots els grups d'edat, essent el col·lectiu d'entre 45 i 54 anys on hi ha, relativament, una proporció major de dones. Per contra, els individus més joves (16-29 anys) són els que mostren una major representativitat masculina.

Figura 10: Distribució dels/de les participants segons el gènere per franges d'edat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

En conclusió, les dades exposades indiquen una distribució de gènere lleugerament favorable cap al sector femení, fet que podria explicar-se principalment per dos motius, mútuament relacionats: (1) d'una banda, com ja s'ha comentat, l'elevat nombre de cursos associats a temàtiques que atrauen en major mesura al gènere femení, i (2) d'altra banda, la planificació formativa dels centres amb un considerable enfocament de gènere, tenint en compte que les dones són un col·lectiu prioritari (aquesta anàlisi es reprendrà en els apartats corresponents de disseny - 4.5.1 *Disseny* - i impacte - 4.5.4 *Impacte* - d'aquest present document).

Així, podria considerar-se que el programa recull les característiques necessàries per tal de poder generar un impacte en la millora de l'ocupabilitat i de la inserció d'aquest col·lectiu, participant així, d'alguna manera, en la reducció de la bretxa de gènere i d'ocupació existent entre dones i homes. No obstant, les dades d'inserció presentades més endavant demostren que aquesta hipòtesi, en realitat, no es materialitza (veure l'apartat 4.5.4 *Impacte*).



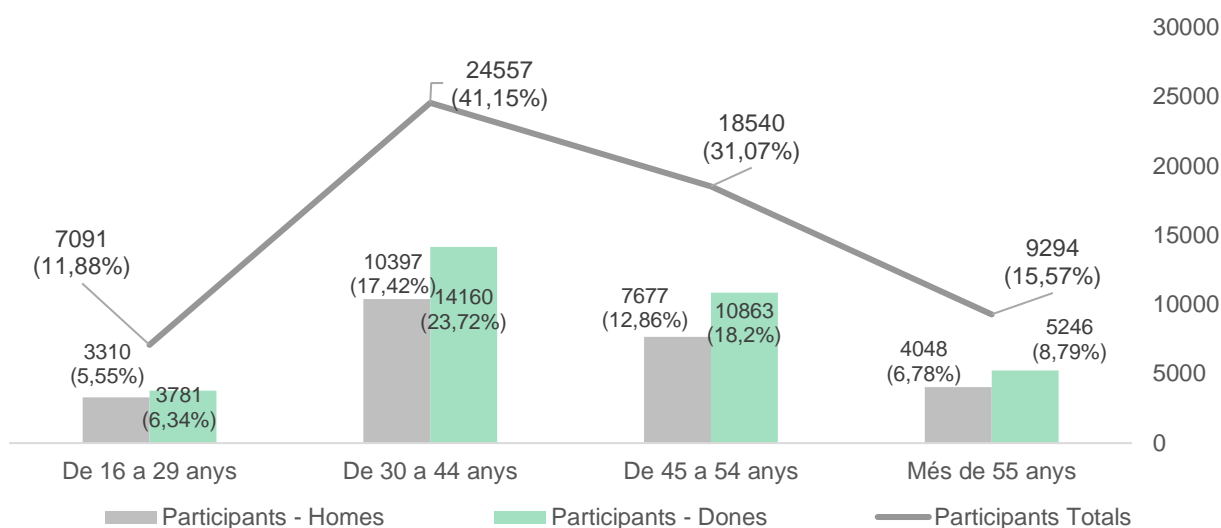


#### 4.4.1.2 Anàlisi dels/de les participants segons les franges d'edat

Centrant l'anàlisi en les franges d'edat, destaca que el col·lectiu amb un nombre més elevat de participants és el comprès entre els 30 i 44 anys, englobant gairebé a la meitat de la totalitat d'alumnes (41,15%). Segons fonts oficials (Eurostat i Idescat), és precisament en aquest col·lectiu on s'observen les taxes d'ocupació més elevades (aproximadament d'un 73% en l'any 2016). Per tant, i tenint en compte que el Consorci es focalitza en la formació per a la població treballadora, aquesta representativitat és raonable.

Així mateix, els grups compresos entre els 16 i 29 anys, i els majors de 55 anys, són els menys representats en el programa (un 11,88% i 15,57% respectivament). Aquest aspecte és percebut com a coherent i alineat amb els objectius del Consorci, ja que ofereix cursos de formació contínua adreçats principalment a les persones ocupades i, per tant, tenint en compte que tant les persones joves com les majors de 55 anys presenten les taxes d'atur més elevades (d'un 34% i 24% respectivament l'any 2016), es considera que no haurien de ser la prioritat del programa.

Figura 11: Distribució dels/de les participants per edat i per gènere



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

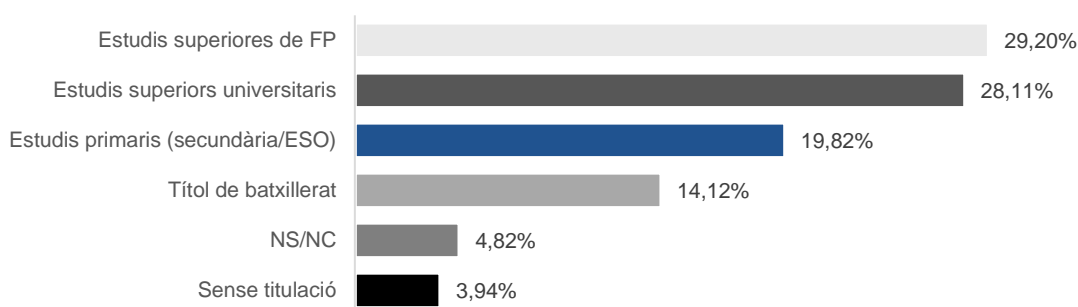
#### 4.4.1.3 Anàlisi dels/de les participants segons el nivell educatiu

Pel que fa la distribució dels/de les participants segons el seu nivell educatiu, és rellevant esmentar prèviament que l'anàlisi s'ha realitzat a partir dels qüestionaris de satisfacció, ja que la base de dades interna del Consorci no disposa d'aquesta informació. Així doncs, es tracta d'una informació declarativa i no contrastada.

En efecte, en el cas del Consorci, predomina una població amb estudis superiors, ja siguin de caràcter universitari (28,11%) o de formació professional reglada (29,20%), essent les persones sense titulació les que es troben menys representades (3,94%).



Figura 12: Nivell educatiu dels/de les participants

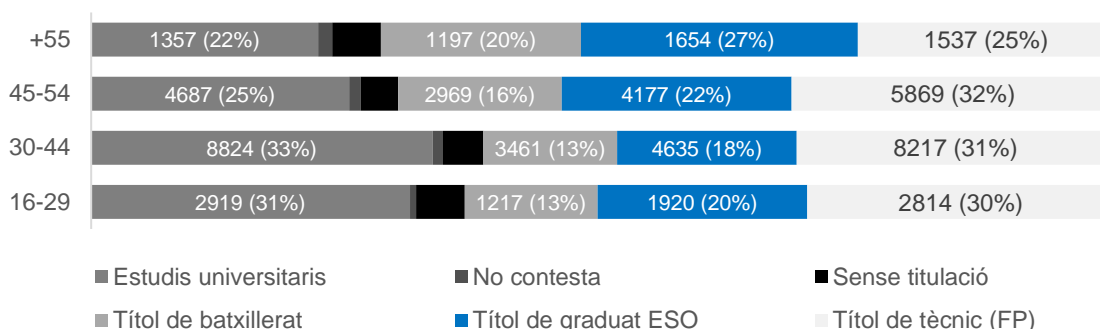


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes dels qüestionaris de satisfacció.

D'altra banda, la següent taula (*Figura 14: Nivell educatiu dels/de les participants segons edat*) mostra que els col·lectius menys representats (joves d'entre 16 i 29 anys i majors de 55) són els que, en termes relatius, engloben a una proporció més elevada de persones no titulades. En referència als/a les joves, aquesta menor representativitat de persones amb titulació prèvia podria explicar-se: (1) per la possible existència d'un elevat nombre de persones que, en aquesta edat, es troba cursant formacions superiors o reglades, o bé (2) pel fet que les persones que ja disposen d'estudis i titulacions, en aquesta edat serien possiblement recentment graduades, de manera que podrien ser col·lectius que prioritzen entrar al món laboral i no pas continuar amb la seva formació. En el cas de les persones majors de 55 anys, les dades s'explicarien per la menor representativitat, a nivell global en el territori, de persones d'aquest col·lectiu que disposin d'una titulació.

Per contra, el grup majoritari (individus entre 30 i 44) és el que disposa d'un major nombre de persones amb títols universitaris (un 33,4%). En aquest cas, els resultats podrien explicar-se pel fet que, en molts casos, la formació podria concebre's per part d'aquest col·lectiu de participants com a una forma de reciclar-se o reinventar-se, per tal de millorar així la seva ocupabilitat o bé ampliar les opcions de trobar una ocupació.

Figura 13: Nivell educatiu dels/de les participants segons edat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes dels qüestionaris de satisfacció.

Així doncs, la predisposició de les persones amb estudis superiors a participar en les accions formatives del Consorci podria explicar-se, (1) en primer lloc, pel fet que els cursos que engloben un nombre més elevat d'alumnes són els relatius a l'aprenentatge de competències transversals relacionades amb "habilitats interpersonals o directives", les quals es destinen, en moltes ocasions, a persones amb formació superior prèvia o bé a aquelles que tenen la voluntat d'ocupar càrrecs



superiors en les empreses. (2) En segon lloc, és possible que en determinats cursos sigui necessari un coneixement previ per tal de participar-hi. (3) Finalment, es podria considerar que són les persones que ja han realitzat estudis anteriorment, i per tant que ja han mostrat un previ interès i recorregut en relació a la seva pròpia formació i adquisició de nous coneixements, aquelles que podrien mostrar un major interès en formar-se per tal d'augmentar o aprofundir en els seus coneixements previs, així com refrescar-los.

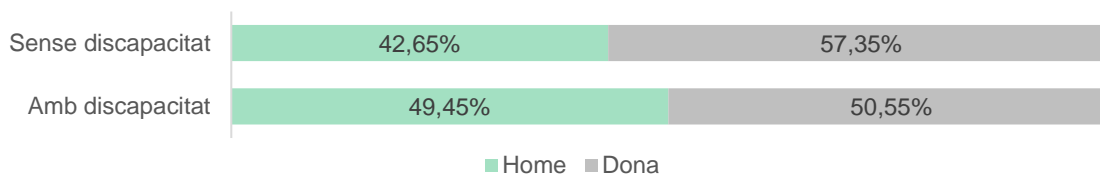
#### 4.4.1.4 Anàlisi dels/de les participants segons la condició de discapacitat

En relació a la presència del col·lectiu de persones amb discapacitat, i segons la base de dades interna del Consorci, s'observa que únicament un 1,06% del total de participants ha declarat tenir alguna discapacitat (equivalent a 633 persones), essent aquest percentatge notablement inferior al de les dades oficials de persones amb reconeixement legal de discapacitat (4,2%), segons les dades de l'Idescat de 2017 (Personas amb reconeixement legal de discapacitat, per tipus de discapacitat, Institut d'Estadística de Catalunya, 2017).

Malgrat la baixa representació d'aquest col·lectiu, en destaca l'equilibri de participació entre homes i dones, a diferència de les dades de participació genèriques, en les que, com s'ha detectat, hi destaca l'àmplia presència femenina.

En aquest sentit, cal destacar el fet que, de la mateixa manera que en el cas del nivell d'estudis, les dades relacionades amb la condició de discapacitat també són declaratives, ja que actualment no es recullen. Per aquest motiu, es desconeix també la tipologia i el grau de discapacitat de cada un/a dels/de les participants.

Figura 14: Gènere dels participants segons la condició de discapacitat



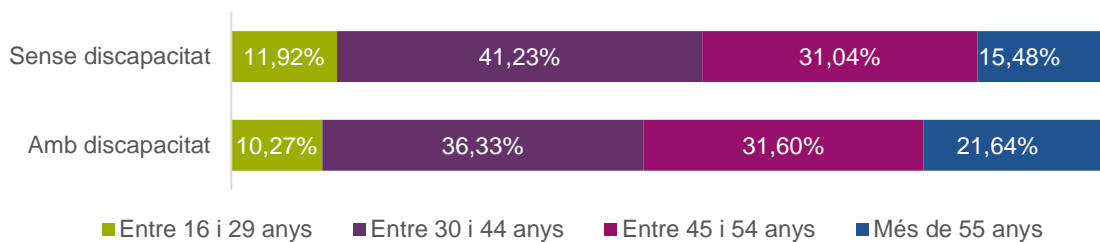
Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

En dividir els/les participants amb discapacitat segons l'edat, no s'observen diferències significatives entre els percentatges de participació de les persones amb discapacitat vers aquelles sense discapacitat per a cada franja d'edat.

No obstant, les divergències més destacades es troben en el grup majoritari d'entre 30 i 44 anys (quasi 5 punts percentuals de diferència, mostrant-se el col·lectiu amb discapacitat notablement infrarepresentat) i en el col·lectiu major de 55 anys (6 punts percentuals de diferència, observant-se el col·lectiu amb discapacitat representant de forma més notable). En aquest segon cas, la major representativitat podria explicar-se: o per la major proporció de persones amb discapacitat entre les persones d'edat més avançada (Persones reconegudes legalment amb discapacitat, Institut d'Estadística de Catalunya, 2017) o bé per l'increment en la predisposició d'aquests a declara-la.



Figura 15: Edat dels/de les participants segons la condició de discapacitat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

#### 4.4.1.5 Anàlisi dels/de les participants segons situació laboral de partida

Com s'ha reiterat al llarg del document, l'oferta formativa del Consorci s'adreça principalment a persones treballadores, encara que com es menciona en el capítol 7.3 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost (Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016), la participació de les persones desocupades podia ésser de fins a un 40% del total de persones que participen al programa. No obstant, actualment, segons l'Ordre TSF/136/2018, de 30 de juliol, la participació de les persones treballadores desocupades no pot superar el 30% del total.

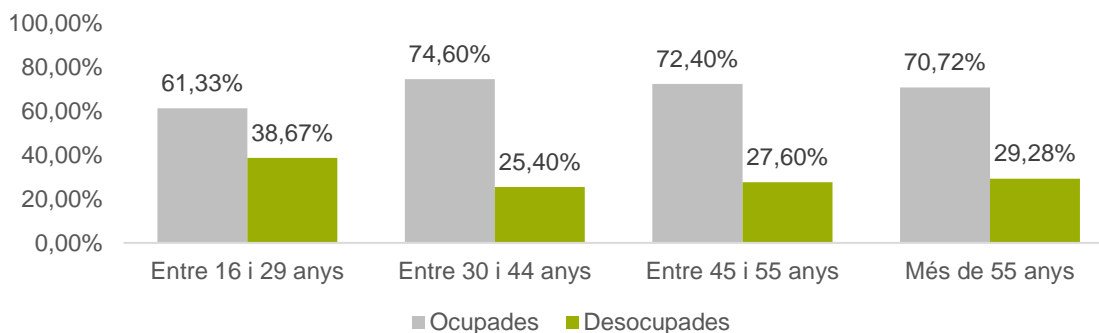
En aquest sentit, segons la base de dades interna del Consorci, s'observa que la gran majoria de participants del 2016 són persones ocupades, ja que aquestes representen el 71,71% sobre el total de participants (42.793 en valors absoluts), essent la representació dels treballadors/es desocupats/des d'un 28,29% (16.886 en valors absoluts). Aquest fet concorda, per tant, amb els requisits legals preestablerts. En ampliar les dades anteriors s'observa que, dins del 71,71% de participants ocupats/des, només l'11% correspon a treballadors/es per compte propi.

En dividir la població per les variables transversals de gènere i edat, no s'observen diferències significatives per la primera, ja que segueix la mateixa tendència observada a nivell global, si bé la segona mereix més atenció. En aquest sentit, és precisament el col·lectiu jove (individus d'entre 16 i 29 anys) i els majors de 55 els que mostren taxes d'atur superiors; fet coherent amb la tendència del mercat, essent ambdós grups de caràcter vulnerable i una de les principals preocupacions de la UE i dels seus EEMM. En concret, la taxa d'atur del col·lectiu jove era d'un 34% en l'any 2016 (Taxa d'atur per grups d'edat i gènere, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018) i la dels majors de 55 anys de 16,76% (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018). Aquestes dades guarden un lleuger alineament amb les observades dins del col·lectiu de participants del Consorci, on les persones desocupades joves representen el 38,67% i les majors de 55 el 29,28%.

Així doncs, s'observa que el col·lectiu de persones joves, així com el de majors de 55 anys, són els col·lectius menys representats. A més, són precisament aquestes persones les que presenten nivells d'estudis inferiors, així com taxes de desocupació més elevades.



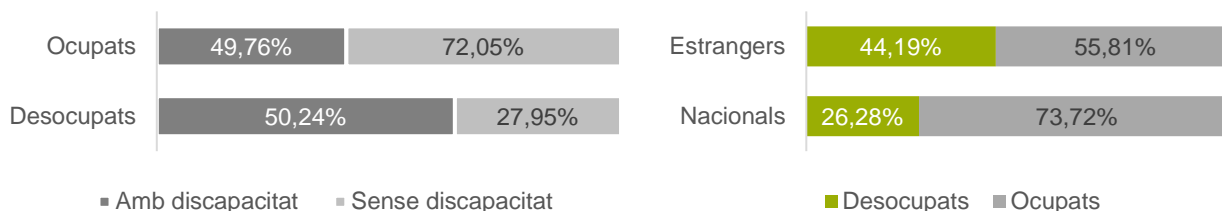
Figura 16: Situació laboral dels/de les participants per rangs d'edats



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

Finalment, en dividir la població pels grups més infrarepresentats, és a dir per persones amb discapacitat i persones estrangeres, s'observa per a ambdós col·lectius unes taxes d'atur molt per sobre de la mitjana. Així, el nombre de persones desocupades pels primers ascendia al 50,24% i, pels segons, a un 44,19%. En aquest sentit, fonts oficials demostren que en l'any 2016 la taxa d'atur de les persones amb discapacitat era del 28,6%, essent per tant la dels/de les participants més de 20 punts percentuals per sobre. Per la seva banda, la de les persones estrangeres era d'un 29,72%, essent per tant la dels/de les participants més de 15 punts percentuals per sobre (Taxes d'atur per nacionalitat, gènere i comunitat autònoma / Ocupació de les persones amb discapacitat, Institut Nacional d'Estadística, 2016).

Figura 17: Situació laboral dels/de les participants segons la condició de discapacitat (esquerra)  
 i segons nacionalitat (dreta)



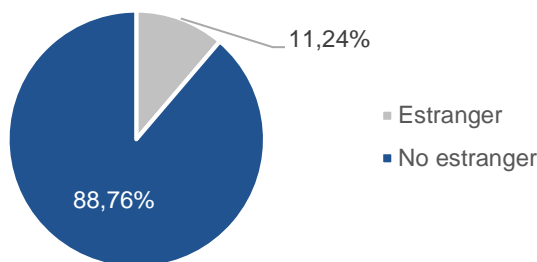
Font: Gràfics d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

#### 4.4.1.6 Anàlisi dels/de les participants segons la seva nacionalitat

En termes de nacionalitat, la població estrangera representa l'11,24% del total de participants. Aquesta xifra és similar a les dades oficials relatives al nombre de persones estrangeres incloses com a població activa dins de la societat catalana, que ascendeix al 14,5% (Població activa segons nacionalitat, Institut d'Estadística de Catalunya, 2016), de manera que pot considerar-se que aquest col·lectiu es troba proporcionalment representat.



Figura 18: Nacionalitat dels/de les participants



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

En relació al gènere dels/de les participants estrangers/es, es segueix la tendència feminitzada de les accions formatives, tot i que s'aprecia una major equitat de gènere, representant els homes un 47,81% del total de persones estrangeres, vers a un 52,08% de les dones).

En quant a l'anàlisi del nivell d'estudis del col·lectiu estranger, els resultats obtinguts en l'enquesta són similars a les mitjanes del total de la població, ja que predominen els estudis superiors, englobant les persones amb estudis universitaris amb un 37% del total de participants estrangers/es, i aquelles amb estudis de FP, amb un 24%. Així mateix, la proporció de persones no titulades es redueix a l'1,5%, xifra molt inferior que en el col·lectiu de persones no estrangeres.

#### 4.4.1.6 Anàlisi dels/de les participants segons la grandària de l'empresa de procedència

Segons les dades internes del Consorci, únicament el 20,31% dels/de les participants prové d'una empresa de més de 250 treballadors/es. Si aquesta informació es completa amb l'obtinguda en els qüestionaris de satisfacció, s'observa que un 49,93% dels/de les participants prové d'empreses petites de menys de 50 treballadors/es; essent la majoria d'aquests/es participants, un 56,93%, els/les que provenen de microempreses (entre 1 i 9 treballadors/es).

Aquestes dades són coherents amb la distribució de l'ocupació empresarial per tipologia d'empresa al mercat. Així, el 27% de les persones treballadores s'engloben en empreses de més de 250 treballadors/es, el 49,2% en empreses d'entre 0 i 49 treballadors/es, i un 17% en mitjanes empreses d'entre 50 i 249 treballadors/es (Informe sobre la PYME 2015, Gobierno de España, 2016).

En conclusió, convé destacar que la formació del Consorci es concep com una forma d'atendre les necessitats no cobertes per la formació programada de les empreses i, per tant, com a complementària d'aquesta (veure l'apartat 3. *Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya i 4.5.1 Disseny*). Tenint en compte que les empreses petites (de menys de 50 treballadors/es) solen ser les que disposen de menys recursos financers, logístics i de gestió administrativa per a organitzar cursos de formació, programar i formar els seus treballadors/es, sembla coherent que els/les participants vinguin majoritàriament d'aquests tipus d'organitzacions.

### 4.4.2 Especialitats i tipologia d'accions

#### 4.4.2.1 Tipologia d'accions

Com s'ha esmentat anteriorment, l'oferta formativa del Consorci inclou accions tant de caràcter transversal com sectorial. Així, en la convocatòria de 2016 la participació majoritària va produir-se dins de les accions formatives de caràcter sectorial, que van englobar al 58,99% dels/de les participants (o 38.577 en valors absoluts). A nivell general, tal com s'ha observat en les sessions

participatives i en les trucades telefòniques, els/les participants opinen que aquelles accions formatives més especialitzades en un determinat sector o activitat econòmica els aporten un major valor, ja sigui a nivell de qualificació, millora de l'ocupabilitat o inserció.

En dividir-se la població per gènere s'observa que, si bé es cert que les dones són el col·lectiu majoritari en ambdues tipologies, la seva participació és major en les accions transversals. Així, mentre que les dones representen el 53,98% dels/de les participants en les accions formatives sectorials, aquest percentatge s'incrementa a un 61,11% en les transversals. En aquest sentit, de les 601 accions formatives disponibles, n' existeixen 217 en les que la representativitat masculina és major; i, precisament, les diferències més abruptes es troben en cursos relacionats amb (a) el sector químic, i (b) l'activitat logística, conducció o de seguretat, tots ells classificats dins de la branca sectorial i amb una notable orientació industrial.

Si es desglossa la població per rangs d'edat, s'observa que les accions formatives de tipologia sectorial (com ara els cursos relacionats amb la manipulació d'aliments, la logística o els primers auxilis) tenen una major representació del col·lectiu jove (engloben a un 56,01% d'aquests). Per contra, les accions transversals (com ara aquelles relacionades amb les habilitats interpersonals i directives, i de gestió econòmica i comptable) troben la seva major incidència dins del col·lectiu comprès per les edats d'entre 45 i 54 anys.

Finalment, convé esmentar que no s'aprecien diferències significatives segons el grau de discapacitat declarada o la nacionalitat en relació a la participació a cada una de les tipologies de cursos.

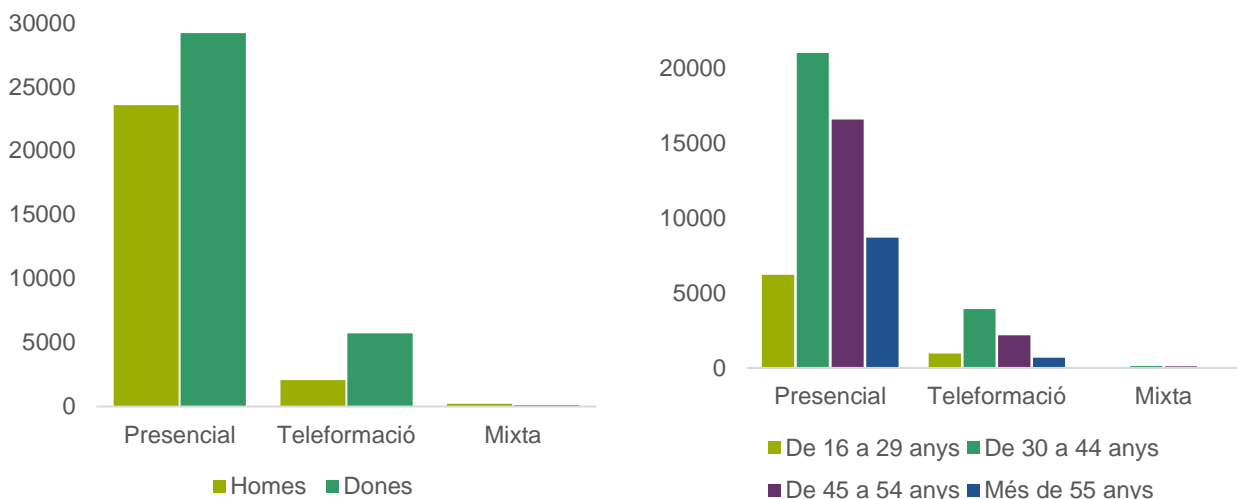
#### 4.4.2.2 Modalitats

L'oferta formativa del Consorci es realitza a través de tres modalitats que són, per volum de participants, les següents: (a) presencial (86,66%); (b) teleformació (12,81%), i (c) mixta (0,54%). Cada una d'aquestes modalitats disposa de les seves pròpies regulacions, condicionants i requisits a nivell de recursos i infraestructura.

En dividir la població per l'edat i el gènere, es posen de relleu lleugeres diferències. En primer lloc, hi ha una representació relativa d'homes superior en les accions formatives presencials; així, mentre el 91,2% dels homes es matricula a cursos presencials, aquesta xifra es redueix al 83,3% per a les dones. En segon lloc, i en relació als rangs d'edat, destaca un percentatge reduït de les persones majors de 55 anys que realitzen teleformació (un 7,31% vers a una mitjana de 12,81%). Aquesta xifra podria deure's al fet que, en ser un col·lectiu més habituat a l'educació presencial, són reticents a optar per la teleformació. Per la resta de franges d'edat, no existeixen divergències rellevants.



Figura 19: Classificació de la modalitat segons gènere (esquerra) i segons edat (dreta)



Font: Gràfics d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

Adicionalment, en relació a l'origen dels/de les participants, destaca el fet que els/les estrangers/es fan més ús de la formació presencial, trobant-se aquest valor per sobre de la mitjana global (90,53% vers a una mitjana de 86,66%). Un dels possibles motius que podria explicar aquest fet és que, en la modalitat presencial, les persones estrangeres tenen l'oportunitat de crear o ampliar les seves xarxes de coneguts, contribuint així a la seva integració.

#### 4.5 Avaluació dels criteris: disseny, implementació, resultats i impacte

A continuació s'exposen els resultats de l'anàlisi dels diferents criteris, seguint l'estructura contemplada en la matriu d'avaluació. En la pròpia exposició de resultats es destaquen les conclusions que d'ells es desprenen, que serveixen de base per a l'apartat de conclusions i recomanacions.

##### 4.5.1 Disseny

Per tal d'analitzar la fase de disseny de les polítiques de formació s'han de valorar principalment dos aspectes diferenciats: d'una banda, l'adequació de la intervenció pública al seu context (pertinença) i, per l'altre, la idoneïtat de l'estructura interna de la intervenció i complementarietat amb altres intervencions (coherència).

##### 4.5.1.1 Pertinença

En primer lloc, amb la finalitat d'avaluar l'adequació del programa del Consorci al seu context, cal analitzar quina és la qualitat en la formulació dels objectius del programa i si aquests responen a les necessitats del seu entorn socioeconòmic i territorial. Finalment, és important examinar si els objectius es redacten d'una forma clara i concisa; és a dir, valorar si s'especifiquen els resultats que es pretenen aconseguir i la planificació que se'n deriva.

Així doncs, a continuació s'estudien els següents dos eixos: (a) anàlisi de les necessitats del mercat per a la definició dels objectius i l'elaboració de l'oferta formativa, i (b) determinació, exposició i detall dels resultats esperats del programa.





### *A) Anàlisi de les necessitats del mercat per a la definició dels objectius i l'elaboració de l'oferta formativa*

Adequar l'oferta formativa a les necessitats reals del mercat de treball i del territori representa un repte complex pel Consorci, així com per la resta d'entitats complementàries de tot el territori Europeu. Aquest fet es deu al canvi constant que pateixen les professions en l'actualitat, derivat de l'evolució tecnològica i dels canvis en els hàbits i costums de la ciutadania. Per aquest motiu, és imprescindible que durant el disseny de l'oferta formativa els responsables associats a aquesta tasca siguin proactius, prospectius i propositius, per tal d'avançar-se a aquestes necessitats.

En aquest sentit, s'ha analitzat com, a l'hora de dissenyar l'oferta formativa: (a) s'estudien les experiències d'anys anteriors; (b) s'avaluen les necessitats del mercat i del territori, i (c) s'estudien les necessitats dels/de les participants. L'objectiu principal d'aquest enfocament és poder avaluar la sincronització del programa amb el món actual i les seves dinàmiques; la seva vinculació amb el sector productiu del territori, i la idoneïtat de l'oferta per tal de donar resposta a les necessitats dels seus potencials beneficiaris.

#### *A.1) Estudi de les experiències d'anys anteriors*

En primer lloc s'han analitzat les avaluacions del programa realitzades en anys anteriors. En aquest sentit, pot afirmar-se que des del Consorci es realitza un seguiment dels plans de formació executats, mitjançant el tractament i l'anàlisi de l'explotació de les dades d'execució, tant en les actuacions de seguiment com en les d'avaluació. D'aquesta manera, s'aconsegueix obtenir informació sobre l'adequació dels plans de formació i dissenyar mesures per a la millora o transformació de l'oferta formativa en les successives convocatòries.

Així doncs, existeixen dues palanques principals per a l'estudi: (a) l'anàlisi del seguiment de les accions formatives del programa i (b) l'avaluació de les sol·licituds realitzades per part dels centres de formació en els anys anteriors.

En aquest sentit, primerament (1) convé destacar que el sistema de seguiment i avaluació no és un control estàtic, sinó que és un sistema dinàmic que s'està retro-alimentant contínuament amb noves dades sobre el desenvolupament dels cursos i el grau de satisfacció dels/de les alumnes. Aquest fet permet, per una banda, fer actuacions immediates per a millorar el desenvolupament d'accions formatives concretes i, per l'altra, dissenyar propostes de millora a nivell general, per plans sectorials o per accions transversals.

Així mateix, (2) la planificació de les accions formatives es realitza observant les sol·licituds que cada una d'elles ha tingut en els anys anteriors, per tal de decidir així si s'inclouen en el catàleg de la convocatòria. Aquelles accions que tenen menors sol·licituds, o inclús queden desertes, s'analitzen en profunditat per tal de valorar si són suficientment atractives i d'elevada utilitat i, en cas de no ser-ho, s'eliminen del catàleg. Per aquest motiu, es planteja la idea d'establir algun mecanisme que permeti garantir que aquelles formacions considerades millor valorades i més interessants, tant pel territori com d'acord a les tendències actuals, es mantenen al llarg dels anys.

Així doncs, el seguiment realitzat dels plans de formació ja executats i l'estudi de les accions formatives realitzades amb anterioritat, són considerats com a una primera font d'informació per a l'actualització del catàleg formatiu en cada Convocatòria.

## A.2) Estudi de les necessitats del mercat laboral i del territori

Per tal de complementar l'actualització del catàleg, i amb l'objectiu d'estudiar les tendències i conèixer les necessitats del mercat i del territori, des del Consorci no es realitzen estudis de mercat entesos estrictament com a tal, sinó que la detecció de la demanda es fa, des de l'any 2017, principalment a través dels Grups d'Actualització Permanent del Catàleg (en endavant, GAP).

Aquests, constitueixen una iniciativa innovadora i de gran valor, que vetlla per l'actualització permanent del catàleg a través de la participació d'agents i entitats expertes (sindicats, patronals, gremis, federacions, associacions, col·legis professionals, etc.). Aquests GAP s'encarreguen de (1) realitzar, rebre, categoritzar i analitzar les propostes de noves temàtiques o accions formatives a incorporar en el catàleg, així com modificacions o baixes de les ja existents; (2) definir-ne els objectius i continguts, i (3) arribar a acords per a incorporar-les. Els grups s'han creat seguint els 17 àmbits en els que està organitzat el catàleg d'especialitats (13 de sectorials i 4 de transversals) i el seu principal objectiu és l'adequació de l'oferta a les necessitats reals del mercat.

Adicionalment, a dia d'avui s'ha incorporat també la visió dels/de les formadors/es en aquestes sessions de treball (GAP), per tal de tenir un ventall més complet d'opinions i assegurar que la gran majoria de persones implicades en les accions formatives poden col·laborar de manera participativa en la creació del catàleg. L'experiència professional de les persones formadores en el seu sector d'activitat, així com el coneixement obtingut a partir de la impartició dels cursos, els converteix en figures de consulta clau i referents pels responsables del disseny de l'oferta.

No obstant, el principal aspecte de millora detectat en relació a aquesta iniciativa, és l'estructuració d'una metodologia i la dotació d'eines que permetin al Consorci explotar i escalar la seva capacitat d'apropar l'oferta formativa a la realitat del mercat.

Per altra banda, de forma addicional als GAP, s'avaluen anàlisis de Randstad i d'altres organitzacions, per tal de conèixer la demanda i les necessitats del mercat. Tot i així, en l'avaluació dels estudis de mercat i del territori realitzats, destaca la falta d'importància i implicació associada al rol de l'Observatori del Treball i Model Productiu, el qual realitza anàlisis que s'estudien únicament de forma qualitativa i sense gaire profunditat. Adicionalment, s'estudien els sectors de referència del territori català, fent especial èmfasi en l'estudi de les taxes d'ocupació de cada un d'ells, ja que aquesta informació s'utilitza per tal de realitzar la distribució del pressupost del programa en cada convocatòria (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.2 Eficiència).

Així mateix, convé destacar que, d'acord amb la informació recollida fruit de l'estudi de les necessitats, des del Consorci es realitza una prioritització de les àrees de formacions i de les respectives accions formatives. Per tant, i per tal d'acomplir amb els objectius establerts, es dona un major pes a aquells programes amb caràcter global, que s'anticipin als nous models de negoci i productius i que permetin l'obtenció d'un certificat oficial reconegut a nivell estatal.

Altrament, malgrat que, com s'ha observat anteriorment, es recullen les necessitats de les empreses mitjançant les organitzacions que les representen, cal destacar el fet que tradicionalment no s'han realitzat accions de consulta directes i proactives a les empreses segons el territori, malgrat que aquest fet hauria de considerar-se com l'element clau en el moment de dissenyar la programació. Per aquest motiu, esdevé difícil aprofundir en les inquietuds, demandes i necessitats reals i innovadores del teixit productiu del territori.

D'acord a la informació esmentada, pot concloure's que les accions formatives es dissenyen segons la demanda, però manca conèixer en major profunditat el punt de vista de les empreses i la formació de demanda que aquestes ofereixen als/a les seus/ves treballadors/es. Així mateix, s'observa una certa falta de diferenciació de criteris, especialitats, tendències i demandes d'acord a les especificitats



de cada regió del territori català. Aquest fet es deu a l'elevada dependència existent entre la composició del catàleg final i la ubicació dels centres i les seves especialitats homologades. Així doncs, els aspectes recentment esmentats, juntament amb altres factors concrets, pot ocasionar que en determinades ocasions el catàleg formatiu es consideri no adequat.

### *A.3) Estudi de les necessitats dels/de les participants*

Les demandes i necessitats dels/de les participants de les accions formatives del Consorci es recullen principalment a través dels qüestionaris de satisfacció que realitzen en finalitzar el curs. Aquestes dades es recullen de forma manual, fet que en dificulta la seva explotació. D'altra banda, s'ha posat a disposició dels ciutadans una bústia per tal que aquests puguin fer arribar propostes i suggeriments d'accions formatives de forma directa als tècnics del Consorci.

Adicionalment, convé esmentar que des del Consorci, d'acord amb els objectius definits i les necessitats de la població detectades, es defineixen una sèrie de col·lectius prioritaris d'especial protecció, per tal de garantir l'accés a la formació de les persones treballadores amb major dificultat d'inserció o de manteniment del lloc de treball (veure detall dels col·lectius prioritaris en el capítol 8 de l'Annex 1 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost). Així doncs, una vegada definits els col·lectius principals als quals es destina la formació, cal avaluar si des de la pròpia organització s'estudien en profunditat les seves demandes, requeriments i especificitats alhora de dissenyar l'oferta formativa.

A tall de conclusió, les necessitats de la ciutadania es recullen principalment a través dels/de les participants que han cursat accions formatives l'any estrictament anterior al catàleg en definició. No obstant, pot considerar-se que existeix una certa falta de visió i de coneixement profund de les demandes dels/de les participants, pel que fa a la seva vessant analítica basada en dades quantificables. Així mateix, seria positiu considerar la recollida de les opinions i valoracions dels/de les potencials participants que formen part de la població diana.

### *B) Determinació, exposició i detall dels resultats esperats del programa*

Una vegada recollides les necessitats del territori, s'inicia la fase de definició dels objectius del nou període. A grans trets, el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral té com a finalitat impulsar i estendre entre les empreses i les persones treballadores una formació que respongui a les necessitats del mercat laboral i estigui orientada a la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores i la competitivitat empresarial. En aquest sentit, les accions formatives han d'estar adreçades a l'adquisició, millora i actualització permanent de les competències i qualificacions professionals (complint així també amb els objectius fixats pel Pla Anual de Política d'Ocupació), per tal d'afavorir la formació al llarg de tota la vida de la població activa i conjugar les necessitats de les persones, les empreses, els territoris i els sectors productius (Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016).

Cal detallar en aquest punt que aquest propòsit genèric establert, es tradueix directament en objectius operatius d'execució de la formació: (1) per una banda, es determina un nombre màxim de participants ocupats/des (60%) i de desocupats/des (40%), i per l'altra (2) es defineix un percentatge concret de cursos mitjançant els quals pot obtenir-se un Certificat de Professionalitat.

No obstant, malgrat haver-se definit un seguit de col·lectius prioritaris per a la formació, no se'n detallen els objectius específics associats a aquests. Per exemple, i com es detallarà més endavant (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Assoliment d'objectius), atès que l'oferta del Consorci es centra en les necessitats formatives no cobertes per les empreses, i tenint en compte

que els recursos disponibles per part de les organitzacions més petites (menys de 50 treballadors/es) i de les persones treballadores autònomes solen ser més limitats, les accions del Consorci vetllen per intentar complementar aquestes mancances. Així, s'entén que la cobertura de les persones treballadores per compte propi i d'aquelles que provenen d'empreses petites hauria de ser la més significativa, malgrat no haver definit tampoc els objectius concrets de representativitat d'aquests col·lectius.

En definitiva, s'identifica una manca de determinació d'objectius associats a indicadors o mètriques de nivell estratègic, els quals, posteriorment, haurien de poder ser monitoritzats amb la finalitat d'avaluar l'eficàcia i l'impacte del programa. Entre aquests, es podria considerar la inclusió de variables i propòsits específics relacionats amb les variables interseccionals, com ara el gènere, la condició de discapacitat o altres característiques transversals. El fet que no existeixin objectius preestablerts i quantificables d'aquesta tipologia, afecta a la present avaluació, ja que no es disposa de valors de referència amb els qual comparar els resultats i, a més, dificulta el coneixement de l'eficàcia del programa. Així mateix, suposa una limitació per a la rendició de comptes d'aquest.

#### 4.5.1.2 Coherència

Amb l'objectiu d'avaluar la coherència del programa de formació dut a terme pel Consorci, cal dividir l'anàlisi entre (a) la coherència interna i (b) la coherència externa. La coherència interna fa referència a la lògica del programa. En canvi, la coherència externa s'entén com la lògica de la intervenció i complementarietat amb altres intervencions que s'estiguin executant de forma simultània i sobre el mateix territori.

##### 4.5.1.2.1 Coherència interna

Per tal d'avaluar la lògica de l'estructura interna del programa s'han analitzat diferents perspectives, com són la correspondència en la transformació de les necessitats identificades en objectius i l'estructura pròpia interna del programa.

###### *A) Correspondència dels objectius amb les necessitats detectades*

Tal com s'ha apuntat anteriorment, les conclusions o necessitats detectades a través de les sessions de treball dels GAP, influeixen en la definició o modificació de les accions formatives de la convocatòria. D'altra banda, destaca el fet que les accions formatives incloses en cada convocatòria solen ser molt flexibles, variant enormement entre cada una de les convocatòries i donant-se d'alta i de baixa nous cursos cada any d'acord amb les sol·licituds realitzades de cada acció i les propostes que sorgeixen en els GAP.

En aquesta línia, convé esmentar que les entitats de formació, primerament, sol·liciten un determinat nombre i tipologia d'accions a realitzar. Posteriorment, l'oferta formativa definida pel Consorci es reformula d'acord a l'import que se'ls hagi atorgat. Per aquest motiu, la correspondència real es configura en funció de les resolucions definitives.

Així mateix, convé destacar que el Consorci vetlla, entre d'altres objectius, per facilitar l'obtenció de títols i certificats a les persones treballadores ocupades, existint així una considerable presència de formacions certificades. En aquest sentit, els criteris utilitzats per tal d'establir el nombre de formacions certificades pels programes, van ser els sol·licitats en el Pla Anual de Política d'Ocupació (PAPI): en l'any 2016, aproximadament el 40% de la formació era acreditable (tant mitjançant



Certificats de Professionalitat com a través d'accions acreditables (com ara els monitors de temps de lleure, els idiomes o les TIC.).

Per aquest motiu, sorgeix la idea de reflexionar al voltant d'aquesta tipologia de cursos, impulsant l'execució d'un major nombre de formacions acreditades, en detriment dels Certificats de Professionalitat, ja que les persones que es troben ocupades: (1) solen tenir més dificultats per tal de poder dedicar l'elevat nombre d'hores que es sol·licita per tal d'obtenir-los, i (2) presenten més problemes per tal de poder realitzar les pràctiques professionals (malgrat cal tenir en compte que aquestes únicament cal realitzar-les en cas que el curs sigui d'un àmbit diferent al qual el/la participant es trobi realitzant l'activitat professional). En aquesta línia, tenint en compte que aquest darrer any, el PAPI no contempla l'obligatorietat d'un nombre específic de cursos que permetin l'obtenció de Certificats de Professionalitat, aquesta tipologia de cursos s'han vist reduïts.

### *B) Estructura de les activitats per a la consecució dels objectius*

Les activitats que cal realitzar per a assolir els objectius fixats pel Consorci es concreten en un full de ruta en la qual es detallen les fases i activitats a seguir, així com el període de temps per a completar-les.

D'altra banda, en relació a l'equip de treball convé destacar que durant l'any 2016 el Consorci comptava amb un equip humà de 28 treballadors/es; considerant que, en aquest recompte, des de l'any 2012 i fins a finals de 2016, s'inclou el personal destinat a la Unitat de Suport a la Integració de la Formació Professional (unitat de caràcter temporal). A través del treball i l'esforç d'aquest equip es gestiona la totalitat del Consorci, tenint cada una de les persones tasques concretes vinculades al seu rol, i assegurant així que totes les tasques planificades disposen d'un responsable associat. Aquest fet, permet augmentar l'eficiència alhora de realitzar les tasques encomanades. Un bon exemple n'és el fet que els tècnics que duen a terme la valoració i la resolució de l'atorgament de subvencions avaluant les sol·licitud de les entitats, són els mateixos que posteriorment realitzen el seguiment i la verificació de l'execució, per tant ja disposen del coneixement, fet que els facilita la tasca.

En darrer lloc, per tal de finalitzar l'anàlisi d'aquest subapartat, s'estudia l'avaluació dels riscos, prèvia a l'execució, realitzada en la fase de disseny com a tasca que ajuda a la presa de decisions, així com a anticipar l'afectació i impacte de les potencials casuístiques en la consecució dels objectius marcats.

Tenint en compte, i essent conscients, de la rellevància d'aquesta tasca, des del Consorci es realitza una avaluació dels riscos, principalment els de caire més operatiu, analitzant les convocatòries anteriors i estudiant el seguiment de les accions formatives executades (en relació a, per exemple, les entitats amb més incidències per raons diverses). Una vegada detectats els principals riscos potencials, es defineixen accions de mitigació per a donar resposta a possibles elements inesperats (per exemple, actuacions de seguiment virtual, quan es produeix una desviació dels recursos).

#### *4.5.1.2.2 Coherència externa*

En relació a la coherència externa, s'observa que el programa de formació impulsat pel Consorci disposa d'un limitat grau de complementarietat amb altres polítiques públiques, tant actives com passives, si ens centrem en el col·lectiu objectiu prioritari de persones ocupades. No obstant, prenent de referència l'aproximadament 30% de participants que es troben en situació de desocupació, les polítiques de prestació d'atur, la renda garantida, les bonificacions del transport públic i la resta de

programes de Formació professional per a l'Ocupació es complementen amb el present programa d'anàlisi.

Per contra, si l'anàlisi es centra en el col·lectiu de persones ocupades, la principal política pública complementària a aquest, és la Formació programada per les empreses. Per aquest motiu, el catàleg inclou accions formatives que responen a les necessitats tant de caràcter tant sectorial, com transversal, així com les específiques de les persones treballadores del règim d'autònoms i de l'economia social.

Adicionalment, es podria considerar com a complementari a la formació contínua l'oferta privada de Formacions Professionals, Graus universitaris i Màsters que es posen a disposició de la totalitat de la població.

#### 4.5.2 Implementació

Una vegada dissenyada i planificada la programació, és necessari implementar l'estratègia definida. A continuació s'analitzen amb detall diferents aspectes, entre els quals destaquen: (a) l'oferta formativa; (b) la selecció dels/de les participants; (c) la metodologia d'aprenentatge dels/de les participants; (d) els recursos materials i instal·lacions; (e) la notorietat i difusió del programa, i (f) la metodologia de millora contínua relativa a l'oferta formativa.

##### *A) Oferta formativa*

Com s'ha descrit en el capítol anterior, la formació promoguda pel Consorci es concep com a complementària a la formació programada per les empreses, i pretén cobrir aquelles necessitats formatives no ateses pel sector empresarial, oferint accions de caire tant transversal com sectorial. Aquest seguit d'accions són les que conformen el programa de formació, en el qual es distingeixen 25 famílies professionals.

Així mateix, dins el catàleg formatiu es distingeixen, a nivell general, dues tipologies d'accions: (a) aquelles que porten associat l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat, i (b) les adreçades als requeriments de productivitat i competitivitat de les empreses, les necessitats d'adaptació als canvis en el sistema productiu i les possibilitats de promoció professional i desenvolupament personal de les persones treballadores, cobrint aspectes de gran diversitat i aplicables a tots els sectors productius. En aquest sentit, les dades mostren que el major nombre de participants es concentra en la formació d'accions formatives no acreditable (representant aproximadament un 60%), mentre que la suma de les formacions que porten associada l'obtenció de Certificats de professionalitat o bé aquelles acreditables mitjançant altres elements, suposen aproximadament el 40% de participants.

En aquest sentit, tant els cursos que porten a l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat com aquells no acreditables, segons la seva naturalesa, es classifiquen en accions transversals i accions sectorials. El primer grup, engloba els cursos relatius a: idiomes; Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC); seguretat i salut laboral; habilitats interpersonals o directives; gestió empresarial, econòmica-financera i recursos humans; accions formatives específiques del treball autònom; accions formatives específiques de l'economia social; altres accions formatives de caràcter transversal, i accions formatives per a l'adquisició de competències clau.



Per altra banda, dins de la formació sectorial, s'integren activitats de tots els sectors productius rellevants a Catalunya<sup>17</sup>, encara que predominen les activitats dedicades al sector serveis. Aquest aspecte és coherent amb la realitat catalana ja que, com s'ha fet al·lusió en l'apartat 1.2 *Context social i econòmic - Creixement econòmic*, els serveis engloben quasi les 3/4 parts del VAB i de la població ocupada de Catalunya. Així, destaquen els cursos relacionats amb el comerç; la sanitat; l'educació i formació; els serveis a col·lectius i a les persones; els serveis financers, administratius i assegurances, o els relacionats amb el turisme, la hostaleria i el joc. A banda d'aquests, els programes cobreixen l'activitat agroalimentària; la construcció; la indústria química i metal·lúrgica; el transport, les comunicacions i el mar; i el tèxtil, el calçat i la pell, i altres serveis i indústries afins.

Finalment, destaca el fet que els centres de formació obtenen el finançament resolt en el seu favor en funció del nombre de participants previstos, i no tant pel nombre de cursos de l'oferta formativa que els han estat atorgats. Aquest fet significa que existeix flexibilitat a posteriori de l'adjudicació i que els centres disposen de capacitat per alterar i reformular determinats cursos, sempre i quan es trobin dins de la mateixa família formativa. D'aquesta manera, malgrat ser positiu que es donin facilitats als centres per tal d'adaptar-se a la realitat del mercat, es poden ocasionar lleugeres desviacions en els cursos proposats. No obstant, aquestes són posteriorment validades pel Consorci segons els criteris d'atorgament i els requisits establerts.

Així doncs, convé ressaltar que el catàleg formatiu del Consorci es considera viu i adaptable, d'acord a l'anàlisi realitzada fins al moment. D'aquesta manera, per tant, es garanteix la seva millora contínua i es pretén donar resposta a les necessitats dels sectors productius, malgrat en certes ocasions les accions no es percebin com a significativament modernitzades, com es veurà més endavant veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Metodologia d'aprenentatge*).

### *B) Selecció dels/de les participants*

En aquest apartat s'analiza el procediment dut a terme per tal de seleccionar els/les participants de cada acció formativa. L'estudi es focalitza en les proves de selecció, ja que representen un paper fonamental en l'adaptació dels cursos a les condicions i característiques específiques dels perfils dels/de les participants i, per tant, en la creació de grups amb nivells homogenis que permetin augmentar el compromís i la satisfacció d'aquests/es.

Tant en les sessions participatives com en reunions amb els responsables del Consorci, s'ha recalcat que la selecció dels/de les participants es realitza, habitualment, segons criteris objectius. En aquest sentit, s'afirma que els cursos que permeten obtenir un Certificat de Professionalitat sempre han de tenir associat algun tipus de prova de selecció, de la mateixa manera que en les accions formatives relatives a les TIC, idiomes o nivells més avançats. A més, alguns cursos disposen de requisits acadèmics de selecció que substitueixen les proves, de manera que només en cas de mancar-ne, es realitzen les corresponents proves de competències.

En qualsevol cas, els centres de formació tenen plena llibertat a l'hora de preparar, dissenyar i adaptar les proves de selecció, en funció de les seves pròpies consideracions (excepte en el cas dels Certificats de Professionalitat). Una vegada definides, aquestes es verifiquen internament amb el Consorci durant el període de seguiment. No obstant, al llarg del procés d'aquesta avaluació, s'ha

<sup>17</sup> El Consorci agrupa les accions formatives en 13 àmbits sectorials concrets: Agroalimentària; Altres serveis i indústries afins (arts gràfiques, publicitat, disseny, etc.); Comerç; Construcció; Educació i formació; Metall; Química; Sanitat; Serveis a col·lectius i a les persones; Serveis financers, administratius i assegurances; Tèxtil, calçat i pell; Transports, comunicacions i mar; Turisme, hostaleria i joc.



deixat entreveure que algunes entitats beneficiàries utilitzen un examen base per a les diferents convocatòries.

Malgrat les afirmacions recentment presentades obtingudes a nivell qualitatiu segons les sessions de treball i les entrevistes, l'enquesta duta a terme en el marc de l'avaluació posa de relleu resultats diferents, ja que la majoria de les persones enquestades (un 60,47%) esmenten no haver realitzat proves de nivell, ja siguin de caràcter tècnic, psicotècnic o personal. D'entre aquelles que no ha realitzat cap tipus de proves, s'inclouen els/les participants de cursos tan diversos com la programació, la creació de pàgines web, el Microsoft Office, *Mindfulness* o inclús alguns d'idiomes.

No obstant, alguns/es participants de les sessions de treball comenten que, malgrat no haver realitzat cap test de nivell, han hagut d'entregar certificats d'idiomes, el currículum o un títol oficial d'estudis mínims requerits. En aquest sentit, el fet que hi hagi participants tant diversos (alguns/es que disposin de títols acreditatius, altres d'experiències relacionades amb l'àmbit dels cursos i inclús d'altres que, en no disposar de cap d'aquests requisits realitzin proves de nivell) pot ocasionar una elevada heterogeneïtat en el nivell dels cursos.

Centrant l'anàlisi en la tipologia de les proves de selecció, s'observa que d'entre els/les participants que n'han realitzat alguna, la majoria han estat proves de caràcter tècnic (78%), per sobre de les personals (31%)<sup>18</sup>.

En aquest sentit, es considera que la disparitat existent en relació a les proves de selecció i el fet que cursos similars (com són els d'idiomes) requereixin exàmens previs de manera desigual, pot deure's a diferents factors. Entre aquests, els més rellevants podrien ser (a) que no existeixin mínims definits en l'operativa del Consorci que els permetin dur a terme un seguiment més exhaustiu durant l'etapa de verificació de les proves de les entitats formadores; (b) la complexitat en la captació de participants, que pot portar a les entitats formadores a rebaixar els requisits per tal d'intentar maximitzar-los a causa, possiblement, de la rigidesa i de les exigències vinculades a l'actual sistema de pagament, i (c) la petició de titulació prèvia que acrediti els coneixements exigits.

En conclusió, es considera que la disparitat detectada al voltant de les proves de selecció pot generar una manca d'homogeneïtat en el nivell de les aules que, en conseqüència, pot ocasionar una reducció de la qualitat dels cursos i, per tant, disminuir el seu valor i la seva percepció en el mercat.

### C) Metodologia d'aprenentatge

La metodologia d'aprenentatge i els models d'avaluació difereixen en funció de l'entitat, de la tipologia d'acció formativa i de la modalitat d'impartir-la. No obstant, a nivell general, la metodologia combina classes lectives presencials i treballs pràctics i/o en equip.

En aquesta sentit, la metodologia es decideix des de l'entitat formadora, que entrega la seva proposta en el moment de presentació de la sol·licitud. Així, per exemple, en el cas dels Certificats de Professionalitat, les seves especificitats estan regulades i els sistemes d'avaluació es troben clarament pautats. Per la seva banda, la teleformació també disposa de més requisits reglats pel que fa a la metodologia.

Així mateix, com es detallarà més endavant, les sessions participatives posen de relleu que, a nivell general, la percepció en relació a la metodologia d'aprenentatge és favorable, en especial pel que fa a la combinació de teoria i pràctica. Aquest fet queda reafirmat a través dels qüestionaris de

<sup>18</sup> La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seva suma és superior al 100%.



satisfacció, que mostren una elevada puntuació en relació a aquest aspecte (veure l'apartat 4.5.3 *Resultats - Procés formatiu*).

No obstant, alguns/es formadors/es esmenten que en determinades ocasions el contingut teòric proposat per a certes accions formatives, és massa extens i supera al que es pot realitzar d'acord a la durada del curs. Altres, en canvi, remarquen la seva flexibilitat a l'hora d'impartir els cursos i afirmen acabar ajustant el contingut formatiu del programa segons les necessitats i demandes dels/de les participants. D'aquesta manera, es posa de relleu la necessitat de revisar els continguts del catàleg, els quals en determinades ocasions es poden percebre com a notablement desactualitzats.

Finalment, pel que fa referència a la modalitat d'impartició dels cursos, existeixen diferències rellevants segons si aquests són presencials, telemàtics o mixtos. Com s'observarà al llarg de tot l'anàlisi, les valoracions inferiors a la mitjana dels cursos telemàtics són un aspecte recurrent. D'aquesta manera, els resultats semblen indicar que la formació a distància és considerada de qualitat inferior.

#### *D) Recursos materials i instal·lacions*

A grans trets, tots els centres de formació disposen dels recursos materials, mitjans tècnics i instal·lacions necessàries per a impartir els cursos. Així, a continuació es realitza l'avaluació diferenciant cada un d'aquests àmbits.

En primer lloc, l'adequació dels materials didàctics a la realitat dels cursos es confirma amb la valoració positiva dels/de les participants, els/les qui han atorgat una puntuació mitja de 9,14 en els qüestionaris de satisfacció, posant especial èmfasi en l'existència de recursos suficientment actualitzats. No obstant, tant participants com formadors/es, durant les sessions de treball participatives, afirmen que seria positiu augmentar el grau de digitalització dels materials, així com actualitzar-los en determinats casos per tal de facilitar la possibilitat de desenvolupar dinàmiques més interactives a les classes.

Per altra banda, els mitjans tècnics i les instal·lacions es valoren similarment amb una puntuació mitjana de 9 i de 8,96 respectivament, i mostren tendències similars: les persones amb títols universitaris esdevenen les més crítiques (8,78 de mitjana), i els/les participants que provenen d'empreses petites es troben més satisfets/es (mitjana de 9,08) que els/les que provenen de les empreses grans (mitjana de 8,84).

En conclusió, les sessions participatives realitzades tant amb alumnes com amb les persones formadores deixen entreveure que les instal·lacions i els materials didàctics dels centres de formació es consideren adequats, adaptats i complets, i estan molt ben valorats a nivell general.

#### *E) Notorietat i difusió del programa*

En aquest apartat s'avalua l'èxit de l'estratègia de comunicació de l'oferta formativa en relació als seus col·lectius d'interès; incloent aquí, (1) els/les potencials participants; (2) el personal formador, i (3) les empreses.

A nivell general, per tant, destaca el desconeixement de la població respecte a la formació contínua a nivell global, així com l'escassa notorietat de l'oferta formativa del Consorci i, tal com expliquen els/les formadors/es participants de les sessions de treball, la necessitat de potenciar la seva imatge de marca, sobretot per tal que els seus cursos siguin altament valorats pel mercat de treball.



### E.1) Estratègies de comunicació dirigides als beneficiaris potencials

En primer lloc, s'ha avaluat si els/les participants de les accions formatives coneixen tant el Consorci, és a dir l'organisme promotor d'aquestes formacions, com el SOC, ja que el fet que els cursos s'executin pels centres de formació pot crear confusions a les persones participants en relació a les institucions impulsores de la formació. En aquest sentit, l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació mostra que la majoria dels/de les participants té consciència de l'existència del Consorci (un 62%). No obstant, sorprèn que essent el Consorci el promotor directe d'aquests cursos, un 33% de les persones enquestades esmenti conèixer únicament al SOC i no a l'organisme impulsor del programa. Així doncs, podria considerar-se que, com s'observarà a continuació, els esforços duts a terme per part del Consorci per tal de donar a conèixer les accions formatives poden estar esdevenint insuficients.

D'altra banda, per tal d'analitzar l'estratègia de comunicació als/a les potencials participants, s'ha utilitzat, per a realitzar una primera aproximació, la informació disponible als qüestionaris de satisfacció. No obstant, convé esmentar que la informació disponible a través d'aquesta font és certament limitada i convindria actualitzar les respostes que s'ofereixen a la pregunta relativa a "com es va conèixer el curs", ja que es considera que aquesta no inclou algunes de les opcions rellevants que es troben, a dia d'avui, a l'abast dels/de les participants alhora de conèixer els cursos. De fet, la resposta seleccionada en més ocasions és precisament "altres" (el 32% dels/de les participants). A més, l'opció "mitjans de comunicació" inclou tant els mitjans tradicionals de premsa, ràdio i TV, com Internet, impossibilitant així que es pugui aïllar i estudiar de manera independent l'efecte i el potencial de les noves tecnologies.

Així doncs, malgrat convé tenir en compte aquestes limitacions mencionades, els qüestionaris mostren que els canals principals a través dels quals els/les potencials participants coneixen els cursos, per orde de magnitud, són els següents: (a) l'empresa on treballen (20,7%); (b) el SOC (14,8%); (c) una organització sindical o empresarial (13,2%), i (d) els mitjans de comunicació (premsa, ràdio, internet, tv...) (11,0%). Així doncs, en sumar aquells canals relacionats amb les empreses (la pròpia empresa on treballa el/la participant i els organismes sindicals o empresarials) s'obté un 33,8% de respostes, fet raonable ja que els programes formatius del Consorci es centren en la població ocupada (71,71% dels/de les participants de la convocatòria 2016 són treballadors/es ocupats/des). Addicionalment, destaca el fet que la resposta "altres" engloba al 32% dels/de les participants, d'entre les quals predominen com a resposta la xarxa de coneguts i la recerca per internet i xarxes socials com a fonts de coneixement principals. Així mateix, durant les sessions participatives s'ha recalcat també, de forma notable, el paper rellevant que juga la xarxa de coneguts com a font de coneixement efectiva.

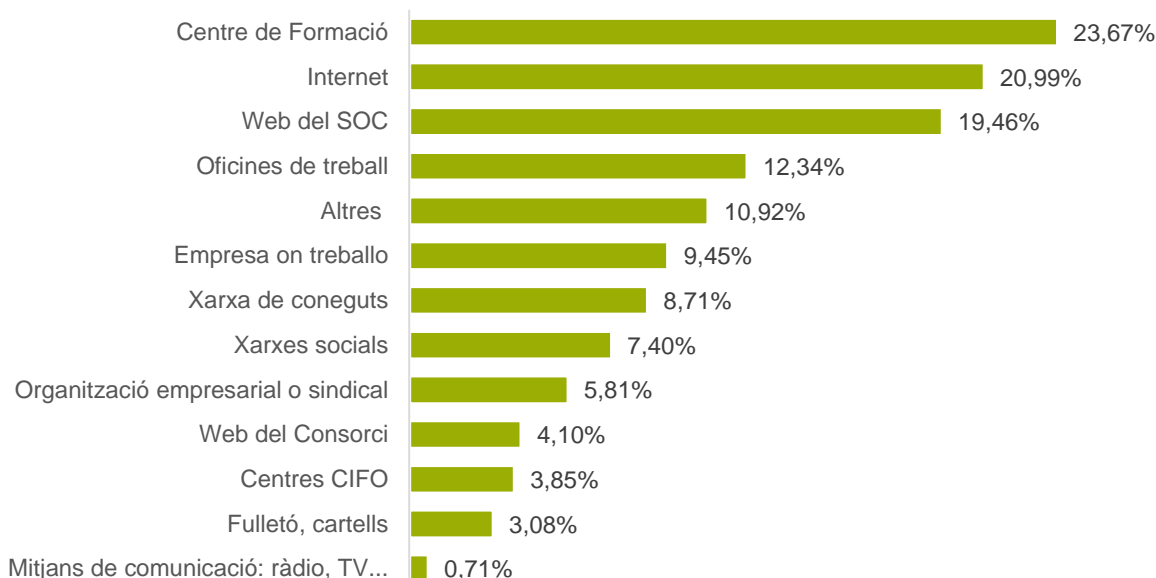
A banda d'això, per tal de complementar l'estudi i aprofundir en l'anàlisi de l'estratègia de comunicació, s'ha estudiat l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació per a completar les dades obtingudes en els qüestionaris de satisfacció (veure *Figura 21: Font de coneixement dels cursos de formació contínua*). Així, s'han suplert les limitacions associades als primers, separant l'efecte d'internet de la resta de mitjans de comunicació tradicionals i afegint el propi Consorci i el centre de formació com a respostes disponibles.

D'aquesta manera, la figura presentada a continuació (*Figura 21: Font de coneixement dels cursos de formació contínua*) mostra que, segons les dades de l'enquesta, i contràriament als resultats obtinguts a través dels qüestionaris de satisfacció, les principals fonts de coneixement per orde d'importància són: (a) el centre de formació (24%); (b) recerca a través d'internet (21%); (c) la web del SOC (19%); (d) les Oficines de Treball (12%); (e) la xarxa de coneguts (9%), i (f) l'empresa (9%). Addicionalment, destaca la manca de notorietat de la web del Consorci, que atrau únicament al 4%



dels/de les participants, així com el fet que l'opció "altres" s'ha reduït a un 11%, vers al 31% que apareixia en els qüestionaris de satisfacció.

Figura 20: Font de coneixement dels cursos de formació contínua<sup>19</sup>



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

Aprofundint en aquests resultats, convé emfatitzar una gran diversitat d'aspectes.

(1) En primer lloc destaca el paper que juga internet, així com totes les fonts relacionades amb el mateix, ja que conjuntament engloben al 52% dels/de les participants.

(2) En segon lloc, tal com posen de relleu les sessions participatives, un nombre important dels individus que coneixen els cursos a través dels centres de formació ho fan perquè ja havien realitzat algun altre curs prèviament, de manera que, en quedar registrats en el sistema de les entitats, reben informació periòdica d'aquestes accions formatives.

(3) En tercer lloc, com esmenten els/les participants, l'escassa rellevància de la web del Consorci i del SOC en relació a l'ús de cercadors d'Internet es deu al fet de ser massa complexa i poc intuïtiva. A més, s'opina que en moltes ocasions la informació que facilita és incompleta, ja que no inclou, per exemple, qui és el/la formador/a del curs, quin contingut concret s'abordarà o bé quin és el nivell específic requerit; per contra, solen posar-se a disposició dels interessats explicacions àmplies, abstractes i poc actualitzades. Aquest aspecte és enormement rellevant ja que, com es veurà més endavant, hi ha participants que abandonen els cursos de manera prematura perquè aquests no s'ajusten a les seves expectatives (veure l'apartat 2.1.3 Resultats - Eficàcia - Compromís dels/de les participants).

(4) En quart lloc, es reafirma la importància de la xarxa de coneguts com a font de coneixement dels cursos no institucionalitzada.

<sup>19</sup> La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seva suma és superior al 100%.



(5) En cinquè lloc, es demostra que les Oficines de Treball atrauen a un volum elevat de participants, destacant principalment al col·lectiu de persones desocupades (un 22,4%, vers a un 1,9% de treballadors/es per compte propi i un 4,2% de treballadors/es per compte aliè).

(6) Finalment, convé mencionar que els mitjans de comunicació tradicionals, tals com la ràdio o la televisió, només engloben al 0,71% dels/de les participants, arribant a representar dins de la població jove un 0%.

Analitzant aquests resultats, per tant, s'hauria de valorar la possible realització d'una prioritització dels canals de comunicació per tal de centrar-se en aquells menys costosos i que tenen més potencial d'impacte.

Pel que fa referència als rangs d'edat, existeix una correlació negativa entre l'edat i l'ús de buscadors online i de la web del SOC; així, a més edat, menys ús (aquests canals engloben a un 29% del col·lectiu jove d'entre 16 i 29 anys, vers a un 17% de majors de 55 anys). Per contra, a diferència del que podria pensar-se, en relació a les xarxes socials, són els col·lectius de 30-44 anys i de 45-54 anys els que en fan més servei.

D'altra banda, la segregació per titulació mostra que la xarxa de coneguts esdevé més rellevant pels/per les participants sense titulació oficial prèvia (engloba a un 17% vers a la mitjana del 9%). Un dels motius possibles, com es veurà més endavant, és la major satisfacció dels/de les alumnes amb estudis primaris, fet que possiblement provoca que tinguin més propensió a recomanar-los. A més, fent referència, altra vegada, a les xarxes socials, s'observa una correlació positiva entre la titulació i el seu ús: a majors estudis, l'impacte de les xarxes socials és major (aquestes engloben només a un 0,2% dels/de les no titulats/des, vers al 6,8% dels/de les participants amb estudis universitaris). Precisament, alguns estudis (Estudi Anual de les Xarxes Socials, IAB, 2018) mostren que el perfil mig del no usuari té un nivell d'estudis baix.

Finalment, i en relació a la nacionalitat, els aspectes més rellevants són que: (1) són les persones estrangeres d'estats no membres de la UE les que més coneixen les accions formatives del Consorci a través de les Oficines de Treball (un 23% vers a un 11% de les persones de nacionalitat espanyola); (2) la web del SOC és més utilitzada per les persones estrangeres, tant de la UE com de fora de la UE (engloba a un 27,5% vers a un 19% de les persones de nacionalitat espanyola), i (3) les empreses deriven, en proporció, menys estrangers/es (un 2% d'estrangers/es vers un 10%). Aquestes dades semblen coherents amb les característiques principals dels/de les enquestats/des, ja que el major nombre de persones desocupades es troba entre les persones estrangeres (i concretament entre aquelles procedents de països no membres de la UE).

Com a conclusió, i a nivell global, pot afirmar-se que la difusió i comunicació dels cursos oferts pel programa es realitza principalment de forma proactiva des de les pròpies entitats formatives, fet que ocasiona que aquesta sigui la font de coneixement amb més incidència sobre el col·lectiu diana. No obstant, aquest fet, juntament amb l'heterogeneïtat en quant a l'estratègia de comunicació implementada i les diferents operatives comunicatives de cada un dels centres, provoca que existeixin divergències pel que fa la informació que cada un dels/de les participants rep, per exemple en relació al coneixement del Consorci. A causa d'això, s'observa una elevada disparitat d'experiències i opinions per part dels/de les participants.

En aquest sentit, seria recomanable millorar les actuals pàgines web del SOC i del Consorci per tal d'augmentar l'impacte d'ambdues organitzacions i millorar la comunicació cap als/a les potencials participants. S'ha de garantir que s'ofereix la informació de tot el catàleg formatiu de manera completa, detallada i accessible, així com informació del propi Consorci, per tal de millorar-ne la seva imatge de marca.



Així, com es veurà a continuació, reduir la complexitat i facilitar la cerca dels cursos del Consorci es considera un element fonamental per tal de poder comunicar-los equitativament i publicar d'una manera objectiva tant el catàleg dels cursos del Consorci com les ofertes per a les persones formadores. Així mateix, destaca el fet que la comunicació per part de les Oficines de Treball es realitza de forma més reactiva que proactiva i per tant, com és lògic, atrau principalment al col·lectiu treballador desocupat.

Així mateix, la possibilitat dels/de les potencials participants de rebre alertes personalitzades quan es registren a la pàgina web del SOC o del Consorci, és un aspecte sorgit de forma reiterativa durant les sessions participatives amb alumnes, amb l'objectiu de millorar, simplificar i facilitar el seu accés a la informació.

Adicionalment, com s'ha anat citant al llarg d'aquest subapartat, pot afirmar-se que seria aconsellable avaluar en profunditat cada un dels canals de comunicació, així com realitzar-ne una posterior prioritització, per tal de centrar-se en aquelles vies menys costoses i amb major potencial de difusió, com per exemple Internet i les Xarxes Socials), així com fins i tot valorar la possibilitat de prescindir d'aquells canals que es troben en major desús (com per exemple, la ràdio i la televisió), tenint en compte en tot moment les particularitats i tendències específiques de cada col·lectiu.

Així mateix, atès l'elevat nombre de persones que participen en més d'una acció formativa (ja sigui en una mateixa convocatòria o en edicions diferents), l'avaluació deixa entreveure la necessitat de definir noves accions comunicatives específiques per tal d'arribar, atraure i captar a nous/ves potencials participants, garantint així que s'incrementa la cobertura del col·lectiu diana.

### *E.2) Estratègia de comunicació als/a les formadors/es*

Les sessions participatives amb els/les formadors/es han deixat entreveure que la gran majoria coneix els cursos a través del propi centre de formació, ja sigui mitjançant les ofertes de treball publicades o bé pel contacte directe entre ambdues parts. Adicionalment, altra vegada, es considera rellevant la importància de la xarxa de coneguts (des de companys/es de feina o altres persones formadores, fins a amics/gues o familiars) en el moment de conèixer l'existència dels cursos de formació contínua i trobar l'oferta de vacants.

Així doncs, en aquest punt convé ressaltar la utilitat de la pàgina web del Consorci i del SOC, com a palanca de comunicació cap als/a les potencials formadors/es. Per aquest motiu, en l'exercici de millora de les respectives pàgines web, es pot valorar incloure la visió de les persones formadores, per tal de facilitar-los també la cerca de les accions formatives des de la seva perspectiva.

Adicionalment, en les sessions de treball es va proposar dissenyar i elaborar una plataforma de comunicació entre formadors/es (tant antics/gues, com actuals i potencials) que els permetés compartir experiències i coneixements, així com informar-se de possibles formacions en curs i d'oportunitats relacionades amb les formacions subvencionades.

### *E.3) Estratègia de comunicació a les empreses*

L'escassa notorietat i la falta de coneixement de la formació contínua per part de la població a nivell general, així com de les seves implicacions, dificulten la consecució dels objectius del Consorci. Tenint en compte el propòsit principal de l'organisme, i considerant que les empreses són les principals demandants d'ocupació del territori, es considera que si no s'aprecia el valor afegit del catàleg formatiu ofert pel Consorci, el reconeixement de la millora de l'ocupabilitat dels/de les seus/ves participants a través de la realització dels cursos es dificulta.

En aquest sentit, es considera imprescindible potenciar la comunicació i difondre extensament el valor afegit d'aquestes accions formatives a les empreses, així com involucrar al teixit empresarial del territori, més enllà de les organitzacions que els representen, des de l'inici del disseny del catàleg de cada convocatòria fins a la seva implementació i posterior avaluació, per tal d'assegurar que hi participen, que s'hi recullen les seves peticions, que el coneixen i, sobretot, que el reconeixen com a un programa de formació de prestigi.

### F) Millora contínua

Per tal de tancar l'avaluació de la implementació cal ressaltar la necessitat d'assegurar la millora contínua dels programes formatius com a mecanisme d'adaptació a l'entorn canviant i de tendència a l'excel·lència. Per tal d'aconseguir-ho, el Consorci disposa de tres mecanismes principals: (a) els qüestionaris de satisfacció entregats als/a les participants; (b) el paper proactiu dels GAP, i (c) el seguiment per part de la Comissió Mixta (*in-situ i ex-post*).

Les opinions de les persones participants i dels/de les formadors/es queden recollides a través dels qüestionaris de satisfacció (a). Aquesta acció es pot realitzar tant durant el curs, com una vegada finalitzat, i es centra en aspectes qualitius relatius a la dinàmica i organització dels cursos, i en l'impacte esperat. Cal recordar en aquest punt que el fet de tractar-se de qüestionaris omplerts manualment, dificulta l'aprofitament dels resultats que se'n deriven.

En relació als GAP (b), destaca la seva funció de vetllar per treure el màxim profit de la limitada flexibilitat del catàleg formatiu, i per mantenir-lo sempre viu i plenament actualitzat. Així, i com a resultat de la seva tasca, el catàleg del Consorci va passar d'oferir 530 accions formatives en l'any 2016, a 720 accions formatives en el 2017. Així mateix, convé ressaltar que cada any es proposen nous projectes pilots a impartir que donen resposta a les necessitats detectades a les quals no s'està donant resposta en l'actualitat. Malgrat els esforços, les sessions participatives han deixat entreveure que alguns cursos es consideren desactualitzats, fet que denota la necessitat d'explotar el potencial dels GAP per tal d'actualitzar l'oferta de formació del Consorci.

Finalment, pel que fa referència al paper de les Comissions mixtes (c), aquestes verifiquen que s'ha complert el full de ruta i les activitats planificades per a cada programa. Així mateix, existeix certa flexibilitat, ja que no es limiten a realitzar un seguiment passiu, sinó que tenen la potestat d'introduir canvis i modificacions durant l'execució de les accions formatives sempre dins del marc legal establert. La seva funció com a garantia del compliment de les condicions d'atorgament i del seguiment i monitorització dels plans de formació, permet mitigar els riscos de desviacions i garantir el correcte desenvolupament de les accions formatives. Una vegada finalitzada l'execució, els resultats extrets s'utilitzen per a la següent convocatòria.

Així doncs, malgrat els mecanismes de millora contínua recullen les diferents perspectives a tenir en compte per vetllar constantment per la cerca de la màxima excel·lència del programa, es considera que seria positiu sistematitzar la realització d'un exercici anual d'autoavaluació on es valoressin de forma holística els resultats per tal de poder definir una estratègia d'actuació única, global i que sigui capaç de resoldre casuístiques transversals.

## 4.5.3 Resultats

### 4.5.3.1 Eficàcia

Quan l'oferta formativa ja s'ha executat i finalitzat, és important realitzar una avaluació exhaustiva i completa de la seva eficàcia, és a dir, de la seva capacitat d'arribar a produir i obtenir l'efecte desitjat sobre els/les seus/ves participants. Per tal de dur a terme aquesta avaluació, l'anàlisi es centra en: (a) l'assoliment dels objectius; (b) el compromís dels/de les participants; (c) el procés formatiu i la millora competencial; (d) la satisfacció dels col·lectius implicats; (e) l'adequació a la demanda real; (f) la cobertura de la població diana i de les necessitats dels/de les participants, i (g) altres aspectes organitzatius i administratius.

#### *A) Assoliment d'objectius*

Per tal d'avaluar en profunditat l'eficàcia del programa, en primer lloc, és important preguntar-se si aquest ha aconseguit complir amb els objectius que s'havia planificat (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*). En aquest sentit, i tenint en compte que el col·lectiu diana és molt ampli i cobreix a la totalitat de la població treballadora ocupada de Catalunya (i en menor mesura, la desocupada), no s'estableixen objectius quantificables en relació al grau de cobertura o objectiu desitjat. L'únic valor de referència és la distribució per situació laboral de la totalitat de persones a formar, definit en l'apartat 7.3 de Annex 1 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost.

Així doncs, en l'any 2016 s'establí que les accions formatives havien d'impartir-se com mínim a un 60% de persones ocupades i, com a màxim, a un 40% de desocupades (no obstant, actualment el valor màxim de representativitat del col·lectiu desocupat s'ha disminuït a un 30%, segons l'Ordre TSF/136/2018, de 30 de juliol). En aquest sentit, els resultats mostren que les persones ocupades, en la Convocatòria de l'any 2016, representen el 71,71% del total de participants (essent les persones treballadores desocupades el 28,29% restant), complint així amb els objectius definits en quant a la distribució i prioritització dels/de les participants.

Així mateix, i com ja s'ha fet al·lusió anteriorment (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny* - 4.5.1.1 *Pertinença*), l'oferta del Consorci es centra en les necessitats formatives no cobertes per les empreses, essent per tant les persones treballadores per compte propi i aquelles que provenen d'empreses petites uns dels grups que es considera que haurien d'estar representats en major mesura. En aquest sentit, les dades extretes dels qüestionaris de satisfacció mostren que, aproximadament, únicament un 11% dels/de les participants són treballadors/es per compte propi, mentre que els/les participants d'empreses petites de menys de 50 treballadors/es representen gairebé a un 50%. Per tant, sembla ser que s'ofereix una òptima cobertura als/a les treballadors/es d'empreses petites, malgrat no s'arriba a cobrir un percentatge considerablement elevat de treballadors/es autònoms/es; aspecte en el que caldria d'aprofundir, sobretot si es té en consideració que una de les àrees prioritàries del Consorci és precisament l'emprenedoria. En aquest sentit, s'hauria de realitzar un estudi en relació a la reduïda participació del col·lectiu d'autònoms, per detectar si les causes de la seva baixa participació es deuen al seu propi perfil o a la manca d'informació que disposen d'aquesta tipologia de formació, entre d'altres, i així poder realitzar les accions necessàries per incrementar el seu nivell de participació.

En conclusió, podria afirmar-se que el compliment dels objectius determinats pel Consorci és notable. No obstant, com s'ha fet esment en apartats anteriors, l'avaluació posa de relleu la manca de definició d'objectius específics del programa, els quals, malgrat ésser considerats, no tenen associades mètriques quantitatives per a ser avaluats, fet que impossibilita l'anàlisi del seu compliment.

#### *B) Compromís dels/de les participants*



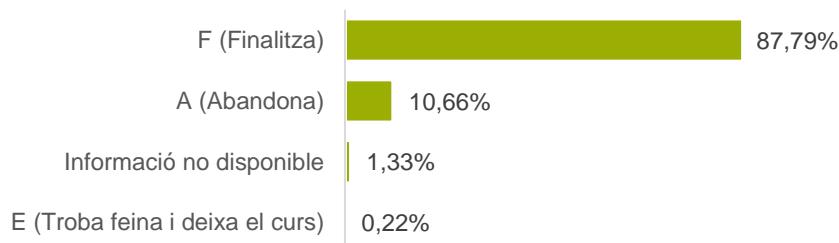
Amb l'objectiu de mesurar el grau de compromís dels/de les participants s'analitzen diferents variables numèriques que, en última instància, pretenen demostrar els següents elements: (a) el grau d'implicació dels assistents (taxa de finalització i d'abandonament), i (b) les seves motivacions per inscriure's a una determinada acció formativa

### B.1) Grau d'implicació dels/de les participants

Per a realitzar aquest estudi, s'ha creuat i comparat la informació obtinguda a través de la base de dades interna del Consorci, dels qüestionaris de satisfacció i de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació. Així mateix, el grau d'implicació dels assistents s'ha mesurat amb la taxa de finalització i abandonament dels cursos, prestant especial atenció als motius que hi ha darrere les baixes prematures, ja que, malgrat tots els/les participants segueixen un control d'assistència als cursos, en la present avaluació no s'ha disposat d'aquesta informació de forma exhaustiva. Així, únicament es coneix amb certesa que tots/es aquells/es participants que han finalitzat el curs, han hagut de demostrar una assistència superior al 75%.

Dit això, en relació a la finalització de l'acció formativa, la base de dades interna del Consorci especifica que el 87% dels/de les participants han acabat de manera complerta les accions formatives, és a dir, que han obtingut una mitjana d'assistència igual o superior al 75%. Contràriament, la taxa d'abandonament es redueix a un 10,89% (integrant aquí totes les baixes prematures, inclosa la col·locació). Ambdues taxes es mesuren per expedient, fet que implica que si una persona està registrada en més d'un expedient, s'inclouen ambdós resultats.

Figura 21: Estat de finalització global dels cursos (%)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

Aprofundint l'anàlisi segons algunes de les variables poblacionals transversals s'observen certes divergències. En dividir la població segons el gènere, es mostra que la taxa de finalització dels cursos de les dones (86,98%) és lleugerament inferior a la dels homes (89%). En relació als rangs d'edat, existeix una correlació positiva, és a dir que a més edat, la taxa de finalització és més elevada (85% del col·lectiu jove vers a un 91% de les persones majors de 55 anys). No obstant, s'ha de tenir en compte que, mentre la taxa de finalització augmenta amb l'edat, les baixes per col·locació es redueixen. Addicionalment, en aquest àmbit convé recordar que el col·lectiu jove representa únicament un 11% sobre el total dels/de les participants (veure l'apartat 4.4 Grans xifres), fet que pot ocasionar que els cursos no estiguin completament adaptats a les seves necessitats ja que no són el col·lectiu majoritari.

Si es desglossa la població segons la condició de discapacitat, s'obté que els/les participants amb discapacitat declarada tenen una taxa de finalització per sota de la mitjana (85,28%); i el mateix passa pel que fa la població estrangera (86%). Un dels motius que pot influir en aquestes menors





taxes de finalització de les persones estrangeres i de les persones amb discapacitat, conjuntament amb la seva falta de representació (veure l'apartat 4.4 *Grans xifres*), és el fet que les accions formatives poden no estar dissenyades tenint en compte les seves necessitats.

No obstant, és interessant aprofundir en l'estudi de quins són els motius que han portat als/a les participants a donar-se de baixa de manera prematura dels cursos, i dins d'aquests, quines baixes són no justificades<sup>20</sup>. Com que la base de dades interna del Consorci no disposa d'informació tan específica en relació a aquest aspecte, s'ha realitzat l'anàlisi d'acord amb les dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

D'altra banda, analitzant en profunditat a la resta de participants, és a dir aquelles persones que han deixat d'assistir als cursos, les dades extretes de l'enquesta mostren que la majoria ho ha fet per alguna causa de força major (el 61%). En particular, el 35% d'aquestes baixes es deu a la col·locació, seguit de la incompatibilitat amb l'horari laboral (22%) i, finalment per desplaçament a un altre territori (4%). Analitzant els motius no justificats, el 15% menciona la falta de compliment de les expectatives inicials, el 8% el fet que el nivell era massa baix, i el 6% que el nivell era massa alt. Aquestes dades confirmen, per tant, l'anàlisi realitzada anteriorment, on la manca de proves de selecció acaba generant que les accions es realitzin en grups molt heterogenis. A més, com han mencionat alguns assistents durant les sessions participatives, la informació disponible sobre els cursos és sovint massa genèrica i abstracta, existint, per tant, la possibilitat que un cop iniciat el curs aquest no respongui a la realitat esperada.

En definitiva, es pot concloure que els motius de baixa no justificats es relacionen principalment amb el desalineament de les expectatives dels/de les participants i el nivell de la formació oferta, fet que posa de manifest, altra vegada, l'heterogeneïtat de nivells dels cursos heretada de la manca de definició de criteris de selecció i del baix nivell de detall d'informació de les accions formatives.

A més, a nivell general, un abandonament d'aproximadament el 50% (Informe sobre la Formació Professional, Comissions Obreres (CCOO), 2015). No obstant, aquesta darrera xifra s'ha calculat en un entorn format principalment per participants joves, els/les quals solen mostrar un compromís més reduït amb les formacions, de manera que la dada podria trobar-se lleugerament distorsionada. Tot i així, la diferència entre ambdues dades es considera prou rellevant i, per tant, es considera important iniciar un període de reflexió en torn al sistema de pagament vinculat al programa, el qual pot semblar que incentivi a les entitats a vetllar per la maximització de l'assistència, podent deixar així de banda la qualitat de la formació i els objectius reals i de caire estratègic establerts pel propi Consorci.

## *B.2) Motivacions dels/de les alumnes i dels/de les formadors/es*

Una vegada estudiat el compromís de les persones participants, és important mesurar el grau de compatibilitat dels objectius establerts pel Consorci amb els interessos o expectatives dels principals agents implicats; és a dir, alumnes i formadors/es.

### *B.2.1) Motivacions dels/de les alumnes*

Segons l'enquesta realitzada, en la qual es permetia la resposta múltiple, els/les participants que s'han inscrit en les diverses accions formatives ho han fet, principalment, per: (a) afavorir el seu desenvolupament personal (63%); (b) aconseguir noves habilitats i capacitats per aplicar a la feina actual (40%); (c) trobar feina (28%); (d) treure's un títol o certificat professional per a progressar

<sup>20</sup> S'entén per causa no justificada aquelles que no es deuen a trobar feina, incompatibilitat horària sobrevinguda, desplaçament a un altre territori o malaltia impossibilitant.

professionalment (22%), i (e) millorar les possibilitats de canviar de feina a l'empresa o fora d'ella (18%). Així mateix, destaca el fet que només el 9% dels/de les participants s'han inscrit en els cursos amb l'objectiu de canviar de sector professional. Addicionalment, a nivell residual, un 7% dels/de les participants afirma inscriure's als cursos per tal d'utilitzar el material i els recursos que ofereix el centre i un 3% ho fa ja que l'empresa li ho va sol·licitar.

Figura 22: Motius principals d'inscripció<sup>21</sup>



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

Les dades anteriors mostren un considerable alineament entre els objectius del Consorci i les motivacions dels/de les participants ja que, en efecte, a nivell general els motius principals d'inscripció són precisament aquells relacionats amb la millora de l'ocupabilitat i el desenvolupament personal. No obstant, el desenvolupament personal es troba significativament per sobre de la resta d'aspectes, de manera que, malgrat ser un dels objectius del Consorci, caldria dedicar esforços en assegurar que aquest creixement personal repercuteix en la millora de l'ocupabilitat. Així doncs, es considera que podria ser d'utilitat detectar les motivacions que mouen als/a les participants a inscriure's als cursos durant els processos de selecció, per tal de poder escollir els assistents finals d'una forma més adequada i alineada amb el propòsit global del programa. En aquest sentit, es podria plantejar incloure, per exemple, una pregunta d'aquesta tipologia en els qüestionaris de satisfacció o realitzar una enquesta *ex-post*s a tots els/les participants, una vegada passats uns anys de la finalització dels cursos.

En aprofundir en l'estudi per les principals variables transversals, convé remarcar, en primer lloc i en relació als rangs d'edat, que la importància del desenvolupament personal incrementa lleugerament amb l'edat, passant d'un 58% en el col·lectiu jove a un 65% en les persones majors de 55 anys. Aquest fet és raonable ja que la majoria dels/de les participants són treballadors/es ocupats/des, i així, més edat sol implicar que les persones estan més establertes i no tenen un interès tan elevat en canviar de feina o bé de sector professional.

En segon lloc, si es segrega la població per nivell d'estudis, s'observen més diferències: per una banda, (a) la importància del desenvolupament personal es redueix a mesura que el nivell d'estudis s'incrementa, i per altre banda, (b) el col·lectiu que més valora l'adquisició de noves habilitats a

<sup>21</sup> La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seva suma és superior al 100%.



aplicar a la seva feina actual és el de les persones no titulades, de manera que pot entendre's que el fet de no disposar de titulació oficial prèvia, acostuma a generar més inseguretat, tal com es demostra en l'anàlisi d'impacte social (veure l'apartat 4.5.4 *Impacte - Impacte Social*).

Finalment, la divisió per nacionalitat demostra que els/les estrangers/es valoren principalment el fet de trobar feina com a motivació en el moment d'inscriure's en els cursos. No obstant, en aquesta darrera afirmació cal tenir en compte que la proporció de persones desocupades estrangeres és major, fet que pot explicar aquestes diferències.

Així doncs, des del Consorci és important conèixer i tenir en consideració totes les diferències esmentades anteriorment, ja sigui per tal de fixar els objectius específics del programa, així com adaptar la comunicació a les necessitats dels/de les participants d'una manera més personalitzada.

### *B.2.2) Motivacions de les persones formadores*

En relació a quins factors són els que impulsen als/a les formadors/es a impartir les accions formatives del Consorci, tant les persones formadores entrevistades com aquelles que han estat participants de les sessions de treball apunten a la vocació per la docència i per l'especialitat impartida com els aspectes més rellevants en el moment de decidir inscriure's com a formadors/es per a l'ocupació. Addicionalment, esmenten la satisfacció personal que els aporten els cursos i el fet d'estar en contacte amb alumnes motivats/des i amb ganes d'aprendre. Finalment, una minoria fa referència a la baixa remuneració econòmica percebuda.

### *C) Procés formatiu*

En aquest apartat s'avalua la totalitat del procés formatiu realitzat pels diversos centres per tal de valorar si l'organització de les accions permet als/a les participants adquirir noves competències i habilitats. En particular, l'anàlisi s'ha dividit en les següents subseccions: (a) execució de les formacions i metodologies utilitzades; (b) el procés d'avaluació; (c) la qualificació dels/de les participants, i (c) l'existència o inexistència de serveis complementaris.

#### *C.1) Execució de les formacions i metodologies utilitzades*

Pel que fa a la metodologia utilitzada de combinació teòrica-pràctica, els/les participants la valoren positivament, atorgant concretament a aquest aspecte una puntuació mitjana de 9,06/10 en els qüestionaris de satisfacció. No obstant, l'escassa realització de proves de selecció i les baixes prematures no justificades causades pel desalineament d'expectatives, deixen entreveure, com s'apuntava anteriorment, la possible existència d'una notable diferència de coneixements i perfils entre els/les participants d'un mateix curs. Aquest fet, tal com s'afirma en les sessions de treball i les entrevistes telefòniques, provoca heterogeneïtat en els cursos, la qual dificulta la tasca de garantir l'interès constant per part de tot l'alumnat.

Aprofundint l'estudi, s'observa que existeix una lleugera correlació positiva entre l'edat i la satisfacció vers aquest aspecte; i és que a més edat, més satisfacció amb la metodologia teòrica-pràctica empleada. Així, mentre que les persones joves mostren una puntuació mitjana de 9,05, les majors de 55 anys atorguen un 9,18.

En relació al nivell d'estudis, s'observen diferències més significatives. En particular, a les persones participants amb estudis superiors se'ls associen opinions més crítiques; així, mentre que aquells/es sense titulació puntuen amb un 9,27 la combinació teòrica-pràctica, les persones amb estudis

universitaris ho fan amb un 8,91, essent aquesta una tendència recurrentment observada al llarg de l'avaluació.

Adicionalment, si es divideix la població per categoria professional s'observa com els/les participants amb posicions de tècnic i comandament intermedi assignen a la metodologia d'aprenentatge puntuacions per sota de la mitjana (8,96 i 8,92 respectivament). Així, sembla raonable pensar que aquestes categories porten associades llocs de treball més específics que precisen de competències més pràctiques que teòriques (com és el cas, per exemple dels cursos relacionats amb el tèxtil i la confecció, els quals alguns/es participants consideren excessivament teòrics).

Desglossant l'estudi per grandària de l'empresa, són els/les participants que provenen d'empreses mitjanes (d'entre 50 i 250 treballadors/es) els/les que valoren la combinació teòrica-pràctica menys positivament (per sota de 9 punts). Les persones més satisfetes, en canvi, són aquelles que formen part d'empreses petites amb un màxim de 9 treballadors/es (puntuació mitjana de 9,07), ja que possiblement les seves respectives empreses disposen de menys recursos per a realitzar formacions, fet que els fa valorar-les a nivell general de forma més positiva.

Finalment, en diferenciar entre cursos sectorials i transversals, s'observa com els/les participants de les accions formatives sectorials valoren més negativament la combinació teòrica-pràctica que aquelles persones assistents a les formacions transversals (8,98 i 9,12 respectivament). Aquest fet podria explicar-se ja que els cursos sectorials, tals com els de sanitat o restauració, per la seva especificitat requereixen normalment de més part pràctica que teoria.

En conclusió, i a nivell global, la metodologia d'impartició es troba ben valorada, per part tant de les pròpies persones participants com dels/de les formadors/es. No obstant, l'heterogeneïtat detectada pot ocasionar una reducció d'aquesta satisfacció. Per tant, per tal de minimitzar, o bé resoldre aquesta problemàtica, addicionalment a l'adaptació i l'esforç per flexibilitzar els cursos i adaptar-los a les necessitats dels/de les participants, les pròpies persones formadores plantegen la necessitat de repensar el model d'aprenentatge dels cursos de formació contínua ja que opinen que aquest hauria d'estar basat més en competències, i no tant en el contingut.

### *C.2) Procés d'avaluació*

En relació als mecanismes d'avaluació, els qüestionaris de satisfacció mostren que el 98% dels/de les participants han dut a terme proves d'avaluació y d'autoavaluació per tal de poder conèixer el nivell d'aprenentatge assolit gràcies al curs.

Pel que fa a les proves d'avaluació, l'enquesta realitzada demostra que l'opinió de les persones participants, a grans trets, és positiva, doncs creuen que les proves solen ser adequades al nivell del curs (puntuació mitja de 8,16)<sup>22</sup>.

No obstant, les sessions participatives han deixat entreveure que, en algunes ocasions, els exàmens finals es perceben com a merament un tràmit, mancat d'exigència. Així, s'ha identificat que en algunes accions formatives es destinen diverses classes únicament a la preparació de l'examen final, distorsionant-ne així el seu propòsit. D'altres participants, però, sí que han recalcat que, per tal de poder aprovar el curs, calia tenir continuïtat, estar al dia i estudiar. Per tant, existeixen clarament

<sup>22</sup> En aquest punt, no pot obviar-se el fet que, a nivell general, les puntuacions obtingudes han estat excessivament elevades i per sobre de 8,5 de mitjana.

disparitats d'opinions en relació al nivell d'exigència de l'avaluació dels cursos. Així, a continuació es posa de relleu com aquestes disparitats s'accentuen en un grup de la població més que en d'altres, analitzant les variables transversals de situació laboral o la nacionalitat es posen de relleu algunes diferències.

Pel que fa a la situació laboral, el col·lectiu de persones desocupades és el que pitjor valora el procés d'avaluació, amb un puntuació de 8,13, trobant-se aquesta per sota de la mitjana global. Això, pot deure's a l'elevada exigència d'aquest col·lectiu, el qual es mostra més crític donada la seva situació i necessitat de trobar feina. Aquest aspecte pot provocar la sensació que si les proves són massa fàcils, la repercussió i l'impacte en el mercat laboral serà reduït, ja que aquest mercat no valorarà el curs.

Finalment, la divisió per nacionalitat és la que mostra més divergències; i és que mentre les persones de nacionalitat espanyola valoren les avaluacions amb una puntuació mitjana de 8,14, les estrangeres ho fan amb un 8,41. Seria important aprofundir en aquest aspecte, ja que les persones estrangeres solen estar acostumades a sistemes d'avaluació i aprenentatge possiblement diferents.

Així doncs, recapitulant, semblaria interessant reflexionar sobre la manera d'aconseguir unificar aquestes vivències i establir requisits clarament definits a complir per part de les entitats. En aquest sentit, es proposa realitzar un estudi per tal de valorar la possibilitat d'institucionalitzar i/o centralitzar el procés de control de les proves de selecció i d'avaluació.

### C.3) La qualificació dels/de les participants

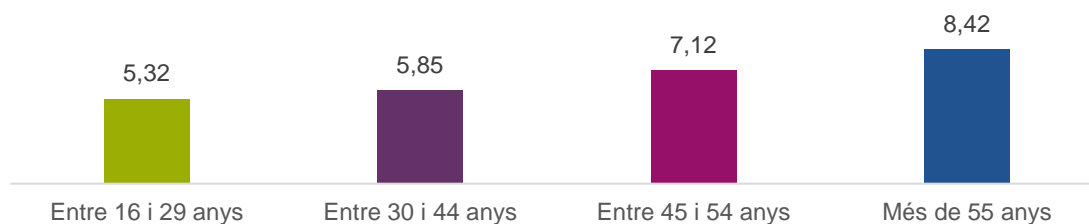
Una vegada analitzada la valoració de les proves d'avaluació per part dels/de les participants, convé centrar-se en les qualificacions obtingudes per tal d'estudiar l'aptitud dels/de les participants. En aquest sentit, la base de dades interna del Consorci mostra que, d'entre aquells/es participants que han finalitzat el curs, el 81,79% ha obtingut la qualificació "d'apte"<sup>23</sup>. Per contra, el 12,99% ha finalitzat el curs amb la qualificació de "No apte" o "Insuficient". Finalment, l'1,10% dels/de les participants no ha realitzat cap prova d'avaluació, dada coherent amb els qüestionaris de satisfacció on es menciona que el 98% de les persones participants han dut a terme algun tipus de prova<sup>24</sup>.

Pel que fa a l'anàlisi per rangs d'edat, es deixa entreveure una clara correlació positiva entre edat i taxa d'aprovat, fet que significa que a major edat, el percentatge d'aprovat augmenta. D'aquesta manera, mentre que pel col·lectiu d'entre 16 i 29 anys el percentatge d'aprovat és del 80,55% (ràtio d'aprovat/no aprovats del 5,32), per les persones majors de 55 anys aquest s'incrementa al 87,22% (o a una ràtio de 8,42). Si s'enllacen aquestes dades amb les taxes de finalització dels cursos (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - Eficàcia - Compromís dels/de les participants), pot concloure's que el grau de compromís, implicació i motivació de les persones joves és menor que el de la gent de major edat. Així mateix, són també els/les participants més joves els/les que es troben menys satisfets/es amb els cursos (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - Eficàcia - Satisfacció dels col·lectius implicats).

<sup>23</sup> El terme "apte" inclou les qualificacions de: excel·lent, notable i suficient.

<sup>24</sup> El fet de no realitzar cap prova d'avaluació es deu a què en algunes ocasions, l'examen s'ha substituït per un treball.

Figura 23: Ràtio d'aprovat/no aprovats segons les franges d'edat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

Finalment, un altre aspecte destacable és que les persones estrangeres i els individus amb incapacitat declarada, ambdós amb una representació minoritària (11,24% i 1,06% respectivament), disposen d'unes taxes d'aprovat per sota de la mitjana (81,59% i 80,94% i respectivament). Així doncs, altre vegada es reafirma el fet que podria ser que els cursos no es trobin adaptats al màxim a les particularitats d'aquests individus.

#### C.4) Existència o inexistència de serveis complementaris

L'existència de serveis complementaris és un aspecte que es valora positivament en el moment d'avaluar les propostes presentades pels centres de formació en cada una de les convocatòries, encara que gràcies a les entrevistes realitzades amb els responsables del Consorci ha quedat evidenciada la dificultat que suposa fer-ne el seguiment i aplicar correccions en cas d'incompliment. En tractar-se d'un servei addicional no contemplat i sense objectius específics ni directrius, establir un grau d'incompliment que sigui contrastable no és una tasca senzilla. Addicionalment, en aquest sentit, cal recalcar que els serveis complementaris no es troben actualment directament subvencionats, de manera que els centres els realitzen de forma voluntària.

En la pràctica, per tant, l'orientació laboral l'ofereixen habitualment els/les tutors/es de pràctiques i els/les formadors/es, o bé, en cas d'existir la figura, els propis orientadors dels centres. No obstant, durant les sessions participatives s'ha recalcat que l'orientació rebuda és sovint insuficient, i s'ha considerat com un dels serveis que més podria influir en la millora de l'ocupabilitat. En el cas dels cursos amb Certificat de Professionalitat, o bé aquells amb diversos nivells disponibles, però, sí que és cert que els serveis complementaris s'implementen de forma més acurada ja que són considerats com a una via útil per poder fidelitzar a l'alumne/a i aconseguir que completi tots els nivells/mòduls.

Així doncs, podria reflexionar-se sobre l'establiment d'un sistema de pagament associat específicament als serveis complementaris que s'ofereixen des de les entitats de formació. D'aquesta manera, podria impulsar-se l'oferta d'aquest servei, millorant així tant l'adequació dels cursos que cada una de les persones participants realitza en funció del seu perfil com, en conseqüència, la seva satisfacció i la millora de la seva ocupabilitat i inserció (segons el volum de participants desocupats/des de la convocatòria).

#### D) Satisfacció dels col·lectius implicats

En aquest apartat es mesura el grau de satisfacció de totes les persones implicades (alumnes i formadors/es).

#### D.1) Satisfacció dels/de les alumnes

Com ja s'ha comentat al llarg de l'avaluació, els qüestionaris de satisfacció mostren un grau de satisfacció significativament elevat per part dels/de les alumnes (puntuacions superiors a 8,5 sobre 10 en la majoria dels casos). Per aquest motiu, puntuacions per sota de 8,5 s'haurien de considerar amb precaució, malgrat poder semblar positives a primera vista. No obstant, com es veurà a continuació, la tendència anterior s'ha corregit lleugerament a través de l'enquesta realitzada en el marc d'aquesta avaluació.

En aquest sentit, per tant, convindria plantejar-se si el fet de repartir els qüestionaris de satisfacció immediatament després de finalitzar l'acció formativa, i de manera presencial, podria ser un dels causants d'aquestes elevades puntuacions, per tal de definir així noves metodologies de recollida d'opinions. De fet, l'enquesta realitzada s'ha circulat transcorreguts 2 anys de la finalització del curs, provocant en conseqüència que els/les participants tinguin, per una banda, una perspectiva més àmplia de les implicacions dels cursos sobre la seva ocupabilitat i, per altra, que puguin valorar la qualitat dels curs en fred i de manera més objectiva i reflexiva, així com de manera totalment anònima i en format digital. Per tant, es considera que aquestes condicions afavoreixen la sinceritat de les persones participants.

En relació als resultats obtinguts a través dels qüestionaris de satisfacció, els/les participants de l'oferta formativa del Consorci han valorat amb una puntuació mitjana de 9,31 el seu grau de satisfacció mig. No obstant, l'enquesta mostra uns resultats significativament inferiors, encara que també positius, essent la puntuació mitja de 7,99. Aquestes diferències podrien deure's a què, mentre que els qüestionaris de satisfacció han estat complimentats immediatament després de la finalització de l'acció formativa, l'enquesta s'ha distribuït durant l'any 2019, fet que implica que les persones participants són més conscients de l'impacte real del curs sobre la seva ocupabilitat i millora competencial.

Així doncs, en dividir la població per les transversals d'edat i nivell d'estudi s'observen diferències que val la pena remarcar (analitzades principalment d'acord amb les dades obtingudes en els qüestionaris de satisfacció).

Per la primera, existeix una correlació positiva entre grau de satisfacció i edat, fet que implica que, a més edat, les valoracions són superiors. En particular, mentre que el col·lectiu jove atorga una puntuació mitjana de 9,28 punts, la de les persones majors de 55 s'incrementa a 9,42. Aquestes diferències, podrien reflectir la vinculació existent entre la satisfacció i les necessitats i objectius específics de cada un dels col·lectius. A més, en tractar-se d'un col·lectiu minoritari, és possible que els cursos no siguin capaços de cobrir les seves necessitats específiques.

Pel que fa a la divisió de la població per nivell d'estudis, s'observa que nivells d'estudis superiors porten associats nivells de satisfacció menors, encara que aquests segueixen essent elevats. D'aquesta manera, contrasta la puntuació mitjana de 9,53 de les persones sense titulació oficial prèvia vers al 9,13 de les persones amb títols universitaris. Com ja s'anticipava amb anterioritat, el fet de gaudir d'experiències educatives prèvies, permet realitzar comparatives més àmplies i de major diversitat amb altres cursos o estudis ja realitzats, el que ocasiona un augment de l'exigència..

Així mateix, és interessant mencionar que els/les participants de les empreses petites (d'entre 1 i 9 treballadors/es) es troben més satisfets amb els cursos que aquells/es que provenen d'empreses de més de 100 empleats, amb un 9,36 i 9,27 respectivament. Així, atès que l'oferta formativa del Consorci tracta de donar resposta a les necessitats formatives no cobertes per les empreses, com ja s'advertia anteriorment, resulta raonable pensar que les empreses petites, en disposar de menys recursos administratius i financers, requereixen de més suport que les grans organitzacions. Per tant,



és positiu que els/les participants d'aquestes es trobin més satisfets, ja que podria deduir-se que els cursos estan cobrint correctament les seves necessitats i, per tant, donant resposta de forma adequada a un dels objectius principals del programa.

D'altra banda, convé subratllar que les majors divergències s'observen entre els cursos realitzats de forma telemàtica i els presencials, ja que els/les participants dels primers han puntuat amb un 8,68 el seu grau de satisfacció, vers a un 9,37 en el cas dels segons. Aquesta tendència és generalitzada al llarg de tot l'anàlisi, de manera que pot concloure's que existeix encara un llarg recorregut de millora per tal d'explotar-ne al màxim el seu elevat potencial.

Amb tot això, en aquest apartat s'ha calculat també el NPS (*Net Promoter Score*)<sup>25</sup> del programa, com a mesura correctora de la satisfacció general dels/de les participants. El seu càlcul és important ja que avalua la lleialtat de les persones participants, la qual es relaciona directament amb el creixement i l'adequació de les accions formatives. Així, nivells baixos de fidelitat porten associat un descontent generalitzat en relació als cursos que acaba repercutint en el seu desenvolupament futur i en la qualitat. D'aquesta manera, l'enquesta duta a terme ha inclòs la pregunta "recomanaries el curs a un amic" (a puntuar entre 0 i 10) per tal de poder realitzar aquest càlcul. El resultat obtingut ha estat d'un NPS del 39%, fet que significa que hi ha més gent que recomana el curs (promotors) que gent que descoratja i allunya als/a les possibles futurs/es participants (els/les detractors/es). Aquesta informació és coherent amb les valoracions globals de cada acció formativa, fet que implica que les persones participants estan satisfetes a nivell general, essent el percentatge de detractors/es molt reduït (un 17%)<sup>26</sup>.

En conclusió, i aprofundint en determinats aspectes concrets que afecten directament a la satisfacció dels/de les participants, a nivell positiu, destaca el paper clau i la qualitat de les persones formadores (amb una puntuació mitjana de 9,49, considerant que la manera d'impartir els cursos i els seus coneixements són molt adequats), seguit de la logística de les aules i el nombre d'alumnes per classe (amb una puntuació mitjana de 9,39). En aquest sentit, els aspectes de caire logístic, administratiu o de contingut del curs són millor valorats pels/per les participants dels cursos transversals; per contra, en els cursos sectorials es valora l'increment de capacitats i les possibilitats de promoció professional.

Per la seva banda, dins dels aspectes valorats més negativament, destaca l'adequació entre la durada del curs i els objectius i continguts (amb una puntuació mitjana de 8,78) i les possibilitats de canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella (amb una puntuació mitjana de 8,25). Ambos aspectes s'analitzen més endavant, essent el segon de gran importància ja que incideix directament en l'impacte esperat dels cursos (veure els apartats 2.1.3 *Resultats - Eficàcia - Elements organitzatius i administratius* i 4.5.4 *Impacte - Millora de l'ocupabilitat*).

## D.2) Satisfacció dels/de les formadors/es

A grans trets, les persones formadores valoren positivament les accions formatives. Consideren que aporten coneixements d'interès pels/per les seus/ves participants, i que mitjançant la seva realització poden millorar la seva ocupabilitat i desenvolupament personal. No obstant, emfatitzen tant la notable heterogeneïtat de nivell dels cursos, com l'escassa durada dels mateixos, la qual els impedeix

<sup>25</sup> NPS = % de promotors (puntuacions entre 9 -10) - % de detractors (puntuacions entre 0- 6). Aquest càlcul no inclou els passius, és a dir, aquells individus que han puntuat entre 7 i 8. Per aquests, es considera que han tingut experiències merament satisfactòries però que es troben neutrals a l'hora de recomanar.

<sup>26</sup> En termes generals, se sol considerar que una puntuació per sota de 0 és un indicador d'alarma i indica l'existència de força aspectes de millora. Una puntuació entre 0 i 30 es considera bona encara que hi ha espai de millora. Finalment, si el NPS es superior a 30 indica que el camí a seguir és l'adequat ja que hi ha molts més participants contents/es que descontents/es





impartir tots els continguts estipulats. Per aquest motiu, i adaptant-se a les necessitats comunes dels/de les alumnes i al seu nivell mig, els/les formadors/es adapten els cursos per tal d'assegurar que els/les participants en treuen el màxim profit.

Així mateix, els aspectes que més perjudiquen a la satisfacció de les persones formadores van directament associats a la inestabilitat de la seva situació laboral, derivada a la seva vegada de la inestabilitat dels centres de formació provocada pel procés de subvencions. Les sessions participatives han deixat entreveure que les activitats formatives solen concentrar-se en èpoques molt concretes de l'any, així com impartir-se per part de totes les entitats en el mateix moment, provocant que la consistència i solidesa financera dels/de les formadors/es es vegi sovint afectada. A més, aquesta inestabilitat pot veure's augmentada en cas que les persones formadores no siguin re-contactades per part del centre de formació per tornar a realitzar un curs del qual ja en tenien experiència (veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Notorietat i difusió del programa*), o bé pel fet que el centre de formació no hagi rebut atorgament i que, en conseqüència, els/les formadors/es hagin de buscar altres opcions laborals.

Adicionalment a aquesta inestabilitat, les persones formadores també han mencionat que caldria dur a terme un model de planificació amb més antelació per tal de facilitar-los la seva organització. Adicionalment, proposen la necessitat d'intervenir durant la fase de disseny del programa per tal d'optimitzar el contingut amb la durada del curs.

### *E) Cobertura y adequació de la demanda*

Aquest apartat posa èmfasi en (1) la identificació de la demanda de participació i del grau de cobertura de la població diana i (2) el grau de compatibilitat entre els cursos i el sector d'especialització dels/de les seus/ves participants

#### *E.1) Volum de demanda de las acciones formatives i cobertura de la població diana*

L'anàlisi d'aquest apartat té una cobertura limitada, ja que no es disposa d'informació exhaustiva en relació a la demanda de les accions formatives, ja que no es coneix si els centres de formació registren de manera sistematitzada i homogènia a les persones que componen les llistes d'espera dels cursos de formació.

En relació a la cobertura de la població diana, atès que el col·lectiu objectiu és molt ampli i cobreix a tota la població en general (tant persones ocupades com desocupades, amb una distribució de 60-40), es considera que en la majoria dels casos s'acaba complint amb el col·lectiu establert. Si bé es podria calcular el percentatge de cobertura de participants ocupats respecte al total de persones ocupades i de la mateixa manera, pel col·lectiu de persones desocupades, els resultats obtinguts quedarien distorsionats al ser el volum de la població ocupada molt major en termes absoluts i relatius a la població desocupada. És a dir, si la proporció de persones desocupades que participen en el curs ascendí a un 29% el 2016, però aquest col·lectiu representava únicament un 16% de la població activa, la cobertura del programa per aquest col·lectiu era substancialment superior a la cobertura de les persones ocupades que representaven un 71% de la participació del programa i un 84% de la població activa.

#### *E.3) Compatibilitat entre els cursos y el sector d'especialització dels/de les participants*

L'enquesta duta a terme en el marc de l'avaluació ha mesurat el percentatge de persones enquestades que han realitzat cursos que coincidien amb el sector professional on treballaven en aquell moment (per a treballadors/es per compte propi o per compte d'altri), o amb el sector on volien desenvolupar l'activitat professional.

Pel que fa a les persones enquestades que es trobaven ocupades en el moment d'inscriure's a l'acció formativa, el 69% confirma que el curs coincidia amb el seu sector professional. En desagregar aquestes dades per tipologia de treballador/a pot observar-se que aquesta coincidència professió-sector és més elevada pels treballadors/es per compte propi (73% de coincidència), vers a la major flexibilitat dels treballadors/es per compte aliè (68% de coincidència).

En dividir la població per rangs d'edat, com s'avançava anteriorment, s'observa que el col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) és el més obert a les possibilitats de canviar de sector a través de l'acció formativa; i així, el 41% de les persones enquestades afirma haver-se inscrit a un curs d'un sector diferent. Aquest fet podria deure's: (a) al fet que es tracta d'un col·lectiu que possiblement encara no ha definit el seu camí professional i que, en no tenir molta experiència en un sector concret, considera més interessant poder provar diferents àmbits per tal d'acabar enfocant la seva carrera cap a aquell sector que li sigui de major interès; o bé (b) a què a causa de la dificultat d'inserir-se al mercat, decideixin diversificar el seu coneixement per tal d'augmentar les seves possibilitats de trobar feina.

Per nivell d'estudis, el 41% dels/de les participants sense titulació prèvia s'ha inscrit en accions formatives no relacionades amb el seu sector professional, vers el 26% dels que tenen estudis universitaris. Aquest fet pot explicar-se ja que, possiblement, els/les participants amb estudis universitaris consideren tenir un major cost d'oportunitat associat al canvi de sector atès que els anys invertits en una determinada formació han estat superiors.

Per la seva banda, per les persones enquestades que es trobaven desocupades en el moment de realitzar l'acció formativa, no s'observen diferències destacables.

Per tal de finalitzar aquesta anàlisi, cal esmentar que aquestes dades poden haver-se vist influenciades pel fet que, en l'any 2015 les persones treballadores havien de participar en alguna activitat del mateix sector que el de la formació. No obstant, a partir de la Llei 30/2015 i del Pla del 2016, es trenca la situació, fet que ocasiona una major diversitat en els perfils dels/de les participants i, en conseqüència, una manca d'homogeneïtat en determinades accions formatives.

#### *F) Elements organitzatius i administratius*

En aquesta secció es valoren aspectes de caire administratiu, tals com el nombre d'alumnes per aula i la durada de la formació.

Com s'ha mencionat anteriorment, la durada del curs, conjuntament amb la seva adequació als objectius i continguts, és un dels aspectes menys valorats, amb una puntuació mitjana de 8,57 (essent gairebé un punt menys respecte l'aspecte millor valorat).

A través dels estudis personalitzats i les entrevistes telefòniques amb formadors/es i participants s'ha aprofundit en aquest aspecte. Així, sorgeix la idea de redissenyar alguns cursos, els quals es considera que, pel seu contingut, haurien de ser més extensos per tal d'aconseguir un major aprofitament. A més, es planteja crear cursos específics derivats d'aquelles temàtiques que requereixin més aprofundiment, malgrat aquest últim aspecte troba limitacions pràctiques dins del sistema actual, com ara la rigidesa que caracteritza al catàleg de formació (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*). Així mateix, afegixen que en determinades ocasions, els cursos no són massa eficaços en el temps i que seria convenient fer-los més intensius i evitar-ne la demora excessiva.



Per la seva banda, un dels aspectes millor valorats als qüestionaris de satisfacció és el nombre d'alumnes per grup i la seva adequació pel desenvolupament del curs (puntuació mitjana de 9,39). En aquest punt, les diferències més rellevants es troben entre les iniciatives de caràcter sectorial i les accions transversals, mostrant les primeres una lleu pitjor puntuació (9,25). Aquest aspecte sembla raonable ja que, donada l'especificitat dels cursos sectorials, és possible que els/les participants requereixin d'un tracte més individualitzat i d'aplicacions més enllà "del paper", essent ambdós, per tant, elements que precisen a la vegada de grups més reduïts.

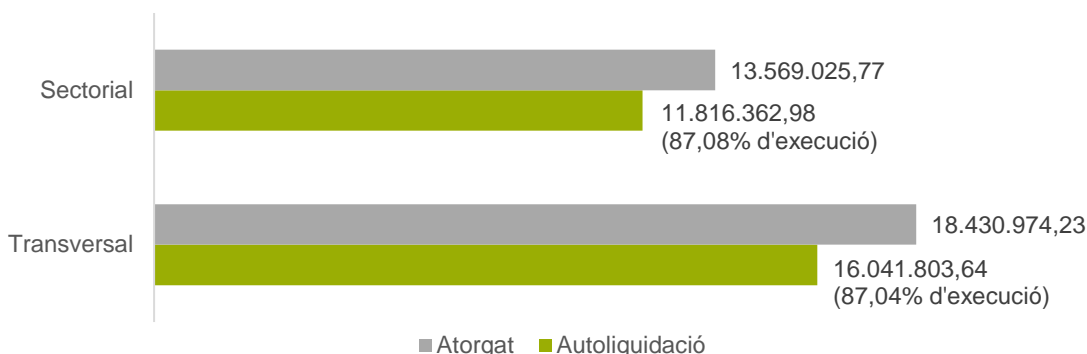
#### 4.5.3.2 Eficiència

Una vegada s'han examinat els resultats del programa de formació del Consorci, cal analitzar com s'han utilitzat els recursos econòmics disponibles per tal d'aconseguir-los. En aquest sentit, s'hauria de donar resposta a qüestions relacionades amb el cost real dels objectius assolits i l'optimització dels processos executats i recursos empleats.

Per tal de realitzar l'avaluació de l'eficiència s'han analitzat les dades registrades pel Consorci. S'ha disposat de dades relatives a l'import atorgat i executat per centre, i el preu per alumne/a i hora associat a cada mòdul formatiu. Aquesta informació s'ha contrastat amb els textos legals aplicables i amb una visió a futur, posant especial èmfasi en els canvis i millores del sistema. A través de la Memòria de 2016 s'ha obtingut informació relativa als costos associats a l'operativa del Consorci i imputables a la formació. En particular, el pressupost executat relatiu a despeses de personal i despeses corrents, ascendí a 1.522.591 i 284.170 euros respectivament. Aquestes xifres representen una execució d'un 90 i 94% del pressupost inicialment assignat (Memòria, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2016).

El pressupost atorgat en forma de subvenció per a les iniciatives de formació durant la Convocatòria de 2016, segons les dades internes del Consorci, ha estat de 32 milions d'euros, dels quals se n'han beneficiat 102 centres. L'import total executat, però, es redueix a 27,86 milions d'euros, xifra que representa un percentatge d'execució del 87,3%.<sup>27</sup> Així, segons les dades internes del Consorci, s'ha destinat un pressupost lleugerament superior a les accions formatives de tipologia transversal, en particular un 57,6% del total (o 18,43 milions d'euros atorgats en termes absoluts).

Figura 24: Pressupost atorgat i executat



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del Consorci.

<sup>27</sup> Segons la memòria de l'activitat de 2016 del Consorci el pressupost executat és superior i ascendeix a 31,18 milions d'euros, Això es deu al fet que la publicació de la memòria es realitza amb caràcter anterior al període de justificació i verificació de les despeses, d'aquí que la xifra real acabi essent inferior ( Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2016)



En aquest sentit, i aprofundint en l'anàlisi, convé esmentar que en la Convocatòria de 2016 el preu mitjà per acció formativa i alumne/a és de 296,35€ (calculat en base a l'import executat i dividint-lo pel total d'accions per participant, que ascendeixen a 94.011 i assumeixen que cada participant pot realitzar-ne més d'una).

Adicionalment, es destaca el fet que la Resolució de 26 d'agost de 2016, per la qual s'obre la convocatòria de 2016, estableix els costos finançables i els criteris d'imputació. Així, la secció 8.2 de la citada Resolució, especifica que tots els costos finançables (directes, indirectes i altres) s'han de justificar mitjançant factura o altre document probatori vàlid en dret i on, en tot cas, aparegui l'import de les despeses efectivament realitzades i pagades.

Pel que fa al cost per participant i per hora de formació, les taxes s'estipulen en l'Annex 3 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost. Aquestes depenen del nivell de la formació (bàsic o superior), i de la modalitat d'impartició (presencial, teleformació i mixta). Així, els preus oscil·len entre 5 i 10 euros per hora i per alumne/a. En particular, per a la modalitat presencial s'estableix un preu de 8 euros pels nivells bàsics i 10 euros pels nivells superiors. Pel que fa a la teleformació, el preu és de 5 euros, independentment del nivell. Per a la modalitat mixta, el preu oscil·la entre 8 i 10 euros depenent de les hores de formació presencial o teleformació que tingui l'acció formativa. Finalment, el mòdul de pràctiques professionals no laborals es remunera a 3 euros l'hora per persona participant. La diferència entre nivell bàsic o superior no ve donada tant per la dificultat del curs, sinó per les competències adquirides; així, formacions transversals o genèriques es consideren bàsiques, mentre que aquelles que impliquen especialització o porten associades capacitats de programació o direcció es consideren de nivell superior (Annex 3 apartat 2 de l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost).

Així, la informació extreta de la base de dades interna del Consorci mostra que el preu mig pagat per alumne/a i hora entre accions formatives sectorials i transversals no difereix excessivament (preu mig de 8,04 per a les sectorials i preu mig de 7,95 per a les transversals).

El sistema de justificació econòmica presentant anteriorment, s'ha considerat històricament excessivament rígid, ja que comportava una excessiva complexitat de gestió per part de les entitats i de revisió i validació per part del Consorci. És per aquest motiu que durant l'any 2018 va modificar-se. Així, l'Ordre TSF/136/2018, de 30 de juliol, per la qual es modifica l'Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost, suprimeix l'Annex 3 i preveu que la convocatòria dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades es tramitarà amb la justificació econòmica pel sistema de mòduls previst en l'article 30.1 de la Llei 38/2003 general de subvencions de 17 de novembre, i en els articles 69,2, 76 i 79 del Reial Decret 887/2006 de 21 de juliol, de desenvolupament de la Llei general de subvencions.

Adicionalment, per tal d'implementar aquest sistema de mòduls, va realitzar-se un estudi econòmic de costos de les especialitats del sistema de formació professional per l'ocupació del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. D'aquesta manera, es pretén apropar els costos dels cursos al seu preu de mercat real. Així mateix, s'estableix un sistema d'actualització (Resolució de 6 d'agost de 2018, per la qual s'obre la convocatòria de 2018 dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades). Així doncs, actualment s'estableixen mòduls econòmics que oscil·len entre els 7 i els 10 euros, mantenint la teleformació a 5 euros i rebaixant a 2,5 euros l'hora els mòduls de pràctiques professionals no laborals.

Com ja s'ha introduït anteriorment, i en relació a la distribució del pressupost, finalment convé destacar que aquesta es realitza de manera diferent en funció de si es tracta de tipologies formatives sectorials o transversals, i a un any vista. Per a la primera, la magnitud del pressupost anual s'estableix segons la població ocupada de Catalunya per a cada un dels sectors de referència i



distribuïnt-lo de manera equitativa a aquest, és a dir, mantenint-ne la mateixa representació percentual (per exemple, si un 23% de la població ocupada a Catalunya treballa en el sector de la construcció, el 23% del pressupost es destinarà a accions formatives d'aquesta tipologia). Pel que fa a la formació transversal, la distribució del pressupost s'analitza i es defineix segons l'execució històrica. Per tant, si no s'ha executat una part es redueix el finançament de l'any següent.

Abans de passar al següent apartat, cal mencionar que el càlcul del retorn de la inversió és complex i en moltes ocasions impossible, ja que l'oferta formativa del Consorci s'orienta principalment a persones treballadores ocupades, repercutint el retorn directament sobre la mateixa empresa.

#### 4.5.4 Impacte

Un cop s'han analitzat les fases de disseny i implementació del programa, així com els seus principals resultats d'eficàcia i eficiència, s'ha d'aprofundir en l'impacte del mateix, analitzant: (a) la millora de l'ocupabilitat dels/de les participants del programa; (b) la millora en la inserció, i (c) l'impacte social.

Convé precisar, però, que aquest anàlisi s'ha de dur a terme amb precaució i tenint en compte que existeixen factors aliens a les accions formatives (com per exemple la proactivitat i motivació de les persones participants o l'entorn econòmic) que afecten a la situació personal de cada individu. Així, no pot afirmar-se amb rotunditat que la única causa de la millora en la seva situació sigui la participació als cursos formatius oferts pel Consorci.

Adicionalment, es considera necessari recalcar també que l'avaluació de l'impacte s'ha dut a terme a partir de la informació extreta de l'enquesta i, en menor mesura, dels qüestionaris de satisfacció (ambdues fonts d'informació de caràcter declaratiu). Atès que el grup que predomina a les accions del Consorci són les persones treballadores ocupades, l'anàlisi de la inserció s'ha considerat secundari respecte al de la millora en l'ocupabilitat. En aquest sentit, pel que fa referència a aquesta anàlisi de la millora de l'ocupabilitat, existeixen limitacions rellevants al respecte, ja que aquesta és més difícil d'avaluar que, per exemple, dades objectives d'inserció.

#### A) Millora de l'ocupabilitat

##### A.1) Millora competencial dels/de les participants

Un dels objectius principals del Consorci és incrementar les possibilitats de promoció professional i desenvolupament personal, sobretot de les persones treballadores, per tal que puguin millorar la seva ocupabilitat (veure l'apartat 3. *Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya - 3.1 Objectius*). Similarment, i atès que les persones desocupades també poden inscriure's a les accions formatives, es considera que aquestes haurien d'esdevenir més "ocupables" i, en conseqüència, incrementar les seves possibilitats d'inserció i de l'exercici qualificat de les diferents professions.

Tant les persones formadores com els/les alumnes han afirmat, durant les sessions participatives, que la realització dels cursos impacta positivament sobre l'ocupabilitat i, en conseqüència, sobre la inserció (en el cas dels/de les participants que es troben en situació de desocupació), tot i el seu escepticisme sobre el reconeixement real que fa el mercat de les accions formatives esmentades.

En particular, els qüestionaris de satisfacció mostren que l'aspecte més valorat pels/per les participants és l'afavoriment del desenvolupament personal (puntuació mitjana de 9,12), seguit de la possibilitat de progressar professionalment gràcies a la millora de les competències (puntuació mitjana de 9,03). En canvi, la possibilitat de canviar de tipologia de feina o d'unitat de negoci, així com la contribució dels cursos a la inserció laboral, són vistos amb més reticència (puntuacions mitjanes de 8,25 i 8,42 respectivament). Cal recordar que, i tal com s'ha mencionat anteriorment,

puntuacions per sota de 8,5 han de considerar-se com a possibles fonts de millora. En qualsevol cas i en relació als qüestionaris de satisfacció, s'ha de tenir en compte que aquests es complimenten immediatament després de l'acció formativa, i per tant, les opinions de les persones participants es deuen més a expectatives que no pas a experiències reals. És per això que els resultats s'han contrastat amb la informació obtinguda de l'enquesta, duta a terme 2 anys posteriors a la finalització de les accions formatives.

En dividir la informació extreta dels qüestionaris de satisfacció per característiques transversals dels individus, les diferències més abruptes s'observen en relació al nivell d'estudis. En relació a la millora competencial per a progressar professionalment, s'aprecia una clara correlació negativa entre el nivell educatiu i el grau de contribució del curs a la millora competencial; és a dir, a més estudis, valoracions menys optimistes (puntuació mitjana de 9,20 per a participants sense titulació oficial prèvia i 8,64 per als que tenen estudis superiors). Aquesta mateixa tendència s'aprecia al valorar el desenvolupament personal (puntuació mitjana de 8,99 pels/per les participants amb estudis universitaris vers a un 9,32 per aquells/es sense titulació) i les possibilitats de canviar de sector o unitat de negoci (8,93 i 7,86 respectivament).

Algun dels possibles motius, podria ser l'excessiva heterogeneïtat dels cursos, que provoca que aquests acabin aportant menys valor a les persones ja formades. Així doncs, esdevé altra vegada imprescindible alinear els objectius del Consorci i de les persones participants, fent la informació dels cursos més clara i detallada en quant a les competències requerides i esperades, i traient el màxim profit de les proves de selecció.

A nivell de gènere, les dones consideren que els cursos han afavorit el seu desenvolupament personal (puntuació mitjana de 9,14) en major mesura que els homes (puntuació mitjana de 9,08). Així, si bé és cert que el desenvolupament personal és un dels objectius del Consorci, ja que s'entén com un procés de transformació i autorealització a través de qual la persona integra nous punts de vista, idees i formes de pensament que li permeten generar nous comportaments i actituds, que resulten en una millora de la seva ocupabilitat i aquesta, en última instància, possibilita l'exercici qualificat de diferents professions. És possible, per tant, que les accions formatives del Consorci no estiguin contribuint tant com s'esperaria a reduir les diferències entre homes i dones dins del mercat laboral, ja que les dones consideren que els cursos són un mecanisme per a desenvolupar-se a nivell personal, i no tant com una via per a potenciar altres aspectes de caire estrictament professional.

En quant a la modalitat d'impartició dels cursos, altra vegada, els participants de cursos telemàtics són menys optimistes en totes les variables de millora de l'ocupabilitat (l'adquisició de noves habilitats i en la possibilitat de progressar professionalment i de canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella).

Finalment, pel que fa al tipus d'iniciativa (sectorial o transversal), sí bé és cert que els/les participants de cursos transversals valoren el desenvolupament personal més positivament que els/les alumnes dels sectorials (d'acord amb les sessions participatives, i segons les puntuacions mitjanes de 9,14 i 9,10 respectivament), en termes de millora d'habilitats per progressar professionalment, canvi de sector o unitat de negoci, i contribució a la inserció succeeix just el contrari. Per tant, coneixent que les empreses solen comunicar els cursos sectorials, podria afirmar-se que les iniciatives transversals, en ser més genèriques, el valor afegit concret que aporten és més difícil d'apreciar. Aquestes dades semblen ser coherents amb les sessions participatives, en les quals els assistents recalquen que els cursos relatius a competències transversals aporten un benefici menor, ja que la seva aplicació pràctica és més difícil de percebre.



Per la seva banda, l'enquesta realitzada ha profunditzat en els resultats presentats per tal de comprovar quin és l'aspecte que els/les participants que es trobaven ocupats/des a l'inici de la formació han desenvolupat en major mesura.

En aquest sentit, el 67% de les persones enquestades opina que allò més útil ha estat adquirir nous coneixements aplicables al seu lloc de treball actual. Aquest aspecte s'ha de valorar de forma molt positiva ja que aquest és precisament un dels objectius clau del Consorci, per la seva repercussió directa en la millora de la competitivitat empresarial. Les respostes que el segueixen són molt diverses i allunyades d'aquest 67%; així, a continuació es troba la falta de contribució del curs (amb un 7%) i l'adquisició de coneixements generals amb un 5%, essent ambdós elements clarament distanciats del propòsit de la formació contínua.

Així mateix, el fet que aspectes com un augment salarial, la promoció professional o la millora en la tipologia de contracte representin conjuntament un 5% de les respostes ha de valorar-se amb precaució; i és que amb les dades anteriors podria afirmar-se que, malgrat sembla cert que els cursos milloren la competitivitat empresarial, els efectes sobre l'individu són menys evidents empíricament. A més, a aquest fet cal sumar-li que un dels aspectes més valorats als qüestionaris de satisfacció era justament el desenvolupament personal, per sobre d'aspectes com l'ampliació de coneixements per progressar professionalment, de manera que l'impacte real que els cursos genera en l'individu podria no estar-se visualitzant de forma clara.

Figura 25: Aportació del curs de formació



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

En dividir la població per edats s'observa que són les persones joves d'entre 16 i 29 anys les que més consideren que el curs no els va aportar res (14% vers a la mitjana del 7%). Al mateix temps, mentre que la possibilitat de promocionar dins de l'empresa o millorar la tipologia de contracte representen una conseqüència del curs amb molt poc impacte, sí que s'observa que aquestes possibilitats disminueixen amb la edat.

Quan es desglossa la població per nivell d'estudis, l'aspecte més destacat és que aquells/es participants sense titulació prèvia són els/les que han millorat la seva tipologia de contracte en major



proporció (16% vers a la mitjana del 2%). Per tant, sembla que el valor que el curs aporta en termes de millora competencial traduïda en l'obtenció d'un contracte de major qualitat, és superior per a les persones no titulades.

Així doncs, la disparitat de resultats en funció de les característiques de la població, posa de relleu la possibilitat que els cursos no estiguin alineats amb les necessitats específiques de cada col·lectiu, fet que posa de manifest altra vegada, la necessitat d'establir objectius específics, així com de definir accions de comunicació concretes per a cada un dels perfils de participants.

En definitiva, però, el Consorci compleix amb el seu propòsit principal, malgrat que es podria millorar el seu efecte sobre l'individu.

#### *A.2) Millora de la qualificació oficial dels/de les participants*

Tal com s'ha esmentat en l'apartat anterior (veure l'apartat 2.1.3 *Resultats - Procés d'avaluació*), segons els qüestionaris de satisfacció, el 94% ha obtingut una acreditació de la qualificació obtinguda un cop finalitzada la formació.

Així mateix, destaca el fet que de les accions formatives per a la Convocatòria 2016 del Consorci, segons les dades procedents de la Memòria, aproximadament el 40% són certificables, ja sigui a través de Certificats de Professionalitat<sup>28</sup> o per algun altre diploma acreditatiu de caràcter oficial. Caldria així que de forma anual, el CFCC realitzés una anàlisi d'aquestes accions formatives certificables, avaluant el potencial impacte en una millora laboral de les especialitats en concret.

En aquest sentit, la informació extreta dels qüestionaris de satisfacció ha mostrat que la percepció dels/de les participants que han cursat accions formatives que portaven associat un Certificat de Professionalitat, han valorat per sobre de la mitjana totes les variables de millora de l'ocupabilitat. En particular, pel que fa a: (a) l'adquisició de noves habilitats, destaca un 8,99 vers a un 8,93 global; (b) les possibilitats per canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella, s'observa un 8,62 vers a un 8,25 global; (c) l'ampliació de coneixements per progressar professionalment, s'ha obtingut un 9,02 vers a un 8,83 global, i (d) al desenvolupament personal, un 9,20 vers a un 9,12 global.

#### *B) Millora de la inserció de les persones participants desocupades*

Encara que l'oferta formativa del Consorci es centra en les persones treballadores, les desocupades també hi tenen cabuda, essent en la convocatòria de 2016 aproximadament el 30% del total de persones participants a les quals pertanyien a aquest col·lectiu. Si els objectius del Consorci es compleixen, s'hauria d'observar com una millora de l'ocupabilitat incideix en les possibilitats d'inserció i en la qualitat de la posició obtinguda.

Atès que el nombre de persones treballadores desocupades que participen a les accions formatives del Consorci no és negligible, potser seria convenient replantejar-se els seus objectius per tal d'incloure aquesta realitat. En efecte, com s'ha vist anteriorment, a nivell de satisfacció eren les pròpies persones desocupades les qui valoraven pitjor els cursos. Per tant, és possible que les necessitats i expectatives de les persones treballadores ocupades no siguin les mateixes que les de

<sup>28</sup> Els certificats de professionalitat s'organitzen per mòduls o unitats formatives dels mòduls formatius associats a cadascuna de les unitats de competència incloses en el certificat, garantint una unitat mínima acreditable. Aquells individus que finalitzin les accions formatives amb avaluació positiva, poden sol·licitar el certificat de professionalitat o acreditació parcial del mòduls que hagin realitzat (Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost), secció 14 de l'Annex 1).



les treballadores desocupades, fet que, en última instància, pot acabar repercutint en el desenvolupament dels cursos i en el seu impacte.

## *B.2) Inserció per compte aliè*

L'avaluació de la inserció per compte aliè s'ha dut a terme exclusivament a través de l'enquesta, en no disposar de dades, i partint d'aquelles persones enquestades que en el moment d'inscriure's a una acció formativa han declarat que es trobaven desocupades.

### *B.1.1) Inserció durant els 6 mesos següents a la finalització del curs*

Les dades de l'enquesta mostren que un cop finalitzada l'acció formativa i transcorreguts els primer 6 mesos, un 37,8% de les persones participants aconsegueix inserir-se al mercat laboral, essent la majoria dels casos a través de contractes temporals (un 70,8%).

En dividir la població segons les variables transversals d'edat i nivell d'estudis, s'observen certes diferències que cal remarcar. Referent a l'edat, són els col·lectius d'entre 16 i 29 anys (coincidint així amb el grup d'edat amb major proporció de participants en situació de desocupació), i d'entre 30 i 44 anys els que s'insereixen proporcionalment més ràpid. En particular, un 54% de les persones joves i un 56% del col·lectiu d'entre 30 i 44 anys que troben feina, ho fa en un període de 3 mesos.

En quant a la nacionalitat, s'observa que, de mitjana, les persones estrangeres presenten unes taxes d'inserció lleugerament superiors (40,45%), amb una proporció major en aquells/es participants procedents d'estats de fora de la UE. Així, es considera que podria ser possible que el mercat laboral entengui l'obtenció d'una acreditació dins del territori espanyol en aquells individus que provenen de fora, ja que és una manera de garantir-ne les seves competències bàsiques.

A nivell d'estudis, d'entre els/les participants sense titulació que s'insereixen, el 71,4% ho fa en menys de 3 mesos. Aquest fet podria explicar-se ja que aquest col·lectiu possiblement competeix al mercat laboral amb individus sense o amb baixa qualificació. Per tant, sembla raonable pensar que el fet de disposar d'un títol o certificat representa un element diferenciador en el col·lectiu sense titulació superior.

Analitzant el gènere, encara que les dones representen la majoria de la població (65% a l'enquesta i 53% sobre el total de la població), la seva inserció en aquest període és similar a la dels homes. Per aquest motiu pot afirmar-se que, malgrat es tracta d'un programa amb tendència a la feminització, no s'aconsegueix participar en la reducció de la bretxa de gènere i d'ocupació existent entre dones i homes.

En conclusió, per tant, s'observa que des del Consorci s'aconsegueixen xifres d'inserció notables, malgrat ser inferiors a la resta de programes de Formació Professionals per a l'Ocupació destinats a la població desocupada. No obstant, com s'ha anat emfatitzant al llarg del document, la inserció no és l'objectiu principal del programa, el qual es destina prioritàriament al col·lectiu ocupat.

### *B.1.2) Inserció durant el període comprès entre els 6 mesos i els 12 mesos següents a la finalització del curs*

Durant el segon període, és a dir entre els 6 mesos i els 12 mesos posteriors a la finalització del curs, la taxa d'inserció es redueix un 80%, i engloba únicament al 7,55% de les persones enquestades que es trobaven inicialment desocupats/des restant els que s'han inserit en períodes anteriors. Aquesta

reducció tan abrupta és raonable si entenem que en aquesta tipologia de formacions, a mesura que passa el temps, la relació de causalitat entre haver realitzat el curs i les possibilitats d'inserció s'atenua; així, factors externs i aliens a les formacions que influeixen sobre la inserció de cada individu, van guanyant pes.

En dividir la població per rangs d'edat, s'observa com els individus de més edat (superior a 45 anys) són els que s'insereixen més en termes relatius. Així, d'entre els/les participants d'aquest col·lectiu que troben feina, el 17% s'insereix entre els 6 i 12 mesos següents a la finalització del curs, vers a un 12% de les persones més joves (d'entre 16 i 29 anys).

En quant al nivell de titulació, es reverteix la tendència de l'apartat anterior, essent en aquest cas les persones amb estudis universitaris les que s'insereixen més, encara que les diferències són mínimes (un 18% de persones inserides amb estudis universitaris vers a un 14% de les no titulades). Aquest fet podria implicar que l'acreditació obtinguda per la finalització del curs per a les persones no titulades té un impacte més immediat que en el cas de les persones amb una major formació prèvia. Per tant, podria deduir-se que la inserció dels/de les participants amb estudis superiors no vagi tan lligada al curs sinó al títol universitari, que acostuma a tenir en efecte a llarg termini. Finalment, i en termes de nacionalitat, la inserció de les persones de nacionalitat espanyola és superior a la de les estrangeres. Així, el 16% de les persones de nacionalitat espanyola que s'insereixen ho fan en aquest període, vers a un 9% de les estrangeres inserides. Similarment al que es mencionava anteriorment, l'efecte de l'acreditació del curs sembla tenir un impacte immediat sobre els segons.

### *B.1.3) Inserció acumulada durant els dotze mesos següents a la finalització del curs*

Sumant la inserció dels dos períodes anteriors (de 0 a 6 mesos i de 6 a 12 mesos), és a dir analitzant la inserció acumulada després d'un any de la finalització del curs, s'observa que la taxa d'inserció es del 45,38%. Addicionalment, destaca el fet que la temporalitat acumulada cobreix el 70,7% de les persones participants que s'han inserit, tot i que no es disposen de dades per tal d'aprofundir sobre la durada concreta dels contractes i que permetria avaluar-ne la qualitat amb major detall. En aquest sentit, a nivell general, sol considerar-se que contractes inferiors a un mes són d'extremada curta durada, i que el límit en termes de qualitat és de 6 mesos. No obstant, no pot obviar-se que les enquestes declaratives, en permetre a les pròpies persones participants avaluar la seva situació, impliquen que les mateixes sovint corregeixen la rigidesa de les taxes d'inserció, en no considerar com a tal els contractes excessivament curts. D'aquesta manera, podria assumir-se que el 45,38% d'inserció observada en l'enquesta inclou principalment contractes de durada raonable.

Addicionalment, és interessant recalcar que la inserció de les persones inicialment aturades que rebien un prestació o subsidi és major; en particular, aquest col·lectiu presenta una taxa d'inserció d'un 57,4% vers a la mitjana del 45,38%. Aquest fet pot deure's a diversos factors: (a) per una banda, a les condicions necessàries per a rebre una prestació contributiva (com pot ser el fet d'haver cotitzat i, per tant, tenir certa experiència laboral), poden afectar positivament a la inserció; (b) per altra banda, i contràriament a les creences polítiques del fet que la protecció social genera dependència i fomenta l'atur (Inglis, 2016), al fet que aquestes prestacions ajudin, possiblement, a les persones a trobar feina, lluny de minvar la seva motivació i interès per reinserir-se al mercat laboral.

Finalment, convé ressaltar que el perfil mig de la persona que troba feina, en termes absoluts, durant el període d'un any, és el següent: dona, de nacionalitat espanyola, amb una edat compresa entre els 30 i 44 anys i amb estudis superiors de formació professional o universitaris. Aquests trets característics quadren amb els que predominen dins de la població de participants del Consorci, i així, podria dir-se que les accions formatives impacten positivament sobre el col·lectiu majoritari.



### B.1.3.1) Inserció acumulada - Compatibilitat entre la inserció y el sector d'especialització

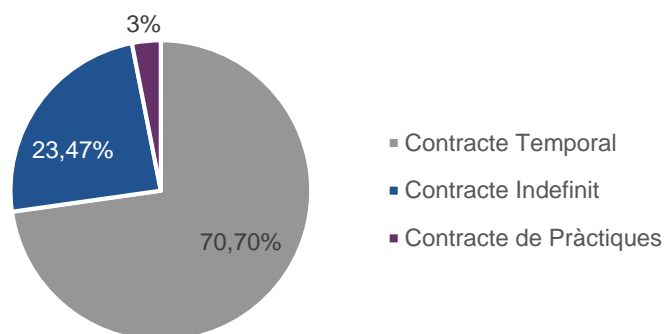
Esbrinar la coincidència entre el sector professional final i la branca d'especialització de l'acció formativa és fonamental per tal de conèixer l'índex d'incidència dels cursos en la cerca de treball de qualitat. En aquest sentit, en l'enquesta del projecte s'ha preguntat si aquells individus que han trobat feina, ho ha fet dins del sector professional on s'han format. Els resultats mostren que el 66% d'ells ha respòs afirmativament. A més, ho han fet en un termini inferior a 6 mesos, el que evidencia un alineament de l'oferta formativa amb les necessitats del mercat. Així mateix, és interessant remarcar que el 63% dels contractes indefinits obtinguts, corresponen a individus que troben feina dins del sector en el que s'han format.

Finalment, cal destacar que no s'observen diferències significatives per gènere, edat, nivell d'estudis o nacionalitat. Per tant, pot concloure's que aquells individus que troben feina, ho fan principalment en el sector on s'ha format, en un període inferior a 6 mesos i amb contractes de millor qualitat en termes de temporalitat.

### B.1.3.2) Inserció acumulada - Temporalitat i qualitat de la contractació

Com s'ha anticipat, el 70,7% de la inserció acumulada durant els dotze mesos posteriors a la finalització del curs formatiu, es basa en contractes temporals. No obstant això, convé mencionar que la majoria de contractes indefinits (56,59%) es signen en un període inferior als 3 mesos un cop finalitzada l'acció formativa.

Figura 26: Distribució dels contractes (temporalitat) en els 12 mesos posteriors a la inscripció



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

En dividir la població per les variables transversals d'edat i titulació, s'observen diferències que val la pena mencionar. En relació a l'edat, convé emfatitzar que s'observa com el nombre de contractes de caràcter temporal augmenta a mesura que ho fa l'edat; és a dir, a més edat, més afectació per la temporalitat. Així, mentre que el 56,7% dels nous contractes de les persones joves són temporals, per les majors de 55 anys aquesta xifra ascendeix al 74,2%. Com és lògic, la relació és inversa amb els contractes indefinits (el 31% dels contractes de joves són de caràcter indefinit vers a un 24,2% en majors de 55). Les dades anteriors mostren que per a la població jove, sembla que es reverteixi la tendència del mercat on la temporalitat impacta en major mesura sobre les persones joves i les de

major edat (veure l'apartat 1.2.3 *Qualitat de l'ocupació*). No obstant, aquest fet sí que demostra com la millora de condicions es complica per als col·lectius de més edat; aspecte coherent amb els reptes actuals de les societats occidentals.

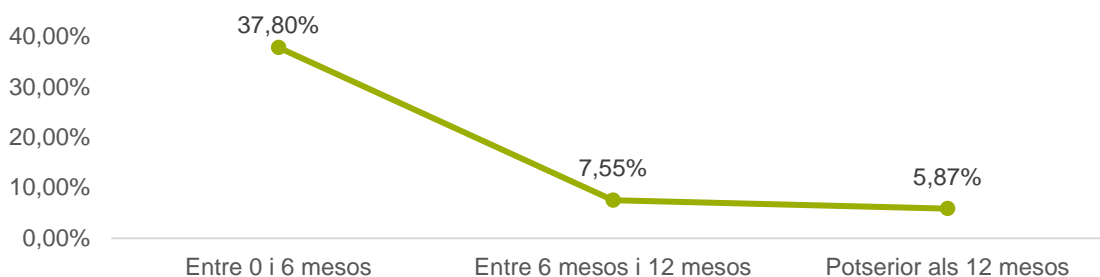
Pel que fa a la titulació, la temporalitat afecta en major mesura a les persones sense titulació prèvia, implicant a un 78,6% de les que troben feina. Altra vegada, i com és d'imaginar, el contrari succeeix amb els contractes indefinits; així, el 14,3% dels contactes nous per a les persones no titulades són indefinits, vers al 26,3% dels/de les participants amb estudis superiors. Com a conclusió pot extreure's que les persones joves amb estudis superiors obtenen contractes de millor qualitat.

Així doncs, el repte del Consorci és reflexionar per tal de decidir si (1) tenint en compte que les formacions impulsades pel Consorci es destinen principalment a persones ocupades, caldria establir un percentatge màxim de participants que es trobin en situació de desocupació per tal de reduir-ne la seva implicació actual, o bé (2) és necessari redefinir els seus objectius per tal d'incloure propòsits específics del col·lectiu desocupat, ja que aquest representa una proporció significativa sobre el total de participants, i dins d'aquest/es, existeixen sub-grups amb necessitats diverses.

#### B.1.4) Inserció posterior als 12 mesos següents a la finalització del curs

Finalment, posant èmfasi en el període posterior a l'any després de finalitzar l'acció formativa del Consorci, només un 5,87% de les persones treballadores desocupades inicialment aconseguix inserir-se en el mercat laboral.

Figura 27: Evolució de la inserció (en %)



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

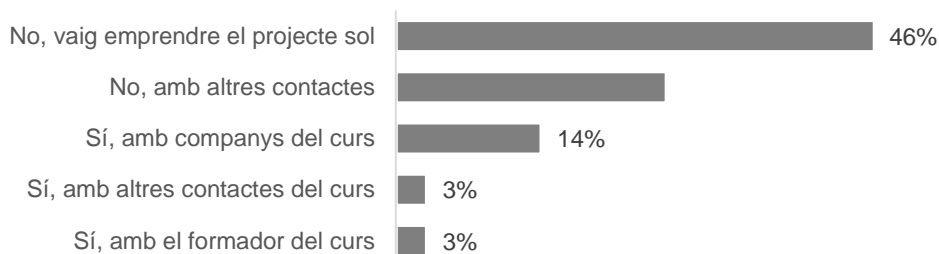
En aquest sentit, es destaquen els següents trets característics: (a) a nivell d'edat, són les persones majors de 55 anys les que en proporció s'insereixen en major proporció en aquest període, i (b) en dividir als/a les participants per titulació, el col·lectiu més representatiu és el d'estudis universitaris.

Per tant, les dades d'inserció durant aquest període confirmen el que ja s'anticipava anteriorment: que l'impacte del curs s'observa principalment en el període estretament posterior a la finalització del mateix, observant-se que a partir de l'any, la seva incidència disminueix de manera considerable. No obstant, per les persones estrangeres d'EEMM de la UE, la inserció amb posterioritat a l'any és superior a la mitjana (28%). Aquest col·lectiu engloba, principalment, a persones nacionals de països de l'est d'Europa, amb una edat compresa entre els 30 i 44 anys i amb estudis superiors (universitaris o de Formació Professional).

#### B.2) Inserció per compte propi: empenedoria

Deixant de banda l'estudi de la inserció per compte aliena, l'estudi es focalitza en aquest cas en la inserció per compte propi. En aquest cas, els resultats mostren que un 9% de les persones enquestades ha iniciat projectes d'emprenedoria una vegada finalitzada l'acció formativa. Addicionalment, cal assenyalar que d'aquestes persones que declaren haver iniciat un projecte emprenedor, un 21,2% ho va combinar amb una feina per compte aliena.

Figura 28: Projectes d'emprenedoria iniciats en finalitzar el curs



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

Així doncs, destaca el fet que d'entre les persones que han emprès, la majoria ho ha fet o bé sola (el 46%) o bé amb contactes de fora del curs (el 26%). Només el 14% confirma haver iniciat nous projectes amb companys/es del curs, essent els iniciats amb formadors/es molt poc representatius.

En dividir la població en funció de les seves característiques transversals (situació laboral, edat, gènere, titulació o nacionalitat) no s'observen diferències significatives; tan sols destaca, com és lògic, que els/les treballadors/es per compte propi emprenen més (un 14%). Així mateix, els homes ho fan lleugerament per sobre de les dones (un 10% vers a un 8%) i les persones estrangeres també són més actives en aquest sentit (14%).

A nivell global, per tant, la taxa d'emprenedoria es considera d'aproximadament el 9%, essent aquesta xifra lleugerament superior a la mitjana de Catalunya (8,13%) (Taxa d'activitat emprenedora, Diputació de Barcelona, 2019). Per tant, es considera que el programa de formació contínua del Consorci afecta de forma limitada en l'estímul de la promoció econòmica del territori, reafirmant la manca de perspectiva envers a aquest col·lectiu a l'hora de dissenyar l'oferta formativa.

#### D) Impacte social

Finalment, i com a tancament de la present avaluació, no pot oblidar-se la importància d'estudiar l'impacte social que la formació impulsada pel Consorci provoca al territori català. Si bé es cert que a dia d'avui no existeixen, ni es recullen, una quantitat suficient de dades per tal de poder dur a terme aquest estudi de forma completa i exhaustiva, a continuació es realitza una breu aproximació mitjançant l'enquesta. En aquest sentit, seria positiu per a futures avaluacions començar a recopilar dades que permetin aprofundir en aquest tipus d'estudi, així com promoure col·laboracions amb altres organismes públics per a la compartició d'aquesta tipologia d'informació.

Així doncs, s'ha estudiat la repercussió dels cursos sobre (a) la qualitat de vida dels/de les participants, i (b) l'ús i foment del transport públic.

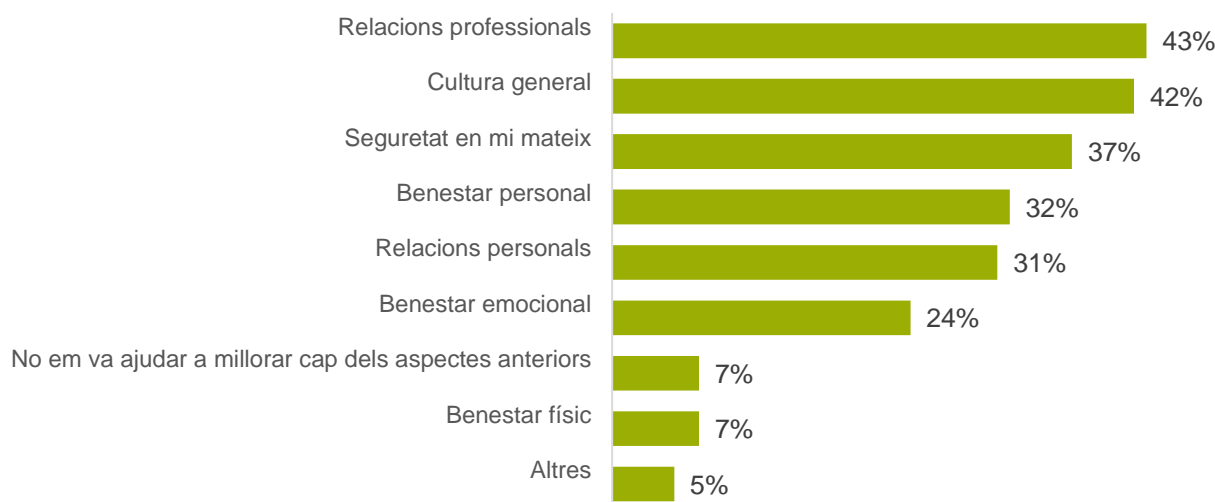
##### D.1) Impacte social en la qualitat de vida dels/de les participants



En primer lloc, l'enquesta aprofundeix sobre quins són els aspectes relatius a la millora personal als quals els/les participants consideren que el curs més els ha impactat. En particular, s'avaluen, entre d'altres, aspectes que incideixen en la salut, l'autoestima o la cultura general.

Així, quan se'ls pregunta sobre els principals aspectes que el curs els ha ajudat a millorar, els resultats obtinguts són els següents (per volum de respostes)<sup>29</sup>: (a) relacions professionals (seleccionat pel 43% dels/de les participants); (b) cultura general (seleccionat pel 42% dels/de les participants); (c) seguretat en un mateix (seleccionat pel 37% dels/de les participants); (d) benestar personal (seleccionat pel 32% dels/de les participants), i (e) relacions personals (seleccionat pel 31% dels/de les participants). Finalment, només el 7% dels/de les participants consideren rellevant l'impacte en el seu benestar físic, o bé esmenten que el curs no els ha aportat res.

Figura 29: Principals aspectes de caràcter general que el curs ajuda a millorar



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

En síntesis, es pot concloure que l'impacte social més destacat pels/per les participants és el foment del seu entorn professional mitjançant la creació de xarxes de contactes i *networking*, fet que podria acabar traduint-se en un impacte econòmic positiu sobre el territori. Addicionalment, sorprèn que la cultura general es valori tan positivament (un 42%) i quasi igual que les relacions professionals, en un entorn on precisament es persegueix el disseny d'accions formatives que responguin a les necessitats de les persones treballadores i l'entorn empresarial i on, a més, la majoria dels/de les participants tenen estudis superiors (la formació professional i els títols universitaris representen el 68,66% a la enquesta).

Quan es detalla l'estudi segons les diverses variables transversals, les diferències més rellevants s'observen dins de les opcions 'seguretat en un mateix', 'relacions personals' i 'benestar personal'. En primer lloc, pel que fa a la seguretat en un mateix, els col·lectius que més ho valoren són les persones: (a) desocupades (el 39% vers a la mitjana del 37%); (b) joves (el 43%), i (c) que manquen de titulació oficial prèvia (el 71%). Per aquests dos últims col·lectius, a més, existeix una correlació negativa, fet que implica que a més edat i nivell d'estudis, menys importància es dona a la seguretat en un mateix. La seguretat en un mateix es pot considerar, de retruc, una millora de l'ocupabilitat. En

<sup>29</sup> La pregunta realitzada a l'enquesta admetia més de una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. Es por això que la seva suma és superior al 100%.



segon lloc, en quant a les relacions personals, altra vegada, les persones desocupades són les que ho consideren més rellevant (el 36% vers a la mitjana del 31%). Finalment, i pel que fa al benestar personal, les que ho consideren més important són les persones sense titulació oficial prèvia (un 62% vers a la mitjana del 32%).

Finalment, aprofundint l'anàlisi pel col·lectiu de participants de procedència estrangera, la tendència observada és la mateixa, encara que valoren l'establiment de relacions professionals per sobre de la mitjana (el 51% vers a la mitjana global del 43%). Si s'afegeix a aquest percentatge l'establiment de relacions personals (valorat per un 35% de les persones estrangeres) el resultat ascendeix a un 87%. Per tant, es podria concloure que els programes formatius afavoreixen l'establiment de relacions i així, la possible integració a la societat dels/de les participants d'altres nacionalitats. No obstant, la lleugera menor representació de la població estrangera en les accions formatives del Consorci (veure l'apartat 4.4.1 *Principals dades del programa*), pot ocasionar que aquest programa contribueixi, en menor mesura respecte a la resta de formacions professionals per a l'ocupació, en la integració d'aquest col·lectiu.

En conclusió, no obstant, i a grans trets, els resultats podrien considerar-se positius tenint en compte que l'impacte dels aspectes anteriors tendeix a tenir també una repercussió externa; i és que tots ells afecten a l'autoestima i desenvolupament personal, aspectes que poden incidir sobre l'ocupabilitat, i en conseqüència en la millora de la competitivitat empresarial.

#### D.2) Impacte social en el foment de l'ús del transport públic

L'enquesta<sup>30</sup> realitzada no mostra diferències significatives entre l'ús del transport públic i privat, amb un 38% i 34% de participants, respectivament. En menor mesura, un 25% es desplaça a peu i només un 3% utilitza la bicicleta. Addicionalment, tampoc s'aprecien diferències significatives quan s'analitzen les variables transversals de situació laboral o edat.

Figura 30: Mitjà de transport utilitzat per tal d'assistir al curs de formació



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

<sup>30</sup> La pregunta realitzada a l'enquesta admetia més de una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. Es per això que la seva suma és superior al 100%.



## 5. Conclusions i recomanacions

### 5.1 Conclusions

En l'exposició detallada dels criteris, s'han analitzat els resultats de l'avaluació i s'han extret conclusions derivades d'aquests. Abans d'entrar detalladament en cadascun dels criteris, s'han recopilat les inferències més generals, en relació al perfil predominant de participació en el programa.

En relació al **gènere**, convé subratllar que existeix una major presència de les dones, representant aquestes un 57,28% dels/de les participants. Així, malgrat que la disparitat entre ambdós gèneres no és excessivament significativa, les lleugeres diferències podrien explicar-se pel tipus d'accions formatives promogudes pel Consorci, i és que, els cursos en els quals hi participen un major nombre de persones, tendeixen a realitzar-se proporcionalment per més dones que homes (com és el cas dels cursos de *Community Manager*, *mindfulness* o habilitats de lideratge, tots ells considerats de caràcter transversal).

En segon lloc, fent referència a **l'edat**, el grup amb major participació és el comprès entre els 30 i 44 anys, englobant gairebé a la meitat dels/de les participants (41,15%). Aquest col·lectiu és el que presenta taxes d'ocupació més elevades, fet coherent amb el propòsit principal del Consorci d'oferir formacions destinades majoritàriament a la població treballadora. Contràriament, els col·lectius de joves (d'entre 16 i 29 anys) i el de persones de més de 55 anys, es troben infrarepresentats, essent també els col·lectius on es localitza un major percentatge de població desocupada.

Adicionalment, focalitzant l'anàlisi en el **nivell educatiu** dels/de les participants, predomina la presència d'individus amb estudis superiors (un 28,11% amb formació de caràcter universitari i un 29,20% de formació professional), podent-se explicar per raons com el requeriment de coneixements previs en nombrosos cursos i per la seva tendència a la formació continuada.

Respecte a la condició de **discapacitat**, és important destacar que les persones amb discapacitat declarada representen únicament el 1,06% dels/de les participants, essent aquesta xifra molt allunyada al 4,2% que representa aquest col·lectiu sobre la població catalana. Si bé és cert que fóra més acurat realitzar aquesta comparativa respecte el percentatge de població activa específica d'aquest col·lectiu, aquesta dada no es publica, podent-se conèixer únicament que les persones amb discapacitat representen un 4,14% de la població desocupada total del territori espanyol. En aquest sentit, cal destacar que les dades relacionades amb la discapacitat són declaratives, de manera que es desconeix també la tipologia i el grau de discapacitat de cada una de les persones participants.

Avaluant la **situació laboral de partida**, seguint amb l'objectiu principal del programa i amb els requisits legals que aquest estableix, s'observa com la majoria de participants són persones ocupades (71,71%), essent el 28,38% persones en situació de desocupació. Adicionalment, convé destacar que es mostra una correlació directa entre les persones participants i els col·lectius i perfils de les persones desocupades a Catalunya; en particular, més joves aturats/des i majors de 55 anys vers la població d'edat mitjana; més persones amb discapacitat desocupades que ocupades, i més estrangers/es desocupats/des.

Així doncs, tenint en compte que el nombre de persones treballadores desocupades que participen als cursos no és residual, caldria replantejar si: (1) d'acord amb l'objectiu del Consorci d'oferir formacions principalment a persones ocupades, s'hauria d'establir un percentatge màxim de participants que es trobin en situació de desocupació per tal de reduir-ne la seva implicació actual, o bé (2) és convenient la conveniència d'incloure objectius específics per a aquest col·lectiu, però sense incórrer en el risc de solapar-se amb la resta de programes de formació per a l'ocupació destinats a aquest col·lectiu.





Finalment, la **nacionalitat** també té incidència en la composició de participants del programa. Les persones estrangeres engloben al 11,24% del total de participants, xifra similar al 14,5% que representen sobre el total d'estrangers/es considerats/des com a població activa de la societat catalana. Dins d'aquest col·lectiu, la situació de desocupació és més accentuada.

### 5.1.1 Conclusions en relació al disseny del programa

En primer lloc, i amb l'objectiu d'iniciar el disseny de l'oferta formativa del programa, des del Consorci s'analitzen els plans de formació prèviament executats, per tal d'avaluar-ne la qualitat i detectar mesures per a la millora del seu funcionament. A més, per conèixer les tendències i les necessitats del mercat i del territori, malgrat no realitzar-se estudis de mercat entesos estrictament com a tal, existeixen els **Grups d'Actualització Permanent del Catàleg (GAP)**. Addicionalment, es recullen els qüestionaris de satisfacció dels/de les persones participants que han cursat anteriorment cursos. Així, d'acord amb aquestes tres eines, el catàleg s'actualitza anualment segons la demanda, per tal d'assegurar-ne la seva adaptació a les necessitats reals de tots els agents implicats. No obstant, manca el fet de poder conèixer en profunditat el punt de vista de les empreses i dels/de les participants potencials, per adaptar així l'oferta del programa segons les especificitats de cada regió del territori català.

En quant a la **definició d'objectius**, destaca el fet que el propòsit general del Consorci, és a dir la idea de formar principalment a persones que es troben ocupades, es tradueix directament en objectius operatius d'execució. Així, per a cada curs es determina un nombre màxim de participants ocupats/des (60%) i de desocupats/des (40%), com també un percentatge de cursos mitjançant els quals pot obtenir-se un Certificat de Professionalitat. Tot i així, s'identifica una falta de concreció d'objectius associats a indicadors o mètriques de nivell estratègic, els quals, posteriorment, haurien de poder ser monitoritzats amb la finalitat d'avaluar l'impacte del programa. Addicionalment, per a alguns paràmetres, caldria valorar la possibilitat de definir objectius concrets per a cada un dels col·lectius (en funció de, per exemple, l'edat, el gènere, la situació labora o el grau de discapacitat) tenint en compte les tendències observades en la present avaluació; és a dir, si l'objectiu fos incrementar la presència d'emprenedors en el programa (col·lectiu prioritari), caldria associar objectius no només de cobertura, sinó també de resultats i d'impacte.

Així mateix, fruit d'aquest baix nivell de concreció d'objectius, l'oferta formativa tampoc es dissenya incorporant l'enfocament de gènere, de condició de discapacitat o d'altres característiques transversals, per la qual cosa els resultats i l'impacte en aquests col·lectius es veuen clarament minvats. D'aquesta manera, el fet de no existir objectius específics i quantificables ha afectat en la present avaluació, en no disposar-se d'una referència amb la qual comparar, contrastar i validar els resultats, que permetés avaluar tant l'eficàcia com l'eficiència del programa.

D'altra banda, pel que fa al procés de **planificació**, des del Consorci es defineixen i es concreten en un full de ruta les fases i activitats a realitzar en el curt termini, essent en canvi força reactius en quant a la planificació de llarg termini. No obstant, actualment s'ha començat a realitzar una planificació a més llarg termini (4 anys) per tal d'intentar ser més proactius en la gestió.

Per dur a terme les tasques planificades, l'**equip de treball** del Consorci durant l'any 2016 comptava amb un equip humà de 28 persones, entre les quals gestionaven la totalitat de l'entitat, disposant de tasques concretes associades a cada un dels seus rols. Aquest fet permet a l'organització ser més eficients en la realització de les diferents funcions que té encomanades i es destaca com una referència exemplar en l'àmbit.



De la mateixa manera, convé destacar que, de forma recurrent, s'avaluen els **riscos** vinculats al programa de formació contínua, focalitzant-se principalment en aquells de caire més operatiu, i es defineixen accions de mitigació per donar-ne resposta.

### 5.1.2 Conclusions en relació a la implementació del programa

Tenint en compte l'extensa quantitat de centres de formació que imparteixen els cursos programats pel Consorci, i malgrat disposar de requisits i criteris comuns per a tot el territori català, el procés de gestió i execució de les formacions és heterogeni i divers, en funció de la realitat particular de cada centre.

A grans trets, l'**oferta formativa** del programa es concep com a complementaria a la formació programada per les empreses, i té com a objectiu cobrir aquelles necessitats no ateses pel sector empresarial, oferint accions de caire transversal i sectorial. El catàleg formatiu del programa es considera flexible, viu i adaptable, i pretén donar resposta a les necessitats reals dels sectors productius, malgrat les accions no sempre es perceben com a significativament actualitzades.

D'altra banda, per tal de **seleccionar als/a les participants** per a cada una de les accions formatives, a nivell teòric els centres han de realitzar proves objectives o assegurar el compliment dels requisits acadèmics de selecció, principalment en el cas dels cursos que permeten obtenir un Certificat de Professionalitat. No obstant, en la realitat es mostren resultats molt diferents; i és que la majoria de participants afirma no haver realitzat proves de selecció per tal d'inscriure's als cursos formatius (60,5%) o haver-ne realitzat de forma poc formal. Aquest fet, conjuntament amb d'altres, provoca una clara heterogeneïtat de nivell en els grups, impactant directament en la qualitat dels cursos i en la satisfacció dels/de les seus/ves participants, com així els resultats ho demostren. Un possible causant d'aquest desalineament, és que els centres disposen de la subvenció segons el nombre de participants reals en cada acció formativa, fet que pot generar que els propis centres disminueixin l'exigència de la selecció per tal d'aconseguir omplir els cursos. D'aquesta mateixa manera, es posa de manifest que els esforços de les entitats es centren en la cobertura de les places dels cursos per sobre de la garantia de la qualitat oferta en la formació.

En quant a la **metodologia d'aprenentatge**, es posa de relleu que, a nivell general, la percepció dels/de les participants és favorable, en especial pel que fa a la combinació de teoria i pràctica. No obstant, s'identifica que freqüentment el contingut teòric proposat per a certes accions formatives és massa extens i supera al que es pot realitzar d'acord a la durada del curs. Aquesta circumstància es pot deure al fet de que un dels criteris de valoració per a l'atorgament de les subvencions a les entitats és precisament la proposta que aquestes realitzen en relació a la metodologia d'aprenentatge, el que les incentiva a realitzar propostes molt completes, perdent en ocasions la seva viabilitat. En aquesta línia, el contingut es destaca com a un dels elements pitjor valorats, i és considerat desactualitzat.

Per altra banda, fruit de la impossibilitat declarada d'abastar el contingut proposat en la durada del curs, els/les formadors/es tendeixen a adaptar el guió temptatiu de contingut que se'ls proporciona d'acord amb les necessitats i interessos dels/de les participants. És per això que, aquests, demanden de forma creixent la seva participació en la definició del contingut.

Adicionalment, a nivell general l'avaluació mostra que, majorment, tots els centres disposen d'unes **instal·lacions, mitjans tècnics i recursos materials** que es valoren molt positivament per part dels/de les participants i dels/de les formadors/es, i es considera que són suficients per a l'òptima impartició dels cursos formatius.

Pel que fa referència a la **notorietat i difusió del programa**, aquesta es considera un dels principals aspectes de millora. A nivell general, destaca el desconeixement de la població respecte a l'existència



de la formació d'oferta i del propi Consorci, essent un 33% de les persones enquestades les qui indiquen conèixer únicament al SOC i no al Consorci. També destaca l'escassa notorietat i valoració que en té el mercat de la seva oferta formativa. No obstant, existeix una considerable heterogeneïtat comunicativa per part dels diversos centres de formació, de manera que les experiències viscudes pels/per les diferents participants difereixen considerablement entre si. Un aspecte recurrentment referenciat és la complexitat i manca de facilitat de navegació de la pàgina web, tant del Consorci com del SOC, que es considera incompleta i de caràcter excessivament general, ja que no ofereix concreció de les accions formatives. Aquest fet genera un impacte en la informació que reben els/les participants i, per tant, en les seves expectatives inicials, el que es tradueix en baixes prematures.

Finalment, el Consorci dedica una alta quantitat d'esforços a impulsar mecanismes de **millora contínua**, utilitzats tant per a l'actualització de l'oferta formativa, com per a la millora de la gestió. Així doncs, en l'actualitat s'utilitzen principalment quatre mecanismes diferenciats amb l'ànim de cobrir diferents perspectives: els qüestionaris de satisfacció; els Grup d'Actualització Permanents del catàleg, el seguiment *in-situ* i el seguiment *ex-post*.

En relació als qüestionaris de satisfacció, s'observa un ampli recorregut de millora ja que, per una banda, els/les alumnes reconeixen no exposar la seva opinió de forma totalment transparent, i per l'altra, s'observa una clara desactualització de les preguntes del qüestionari realitzat per part del SEPE. Així mateix, en relació als Grups d'Actualització Permanents del Catàleg, convé destacar que es tracta d'una iniciativa pionera i amb un gran potencial que cal acabar d'explorar. En darrer lloc, el seguiment *in-situ* i *ex-post* es perceben com el vector principal per a la millora de la qualitat de les formacions, on s'hauria d'estipular una metodologia punta a punta que en facilités l'extracció de conclusions.

### 5.1.3 Conclusions en relació als resultats - eficàcia del programa

En primer lloc, es considera que el programa ha aconseguit **assolir els objectius**, els quals es limiten a la distribució de participants ocupats/des i desocupats/des, atès que s'establia un objectiu inicial de persones ocupades del 60% i, finalment, aquests han suposat un 71,21% sobre el total de participants. No obstant destaca la reduïda cobertura del col·lectiu de persones treballadores per compte propi (11%), malgrat l'emprenedoria es considerada una de les àrees prioritàries i objectiu del Consorci. Així, el fet de no disposar d'objectius quantificables (associats a mètriques o indicadors), com es comentava en l'apartat anterior, impedeix aprofundir en aquesta anàlisi.

En relació al **grau d'implicació i compromís** dels/de les participants, entenent-lo com l'**assistència de les persones participants** i el rati de **finalització dels cursos**, trobem dades molt elevades en aquest sentit. Així doncs, s'identifica que la gran majoria de participants finalitzen les accions formatives (87%) i d'aquests es suposa una assistència superior al 75%. Cal destacar en aquest punt que els controls d'assistència es realitzen via signatura física dels/de les alumnes, el que dificulta la posterior comprovació per part del Consorci.

La taxa d'abandonament per contra ha estat molt baixa (10,89%). Així, les persones que abandonen el curs de forma prematura ho fa principalment per motius de causa major (col·locació, incompatibilitat horària i el desplaçament a un altre territori). En relació als motius no justificats, destaquen els desalineaments entre les expectatives i el contingut del curs, possiblement causat per la manca d'exigència en la selecció dels/de les participants i la falta de detall en la informació publicada, el que ocasiona la creació de grups enormement heterogenis en quant al nivell i el coneixement dels/de les participants. Sorprenen els reduïts nivells de baixes no justificades, sobretot quan es compara amb les dades de baixes en la formació professional reglada, on l'abandonament



dels cursos es situa al voltant del 50%. En aquest sentit, cal tenir en compte que aquesta última dada es calcula en un entorn caracteritzat per una major representativitat del col·lectiu de persones joves que, tant en aquesta avaluació com a nivell general, acostumen a presentar un menor compromís i motivació amb les formacions. No obstant, la diferencia entre ambdues és prou abrupta com per reflexionar-hi.

És interessant en aquest punt reflexionar conjuntament al voltant d'aquests tres aspectes (l'assistència, les taxes de finalització i l'abandonament dels cursos) de forma vinculada al sistema de pagament a les entitats. Així doncs, les entitats per tenir dret a percebre la subvenció han d'acreditar un 75% d'assistència de cada alumne/a, podent acreditar unes baixes no justificades del 15% (2 alumnes per una classe de 15 persones). Així doncs, el sistema incentiva a les entitats a maximitzar el nombre i assistència dels/de les participants, enlloc d'alinejar els seus incentius al compliment d'objectius estratègics del Consorci, estiguin aquests relacionats amb la qualitat, resultats o amb l'impacte de les formacions.

En quant a les **motivacions** dels/de les **alumnes**, els principals motius d'inscripció són els relacionats amb la millora de l'ocupabilitat i el desenvolupament personal, els quals es troben alineats amb els objectius principals del Consorci. Cal recordar que un dels riscos d'aquesta tipologia de formació és que les persones s'inscriguin als cursos subvencionats simplement per interès propi i sense cap vinculació al món laboral. Tot i això, es considera necessari dedicar esforços a garantir que, segons les particularitats de cada col·lectiu, s'adapta la comunicació per assegurar que les idees es transmeten de forma correcta.

Centrant l'estudi en el procés d'**avaluació de/les participants**, les dades mostren que gairebé la totalitat de persones ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació per tal de comprovar l'assoliment de les competències cursades durant l'acció formativa. No obstant, es detecten visions contradictòries per part dels/de les participants en relació a aquest aspecte, ja que en algunes ocasions els exàmens són percebuts com a tràmits purament burocràtics o simbòlics, realitzats únicament per cobrir amb els requeriments de la formació, i en altres casos, però, es recalca la continuïtat i dedicació necessària per poder aprovar el curs. Aquesta diferència, ja sigui entre entitats o entre les pròpies accions formatives, implica una manca d'uniformitat en la qualitat de les accions formatives.

En relació als serveis complementaris a les accions formatives, ja sigui durant la seva execució o una vegada finalitzades aquestes, alguns/es participants han declarat rebre, en poques ocasions, **orientació laboral des dels centres de formació**. Les sessions participatives demostren que l'orientació rebuda és sovint insuficient, però que es valora molt positivament en tractar-se d'un dels serveis que més podria influir en la millora de l'ocupabilitat cercada pel Consorci. Aquest servei, però, sol quedar-se en mans de les pròpies persones tutores de pràctiques o formadores, o inclús, en algunes ocasions, del/de la orientador/a laboral del centre, en cas d'existir aquesta figura. No obstant, aquest aspecte no es recull en les valoracions a l'hora d'atorgar les subvencions a les entitats.

Tenint en compte els aspectes mencionats i a nivell general de **satisfacció**, es pot afirmar la valoració positiva tant de participants com de formadors/es. Malgrat això, cal precisar que les accions formatives realitzades per la modalitat no presencial (teleformació) reben puntuacions constantment inferiors.

#### 5.1.4 Conclusions en relació als resultats - eficiència del programa

Una vegada examinada l'eficàcia del programa de formació del Consorci s'ha d'analitzar l'ús dels recursos utilitzats. En aquest sentit, és important indicar que, per tal de realitzar aquesta anàlisi,



únicament s'ha disposat de dades relatives a l'import atorgat i executat per centre, i al preu per alumne/a i hora associat a cada mòdul formatiu. En canvi, no s'ha disposat d'informació del detall de costos associat a l'operativa del Consorci, imputables a les accions formatives, que permetrien disposar de la visió global en termes d'eficiència econòmica i, a la seva vegada, comparar-les amb la resta de programes de formació per a l'ocupació. Tenint en compte aquestes limitacions anteriors, l'eficiència s'ha avaluat amb un elevat component qualitatiu.

El **pressupost atorgat** en forma de subvenció per a la Convocatòria de 2016 del Consorci ha estat de 32 milions d'euros, essent la **xifra d'execució** d'aquest del 87,3%, on les formacions de caràcter transversal han disposat d'un pressupost lleugerament superior al de les sectorials, tot i que a nivell d'import executat no s'observen diferències. Les despeses de personal i despeses corrents imputables directament a la formació del Consorci ascendiren a 1.806.268 euros, xifra que representa un percentatge del 93% del pressupost inicialment assignat.

Adicionalment, en relació amb l'import executat de la formació, convé destacar que el cost per acció formativa del programa del Consorci és de 296,35€, mentre que el cost associat a cada un dels/de les participants ascendeix a 466,83€.

Així mateix, el **preu mig pagat per alumne/a i hora** entre accions formatives sectorials i transversals no difereix excessivament (8,04 per a les sectorials i 7,95 per a les transversals). No obstant, aquest sistema de preus es va considerar excessivament rígid i creava problemes durant la fase de justificació econòmica, de manera que va realitzar-se un estudi econòmic exhaustiu dels costos de les especialitats i durant l'any 2018 va modificar-se.

Finalment, convé destacar la **distribució del pressupost** realitzada per part del Consorci. En aquest sentit, s'observa que el pressupost de les formacions de caràcter sectorial s'estableix segons els percentatges de població ocupada de Catalunya a cada un dels sectors de referència, i distribuint-lo així de forma proporcional. En canvi, en el cas de les especialitats transversals, la distribució es defineix segons l'execució històrica de la mateixa, no disposant de cap dada de demanda específica i dificultant així l'establiment de previsions a llarg termini.

Un cop executades les formacions, es realitza la justificació econòmica de les mateixes per part de cada entitat. En l'actualitat, el Consorci està en vies de transformar el seu model de justificació cap a un model de justificació per mòduls; un procediment simplificat respecte l'actual model de justificació per despeses, que ha de permetre a l'organització dedicar més recursos a l'avaluació de la qualitat de la formació executada per les entitats segons el model de qualitat actualment en procés de definició.

### 5.1.5 Conclusions en relació a l'impacte del programa

Després de l'avaluació del disseny, la implementació i els resultats vinculats a les accions formatives del Consorci, s'ha de centrar l'atenció en l'impacte que el programa ha generat, tant en relació a les seves persones participants, com a nivell social i territorial. En el cas específic de la formació d'oferta, l'impacte esperat es focalitza més en la millora de l'ocupabilitat que en la pròpia inserció, al tractar-se d'una formació dirigida al col·lectiu de persones ocupades. No obstant, al incorporar aproximadament un 30% de participants desocupats/des, també s'han extret conclusions de les dades d'inserció.

Abans d'iniciar aquesta anàlisi, però, convé precisar que el seu abast és limitat, a causa de la manca de disponibilitat de dades exhaustives i completes en relació a aquests aspectes, com per exemple, dades de la Seguretat Social o de Contrat@ de les persones que han realitzat les formacions. Aquest fet, juntament amb la gran varietat de factors externs que poden afectar a la millora de l'ocupabilitat



o la inserció dels/de les participants, impossibilita (des d'un punt de vista de rigor metodològic) afirmar que els contractes obtinguts pels/per les participants siguin únicament atribuïbles als cursos de formació contínua, si bé es pressuposa la seva contribució en l'obtenció d'aquests.

En primer lloc, a nivell qualitatiu i des del punt de vista tant de les persones formadores com dels/de les participants, s'afirma que la realització dels cursos impacta positivament sobre la inserció, ocupabilitat i desenvolupament personal. No obstant, alguns posen en dubte que el mercat laboral realment conegui aquestes formacions i que tinguin una reputació significativa, el que limita el seu impacte.

Centrant l'estudi en la **millora de l'ocupabilitat**, s'observa com la majoria de participants coincideix en què l'aspecte més positiu que el curs els ha aportat ha estat adquirir nous coneixements aplicables al seu lloc de treball, sobretot pel col·lectiu de persones no titulades, i la possibilitat de progressar professionalment gràcies a la millora de les competències, el que provoca un impacte directe sobre la competitivitat empresarial.

Contràriament, però, tot i considerar a nivell general que el curs els ha contribuït a millorar la seva capacitat per desenvolupar a la seva feina, no identifiquen millores de salari associades al curs ni promocions internes. Així tampoc es percep, per part dels/de les participants, que els cursos contribueixen a millorar les possibilitats de canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella.

Així doncs, analitzant conjuntament les dades anteriors, sembla ser que si bé és cert que les accions formatives milloren la competitivitat de les empreses, els efectes directes sobre l'individu són menys evidents.

Tanmateix, es contrasta que la majoria de persones que han realitzat el curs no ho han fet amb la clau de canviar de sector professional, contràriament a algunes percepcions de partida de l'avaluació.

Analitzant la **inserció**, tot i no ser el focus principal del programa per la seva orientació al col·lectiu de persones treballadores, les dades mostren també resultats satisfactoris. De les persones que composaven el 30% dels/de les participants desocupats/des en el moment de l'inici de les accions formatives de la convocatòria del 2016, un 37,8% d'aquests/es va inserir-se al mercat laboral transcorreguts els **6 mesos** posteriors a la finalització del curs. No obstant, aquests contractes són, en la gran majoria dels casos, temporals (un 70,8%). Així mateix, destaca el fet que, analitzant el gènere, malgrat que els cursos tenen tendència a la feminització, la inserció en aquest període és similar entre homes i dones. D'aquesta manera, s'afirma que les accions formatives no contribueixen a la reducció de la bretxa de gènere i d'ocupació existent entre ambdós col·lectius.

Per la seva banda, la taxa d'inserció es redueix fins a un 7,55% dels/de les participants que s'insereixen dels **6 mesos** posteriors a la finalització del curs **als 12**, el que podria demostrar que a mesura que avança el temps, la relació de causalitat entre el curs i la millora de la inserció s'atenua.

Així doncs, de forma **acumulada** (de 0 a 12 mesos), és a dir tenint en compte ambdós períodes recentment presentats, la taxa d'inserció es del 45,38%, essent el 70,7% d'aquests, contractes de caire temporal. A més, és important esmentar que la gran majoria de persones que han aconseguit inserir-se al mercat laboral, ho ha fet dins del sector professional del que han estat formats. No obstant, comparativament amb altres programes destinats a la població desocupada, aquesta taxa és lleugerament inferior, el que denota que el programa no defineix aquest objectiu com a prioritari en la seva fase de disseny.

A nivell general, el perfil mig de la persona inserida és una dona, de nacionalitat espanyola, amb una edat compresa entre els 30 i 44 anys i amb estudis superiors de formació professional o universitaris.



Adicionalment, és rellevant subratllar que s'observa la tendència que la inserció de les persones inicialment aturades que rebien un **prestació o subsidi** és lleugerament superior; en particular, aquest col·lectiu presenta una taxa d'inserció d'un 57,4%. Aquest fet pot deure's a diversos factors: (a) per una banda, a les condicions necessàries per a rebre una prestació contributiva, que poden afectar positivament a la inserció; (b) per altra banda, i contràriament a les creences polítiques del fet que la protecció social genera dependència i fomenta l'atur, el fet que aquestes prestacions ajudin, possiblement, a les persones a trobar feina, lluny de minvar la seva motivació i interès per reinserir-se al mercat laboral.

Finalment, ha de considerar-se l'**impacte social** que els cursos generen en diferents vessants. No obstant, s'ha de tenir en compte que actualment no es recull una quantitat suficient de dades per tal de dur a terme aquest estudi de forma exhaustiva i conclusiva. En aquest sentit, l'impacte social més destacat és la creació de *xarxes de contactes i networking*, fet que, al seu torn, genera un impacte econòmic sobre el territori.

En definitiva, com a conclusió general s'observa una dinàmica de retroalimentació entre tres aspectes fonamentals: la manca de reputació dels cursos per part del mercat laboral, el sistema de pagament a les entitats i l'heterogeneïtat de nivell dels/de les participants en un mateix curs. És a dir, la manca de reputació provoca que les entitats hagin de dedicar elevats esforços a la captació de participants, pels quals les entitats reben la subvenció, desnaturalitzant així la cerca d'un nivell homogeni a les aules. El sistema de pagament a l'hora, estimula la relaxació de les proves d'avaluació, així com la distensió dels controls d'assistència, el que repercuteix negativament al mateix temps amb la percepció que disposa el mercat laboral dels propis cursos.

## 5.2 Recomanacions

Una vegada analitzat el programa de manera global, s'han identificat una sèrie de recomanacions, tant generals com per cada criteri d'anàlisi. Responent a la visió holística amb la qual s'ha enfocat aquesta avaluació, es proposen millores integrals en alguns casos i, en uns altres, únicament relacionades amb un actor de la política, amb una de les fases o fins i tot, amb moments específics del programa.

Amb caràcter previ, és important destacar que en l'àmbit polític, les accions desenvolupades generen un precedent (*path-dependence*). És a dir, aquestes afecten en la manera futura de treballar, ja que una vegada introduïdes, revertir-les esdevé complex (institucionalisme històric) (*Increasing returns, path dependence, and the study of politics*, Pierson, 2000). És per aquest motiu pel qual normalment les institucions realitzen canvis incrementals; és a dir, canvis graduals en períodes de temps prolongats, mentre que els canvis disruptius en institucions complexes tenen lloc amb menor freqüència.

En el cas de l'Administració Pública, implementar un canvi comporta temps i esforç. El fet que generin precedents i que sigui complicat revertir-los, pot incidir, d'una banda, en les dificultats d'implementar aquests canvis, però d'una altra, i des d'un punt de vista optimista, en el fet que aquests canvis siguin els que marquen el camí pels següents. Així mateix, l'estudi de polítiques actives per a l'ocupació (com succeeix en l'avaluació dels programes formatius), també pot afavorir en la generació de "spillovers" (externalitats), en àmbits com la política social, salut o transport.

En aquest sentit, i amb l'objectiu d'optimitzar el programa a nivell global, es considera que seria positiu iniciar un període de reflexió al voltant del sistema de pagament actual basat en subvencions, amb l'objectiu d'estudiar la viabilitat d'incloure aspectes que garanteixin que els incentius de les



entitats es centren en l'execució de la formació segons uns criteris d'assoliment de la qualitat, els resultats i l'impacte esperat estipulat pel Consorci.

Així mateix, fruit d'aquesta avaluació, s'ha pogut comprovar que una de les principals àrees afectades per el present sistema de pagament, basat en l'assistència i el nombre d'alumnes com a uns dels criteris fonamentals, és la de les proves de selecció de les persones participants, la manca d'exhaustivitat de les quals genera la creació d'aules poc homogènies on conviuen nivells i experiències molt diverses. Per tant, la reconsideració del model de pagament, podria ajudar, d'una manera indirecta, a potenciar una major exigència i exhaustivitat en el procés de selecció per tal de reduir la diversitat i, així, millorar l'aprofitament formatiu dels/de les participants.

De la mateixa manera, a llarg termini, si s'aconseguís transformar aquesta palanca, la notorietat i reputació de les accions formatives es podria veure també lleugerament millorada, ja que podria observar-se així una millora en la seva qualitat. No obstant, es considera essencial incrementar la dedicació del Consorci en potenciar la seva imatge de marca, així com la comunicació del programa. Així, en relació a la imatge de marca, l'estratègia de comunicació del Consorci hauria de recolzar-se en potenciar la promoció que fan les entitats del propi Consorci.

En quant a la promoció de l'oferta formativa, cal donar a conèixer les accions formatives i difondre extensament el seu valor afegit, explotant el potencial d'internet i de les xarxes socials, així com fins i tot valorant la possibilitat de prescindir d'aquells canals que es troben en major desús. Així doncs, seria aconsellable avaluar en profunditat cada un dels canals de comunicació per definir una estratègia de comunicació diferenciada per a cada col·lectiu, incloent a les empreses com a públic objectiu d'aquestes comunicacions i garantint que coneixen el programa i, sobretot, que el valoren positivament. Així mateix, caldria aprofitar aquest exercici per tal de centrar-se en aquelles vies de comunicació menys costoses i amb major potencial.

Específicament, en relació al canal de comunicació *online*, seria recomanable definir i implementar modificacions en la pàgina web del Consorci, per tal d'augmentar el seu impacte i millorar la comunicació, tant cap a potencials participants com formadors/es, oferint-los la informació del catàleg formatiu de manera completa, accessible, actualitzada i de forma fàcil per a la comprensió. En aquest sentit, un aspecte a considerar, sol·licitat pels/per les participants, seria la creació de notificacions i alertes lligades a les preferències d'ambdós col·lectius. Aquest aspecte afavoriria l'alineament de les expectatives del curs a la realitat, podent tenir així un impacte sobre l'abandonament no justificat.

En relació al disseny del programa, es recomanen quatre línies d'actuació diferenciades. Per una banda (1), caldria reflexionar sobre la idoneïtat de comptar amb taxes de participació tan elevades del col·lectiu de persones en situació de desocupació, pel risc de solapament al qual s'incorre amb la resta de programes impulsats pel SOC destinats a aquest col·lectiu. En aquest sentit, si realitzant una anàlisi detallada es conclou que la modalitat d'accions formatives del Consorci, caracteritzades per ser píndoles de formació, generen un impacte molt positiu en aquest col·lectiu, caldria plantejar la inclusió d'aquestes en la resta de programes. Així mateix, si la distribució de persones desocupades es manté estable en el temps, en tractar-se d'un col·lectiu amb un volum significatiu dins de la totalitat de participants, seria necessari incorporar aquesta perspectiva en el disseny del programa, per tal de millorar les dades d'inserció observades en la present avaluació, notablement inferiors als resultats d'inserció de la resta de programes destinats a persones desocupades.

La segona línia d'actuació (2), relacionada amb la primera, és la necessitat de determinar i incorporar objectius estratègics específics en la fase de disseny (per exemple, si es vol contribuir a la reducció de la bretxa de gènere, si es pretén que la inserció sigui una mesura de l'impacte en el col·lectiu de desocupats, amb quin percentatge es vol contribuir a la reducció de la desocupació, o si es pretén que un percentatge determinat de participants millorin la seva posició laboral gràcies a la formació).





Aquests objectius permetrien, durant el procés d'avaluació *ex-post*, determinar l'efectivitat i l'impacte de la formació de forma exhaustiva.

Així mateix, en aquest procés de definició de l'estratègia i de determinació dels objectius, s'hauria d'incorporar la perspectiva interseccional a la política. La teoria de la interseccionalitat es basa en comprendre com les característiques dels individus (gènere, edat, condició de discapacitat o nivell d'estudis, entre d'altres) són construccions que suposen limitacions interrelacionades. Al llarg de l'anàlisi s'observen grans diferències pel que fa a les expectatives, necessitats i demandes dels/de les participants segons les seves característiques individuals, per exemple, entre homes i dones, joves i persones majors de 55 anys, i entre col·lectius amb i sense discapacitat declarada. Per això, es considera important incloure la perspectiva interseccional durant la fase de disseny per tal de no afavorir l'agreujament de les desigualtats. A nivell operatiu, es podria començar per la inclusió de noves especialitats o accions formatives orientades a revertir aquesta situació.

En tercer lloc (3), es recomana revisar amb detall les característiques i l'ordenació de la teleformació, si es planteja aquesta modalitat de formació com a un eix estratègic i prioritari per part del Consorci, ja que en l'actualitat s'ha demostrat que no està obtenint els resultats inicialment esperats i presenta valoracions inferiors en la majoria d'aspectes.

Finalment, en quart lloc (4), caldria definir la posició del Consorci respecte a la incorporació dels serveis complementaris, tals com la tutoria o l'orientació. Si bé és cert que actualment es valora positivament la seva incorporació en la proposta de valor de les entitats, s'hauria de decidir quins resultats s'esperen d'aquests serveis complementaris i si aquests es consideren de caràcter obligatori, així com també si es vol associar una retribució al respecte.

En aquest sentit, seria positiu considerar la recollida de les opinions i valoracions dels/de les potencials participants que no han participat en cursos de formació, però que formen part de la població diana, així com involucrar també en el disseny del programa a les empreses, per tal de garantir que aquestes últimes aprecien el programa i que se'ls dona resposta a les seves necessitats com a ocupadors, involucrant-les en el procés. En aquest sentit, caldria potenciar el mecanisme de detecció de necessitats iniciat dels Grups d'Actualització Permanent del Catàleg (GAP), considerat com a una iniciativa pionera i de referència que aporta un gran valor afegit en l'apropament de l'oferta formativa a la realitat del territori. Així, aquesta eina podria ser utilitzada també, en un futur, com a font de participació ciutadana en la definició dels serveis públics.

Centrant l'anàlisi en relació als mecanismes de millora contínua que cerquen la constant optimització de l'organització: com s'ha vist en les conclusions, es duen a terme diferents accions que cobreixen la diversitat de perspectives d'anàlisi. No obstant, caldria estipular la realització d'un exercici anual d'autoavaluació on es valoressin de forma global i agregada els diferents resultats d'aquests mecanismes, amb l'objectiu de definir una estratègia única d'actuació.

Per altra banda, pel que fa a aspectes més relacionats amb la pròpia execució de la formació, l'element més rellevant identificat és la necessitat de millorar el sistema d'avaluació de la satisfacció. En aquest sentit, sorgeixen diverses línies d'actuació a abordar. De forma inicial, es considera que s'hauria de replantejar el contingut de les preguntes, ja sigui perquè la formulació actual d'algunes d'elles inciten a la resposta positiva o bé perquè es percep que algunes respostes es troben desactualitzades (no es contemplen les xarxes socials com a mecanisme per conèixer els cursos i internet es valora conjuntament amb els canals de televisió o radio).

No obstant, essent conscients que aquest àmbit excedeix les competències del Consorci, es proposen iniciatives alternatives. Així, es considera que caldria digitalitzar l'enquesta de satisfacció per tal de garantir la privacitat i anonimat real dels/de les participants i, en conseqüència, la veracitat de les dades recollides. D'aquesta mateixa manera, també es facilitaria l'explotació de les dades



recollides, ja que aportaria molta informació al voltant de les accions formatives. En aquesta línia, en cas de no poder modificar ni actualitzar el qüestionari, es podria ampliar el nombre de preguntes mitjançant un qüestionari complementari que s'omplís en el mateix moment i permetés recollir aquelles dades que donessin eines al Consorci per garantir la millora contínua del programa.

Reprement la recomanació de replantejar-se el sistema de subvenció que s'apuntava a l'inici, i essent conscients de la dificultat del canvi per la rigidesa de la normativa i la necessitat d'acord entre les diferents parts, com a solució alternativa o complementaria es recomana institucionalitzar el procés de control de les proves de selecció (tant la intervenció del Consorci en la seva validació com assegurar que hi hagin cursos que requereixin prova obligatòria, encara que el/la participant disposi de certificat previ) i de l'avaluació.

De la mateixa manera, es recomana realitzar un estudi en profunditat en relació a la viabilitat de realitzar les proves d'avaluació de les accions formatives de forma centralitzada pel Consorci. Aquesta centralització de les proves es podria dissenyar de diferents maneres en funció dels resultats de l'estudi i de l'abast d'accions formatives incloses en aquesta centralització. Així doncs, es podria fer recaure la responsabilitat de les avaluacions en el Consorci, operativitzant-ho de diferents maneres; ja sigui facilitant l'examen a les entitats i que aquestes els distribueixin als/a les alumnes, o centralitzant presencialment l'examen en oficines públiques. En aquesta línia, seria positiu que, una vegada estigués decidit, definit i dissenyat el millor mecanisme de centralització, es realitzés una prova pilot.

Un altre aspecte destacable sorgit de l'avaluació és la voluntat de les persones de conèixer el preu total de les accions formatives i conscienciar-los de la importància de la plaça que estan ocupant, la qual podria estar ocupada per una altra persona si no fos per la limitació de les places disponibles. Així doncs, es recomana indicar als/a les participants aquests dos aspectes per tal d'incrementar la seva conscienciació i compromís durant la formació.

Adicionalment, les sessions de treball van fer sorgir la idea de dissenyar i elaborar una plataforma de comunicació entre formadors/es (tant antics/gues i actuals com potencials) que els permetés compartir experiències i coneixements, així com informar-se de possibles formacions en curs i d'oportunitats relacionades amb les formacions subvencionades.

Per la seva banda, es considera que l'avaluació, tant a nivell general com especialment la relacionada amb l'impacte dels cursos, hauria de realitzar-se de forma periòdica, incorporant també avaluacions *ex-ante*. Adicionalment, hauria de valorar-se la necessitat de millorar els indicadors existents, així com la qualitat de les dades recollides, a fi d'impulsar la capacitat per mesurar i conèixer tant els resultats del programa, com el seu impacte laboral, social i territorial, entre d'altres.

En aquest sentit, el càlcul de l'impacte ha d'estar alineat amb els objectius estratègics prèviament definits, i ha servir de base pel disseny de l'estratègia comuna i de la pròpia oferta formativa. Per això, és imprescindible millorar la qualitat de les dades, per tal de dotar de fermesa als resultats obtinguts. Així, es precisa del foment de la compartició de dades amb altres administracions en tots els seus nivells, com en pot ser exemple la tipologia de discapacitat.

Adicionalment, i de forma alineada als objectius de mesura de l'impacte en l'estratègia europea, s'han d'establir convenis de col·laboració, com a mínim, amb el Departament de Salut i el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. A mode d'exemple, les dades que seria interessant obtenir anirien relacionades amb les prestacions socials, la condició de discapacitat, l'atenció sanitària, la malaltia mental (incloent depressions), la violència de gènere i les drogodependències, entre altres. Així mateix, en següents fases de col·laboració interdepartamental, s'hauria de realitzar un estudi de les sinergies i establiment de protocols d'acció



conjunta amb altres departaments, com poden ser el Departament de Justícia o el Departament de Territori i Sostenibilitat. Algunes dades d'interès en aquest cas poden estar relacionats amb la criminalitat, la inserció de presos o la bonificació del transport, entre altres. Addicionalment, i segons la mateixa lògica que en el punt anterior, seria d'interès establir convenis amb els serveis municipals que disposin d'aquesta informació a nivell local.

Cal destacar que resta pendent comparar el rendiment, els resultats i l'impacte del Consorci amb la resta de Programes de Formació per a l'Ocupació, per tal de poder extreure conclusions a nivell global i adaptar totes aquelles que s'han recollit en el present Informe.

Finalment, es recomana sistematitzar l'avaluació com a una font de millora contínua dels programes i com a via per tal d'enriquir els processos de presa de decisions. En aquest sentit, disposar d'un manual tècnic operatiu d'avaluació dels programes, adaptat a les seves necessitats concretes i especificitats, que sistematitzi de manera aplicada, clara i intuïtiva tots els processos d'avaluació, pot resultar d'especial utilitat. A més, es considera positiu i necessari per a futures avaluacions començar a definir uns determinats mecanismes que permetin recollir i tractar una quantitat suficient de dades relacionades amb l'impacte social dels cursos, per tal d'aprofundir en el seu estudi, així com promoure col·laboracions amb altres organismes públics per a la compartició d'aquesta tipologia d'informació.



## 8. Bibliografia i documentació

---

### 1. Introducció

Bueno Suárez, C., & Osuna Llaneza, J. L. (2012). L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: l'ésser i el deure ser. Prisma Social. Revista d'Investigació Social, 176-208.

Comisió Europea (Direcció General d'Ocupació, Assumptes Socials i Inclusió). (2016). Employment and Social Developments in Europe 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisión Europea. (2015). Estrategia Europa 2020. Consultat el Abril / 2019, a [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es)

Comissió Europea. (2016). European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies. Recollit de [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf)

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy. Recollit de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter,\\_greener,\\_more\\_inclusive\\_-\\_indicators\\_to\\_support\\_the\\_Europe\\_2020\\_strategy](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter,_greener,_more_inclusive_-_indicators_to_support_the_Europe_2020_strategy)

Eurostat. (2018). Consumer prices - Inflation. Recollit de Eurostat statistics explained: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Consumer\\_prices\\_-\\_inflation](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Consumer_prices_-_inflation)

Eurostat. (2019). Employment rate by educational attainment level. Recollit de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr\\_wc120&language=en](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr_wc120&language=en)

Eurostat. (2019). Employment rate by educational attainment level. Recollit de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). Employment rate by sex, age group 20-64. Recollit de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

Eurostat. (2019). Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regions. Recollit de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). Harmonised unemployment by sex - age group 15-24. Recollit de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). How to measure the multiple facets of employment quality? Recollit de Quality of Employment: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>

Eurostat. (2019). Persons employed part-time - Total. Recollit de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>



Eurostat. (2019). Real GDP growth rate - volume. Recollit de  
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tec00115&lang=en>

Expansión. (2017). PIB de Cataluña 2017. Recollit de  
<https://datosmacro.expansion.com/pib/espana-comunidades-autonomas/cataluna>

Foment de la producció. La revista de Fepime Catalunya. (8 / Novembre / 2018). Pel desplegament de la Llei 10/2015 de Formació i Qualificacions Professionals. Recollit de  
<http://www.fomentdelaproduccio.com/?p=6436>

Generalitat de Catalunya. (2014). Fons Social Europeu (FSE). Recollit de Servei Públic d'Ocupació de Catalunya: [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/El-Fons-Social-Europeu-FSE/](http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/El-Fons-Social-Europeu-FSE/)

Generalitat de Catalunya. (2014). Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020. Recollit de Servei Públic d'Ocupació de Catalunya: [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/periode-2014-2020/programa-operatiu-fse-catalunya-2014-2020/](http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/periode-2014-2020/programa-operatiu-fse-catalunya-2014-2020/)

Generalitat de Catalunya. (2017). Informe anual de l'economia catalana 2016. Recollit de  
[http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf)

Generalitat de Catalunya. (2019). Dades bàsiques de l'estructura productiva. Recollit de Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda: <http://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/economia-catalana/trets/estructura-productiva/dades-basiques/>

Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques. (2019). Avaluació. Recollit de  
<http://www.ivalua.cat/generic/static.aspx?id=2691>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Empreses a 1 de gener. Per sectors d'activitat, grandària i condició jurídica. Recollit de <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10448>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Població activa per gènere. Recollit de  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=296>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Taxa d'atur. Per grups d'edat i gènere. Recollit de  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2018). Població ocupada. Per sectors. Províncies. Recollit de Anuari Estadístic de Catalunya: <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=306>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2016). Taxa d'ocupació. Recollit de Enquesta de Població Activa: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ic3800&dt=20164&x=7&y=11>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Empreses i Establiments. Recollit de  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=ee>

Institut Nacional d'Estadística (INE). (2008). Comparació de les magnituds estadístiques de l'Ocupació segons l'Enquesta de Població Activa i les dades d'afiliació. Recollit de  
[https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa\\_empleo\\_2008.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa_empleo_2008.pdf)



Institut Nacional d'Estadística. (2018). Aturats de llarga durada (major o igual a 12 mesos) segons grups d'edat. Recollit de [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

Institut Nacional d'Estadística. (Tercer Trimestre / 2018). Enquesta de Població Activa (EPA). Recollit de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0318.pdf>

Institut Nacional d'Estadística. (2018). Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma. Recollit de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>

Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. (2019). Què són els centres de referència nacional?, Recollit de Què es el SEPE: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros\\_formacion/que\\_son los\\_CRN.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/que_son los_CRN.html)

Observatori del Treball i Model Productiu. (2018). Butlletí de fluxos del mercat de treball. 2n trimestre de 2018. Recollit de [http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematics/mercat\\_de\\_treball/poblacio\\_activa\\_ocupacio\\_i\\_atur\\_estimats/fluxos\\_mercat\\_treball/](http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/mercat_de_treball/poblacio_activa_ocupacio_i_atur_estimats/fluxos_mercat_treball/)

Observatori del Treball i Model Productiu. (2n trimestre / 2018). Butlletí sobre la caracterització de les entrades a l'ocupació. Recollit de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/Caracteritzacio\\_entrades\\_ocupacio/2018/arxius/butllet-caract-entrades-ocup\\_2t18.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/Caracteritzacio_entrades_ocupacio/2018/arxius/butllet-caract-entrades-ocup_2t18.pdf)

Observatori del Treball i Model Productiu. (Desembre / 2018). Demandes d'ocupació, Atur registrat i Contractació Laboral. Recollit de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/avanc\\_d\\_atur/2018/arxius/Atur\\_demandes\\_contractacio\\_desembre\\_2018.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/avanc_d_atur/2018/arxius/Atur_demandes_contractacio_desembre_2018.pdf)

Observatori del Treball i Model Productiu. (2018). Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Observatori d'Ocupacions. (2017). Informe del mercat de treball de les dones - Estatal. Recollit de [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3069-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf)

SEPE. (2019). Glosario. Recollit de Sede Electrónica SEPE: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=458>

Subirats. (1989). Anàlisi de polítiques públiques i eficàcia de l'administració. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

### 3. Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2015). Resolució de 27 d'octubre de 2015, per la qual es fa públic el Text refós dels Estatuts del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. Recollit de Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6992/1455264.pdf>

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2016). Memòria 2016. Barcelona: Generalitat de Catalunya.



Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2016). Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

#### 4. Avaluació del Programa

Brown University. (2017). Brown University - Mindfulness. <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/mindfulness-works-only-women-brown-university-study-suggests-a7695946.html>

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2016). Informe tancament seguiment plans de formació 2016.

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2016). Memòria 2016. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2016). Ordre TSF/223/2016, de 23 d'agost. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Diputació de Barcelona. (2019). La taxa d'activitat emprenedora. Recollit de <https://www.diba.cat/es/web/sala-de-premsa/-/la-taxa-d-activitat-emprenedora-continua-creixent-a-catalunya-i-se-situa-en-el-8-13->

Gobierno de España, M. d. (julio 2016). Informe sobre la PYME 2015. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

IAB. (2018). Estudi Anual de les Xarxes Socials. Recollit de [https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018\\_vreducida.pdf](https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf)

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2016). Treball (població ocupada / desocupada). Recollit de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=7>

Institut d'Estadística de Catalunya. (4T / 2016). Població activa segons nacionalitat. Recollit de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Taxa d'atur. Per grups d'edat i gènere. Recollit de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2017). Persones amb reconeixement legal de discapacitat, per tipus de discapacitat. Recollit d'Indicadors anuals, Qualitat de Vida, Protecció Social: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10435&t=201700>

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2017). Persones reconegudes legalment amb discapacitat. Recollit de <https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442>

Institut Nacional d'Estadística. (2016). Ocupació de les persones amb discapacitat. [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Institut Nacional d'Estadística. (2018). Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma. Recollit de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>



OECD. (2018). Education at a Glance. Recollit de [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eag-2018-en#targetText=With%20more%20than%20100%20charts,participation%20and%20progression%20i%20education](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#targetText=With%20more%20than%20100%20charts,participation%20and%20progression%20i%20education)

## 5. Conclusions i recomanacions

Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. Recollit de <https://www.jstor.org/stable/2586011?seq=1>



## 9. Annexes

### 9.1 Taules, il·lustracions i gràfics

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Creixement econòmic i ocupació.....   | 8  |
| Figura 2: Evolució del nombre d'empreses segons la seva grandària.....                                  | 10 |
| Figura 3: Evolució de la taxa d'activitat (%) (2016-2018).....  | 11 |
| Figura 4: Evolució de la taxa d'atur (%) (2016-2018).....   | 12 |
| Figura 5: Evolució de la taxa d'ocupació (%) (2016-2018) .....  | 13 |
| Figura 6: Població ocupada per sector d'activitat (%). 2018.....  | 17 |
| Figura 7: Evolució de la població ocupada (2011-2018) en cada sector econòmic.....                      | 18 |
| Figura 8: Evolució de l'afiliació a la Seguretat Social de Catalunya segons el sector d'activitat ..... | 19 |
| Figura 9: Participants segons gènere (%) .....  | 38 |
| Figura 10: Distribució dels/de les participants segons el gènere per franges d'edat.....                | 39 |
| Figura 11: Distribució dels/de les participants per edat i per gènere.....                              | 40 |
| Figura 12: Nivell educatiu dels/de les participants .....   | 41 |
| Figura 13: Nivell educatiu dels/de les participants segons edat.....                                    | 41 |
| Figura 14: Gènere dels participats segons la condició de discapacitat .....                             | 42 |
| Figura 15: Edat dels/de les participants segons la condició de discapacitat .....                       | 43 |
| Figura 16: Situació laboral dels/de les participants per rangs d'edats .....                            | 44 |
| Figura 17: Situació laboral dels/de les participants segons la condició de discapacitat (esquerra)..    | 44 |
| Figura 18: Nacionalitat dels/de les participants .....  | 45 |
| Figura 19: Classificació de la modalitat segons gènere (esquerra) i segons edat (dreta) .....           | 47 |
| Figura 20: Font de coneixement dels cursos de formació contínua .....                                   | 58 |
| Figura 21: Estat de finalització global dels cursos (%) .....   | 63 |
| Figura 22: Motius principals d'inscripció.....  | 65 |
| Figura 23: Ràtio d'aprovats/no aprovats segons les franges d'edat.....                                  | 69 |
| Figura 24: Pressupost atorgat i executat .....  | 74 |
| Figura 25: Aportació del curs de formació .....   | 78 |
| Figura 26: Distribució dels contractes (temporalitat) en els 12 mesos posteriors a la inscripció.....   | 82 |
| Figura 27: Evolució de la inserció (en %) .....   | 83 |
| Figura 28: Projectes d'emprenedoria iniciats en finalitzar el curs.....                                 | 84 |
| Figura 29: Principals aspectes de caràcter general que el curs ajuda a millorar .....                   | 85 |
| Figura 30: Mitjà de transport utilitzat per tal d'assistir al curs de formació .....                    | 86 |





**SOC-Avalua**  
AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA