

SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Programa Eurodissea

2016-2019



Crèdits



Elaboració i redacció

Actíva Prospect SL (Research & Solutions)

Equip tècnic:

Ana Lete Murugarren

Laia Pellejà i Adalid

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 2021

Índex

| | |
|--|----|
| Presentació | 1 |
| Objecte de l'avaluació | 4 |
| Metodologia..... | 6 |
| El disseny del programa Eurodyssey | 7 |
| Població Diana | 7 |
| Situació a la que es vol fer front | 7 |
| Teoria del Canvi | 7 |
| Resultats de l'avaluació..... | 13 |
| Evidència sobre programes de pràctiques internacionals | 13 |
| Avaluació | 15 |
| Conclusions, recomanacions i propostes de millora | 24 |
| Disseny | 24 |
| Activitats..... | 26 |
| Resultats/ Impactes..... | 28 |
| Annexes | 30 |
| Qüestionari als membres de la xarxa | 30 |
| Guió de punts dels grups focals a persones joves participants al programa Eurodyssey | 45 |
| Taules i gràfics de resultats de l'enquesta al membres de la xarxa | 48 |
| Resum d'aportacions als grups de discussió amb persones participants a Eurodyssey | 57 |
| Aproximació al debat sobre mesurament de competències tècniques, transversals i ocupabilitat | 64 |
| Bibliografia i fonts consultades | 72 |



Presentació

Aquest informe recull els resultats dels treballs realitzats en l'avaluació de disseny del programa Eurodyssey durant el mandat que el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya té al capdavant de la Presidència del mencionat programa (2017-2021), treballs que han permès valorar la seva adequació en termes de disseny conceptual, la coherència dels seus fonaments, la conveniència de les seves hipòtesis i, en part, el seu funcionament, una aproximació a l'anàlisi de l'assoliment dels objectius que es fixen amb el programa i, en últim terme, formular propostes de millora pel seu funcionament.

En els propers capítols es dona resposta als objectius fixats inicialment amb l'avaluació de disseny:

- En base a l'enquesta que han respost 14 dels 20 socis de la xarxa, s'ha pogut analitzar els objectius, les persones destinatàries i la visió en relació a les activitats del programa a diverses regions, entre d'altres qüestions.
- En base als grups de discussió amb 10 persones de les 143 participants a Eurodyssey entre 2016 i 2019, s'ha pogut aprofundir en l'experiència d'aquestes persones en l'estada al país on han viscut i treballat en el marc del programa i, en concret, valorar l'adequació de la implementació de les activitats i l'assoliment dels objectius en relació especialment a la millora de l'ocupabilitat.
- S'ha pogut fer una aproximació a si els resultats que s'estan obtenint responen als objectius que s'havien marcat inicialment, mesurant la inserció de 103 persones participants en el període 2016 a 2019.
- Igualment, s'ha pogut analitzar el disseny del programa, en termes de com està contribuint al canvi i com està incidint en les persones que fan aquestes pràctiques, comprovant que efectivament els ajuda a obrir-se a la comunitat on viuen i treballen i també en els canvis que produeix en relació a la millora de la seva ocupabilitat.
- Finalment, s'han formulat una sèrie de propostes de millora a partir de l'avaluació del disseny del programa.

Juntament a aquesta presentació, en el següent capítol de metodologia s'exposa el procés de treball que s'ha dut a terme i, a continuació, en el capítol sobre el disseny del programa Eurodyssey, es detalla la població diana, la situació a la qual el programa vol fer front i la teoria del canvi del mateix.

En el capítol de resultats de l'avaluació, en primer terme, es fa un recull i valoració de l'evidència existent. En segon terme, el capítol dona resposta a les preguntes de l'avaluació de disseny del programa, de forma àmplia, si la teoria del canvi està identificada, com s'estan duent a terme les activitats, quins resultats s'estan obtenint, com s'estan seleccionat als participants entre d'altres, així com també l'avaluabilitat del programa. A continuació es fa una síntesi de les principals conclusions i una formulació de propostes de millora.

El darrer capítol, s'annexen tant les eines de recollida d'informació (com l'enquesta que han respost els membres de la xarxa, el guió de punts utilitzat en els grups de discussió amb persones joves participants), com el resum d'aportacions als grups de discussió i els gràfics de resultats de l'enquesta (anteriorment analitzats i resumits tant en l'avaluació com en les conclusions), un



apartat dedicat al debat existent i les opcions de mesurament de l'ocupabilitat i la relació de bibliografia i fonts consultades.

La principal conclusió i la més rellevant de l'avaluació de disseny és que Eurodyssey és un programa molt ben dissenyat, amb uns fonaments lògics i coherents i amb una Teoria del Canvi ben concebuda i encertada. A més a més, el programa inclou totes les recomanacions formulades per l'evidència internacional i nacional sobre programes de mobilitat.

S'ha detectat una gran coherència entre la situació que es desitja revertir (atur juvenil en persones qualificades), els objectius a assolir (millora de l'ocupabilitat i inserció laboral en treballs afins), les activitats posades en marxa per aconseguir-ho, així com en les assumpcions implícites de la Teoria del Canvi.

En el cas de Catalunya s'observa una elevada inserció laboral, arribant a un 76% de persones participants en el programa en les edicions entre 2016 i 2019 (64% pel conjunt de les regions participants), de les quals un 52% ho fa en els primers sis mesos després de participar al programa i només un 7% s'insereix dotze mesos després. A més a més, un 44% de les persones joves manté la inserció a l'any i mig després de participar la programa, pel que s'observa certa estabilitat en la inserció.

Si bé les dades d'inserció laboral són molt positives, no ho són tant les relatives a la qualitat del treball aconseguït, alguna cosa inherent al mercat laboral actual i rellevant per evitar que es perpetui la precarietat laboral en les persones joves inserides.

En base als treballs realitzats i resultats, les recomanacions fan referència a la grandària del programa, la població diana, les activitats, l'avaluabilitat i la Governança.

Grandària del programa: donada tant la bondat del disseny com dels resultats i impactes que s'estan assolint, es recomana ampliar aquest programa. En comparació amb altres programes de polítiques actives d'ocupació en general i, de mobilitat internacional en particular, Eurodyssey suposa una millora competitiva pel seu disseny i plantejament respecte altres programes que s'orienten a solventar l'atur juvenil.

Població diana a Catalunya: es recomana acotar la població diana, ja que el col·lectiu que actualment està definit com a població diana és en realitat la població de referència. Seria més que convenient, redefinir la població diana delimitant l'edat de la mateixa de 18 a 30 anys, exclouent el grup de persones de 31 a 35 anys, prioritzant així a les persones joves sense experiència laboral i definir quin espai temporal es considera com a reduïda experiència laboral.

Activitats: no s'observen activitats noves que hagin de ser incloses, ni de les ja existents que hagin de ser excloses, si bé es recomana crear sinergies amb institucions i serveis ja existents d'orientació laboral i de suport al retorn de personal expatriat.

Cultura de dades i avaluabilitat: es recomana establir un indicador de mesurament de l'outcome d'increment de l'ocupabilitat i una clarificació de les fonts de recollida d'informació per a mesurar-

ho. Així mateix és necessari millorar els registres de les bases de dades existents, o la coordinació en l'accés a bases de dades regionals i estatals disponibles per a obtenir de forma àgil i automatitzada dades de qualitat sobre la inserció laboral en treballs afins i la qualitat d'aquesta.

Governança: els canvis i millores en el nombre de regions i en l'abast del programa està vinculat, tant a l'entrada de noves regions que s'adhereixen com a membres a l'Assemblea, com a aconseguir una major participació de les regions que ja són membres de l'ARE al programa Eurodyssey.

Difusió: davant el baix coneixement del programa entre la població diana es recomana incrementar les activitats de difusió i adreçar-les a la població diana. Actualment sembla que les persones joves són les que troben el programa i no a l'inrevés.

Selecció de participants: es recomana prioritzar la població jove en edat més vulnerable (fins als 30 anys) i sense experiència laboral. Així mateix, per al cas concret de Catalunya s'ha observat una manca d'equitat territorial en la selecció de persones joves com a participants, situació que s'hauria de reequilibrar. Seria convenient conèixer les realitats i característiques del mercat laboral en cada regió, i procedir a la selecció de persones participants donant cobertura a aquestes necessitats, o bé, establint quotes segons problemàtiques (distribució territorial, sexe, edat i tipologia d'estudis).

No es considera necessari modificar els criteris de selecció (encaix de l'especialitat formativa amb l'activitat de l'empresa de pràctiques i les tasques a realitzar i la motivació personal) ja que són un punt fort del Eurodyssey, gràcies a la seva flexibilitat i capacitat d'integració social.

Empreses i organitzacions acollidores: es recomana establir una sèrie de criteris per la selecció de les empreses i organitzacions acollidores com ara que disposin d'experiència en l'acollida de persones en pràctiques i disposin de persona tutora de pràctiques, o bé, un cert acompanyament a les noves empreses i organitzacions acollidores. Es constata la necessitat d'un protocol comú per millorar la definició de les tasques a realitzar en l'empresa de pràctiques.

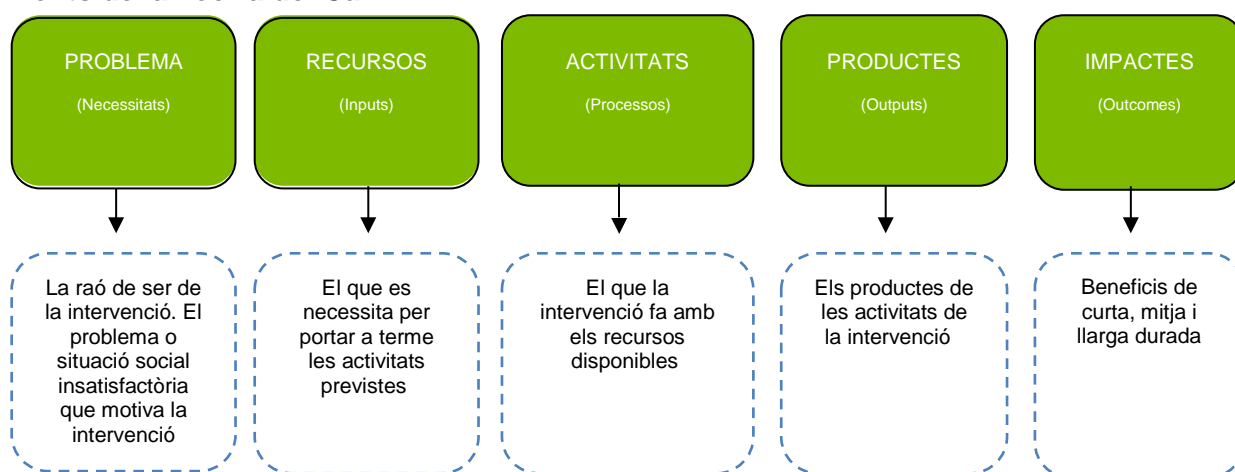
Avaluació d'impacte amb contrafactual: es recomana dur a terme una avaluació d'impacte amb contrafactual per a poder afirmar amb rigor que els bons resultats en termes d'inserció laboral es deuen exclusivament a la participació en el programa.

Objecte de l'avaluació

De la tipologia d'avaluacions que es poden dur a terme, aquesta correspon específicament a una **Avaluació de Disseny**, és a dir, una avaluació adreçada a valorar la coherència i els fonaments del disseny teòric del projecte. Avaluar el disseny d'un projecte suposa analitzar la Teoria del Canvi (d'ara endavant TdC), de manera que es pugui arribar a conèixer si la mateixa ha estat ben concebuda o no, i pot ser, per tant, correcta o equivocada.

La TdC d'un projecte o programa és la descripció de com se suposa que un projecte, o programa en aquest cas, aconseguirà els resultats desitjats. Exposa la lògica causal de com i per què el programa aconseguirà els resultats previstos (veure esquema). De fet, és la raó de ser del programa: "La teoria del canvi no és només un atribut de la política pública que ha de ser compresa i descrita per l'avaluador/a per entendre millor la naturalesa de la intervenció que ha d'avaluar, sinó que constitueix el nucli de la política pública: el seu fonament teòric"¹.

Elements de la Teoria del Canvi:



Hipòtesi 1: La naturalesa, magnitud i distribució del problema justifica l'existència i tipus d'intervenció

Hipòtesi 2: els recursos són suficients per dur a terme les activitats

Hipòtesi 3: les activitats són adequades i poden generar els productes desitjats

Hipòtesi 4: els productes menen als impactes previstos sobre la intervenció que dona raó de ser a la intervenció

Cal remarcar que si bé es tracta d'una Avaluació de Disseny i no d'Implementació, s'ha realitzat una aproximació a aquesta com a mitjà de comprovació de l'adequació de disseny del programa. Així, l'abordatge qualitatiu i la revisió de l'evidència s'han utilitzat per aclarir els objectius, les activitats i els resultats del programa en els diversos països membres de la xarxa, recollint informació sobre el disseny i l'execució dels mateixos a partir tant de la visió dels responsables del programa com de les persones joves participants, en concret, de les seves experiències, vivències, percepcions i expectatives. S'han abordat aspectes centrals del disseny del programa així com de la seva implementació: objectius, pertinència de les activitats, resultats esperats i inesperats obtinguts, desviacions existents, canvis produïts en el disseny i / o en la implementació, possibilitats de millora, etc., aportant al mateix temps informació sobre aspectes

¹Jaume Blasco. Guia pràctica sobre Avaluació del disseny. I vàlua 2009.



més soft (motivació de les persones implicades, nivell d'autoestima de les persones joves participants, etc.).

En aquest context, les preguntes de l'avaluació que es responen en el capítol de Resultats de l'avaluació són les següents:

1. Està identificada la teoria del canvi del programa? Les assumpcions s'estan complint? I els riscos? És coherent amb el coneixement existent?
2. Com s'estan implementant les activitats? Els recursos destinats són adequats? I quins són els resultats que s'estan obtenint?
3. Els criteris de selecció dels participants són els adequats per cobrir la població diana? S'està donant cobertura a les necessitats detectades? I els criteris de selecció d'empreses són els adequats per a la població diana?
4. Quina és l'avaluabilitat futura del programa? Els objectius, indicadors i sistemes d'informació estan identificats?



Metodologia

A continuació es detalla les fases i tasques del procés de treball, que es pot resumir en nou passos:

- 1 Revisió de l'evidència científica, d'estudis, avaluacions realitzades i altres informes similars.
- 2 Recopilació i anàlisi de la informació documental i estadística sobre el programa.
- 3 Revisió i formulació de la Teoria del Canvi i la Teoria de la implementació del programa.
- 4 Disseny i realització d'una enquesta en línia amb la participació de 14 de les 20 regions membres de la xarxa Eurodyssey.
- 5 Disseny i realització de dos grups de discussió en línia amb 10 persones joves participants en el programa de les 145 entre els anys 2016 i 2019.
- 6 Anàlisi creuat de la informació i elaboració de l'informe d'avaluació preliminar.
- 7 Presentació al Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- 8 Contrast amb l'equip del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- 9 Presentació als membres de la xarxa.



El disseny del programa Eurodyssey

En aquest capítol es detallen els aspectes clau del disseny del programa, com són la població diana i la situació a la qual s'adreça per a fer-hi front, així com també la formulació de la Teoria del Canvi.

Població Diana

La població diana del programa Eurodyssey queda definida per: persones joves de 18 a 35 anys en atur o amb treball precari, qualificades professionalment (cicles formatius, graus universitaris, formació ocupacional o amb acreditació de certa experiència professional), amb o sense experiència laboral, amb coneixement d'un idioma d'Europa, empadronades i inscrites en els serveis d'ocupació de les seves corresponents regions.

Situació a la que es vol fer front

La situació social que el programa Eurodyssey vol revertir s'ha definit com l'existència de barreres d'entrada al mercat laboral per les persones joves amb qualificació professional, però sense experiència laboral o poca. Aquesta problemàtica genera al seu torn:

- Endarreriment en la transició formació-ocupació
- Inserció laboral en feines no afins amb la qualificació (desajust formació-ocupació)
- Atur juvenil
- Precarietat laboral

Teoria del Canvi

A l'efecte de diferenciar amb major facilitat les activitats i els outputs perseguits, dels impactes esperats, la TdC es divideix en Teoria de la Implementació i Teoria de l'Impacte.

Teoria de la implementació

Si sota un marc de reciprocitat interregional europea, les persones joves residents en regions europees participants en el programa, d'entre 18 i 35 anys amb qualificació professional (cicles formatius, graus universitaris, formació ocupacional o amb acreditació de certa experiència professional) i amb o sense experiència laboral, fan una estada de pràctiques professionals a una empresa o entitat pública o privada a una altra regió europea durant un període d'entre 3 i 7 mesos, (màxim de 6 mesos a Catalunya) al mateix temps que reben formació lingüística de 2 a 4 setmanes (1 mes a Catalunya) i cultural i un seguiment individualitzat durant tota l'estada, durant la qual reben un ajut econòmic per fer front a les despeses d'estada per part del govern regional d'acollida, consegüentment aconseguen una experiència laboral internacional, una millora en idiomes, el coneixement d'una cultura i regió diferent a la seva, adquireixen competències rellevants i s'empoderen.




Teoria de l'impacte

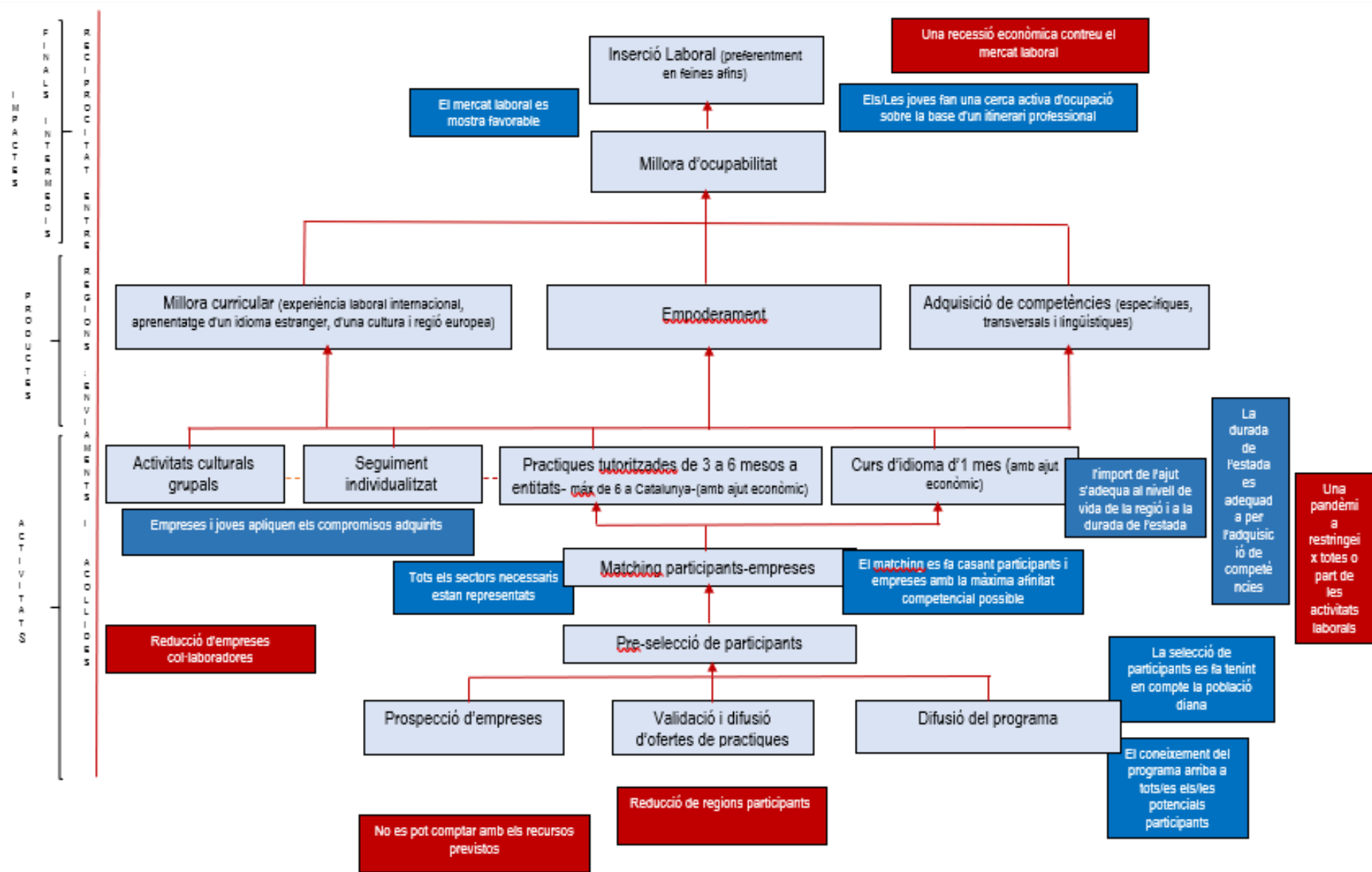
Aleshores les persones joves de regions europees trencaran barreres d'entrada al mercat laboral en millorar la seva ocupabilitat i s'incrementarà la seva inserció laboral, i /o preferentment en feines afins a la seva qualificació professional.

Teoria del canvi narrativament simplificada a efectes de difusió

Si sota un marc de reciprocitat interregional europea, les persones joves d'entre 18 i 35 anys amb qualificació professional fan una estada de pràctiques professionals en un empresa o entitat pública o privada a una altra regió europea, durant un període de 3 a 7 mesos al mateix temps que reben formació lingüística i cultural i un seguiment individualitzat, durant la qual reben un ajut econòmic per fer front a les despeses d'estada, aleshores aconseguen una millora curricular, adquireixen competències rellevants i s'empoderen. Conseqüentment es trencaran barreres d'entrada al mercat laboral en millorar la seva ocupabilitat i s'incrementarà la seva inserció laboral, preferentment en feines afins a la seva qualificació professional.

Representació gràfica de la Teoria del Canvi

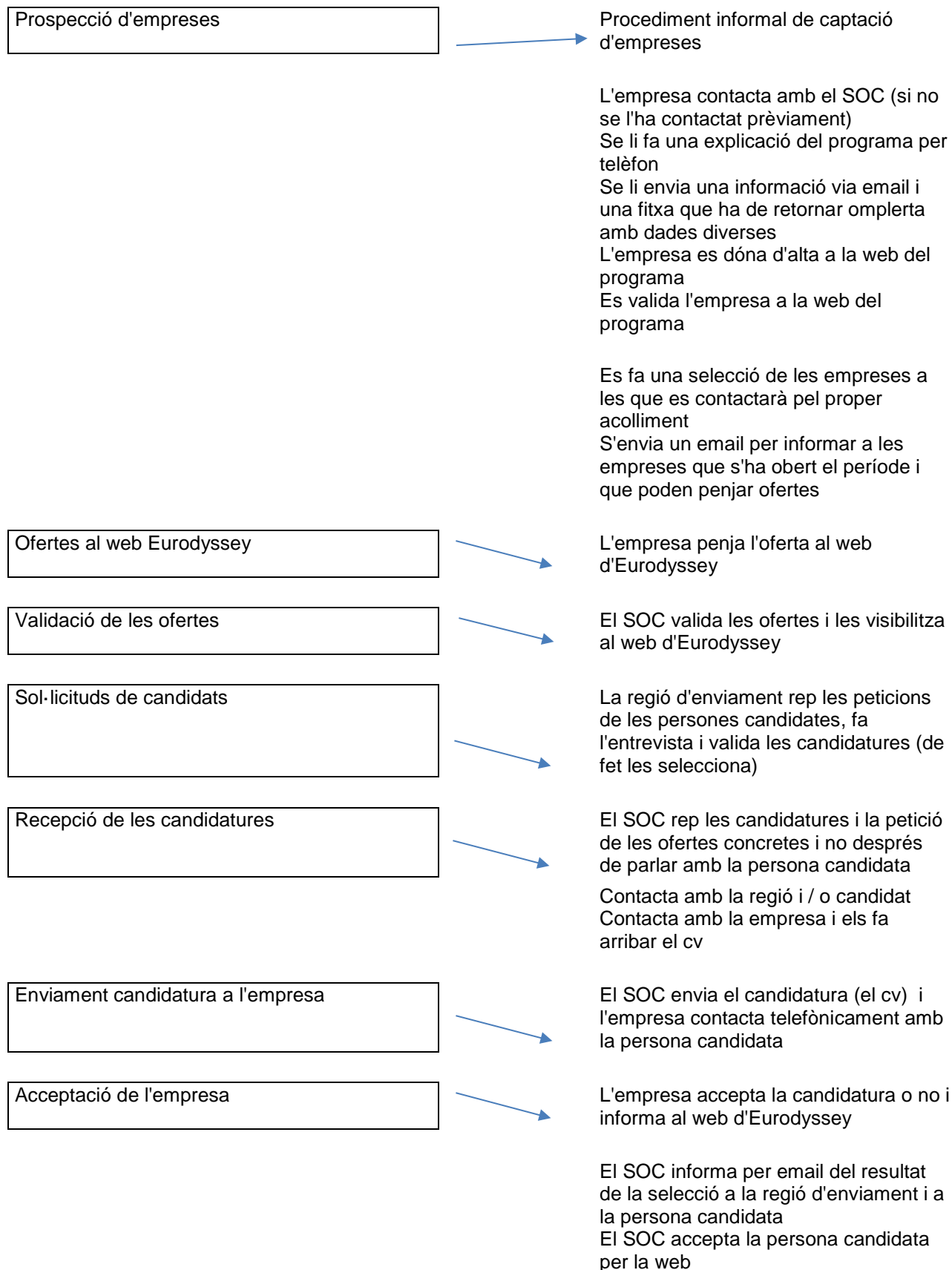
-  → Components i hipòtesis de la teoria del canvi
-  Assumpcions: condicions que s'assumeixen com a certes i que es consideren necessàries per tal que la hipòtesi es compleixi. Es donen per descomptades, però no sempre ocorren.
-  Riscos i altres factors: situacions que poden afectar els esdeveniments previstos per a la teoria.



Avaluació de disseny del programa Eurodyssey
El disseny del programa Eurodyssey

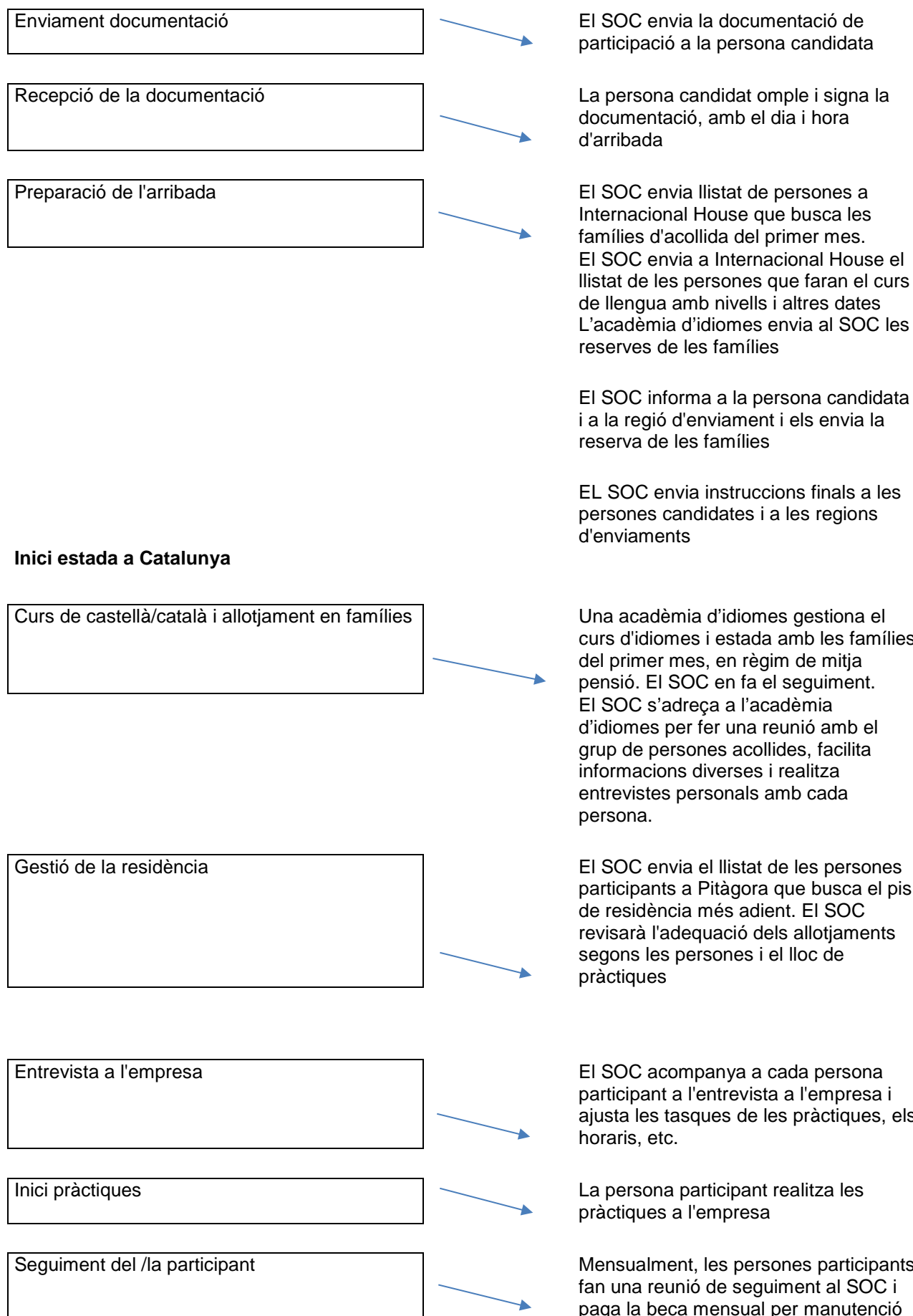


Esquema 1 Flux d'acollides del programa a Catalunya²



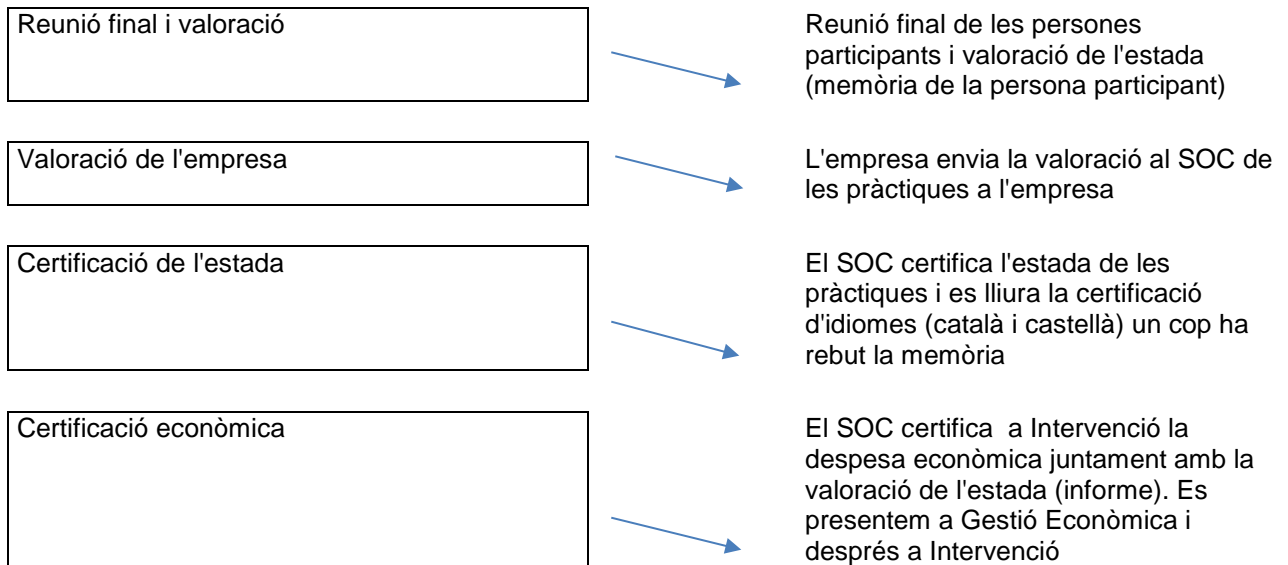
² Font: Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.





El SOC realitza un seguiment informal durant tota l'estada amb la persona i amb l'empresa (per telèfon i correu electrònic)

Fi de l'estada a Catalunya



Resultats de l'avaluació

En aquest capítol s'exposen els resultats de l'avaluació de disseny en relació al programa Eurodyssey. En primer lloc, fent un repàs a l'evidència existent d'avaluacions i estudis sobre programes de pràctiques internacionals i, en segon lloc, responent a les preguntes de l'avaluació a partir de l'enquesta als membres de la xarxa, a les experiències i aportacions de les persones joves contactades en els grups de discussió i a les dades facilitades pel SOC sobre el programa.

Evidència sobre programes de pràctiques internacionals

Aquest apartat presenta una breu revisió de l'evidència existent en la literatura internacional i nacional, entesa la mateixa com una **revisió tradicional de curt abast (quick scoping review)**.

Escassetat d'evidència: debat obert.

Una realitat que es constata en totes les avaluacions, estudis i recerques analitzades sobre l'impacte dels programes de mobilitat de persones joves per a la realització de pràctiques internacionals, és precisament que no existeix evidència concloent i que s'han de dur a terme més avaluacions i recerques sobre la matèria^{3,4}.

Quina importància atorguen les empreses a les pràctiques internacionals a l'hora de seleccionar?

Dos estudis^{5 6} confirmen que les empreses tan sols aprecien una mica més les pràctiques internacionals que el fet d'estudiar a l'estranger i que són aquelles amb un enfocament internacional les que més valoren aquesta realitat.

Quins impactes (outcomes) han tingut els programes de pràctiques internacionals?

Un estudi recent i dels pocs duts a terme sobre l'impacte de les pràctiques del programa Erasmus + sobre el **nivell d'ocupabilitat i la inserció laboral**⁷, conclou sobre les persones participants que després del seu pas pel programa:

- Gairebé dos terços afirmen que la seva ocupabilitat ha millorat.
- La majoria ha revisat els seus objectius i ambicions professionals.

³ Goodwin, Kelly & Mbah, Marcellus. (2017). Enhancing the work placement experience of international students: towards a support framework. Journal of Further and Higher Education. 43. 1-12. 10.1080/0309877X.2017.1377163.

⁴ Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos, (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021

⁵ El Meziane, H. (2010). Staat een internationale ervaring goed op je cv? Resultaten van de bevraging bij Voka werkgevers. Antwerpen:: VOKA

⁶ Van Mol, Christof. (2016). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries. Geoforum. 78. 10.1016/j.geoforum.2016.11.014

⁷ Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos, (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021



- La majoria opina que els certificats oficials que han obtingut no tenen impacte en el seu nivell d'ocupabilitat ni en les opcions de trobar una feina. Així, per exemple, només un 20% considera que l'Europass Mobility els ajuda a trobar una feina.
- Un 93% de les persones que sí tenen feina declaren estar satisfetes amb la seva situació i condicions laborals.
- La vivència positiva provocada per l'experiència internacional provoca l'activació de les persones participants.

Apropant la mirada a Catalunya, en l'avaluació del programa TLN Mobilicat⁸ confirma que **el mateix programa sí que té èxit en la consecució dels seus objectius de trobar una feina i/o retornar al sistema educatiu.**

Quins resultats (outputs) han tingut els programes de pràctiques internacionals?

En relació a l'adquisició de competències, l'avaluació del programa de pràctiques Erasmus +⁹ va trobar que:

- Pràcticament el conjunt de persones participants afirma haver adquirit competències tècniques.
- La immensa majoria afirma haver adquirit competències soft.
- La capacitat del programa per a la millora de la competència lingüística, tant escrita com oral, es mostra variable segons quin hagi estat el país d'acollida.

En relació a l'**empoderament**, l'avaluació de les pràctiques professionals en el marc del programa Erasmus + va trobar que pràcticament la totalitat de les persones participants declara ser més autosuficients, resilents i independents. La majoria considera que aquest **és el valor afegit més important del programa.**

Quina és la millor manera de desenvolupar un programa de mobilitat laboral internacional? Què sabem de les seves activitats?

En relació al **matching participant-empresa**, així com a les **tasques i responsabilitats** desenvolupades durant les pràctiques, s'insisteix en la necessitat que les tasques així com els compromisos que adquireixen tant empresa com persona en pràctiques, han d'estar ben detallats. Es remarca així mateix la importància del rol de la persona tutora a l'empresa.

Pel que fa a la **difusió**, l'avaluació d'un programa d'aquestes característiques duta a terme al Canadà¹⁰ va detectar un baix coneixement de l'existència del programa entre la joventut

⁸ Avaluació de l'impacte del programa TLN 2015. Servei d'Ocupació de Catalunya. Gener 2018.

⁹ Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos, (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021

¹⁰ Evaluation of the International Experience Canada Program. 2019. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Government of Canada.



canadenca, alguna cosa que afectava negativament la participació de joves canadencs i generava problemes de reciprocitat de quotes amb altres països.

En relació a l'**acompanyament durant l'estada**, s'insisteix en la conveniència que les persones joves comptin amb suport social, bé a través de famílies d'acollida o de grups de joves en la mateixa situació, ja que la persona jove necessita d'una xarxa social a la qual acudir en cas que sorgeixin problemes.

Pel que fa a la **durada de les pràctiques**, l'evidència existent indica que haurien de tenir una durada mínima de tres mesos ja que l'impacte de les mateixes sobre les competències i sobre les oportunitats laborals, s'incrementa segons augmenta el període de l'estada.

L'esment que la literatura existent realitza sobre l'**allotjament** se centra en la necessitat que el programa compti amb un llistat d'allotjaments de confiança per a evitar frau dels quals a vegades han estat víctimes les persones participants. És a dir, es reconeix que l'habitatge pot ser un problema.

En relació al **finançament del període de pràctiques**, en el marc del programa de pràctiques del programa Erasmus +, l'avaluació mostra que si bé un 87% de les persones joves havien rebut una beca, la majoria assenyalava que realitzar pràctiques a l'estranger implica un esforç financer, que en la majoria dels casos el realitzen les famílies i, en algunes ocasions, les mateixes persones estudiants.

La **reciprocitat en l'enviament i acollida** s'han observat problemes de reciprocitat, degut en part a decisions de gestió relacionades amb la quantificació de les quotes així com els exigents requisits econòmics que marquen altres països, especialment en el referit a les condicions econòmiques en aquests països (salari mínim).

Avaluació

Està identificada la teoria del canvi del programa? Les assumpcions s'estan complint? I els riscos?

Aquest apartat centra l'atenció en l'**adequació del disseny del programa Eurodyssey des d'un punt de vista conceptual**, mentre que en els següents apartats es procedeix a aprofundir en la manera en què el programa s'està implementant, els resultats que s'estan aconseguint i les millores que cal introduir.

En relació a la **TdC les principals conclusions es poden resumir en què en el moment de realitzar els treballs d'avaluació la TdC està aclarida i explicitada**, qüestió que estava pendent de realitzar-se si bé ja es treballava amb una TdC implícita. A més a més, la TdC explicitada que **aclareix el disseny del programa s'ha mostrat coherent**, recollint a més totes aquelles activitats, outputs, outcomes i assumpcions que tant l'evidència internacional com el treball de camp han revelat recomanables i rellevants.

Així, com a part del procés d'avaluació de disseny s'ha procedit a reconstruir la TdC de manera participativa amb l'equip responsable del programa a Catalunya i que s'ha reproduït en el capítol anterior. Aquest procés ha permès fer un **salt qualitatiu rellevant** ja que es tracta d'un programa amb més de 35 anys de trajectòria, en el qual s'ha observat que existia una TdC implícita que totes les regions duien a terme, però per al qual la mateixa no s'havia explicitat, especialment pel que fa a la necessitat social que es desitja revertir i als objectius que es desitgen aconseguir. En els paràgrafs següents s'aprofundeix més en aspectes vinculats a la TdC, corroborant-se així mateix a través del treball de camp dut a terme que **la reconstrucció de la mateixa ha estat adequada**.

Coherència del conjunt d'hipòtesis i assumpcions que constitueixen la Teoria del Canvi del programa

Tant la revisió de l'evidència existent sobre programes de mobilitat internacional per a la realització de pràctiques laborals, com la llarga trajectòria del programa Eurodyssey en el qual s'han anat introduint les millores pertinents, com el treball de camp dut a terme, han permès **corroborar que les hipòtesis i assumpcions que ho sustenten són coherents i realistes**. Així s'ha constatat que efectivament:

- Els outputs (millora curricular, empoderament i adquisició de competències) generen els outcomes desitjats (millora de l'ocupabilitat i inserció laboral).
- Les activitats (prospecció d'empreses, validació i difusió d'ofertes de pràctiques, difusió del programa, preselecció de participants, matching participants-empreses, seguiment individualitzat activitats culturals grupals, pràctiques tutoritzades en entitats, curs d'idiomes) deriven en els outputs dissenyats (millora curricular, empoderament i adquisició de competències).
- Tenint en compte la dimensió del programa actualment, la dotació de recursos econòmics i humans s'ha revelat adequada, no detectant-se mancances en aquest sentit.
- Totes les assumpcions considerades s'han mostrat pertinents i rellevants sent aquelles a les quals els equips responsables atorguen una major importància per al bon desenvolupament del programa:
 - El **compromís** que la persona mostri en l'execució de les pràctiques, **mitjana de 6,9**
 - Que es produeixi l'**encaix de la qualificació** de la persona en pràctiques **amb les activitats** que se li assignen per l'empresa durant l'estada, **mitjana 6,4**
 - Que es produeixi l'**encaix de la persona jove en l'equip de treball** de l'empresa acollidora, **mitjana de 6,3**
 - Que es produeixi una **tutorització continuada i una bona orientació** per part de l'empresa a la persona jove durant les pràctiques, **mitjana de 6,2**
- D'igual manera s'ha constatat que els riscos estan adequadament identificats havent-se reaccionat en aquells sobre els quals es pot incidir, i sent els de major rellevància per al programa la possible reducció de regions participants i d'empreses col·laboradores. S'ha detectat la **necessitat de donar més a conèixer el programa Eurodyssey, en el marc de la mateixa Associació Europea de Regions per tal que hi hagi més regions participants**.

Cal finalitzar indicant que no s'ha detectat ni a través de l'anàlisi de l'evidència ni a través de l'anàlisi del treball de camp, **cap activitat nova que hagi de ser afegida o activitat ja existent que hagi de ser exclosa**. De fet **el programa recull totes les bones pràctiques i recomanacions identificades en la revisió de l'evidència**. Sí s'han detectat millores possibles a introduir en la manera de dur a terme les activitats, però no en la seva concepció.

Coherència amb la naturalesa de la situació que es vol revertir

Es pot afirmar que **el programa és coherent amb la situació que es desitja revertir**, sent la desocupació juvenil, perquè ofereix l'obtenció d'una primera experiència laboral a la població jove confirmat se que els objectius (outcomes) perseguits són la reducció del temps de transició entre formació i treball, el trobar un treball afí a la qualificació i la millora de l'ocupabilitat.

El treball de camp ha permès corroborar que **la totalitat de les regions participen en el programa per a revertir la situació de desocupació juvenil**. Cap regió ha esmentat la poca adhesió a la ciutadania europea com a situació que es desitgi revertir, la qual cosa resulta rellevant ja que sí que va ser una necessitat en la fundació del programa i que per inèrcia podia haver perdurat.

Com s'estan implementant les activitats? Els recursos destinats són adequats? I quins són els resultats que s'estan obtenint?

Implementació d'activitats

En base al recull d'opinions dels membres de la xarxa i les persones joves participants, **les activitats s'estan duent a terme de forma òptima**. No obstant hi ha alguns **aspectes ha destacar i millorar**:

- La **difusió** que es fa del programa i el **nivell de coneixement** del mateix entre la població jove, són aspectes clarament millorables, tant segons l'opinió dels membres de la xarxa com les persones joves entrevistades. El nivell de coneixement entre les persones joves, en base a l'enquesta als corresponsals, és d'un 5,7 en una escala de 0 a 10, en la qual 0 equival a gens conegut i 10 equival a totalment conegut.
- La **gestió externa de l'allotjament** de les persones joves no sempre ha proporcionat habitatges òptims per l'estada, per bé que les possibles incidències s'han solucionat amb la intervenció tant de l'equip d'acollida de la regió de destí com de l'equip d'enviament de la regió d'origen.
- La **dotació econòmica** que perceben les persones joves és fonamental per a l'estada, entenen les diferències en les dotacions a criteri de les regions d'acollida.
- El reforç que suposa per a les persones participants el **curs de formació en llengua estrangera** és fonamental i es valora de forma molt positiva.
- En relació a l'arribada de les persones joves a les empreses per a realitzar les pràctiques, s'observen opinions divergents entre les regions consultades i les persones joves entrevistades. Si bé a partir de l'enquesta, els equips de corresponsals puntuen amb un 4,0 (en una escala de 0 a 10) com a poc necessari millorar el seguiment de les persones joves durant les pràctiques, contràriament, les persones joves entrevistades apunten la necessitat de **millorar el procés d'acollida a l'empresa en els primers dies i l'explicació detallada de les tasques a realitzar, acompanyat d'un seguiment al respecte**.



- El conjunt de recursos humans disponibles, tant de la regió d'acollida com de la regió d'enviament es valoren de forma molt positiva, en general i especialment perquè han estat claus (bon funcionament, bona resposta) en la gestió de desajustos observats (amb l'habitatge, les pràctiques).

El procés d'encaix o matching entre les candidatures rebudes i les ofertes de pràctiques rep una bona valoració tant des del punt de vista de les regions consultades com de les persones joves entrevistades. Amb l'enquesta s'observa una valoració de 4,3 (més avia poc necessari) la introducció de millores en el procés de selecció de persones joves i, una valoració de 5,0 (ni poc ni molt necessari) en l'encaix de les candidatures de les persones joves seleccionades amb les ofertes de pràctiques. Complementàriament, **el 57% de les regions consultades afirma que realitza una avaluació del nivell competencial de la persona jove mitjançant una eina d'avaluació de competències específica** (abans o després de les pràctiques a l'empresa), en comparació al 43% que no ho porta a terme.

La incorporació **d'empreses** i d'organitzacions com a col·laboradores amb Eurodissey no ha de seguir uns **critèris específics** de grandària en nombre de treballadors/es, sectors d'activitat o ubicació en el territori, atenent a les respostes dels corresponents d'Eurodissey que han participat a l'enquesta. Dit això, hi ha major preferència en relació a la ubicació, per empreses situades al centre de les ciutats (42% de mencions), en relació a la grandària per les empreses de 10 a 49 treballadors/es (29% de mencions) i amb experiència prèvia en l'acollida de persones en pràctiques (28% de mencions).

En una mateixa línia, s'ha trobat recomanable pel bon funcionament del programa, **augmentar el nombre i la diversitat dels sectors de les empreses i organitzacions col·laboradores** (6,5 i 6,1, respectivament, en una escala de 0 a 10, on 0 és gens necessari i 10 totalment necessari).

Idoneïtat dels recursos destinats al programa

L'avaluació **no ha detectat mancances en la dotació de recursos humans i econòmics** per part de las regions, per a du a terme les activitats del programa.

El que sí s'ha observat és que els **recursos econòmics poden suposar un fre a l'entrada de noves regions**, alguna cosa que s'ha mostrat convenient al llarg de l'avaluació. Així mateix, les regions prioritzen com a possible millora a introduir en aquest sentit **l'ampliar el pressupost per acollir més participants**.

Consecució de resultats (outputs) i outcomes

Aquest apartat ha de ser considerat amb precaució ja que s'està davant una avaluació de disseny en la qual s'ha realitzat una aproximació a la consecució de resultats d'impactes. Seria necessària una avaluació d'implementació i/o d'impacte per a poder afirmar amb total seguretat que el programa compleix tant outputs com outcomes, i especialment d'impacte per a poder afirmar que aquest assoliment es deu exclusivament al programa.



No obstant això, i tenint en compte aquestes precaucions, es pot afirmar que el programa **Eurodyssey permet assolir els objectius fixats i revertir la situació de desocupació** que afecta a les persones joves de forma més que notable.

L'avaluació ha revelat que els objectius (**outcomes**) **son assolits pràcticament de manera excel·lent**. Així, les regions puntuen amb un 8 sobre 10 la consecució de resultats, sent aquests la **reducció del temps de transició entre formació i treball, i a un mateix nivell el trobar un treball afí la qualificació i la millora de l'ocupabilitat**.

Per altra part, les dades recollides pel propi programa Eurodyssey revelen que al 2018, **un 64% de les persones participants havia aconseguit una feina en els quatre mesos posteriors a la finalització de la seva estada**. D'aquestes, un 40% ho va fer al mes de finalitzar el seu pas pel programa, i un restant 24% entre els dos i quatre mesos posteriors. Es constata doncs que es tracta d'un programa que contribueix al desenvolupament de carreres professionals internacionals com a mínim en els primers estadis de la vida professional de la persona participant, ja que pràcticament un 60% dels qui estaven treballant, va trobar feina fora de la seva regió d'origen.

En el cas de **Catalunya**, la inserció és més elevada, arribant a un **76% de les persones participants que s'insereixen**, de les quals un 52% ho fa en els primers sis mesos. Del total de persones que troben una feina, un 44% la manté un any i mig mes tard.

L'**increment del nivell d'ocupabilitat** també és confirmat per les persones participants en els grups de discussió, on la totalitat afirma sentir-se molt més ocupable. Vinculant aquesta millora de l'ocupabilitat als resultats (**outputs**) de la TdC, s'observa que els dos aspectes més positius del programa van estar l'**empoderament**, l'autoconfiança i autoestima que van guanyar així com la **millora de competències soft**. L'increment en les competències tècniques i la millora curricular es valoren també molt positivament si bé en un segon lloc.

Finalment s'ha trobat un **impacte no esperat** però positiu ja que no en poques ocasions s'ha observat que Eurodyssey ha afavorit una **re-orientació** de les carreres professionals.

Els criteris de selecció dels participants són els adequats per cobrir la població diana? S'està donant cobertura a les necessitats detectades? I els criteris de selecció d'empreses son els adequats per a la població diana?

Població diana

És del tot necessari aprofundir en l'anàlisi de la **població diana** abans d'entrar en els criteris de selecció de les persones participants, ja que s'ha mostrat com **un dels principals aspectes a revisar en el disseny el programa Eurodyssey**.

Actualment la població diana està conformada per "persones joves de **18 a 35 anys** en atur o amb treball precari, **qualificades professionalment** (cicles formatius, graus universitaris, formació ocupacional o amb acreditació de certa experiència professional), amb o **sense experiència laboral**, amb coneixement d'un idioma d'uropeu, empadronades i inscrites en els serveis d'ocupació de les seves corresponents regions".



Sobre la base del treball de camp s'observa que en realitat **el que actualment està definit com a població diana és en realitat la població de referència** i que seria més que convenient, especialment tenint en compte l'acotada dimensió del programa, **redefinir la població diana** sobretot **pel que fa a l'edat i, en part, a l'experiència laboral**. La **població de referència és aquella sobre la qual es detecta la problemàtica social**. Si hi ha determinades característiques que determinen que existeix la probabilitat de patir el problema, la població de referència seria la constituïda per tots aquells individus que reuneixen aquestes característiques. D'altra banda, la població diana està formada pel col·lectiu de persones afectades per la problemàtica social, i a les quals van dirigits tots els serveis que es prevegin en la intervenció per a fer front a la problemàtica.

El treball de camp ha mostrat una realitat coincident amb els estudis sobre la situació de l'atur juvenil a Europa i és que a l'hora d'identificar els **elements més crítics per a la inserció de les persones joves** en cada regió segons edat, sexe i experiència laboral, s'observa clarament que:

- En termes **d'edat, el grup comprès entre els 25 i els 30 anys presenta els majors problemes d'inserció, seguit del grup entre els 18 i els 24 anys.**
- En relació al **sexe**, la majoria de les regions afirma que el mateix **no és determinant per a trobar feina.**
- Pel que fa a **l'experiència laboral, l'absència** de la mateixa es mostra clarament com un **factor crític a l'hora de trobar una feina.**

D'un altre costat, en sol·licitar a les regions que identifiquin el **perfil de persona jove a la qual s'orienta el programa** en les seves respectives regions, també en relació a l'edat, sexe i experiència laboral, s'aprecia:

- En relació a **l'edat, una correspondència entre la joventut que es troba en els grups més crítics per a entrar en el mercat laboral, i els grups d'edat als quals es dirigeix el programa** sent aquests el comprès entre els 25 i els 30 anys en la seva majoria, seguit del grup entre 18 i 24 anys. Crida l'atenció d'una banda que en un 21% dels casos s'assenyala que no es pren en consideració l'edat i d'un altre que **cap regió indica que s'adreça a persones joves entre 31 i 35 anys.**
- Pel que fa a l'experiència laboral prèvia i al nivell de qualificació, s'observa que el **nivell de qualificació és més rellevant que l'experiència professional prèvia, i que la qualificació que es prioritza és aquella universitària o superior, quedant la formació professional post-obligatòria (FP) relegada.** Així, s'aprecia clarament que la majoria de les regions dirigeixen el programa a persones joves desocupades sense experiència laboral i amb formació universitària o superior i, en menor mesura, però en un percentatge gens menyspreable, a persones joves amb aquest mateix nivell de qualificació, però amb una mica d'experiència laboral. **Cap regió considera població elegible el col·lectiu que no posseeix qualificació ni experiència laboral, i només entren tímidament a formar part del programa quan encara que sense qualificació, posseeixen una certa experiència laboral.** Finalment, un mínim percentatge de regions no estableix criteris en relació a la qualificació i l'experiència professional prèvia.

Per tot això es considera més que recomanable, i més tenint en compte l'abast actual del programa quant a nombre de participants, **redefinir la població diana** delimitant l'edat de la mateixa i **excloure al grup d'entre 31 i 35 anys.** Així mateix, i tenint en compte la influència de l'absència d'experiència laboral prèvia a l'hora d'aconseguir un treball, **seria més que convenient**



prioritzar a les persones joves sense experiència laboral i definir quin espai temporal es considera com a “escassa experiència laboral”.

Procés de selecció de persones participants

El procés de selecció de persones participants passa dos filtres. Un inicial dut a terme pels equips responsables del programa a cada regió, i un segon dut a terme per les empreses que ofereixen les pràctiques.

No s'han observat problemes en relació al segon, consistint el mateix en un procés similar al d'un lloc de treball habitual, però realitzat de manera remota.

En relació al procés de selecció dut a terme pels equips responsables del programa, les regions consideren el marge de millora és més aviat baix (4,3 de puntuació, on 0 és gens necessari i 10 del tot necessari). No obstant això, el treball de camp permet contradir aquesta afirmació, ja que **s'ha observat que les persones joves en les edats més delicades per a la inserció laboral, i especialment joves sense experiència laboral prèvia, es queden fora del programa.** Aquest fet pot deure's a que no posseeixen la competència lingüística necessària, però no obstant això, s'ha de vigilar aquesta realitat d'acord amb l'exposat sobre la necessitat de redefinir la població diana.

L'anàlisi de la selecció duta a terme pels equips responsables del programa resulta d'especial rellevància, ja que permet conèixer **quina part de la població diana es queda fora del programa (cobertura del programa).**

El treball de camp permet concloure que la majoria de les regions (64%) assenyalen que menys d'un 10% **de les persones candidates que són pre-seleccionades, no aconseguen una oferta de pràctiques.** En un 21% de les regions aquest percentatge de no consecució de pràctiques passa a ser d'un 40% o menor. Finalment en un 14% de les regions aquest percentatge s'eleva a entre un 40% i un 60%. **És a dir, es pot concloure que són poques les persones joves que es queden fora del programa.**

Atesa l'edat, el sexe, el nivell de qualificació, l'experiència laboral prèvia i el domini de l'idioma de la regió de destinació, **les persones joves que no aconseguen una pràctica presenten el següent perfil:**

- **L'edat no resulta excessivament determinant**, si bé resulta rellevant que un 21% de les regions assenyalen precisament al **col·lectiu d'edat amb més problemes d'inserció laboral i al qual més es dirigeix el programa com el que es queda fora (de 18 a 30 anys).**
- En un 50% de les regions s'indica que les persones joves desocupades **sense experiència laboral** prèvia es queden fora del programa. Així mateix, en un 78% dels casos, les regions assenyalen que la no possessió d'experiència laboral (sense considerar altres aspectes) afecta a les persones joves en la no consecució de pràctiques. **Aquests percentatges haurien de reduir-se dràsticament** tenint en compte que es tracta d'un element crític per a la inserció laboral posterior.
- Especialment important és el fet que gairebé en un 60% de les regions s'indica que un baix domini de l'idioma de la regió d'acollida és una de les principals causes de no consecució d'una pràctica laboral, alguna cosa que resulta lògica en el marc d'un programa internacional.



Incidint precisament en els **aspectes que més es valoren en una persona candidata** a l'hora de que sigui seleccionada per a una oferta, clarament destaquen **l'encaix de l'especialitat formativa amb l'activitat de l'empresa de pràctiques i les tasques a realitzar i la motivació personal**. En tercer lloc, a certa distància, el domini d'idiomes estrangers.

És important reflexionar sobre els criteris de selecció de persones participants i posar en valor que es tracta d'un programa que funciona i que precisament aquests criteris de selecció de tall més soft, són molt ben valorats per part de les persones participants.

La totalitat de les persones joves entrevistades en els grups de discussió assenyalen que una de les fortaleses de l'Eurodissey és l'enfocament dels criteris de selecció, diferent a Erasmus +, en valorar més les capacitats, l'experiència i la motivació. Aquests criteris donen cabuda a joves que potser no havien passat o no passarien el filtre d'Erasmus +, o per als que Erasmus + no contempla el seu àmbit d'especialitat i que posteriorment s'ha vist que han respost perfectament i han millorat la situació laboral. **Inicialment i mantenint la dimensió del programa en la seva magnitud actual, no es considera necessari modificar els criteris de selecció.**

Cobertura de necessitats

Un punt que també s'ha detectat com a crític i sobre el que seria convenient aprofundir, és la **cobertura de necessitats del programa atenent a les característiques i problemàtiques específiques del mercat de treball en cada regió**. No s'ha observat que les decisions de selecció de persones participants considerin la realitat regional que mostren els estudis sobre l'atur juvenil pel que fa a distribució territorial, sexe, edat i tipologia d'estudis.

Des d'un punt de vista metodològicament estricte, seria convenient conèixer aquestes realitats en cada regió, i procedir a la selecció de persones participants donant cobertura a aquestes necessitats, o almenys establint quotes segons problemàtiques (distribució territorial, sexe, edat i tipologia d'estudis). Coneixent les característiques de la desocupació juvenil en cada regió es podrien prendre millors decisions de selecció, encaixant de manera precisa la demanda (jove en desocupació) amb l'oferta (programa).

Quina es l'avaluabilitat futura del programa? Els objectius, indicadors i sistemes d'informació estan identificats?

Abans d'abordar l'avaluabilitat del programa, que és un dels punts clau en una avaluació de disseny, cal assenyalar que segons el treball de camp dut a terme, **actualment les regions recullen informació sobre indicadors d'impactes (outcomes), però no de resultats (outputs). I de totes maneres, no es recull en totes les regions.**

En relació als **outcomes**, s'indica que la majoria de les regions recullen informació sobre els **nivells d'inserció de les persones joves considerant a més la durada del contracte**. No obstant no ho fan tant sobre el sector d'activitat en el qual es produeix la inserció ni sobre la qualitat de la feina aconseguida, més enllà de la durada del contracte.

D'un altre costat, s'ha observat que **no es procedeix a mesurar el nivell d'increment de l'ocupabilitat**.

Pel que fa als **resultats (outputs)** la millora de les competències tant tècniques com transversals i l'increment de l'ocupabilitat **s'estan mesurant en algunes regions però no en altres** (sí un 57%



de les regions consultades, 43% no). Tenint en compte que aquests resultats són clau per a mesurar l'increment de l'ocupabilitat, resulta un **aspecte a millorar i unificar si es desitja avançar cap a millors avaluacions**.

No consta que s'estigui mesurant l'empoderament (autoconfiança, seguretat, sentiment de capacitat davant el treball), si bé tota l'evidència i aquesta avaluació assenyalen que és dels outputs que s'assoleix en major mesura i que més valor afegit aporta a la població jove.

Una qüestió que crida especialment l'atenció és que **un 79% de les regions declara que no té accés a bases de dades per a mesurar la consecució dels objectius del programa**. Aquest percentatge tan elevat **hauria de reduir-se dràsticament**. A més aporta informació que permet afirmar que:

- Sense bases de dades disponibles, l'avaluabilitat del programa en termes de consecució com a mínim, d'outcomes, es veu compromesa.
- Si bé pot ser que cada regió realitzi el seu propi seguiment, la informació exposada en aquest informe sobre la consecució d'outcomes ha de ser llegida amb precaució.

Avaluabilitat futura

Aquest apartat analitza l'avaluabilitat del programa Eurodissey a Catalunya si bé es pot aplicar a totes les regions, excepte per a les bases de dades concretes que s'esmenten per a Catalunya. L'anàlisi es centra en l'avaluabilitat d'una futura avaluació d'implementació o d'impacte que es consideri pertinent dur a terme. Metodològicament es procedeix a revisar-la sobre la base dels tres criteris següents:

- Utilitat
- Versemblança
- Viabilitat

Es constata que **el programa no presenta limitacions per a la seva avaluació en termes d'utilitat ni de versemblança, però sí en termes de viabilitat**. En concret presenta una **limitació considerable pel que fa al mesurament de l'outcome "increment de l'ocupabilitat"**. La principal limitació, és que si bé en la majoria dels programes de foment de l'ocupació, tant a escala internacional com nacional, se li atorga un rol central, no existeix un mètode estandarditzat per al seu mesurament.

És per això, que abans de donar inici a una avaluació d'implementació o d'impacte futura, **es recomana fermament solucionar el mesurament de l'ocupabilitat**.



Conclusions, recomanacions i propostes de millora

Tenint en compte que es tracta d'una avaluació de disseny, **la principal conclusió i la més rellevant és que Eurodyssey és un programa molt ben dissenyat, amb uns fonaments molt lògics i coherents i amb una Teoria del Canvi ben concebuda i encertada.**

La **Teoria del Canvi inclou totes les bones recomanacions realitzades per l'evidència internacional i nacional sobre programes de mobilitat** per a la realització de pràctiques a l'estranger. A més, la present avaluació ha detectat una gran coherència entre la situació que es desitja revertir (atur juvenil en persones qualificades), els objectius a aconseguir (millora d'ocupabilitat i inserció laboral en treballs afins), les activitats posades en marxa per a això, així com en les assumpcions implícites de la Teoria del Canvi.

Es conclou per tant que **conceptualment el disseny és bo i que tan sols existeixen dos aspectes a revisar i millorar. L'acotació de la població diana i la millora en la definició d'indicadors i fonts d'informació per a l'avaluabilitat del programa.** L'acotació de la població diana afecta directament a millores i matisos en la difusió del programa i en la selecció de persones participants.

La **resta de millores a introduir** tenen a veure amb la **manera de proveir el programa**, és a dir, de desenvolupar unes certes activitats que sí s'han detectat com a susceptibles de millora.

Donada tant la bondat del disseny com dels resultats i impactes que s'estan aconseguint, **es pot recomanar ampliar aquest programa.** S'ha pogut concloure que a més de ben dissenyat, el programa funciona i assoleix resultats i impactes en relació a un problema greu i comú que afecta a la població jove europea en diverses regions. En conseqüència, incrementar la dotació, equips i recursos permetria ampliar l'abast i els bons resultats i impactes. En comparació amb altres programes de polítiques actives d'ocupació, **aquest programa suposa una millora competitiva pel seu disseny i plantejament respecte altres programes que s'orienten a solventar l'atur** i que s'han mostrat poc eficaços i eficients, com ara els plans d'ocupació malgrat la seva gran dotació pressupostària.

A continuació es detallen les principals conclusions i recomanacions tant pel que fa al disseny del programa com pel que fa a la seva implementació. És del tot necessari remarcar que s'està davant una avaluació de disseny per a la qual a més s'ha realitzat una aproximació a una avaluació d'implementació amb la finalitat de confirmar els principals fonaments del disseny. No obstant això no és una avaluació d'implementació en sí mateixa, i existeixen aspectes com la cobertura del programa i sobretot la consecució de resultats (outputs) i impactes (outcomes) que haurien de ser contrastats a través d'aquest tipus d'avaluació i/o una d'impacte.

Disseny

1. Revisar la població diana i la població de referència

En base a la definició actual del programa, cal revisar la població diana i la població de referència.



En concret, la **població de referència és sobre la qual es detecta la problemàtica social i la població diana és la població en la que es focalitza / o es dirigeix concretament el programa**. En aquest sentit, la població de referència seria la població jove (en diferents edats i concepcions que poden anar dels 18 als 35 anys) i amb un conjunt de característiques que determinen que existeix la probabilitat de estar a l'atur.

Actualment la població diana està conformada per “persones joves de 18 a 35 anys en atur o amb treball precari, qualificades professionalment (cicles formatius, graus universitaris, formació ocupacional o amb acreditació de certa experiència professional), amb o sense experiència laboral, amb coneixement d'un idioma d'uropeu, empadronades i inscrites en els serveis d'ocupació de les seves corresponents regions”.

S'ha observat que **el que actualment està definit com a població diana és en realitat la població de referència** i que seria més que convenient, redefinir la població diana delimitant l'edat de la mateixa i **excloure al grup de persones d'entre 31 i 35 anys**. Així mateix, i tenint en compte la influència de l'absència d'experiència laboral prèvia a l'hora d'aconseguir un treball, **seria més que convenient prioritzar a les persones joves sense experiència laboral i definir quin espai temporal es considera com a “escassa experiència laboral”**.

2. Avaluabilitat

L'avaluació ha constatat que **el programa no presenta limitacions per a la seva avaluació en termes d'utilitat ni de versemblança, però sí en termes de viabilitat**. En concret presenta una **limitació considerable pel que fa al mesurament de l'outcome “increment de l'ocupabilitat”**.

És per això, que abans de donar inici a una avaluació d'implementació o d'impacte, **es recomana fermament solucionar el mesurament de l'ocupabilitat¹¹**.

Així mateix, s'ha constatat una mica més de la meitat de les regions duen a terme una **avaluació del nivell competencial de la persona jove mitjançant una eina d'avaluació de competències específica** (abans o després de les pràctiques a l'empresa). En nom d'una millora de l'avaluabilitat del programa (així com d'un millor encaix de participants i pràctiques) **es recomana estendre aquesta pràctica** al conjunt de regions.

Finalment, s'ha constatat que **la immensa majoria de les regions declara que no té accés a bases de dades per a mesurar la consecució dels objectius del programa**. Aquesta realitat **hauria de revertir-se dràsticament** en ares d'una millora en les avaluacions del programa.

3. Governança

En el marc dels treballs i de les reunions realitzades amb l'equip del SOC i amb representants del Secretariat de l'Assemblea de Regions d'Europa, s'ha identificat **un aspecte vinculat a la**

¹¹ Vegeu l'annex Aproximació al debat sobre mesurament de competències tècniques, transversals i ocupabilitat.

Governança que afecta l'abast i funcionament d'Eurodyssey. En concret, el nombre de regions que participen en el programa depèn del nombre de regions membres a l'Assemblea i, per tant, del nombre de regions que hagin formalitzat la seva adhesió a la mateixa. Aquesta adhesió engloba una sèrie de serveis que les regions membres poden accedir, així com també la participació en diversos fòrums i en el programa Eurodyssey.

En conseqüència, els canvis i millores en el nombre de regions i en l'abast del programa està vinculat, o bé, a l'entrada de noves regions que s'adhereixen com a membres a l'Assemblea, o bé, a aconseguir una major participació de les regions que ja són membres de l'ARE al programa Eurodyssey.

Activitats

4. Difusió i informació del programa

En conjunt, en base als bons resultats del programa i a la idoneïtat de les activitats i recursos per assolir els objectius del mateix, tant els responsables de les regions consultades com les persones participants apunten com **una de les millores prioritàries a realitzar la relativa tant a la informació que es publica i difon sobre Eurodyssey com els canals i emissors mitjançant els quals es porta a terme.** En aquest sentit, es considera que com a programa d'èxit en l'assoliment dels objectius, hauria de ser tant conegut i sol·licitat com Erasmus, per bé que faria força més disputada l'obtenció d'una plaça si no canvia el seu abast actual. La recomanació seria realitzar campanyes basades en impactes a les xarxes socials i als canals de comunicació consumits per la població jove, combinats amb xerrades presencials en espais de referència per a la participació de població jove i amb testimonis de persones que hi hagin participat, així com també a través dels col·legis professionals. Així mateix es recomana una millora de la web del programa, que en el moment de l'avaluació s'està duent a terme, ja que es veu pobre i no ofereix confiança a les persones potencials participants que la consulten.

La recomanació de canviar la població diana afectaria a la difusió en la mesura que les millores que s'introdueixin en aquesta activitat comunicativa, haurien d'anar **dirigides específicament a la nova població diana. Actualment sembla que les persones joves són les qui troben el programa i no a l'inrevés, quan la situació ideal és que el programa trobi a les persones joves diana.**

D'un altre costat, a l'hora de planificar les activitats de difusió s'ha de valorar **l'equilibri entre la grandària actual del programa i la intensitat de la difusió.** De la mateixa manera que hauria de fer-se en cas que s'opti per ampliar el contingent de persones participants.

5. Selecció de persones participants

La cobertura del programa si be no s'ha pogut analitzar en profunditat per manca de dades, ha mostrat que **són poques les persones joves que es queden fora del programa**, cosa que es considera està vinculada a la escassa difusió que es fa i al baix coneixement que té la població



jove sobre el programa. No obstant, son **les persones joves en les edats més delicades per a la inserció laboral, i especialment joves sense experiència laboral prèvia, les que majoritàriament es queden fora del programa**. Així mateix, per al cas concret de Catalunya s'ha observat una **manca d'equitat territorial en la selecció de joves** (un 72% pertanyia la província de Barcelona, un 13% a la de Girona, el 6% a la de Lleida i el 14% a la de Tarragona).

Es recomana per tant prestar **especial atenció a la població jove en edat més vulnerable i sense experiència laboral** a l'hora de prendre decisions de **selecció de participants**.

D'altra banda, des d'un punt de vista metodològicament estricte, seria convenient **conèixer les realitats i característiques del mercat laboral en cada regió, i procedir a la selecció de participants donant cobertura a aquestes necessitats**, o almenys establint quotes segons problemàtiques (distribució territorial, sexe, edat i tipologia d'estudis).

Els criteris de selecció de persones participants més rellevants han mostrat ser **l'encaix de l'especialitat formativa amb l'activitat de l'empresa de pràctiques i les tasques a realitzar i la motivació personal**. En tercer lloc, a certa distància, el domini d'idiomes estrangers. **Inicialment i mantenint la dimensió del programa en la seva magnitud actual, no es considera necessari modificar els criteris de selecció**, ja que són un punt fort del Eurodyssey.

6. Selecció de les empreses acollidores

Si bé en general, tant les persones responsables de les regions consultades com les persones joves entrevistades, hi ha una bona valoració de les empreses acollidores, una de les recomanacions d'implementació seria la **d'establir una sèrie de criteris per la selecció de les empreses acollidores** que disposi d'experiència en l'acollida d'estudiants, que disposi de persona tutora de pràctiques.

7. Formulació d'un pla de pràctiques a l'empresa acollidora

En general, si bé s'observa que hi ha un bon ajust del sector d'activitat de l'empresa acollidora amb l'especialització d'estudis de la persona jove, es fa recomanable un **protocol comú per millorar la definició de les tasques a realitzar en l'empresa de pràctiques**, en com es comuniquen en els primers dies de l'estada i en un protocol acollida inicial, acompanyament i seguiment en l'empresa de pràctiques, així com la designació d'una persona de referència i tutorització en la mateixa.

Una de les recomanacions seria la d'oferir un cert **acompanyament a les noves empreses acollidores**, per facilitar informació del programa Eurodyssey, explicar els objectius del mateix, la situació que es vol revertir, els resultats esperats i facilitar exemples i bones pràctiques en l'acollida de persones per a les organitzacions empreses noves que s'incorporin a cada regió. En aquest sentit, es considera rellevant que l'empresa es comprometi en el procés i se li ofereixi guiatge / formació sobre el que suposa acollir a una persona de pràctiques, amb quines necessitats i mancances poden arribar, en la intensitat de la tutorització al principi, la revisió de



tasques i objectius durant l'estada, entre d'altres. Finalment, també es considera rellevant incorporar a aquelles organitzacions i/o empreses que justifiquin una necessitat real en relació a la persona de pràctiques.

8. Millorar la qualitat de l'habitatge

En base al treball de camp realitzat, caldria fer-ho extensiu i comprovar-ho al conjunt de regions, en alguns casos en els quals hi ha externalització de l'assignació d'habitatge en les regions d'acollida, caldria establir **critèris comuns per tal que els habitatges tinguessin les condicions òptimes** d'habitabilitat i ús compartit en diverses persones joves participants, minimitzant algunes dificultats detectades. En una línia similar, s'apunta la recomanació que els habitatges per a les persones participants estiguin situats propers i/o ben comunicats amb transport públic als centres de les ciutats, per facilitar l'accés a activitats culturals i lúdiques de les persones joves durant l'estada.

9. Mantenir el catàleg actual d'activitats i el nivell d'acompanyament

Un dels aspectes clau del programa rau en el **catàleg d'activitats** que s'ofereix a la persona participant i que dona resposta a les necessitats que ha de fer front durant l'estada. No s'han detectat activitats noves que s'hagin d'incloure, ni activitats existents que s'hagin d'excloure, si bé es recomana crear sinergies amb institucions i serveis ja existents d'orientació laboral i de suport al retorn de personal expatriat (com ara el existent a Barcelona Activa) per aquelles persones participants que ho desitgin.

En un mateix sentit, es destaca com a element d'èxit del programa el fet que tant en la regió de destí com d'origen, la persona jove participant compta durant tota l'estada amb **un equip múltiple de suport**, que en fa el seguiment i l'ajuda a resoldre possibles incidències. Òbviament, en plantejar-se un canvi en l'abast o dimensió del programa, aquestes activitats i acompanyament s'haurien de mantenir.

En línia amb el comentat, es destaca el **bon funcionament i acompanyament de l'equip d'enviaments de Catalunya** durant l'estada de les persones catalanes a altres regions, així com la bona valoració de l'equip en el procés de selecció de persones participants.

Resultats/ Impactes

10. Resultats/Impactes esperats

Els resultats i impactes assolits cal **llegir-los amb precaució** ja que tal com s'ha dit, s'està davant una avaluació de disseny en la qual s'ha realitzat una aproximació a la consecució de resultats i d'impactes. Seria **necessària una avaluació d'implementació i/o d'impacte per a poder afirmar amb total seguretat que el programa assoleix tant outputs com outcomes**, i especialment d'impacte amb contrafactual, per a poder afirmar que aquest assoliment es deu exclusivament al programa.



En base a les dades analitzades informacions recollides, es conclou que **el programa aconsegueix l'objectiu de millora ocupabilitat entre les persones participants:**

1. Hi ha empoderament
2. Hi ha millora de les competències transversals
3. Es fa efectiva la millora curricular a l'estranger

En síntesi, **l'ocupabilitat millora** perquè hi ha una millora en l'autoconfiança, en la seguretat personal i també un procés de maduració de la persona jove. La **millora curricular a l'estranger engloba** també la millora en el coneixement i ús d'idiomes estrangers.

En segon lloc, la millora de **l'ocupabilitat es fa efectiva amb l'elevada inserció laboral** un cop s'ha tornat a Catalunya i, no en pocs casos en altres regions. En contrast, entre aquestes persones hi ha la visió unànime de considerar que de no haver participat al programa la seva ocupabilitat seria molt menor, segurament no haguessin treballat o tindrien una feina precària i no relacionada amb la seva especialització.

De fet, en el cas de Catalunya, i segons les dades del Sistema e-SIL (vida Laboral de la TGSS) **la inserció es mostra molt elevada, aconseguit en un 76% de les persones participants al programa entre 2016 i 2019**. De les persones inserides, **un 52% ho fa en els primers sis mesos** i tan sols un 7% triga més d'un any a inserir-se. **No s'observen diferències significatives ni en relació al sexe ni a l'edat**. Un punt que sí que és rellevant és que del total de persones que troben una feina, un 44% es manté inserida a l'any i mig. És a dir, **s'observa una certa estabilitat en la inserció**.

Si bé **les dades d'inserció laboral són molt positives, no ho són tant les relatives a la qualitat de la feina trobada**, una cosa inherent al mercat laboral actual. Només s'han registrat un 17% de contractes indefinits, enfront d'un 83% bé de durada determinada o temporal. Així mateix, del total de contractes, un 55% ho eren a temps complet i el restant 45% a temps parcial. En els 18 mesos d'anàlisi de les dades, el nombre de contractes mitjà per persona va ser de 3,5.

Finalment assenyalar que per falta de registres en les bases de dades disponibles, no s'ha pogut comprovar si el sector d'activitat en el qual es produeix la inserció és afí a l'especialitat de la persona participant.

Entre les persones joves entrevistades i segons la visió dels corresponsals a les regions que han respost l'enquesta, en conjunt, **s'observa un elevat nivell de satisfacció** després d'haver participat i fet que les persones participants recomanen als seus amics i coneguts.

11. Resultats / impactes no esperats

Complementàriament als resultats esperats, el programa ofereix l'oportunitat a les persones participants de **reafirmar-se en la professió triada** o, un cop viscuda l'experiència laboral durant les pràctiques a l'estranger, **reorientar-se laboralment** cap a una altra professió vinculada a l'àmbit professional triat o envers cap a un altre àmbit professional.



Annexes

Qüestionari als membres de la xarxa



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

Since the Catalan Public Employment Service (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya) has been in charge of the Eurodyssey Programme (2020-2021), it has been carrying out a design evaluation of the programme in order to see how it is working, what results it is achieving and whether its goals are fulfilled.

The **goals** of these tasks are the following:

- Analysis of the work carried out by the **network members**.
- Detailed analysis of the **experience of the young people** during their stay in the country where they lived and worked in the frame of the Eurodyssey Programme, specifically whether the **goals** of the professional and personal experience have **been achieved**.
- Check whether the results meet the initial goals.
- Evaluation of the impacts of the programme and reflection on its design (how it contributes to the change, the bearing it has on the people who do those internships, whether it really helps them to make their own way in the community they live and work in, if their adaptation is positive in their new cultural environment and if the professional internships allow them to improve the knowledge of the local European language).
- **Proposals of improvement** based on the design evaluation of the programme.

Considering the abovementioned aspects, we are writing to you as **member of the Eurodyssey Network** and as expert on the programme in your region so that you fill out the enclosed questionnaire (about 20 minutes), which will help us to collect your view on the functioning of the programme, to identify possible ways of improvement and, especially, to have your opinion about the **impact of the programme** on the participants and on the local companies that hosts them.

We sincerely thank you for the time you will spend filling out our questionnaire.



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

A.PROGRAMME BASIS

The questions always refer to the programme that is implemented in your region.

The questions of this section are aimed at contrasting the Theory of change of the Eurodyssey Programme.

*** 1. What region do you belong to? Only one answer allowed**

- Belgium - Bruxelles-Capitale
- Belgium -Wallonie
- Cyprus- Union of Cyprus Municipalities
- Georgia - Adjara
- Portugal - Açores
- Portugal - Madeira
- Serbia - Vojvodina
- Switzerland - Jura
- Croatia - Istra
- Croatia - Sibernik-Knin
- Croatia - Varzdin
- France - Corse
- Italy - Sardegna
- Italy - Trentino -Alto Adige
- Italy - Valle d'Aosta
- Romania - Hunedoara
- Romania - Timiş
- Spain - Catalunya
- Spain - Comunidad Valenciana
- Spain - Murcia



*** 2. What situation that affects the young people in your region is Eurodyssey Programme willing to face? Only one answer allowed.**

- Long transition period between training and employment
- Unemployment
- Job insecurity
- Difficulties in emancipating
- Social and labour market exclusion
- Lack of belonging to the European citizenship

Other situation (give an answer)

*** 3. Please mention the most crucial element in favour of the integration of young people in your region. Several answers allowed related to AGE, SEX and WORK EXPERIENCE**

- Age - Between 18 and 24
- Age - Between 25 and 30
- Age -Between 31 and 35
- Age does not affect young people's integration
- Sex - Male
- Sex - Female
- Sex does not affect young people's integration
- Work experience - No previous work experience
- Work experience - Previous work experience
- Having previous work experience does not affect young people's integration



*** 4. What is the expected impact of the Eurodyssey Programme in your region. Select the first and the second expected impacts and mark "Does not apply" if so the rest.**

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> Reduction of the transition time between training and employment <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Improvement of job opportunities <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Facilitation of emancipation <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Finding a job <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Finding a job related to the training <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Finding a job with high standards of recruitment, salary and timetable <input type="checkbox"/> Does not apply |
| <input type="checkbox"/> Promotion of the belonging to the European citizenship <input type="checkbox"/> Does not apply |



*** 5. What young people's profiles is the Eurodyssey Programme aimed at in your region. Several answers allowed related to AGE, WORK EXPERIENCE, QUALIFICATION**

- Age - Mainly between 18 and 24
- Age - Mainly between 25 and 30
- Age - Mainly between 31 and 35
- No specific age (between 18 and 35)
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience nor qualifications
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience with post-compulsory vocational training (VT)
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience with university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience but without qualifications
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience and post-compulsory vocational training (VT)
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience and university or higher education
- No specific profile without any previous experience

Other profiles (give an answer)

*** 6. To what extent do you think the Eurodyssey Programme helps to revert the situation of the young people in your region? From 0 to 10; 0=does not help at all; 10=definetly helps.**

| Does not help at all | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Definetly helps |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------|
| 0 | | | | | | | | | | 10 |



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

B. INFORMATION AND PROMOTION OF THE PROGRAMME

The questions of this section refer to each step of the Eurodyssey Programme.

*** 7. To what extent are the young people in your region informed about the Eurodyssey Programme?** From 0 to 10; 0= not informed at all; 10= totally informed.

Not informed at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally informed



*** 8. To what extent do you think that information and promotion actions about the programme should be carried out in your region?** From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary



*** 9. From the following options, please choose the main improvement that has to be done regarding information and promotion actions about the programme in your region. Only one answer allowed.**

- Campaigns or advertisements on social networks and channels used by young people such as Youtube, Instagram, Tik Tok, etc.
- Internet campaigns and advertisements on websites of government, education and service (or similar) institutions aimed at young people
- Campaigns, advertisements or information on TV, on the radio and in the regional media
- Posters on buses, billboards in cities and similar
- Information talks in reference sites for young people such as town halls, secondary schools, universities, or by influencers or trend generators
- Information talks with the testimony of people who have taken part in the programme

Other options (give an answer)



*** 10. Which agents or intermediaries receive information about the Eurodyssey Programme and spread it through young people in your region? Several answers allowed.**

- Career guidance managers in vocational training centres
- Career guidance managers in universities
- Local Employment Offices
- Local Offices on Youth
- Local Municipal Offices
- Local business associations
- Local union associations
- Local students associations
- Official School of Languages (public)/ Language Schools (private)

Other agents (give an answer)



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

C. SELECTION OF YOUNG APPLICANTS

*** 11. Which two aspects do you most consider to select an applicant? Two answers allowed.**

- Qualifications and additional training
- Match between the applicant's qualifications and the sector of the internship company and the tasks to carry out
- Command of foreign languages
- Personal motivation
- Periods of study abroad
- Previous internships
- Command of specific subjects and/or skills (design, arts, others)
- Capability

Other agents (give an answer)

*** 12. Is the capability of the selected young applicant assessed in your region by using a specific questionnaire? Two answers allowed**

- Yes, before the internship
- Yes, after the end of the internship
- The capability is not assessed by using a specific questionnaire?



* 13. To what extent does the selection of the applicant in your region have to be improved? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

D. PUBLICATION OF INTERNSHIP OFFERS

* 14. What criteria do companies have to meet in order to enter the Eurodyssey Programme in your region? Several answers allowed related to SIZE, SECTOR, LOCATION, EXPERIENCE IN INTERNSHIP

- No specific criteria
- Size - Mainly companies with fewer than 10 workers
- Size - Mainly companies with 10 to 49 workers
- Size - Mainly companies with 50 to 249 workers
- Size - Mainly companies with 250 or more workers
- No specific size
- A-B (01-09) Agriculture, forestry and fishing, mining and quarrying
- C (10-33) Manufacturing
- D-E (35-39) Electricity, gas, steam and air conditioning supply, water supply; sewerage, waste management and remediation activities
- F (41-43) Construction
- G (45-47) Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
- H (49-53) Transportation and storage
- J (58-63) Publishing activities, motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities, programming and broadcasting activities, telecommunications, computer programming
- K (64-66) Financial and insurance activities



- M (69-75) Legal and accounting activities, activities of head offices; management consultancy activities, architectural and engineering activities; technical testing and analysis, scientific research and development
- N (77-82) Administrative and support service activities
- I-Accommodation and food service activities,
- L-Real estate activities,
- O-Public administration and defence; compulsory social security,
- P-Education,
- Q-Human health and social work activities,
- R-Arts, entertainment and recreation,
- S-Other service activities,
- T-Activities of households as employers,
- U-Activities of extraterritorial organisations and bodies
- No specific sector
- Location - Mainly companies located in the city centre
- Location - Mainly companies located in an industrial park
- Location - Mainly companies located in the countryside
- No specific location
- Internship - With previous experience in internship
- Internship - Without previous experience in internship

Other criteria (give an answer)

*** 15. To what extent do you think it is necessary to increase the number of partner companies to ensure the good execution of the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.**

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Not necessary at all | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Totally necessary | 10 |
| | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*** 16. To what extent do you think it is necessary to increase the number of partner companies of every economic sector (major diversification) to ensure the good execution of the Eurodyssey Programme in all the regions? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.**

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Not necessary at all | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Totally necessary | 10 |
| | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

E. MATCH BETWEEN APPLICATIONS AND INTERNSHIP OFFERS

* 17. To what extent do you think it is necessary to improve the matching process between the young people's applications and the offers published in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Totally necessary

* 18. On the whole, what percentage of pre-selected applicants do not obtain any internship offer in your region? Only one answer allowed.

- Fewer than 10%
- Between 10,1 and 20%
- Between 20,1 and 30%
- Between 30,1 and 40%
- Between 40,1 and 50%
- Between 50,1 and 60%
- Between 60,1 and 70%
- Between 70,1 and 80%
- Between 80,1 and 90%
- Between 90,1 and 100%

* 19. On the whole, in your region, what percentage of pre-selected applicants do not take up the internship offer because they have found a job? Only one answer allowed.

- Fewer than 10%
- Between 10,1 and 20%
- Between 20,1 and 30%
- Between 30,1 and 40%
- Between 40,1 and 50%
- Between 50,1 and 60%
- Between 60,1 and 70%
- Between 70,1 and 80%
- Between 80,1 and 90%
- Between 90,1 and 100%



*** 20. What is the profile of the young people who usually do not get a Eurodyssey internship in your region? Several answers allowed related to AGE, WORK**

EXPERIENCE, QUALIFICATION, LANGUAGES

- Age - Mainly between 18 and 24
- Age - Mainly between 25 and 30
- Age - Mainly between 31 and 35
- No specific age (between 18 and 35)
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience nor qualifications
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience with post-compulsory vocational training (VT)
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience with university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Experience - Mainly unemployed young people with some work experience but without qualifications
- Experience -Mainly unemployed young people with some work experience and post-compulsory vocational training (VT)
- Experience -Mainly unemployed young people with some work experience and university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Low command of foreign languages

Other profiles (give an answer)



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

F. MONITORING OF THE STAY AND OF THE INTERNSHIP

* 21. To what extent do you think it is necessary to improve the monitoring of the young people during their internship in the companies of your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

| Not necessary at all | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Totally necessary | 10 |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

* 22. To what extent do you think that the following aspects affect the improvement of the participant's capability during the internship? From 0 to 10; 0= does not affect at all; 10= affects a lot.

| | Not necessary at all | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Totally necessary | 10 |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Support in language training. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Commitment of the participant to carry out the internship (compliance of timetables, attendance, assigned tasks, responsibilities) | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Match between the internship participant's qualifications and the activities assigned by the company during the internship | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Level of responsibility assigned to the participant during the internship | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Intensity of tutoring and guidance of the internship participant by the company | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Internship duration | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Integration of the participant into the company's team | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

G. MONITORING AND GOALS ACHIEVEMENT

* 23. To what extent do you think it is necessary to improve the monitoring once the Eurodyssey Programme is completed in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

* 24. In what extent are the goals of the Eurodyssey Programme achieved in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

* 25. What period of time is deemed as relevant for participants to achieve the goals of the Eurodyssey Programme in your region? Only one answer allowed.

- Less than 3 months
- Between 3 and 6 months
- Between 6 months and one year
- More than one year.

* 26. What variables are considered in your region to monitor the insertion of the young participants? Several answers allowed

- Contract duration
- Professional category
- Remuneration
- Type of workday
- Size of the company (number of workers)
- Economic sector
- Assessment of the young people's insertion / situation

* 27. Is there any database available in your region to measure the achievement of Eurodyssey Programme's goals?

- Yes
- No



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

H. PROGRAMME EVOLUTION

* 28. Except for the year 2020, to what extent do you think that the Eurodyssey Programme has reciprocity problems? From 0 to 10; 0= there is no reciprocity problem; 10= There are many reciprocity problems .

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

* 29. To what extent do you think it is necessary to increase the number of young people who participate in the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

* 30. To what extent do you think it is necessary to make changes in order to increase the number of companies that take part in the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

* 31. Which of these improvements of the Eurodyssey Programme do you think are most important? Two answers allowed

- Increase the budget assigned to each participant
- Increase the budget to accept more participants
- Increase the internship duration
- Increase the cultural offer
- Increase the number of the hosting and sending teams in every region
- Increase the number of companies
- Increase the number of companies through the diversification of economic sectors
- Increase the number of young participants
- Increase the dissemination of the programme in the region

Others (give an answer)

32. Please mention the most critical element to be reconsidered in order to reinforce the impact of the Eurodyssey Programme in your region One sentence only.

33. Please mention the most positive element of the Eurodyssey Programme in your region. One sentence only.



Design evaluation of the Eurodyssey Programme

We would be very grateful if you could fill out some documents (programesinternacionals.soc@gencat.cat) related to the procedures and protocols you use in your region that may be useful to share with the members of the network in order to improve the Eurodyssey Programme.

Thank you for your collaboration and for the time you kindly spent to answer this questionnaire.

Click Send to deliver the survey

Thank you for your collaboration



Guió de punts dels grups focals a persones joves participants al programa Eurodyssey

INTRODUCCIÓ

- Presentació de la sessió (què volem fer i quin és el seu rol, aportació):
 - Explicació breu dels objectius de l'avaluació del programa Eurodyssey fent èmfasi en perquè és important tenir en compte l'opinió dels/de les participants: recollir informació complementària a l'enquesta, conèixer de primera mà les seves impressions, opinions i experiència.
- Presentació de la dinamitzadora i el seu rol:
 - Avaluadores externes al SOC (Activa Prospect)
 - dinamitzar el debat, animar a tothom a participar, donar el torn de paraula, prendre notes,...
- Remarcar que no hi ha respostes correctes ni incorrectes, i que només volem conèixer l'experiència de cada persona (confidencialitat i anonimat) i les seves opinions al respecte, en intercanvi amb l'experiència d'altres persones que han fet el mateix.
- Gravació per finalitats metodològiques, només les dues avaluadores externes al SOC en faran ús.

VISIÓ GENERAL DEL PROGRAMA

1. Imagineu que parleu amb un amic/a o familiar. Com li explicaríeu en què consisteix el programa?
2. Quines eren les vostres expectatives abans de començar el programa?

OBJECTIUS DEL PROGRAMA

3. Quan va decidir inscriure-us a l'Eurodyssey, quina va ser la principal motivació per fer-ho? Tractar que només donin un motiu o que prioritzin en cas que hi hagi varis: trobar una feina, augmentar la possibilitat de trobar una feina, no quedar-se enrere en la carrera cap al mercat laboral, aprendre un idioma, viatjar, passar-me'l bé...
4. Tenint en compte la motivació que us va portar a inscriure-us, diríeu que una vegada acabat el programa va aconseguir el vostre objectiu? Vincular a les respostes que hagin donat en 3
5. Actualment esteu treballant? En la vostra especialitat-àmbit d'estudis-especialització? Què opineu de les condicions de treball que teniu? Tipus de contracte, horari, remuneració, responsabilitat, estabilitat laboral,
6. Tant els/les que esteu treballant com els/les que no, creieu que per haver participat en el programa heu tingut/teniu més possibilitats de trobar una feina? I de que aquesta estigui relacionada amb la vostra especialitat?
7. Per què? (millora d'ocupabilitat)
8. En el cas de els/les que no esteu treballant (o no ho esteu en la feina que voleu), com veieu el vostre futur laboral -vinculat a haver participat en el programa-?



9. Us sentiu més segurs i amb major autoestima per a trobar una feina? (millora d'ocupabilitat)
10. Diríeu que teniu un objectiu professional ben definit, un itinerari professional?
11. I diríeu que sabeu com moure-us i què fer per a aconseguir-ho?
12. Diríeu que en cas de no haver participat en aquest programa haguéssiu aconseguit l'objectiu que us va portar a inscriure-us en el programa? I a trobar feina? I a sentir-vos més segurs i forts per a trobar feina? **Què creieu que hagués passat si no haguéssiu participat en el programa?** Confrontar-los amb dues situacions: no realització de pràctiques i realització de pràctiques a Catalunya. Insistir en millora d'ocupabilitat i inserció laboral.

ACCÉS AL PROGRAMA

13. Com vau saber de l'existència d'aquest programa?
14. Us sembla que es podria millorar la difusió de l'existència d'aquest programa? Creieu que hi ha possibles candidats/tes que es queden fora per no conèixer-ho?

ACTIVITATS DEL PROGRAMA

15. El vostre pas pel programa va implicar una estada en una família per a posteriorment passar a viure de manera independent, l'assistència a un curs d'idiomes, la realització de pràctiques en una empresa i l'acompanyament per part de les responsables del programa. Creieu que totes aquestes activitats són necessàries perquè tot funcionés bé? Afegiríeu alguna més? Orientació laboral al final de l'estada per exemple.
16. Quins punts forts i punts a millorar assenyalaríeu d'aquest procés que vau viure? Viure amb una família + viure de manera independent, curs d'idiomes, pràctiques en empreses - insistir en el paper del tutor/a-, acompanyament per part de les responsables del programa.
17. Com va ser el procés de selecció que vau passar?
18. El considereu apropiat? Per què?
19. Creieu que el sector d'activitat, l'empresa i el treball que finalment se us va assignar s'adequava a les vostres necessitats i experiència?
20. Abans d'iniciar les pràctiques teníeu clares les tasques que anàveu a dur a terme dins l'empresa? En quin moment se us van aclarir?

ASPECTES GENERALS

21. En general quin és el vostre nivell de satisfacció després d'haver participat en el programa?
22. I el nivell d'utilitat? Ho recomanaríeu a un amic/a? Per què?

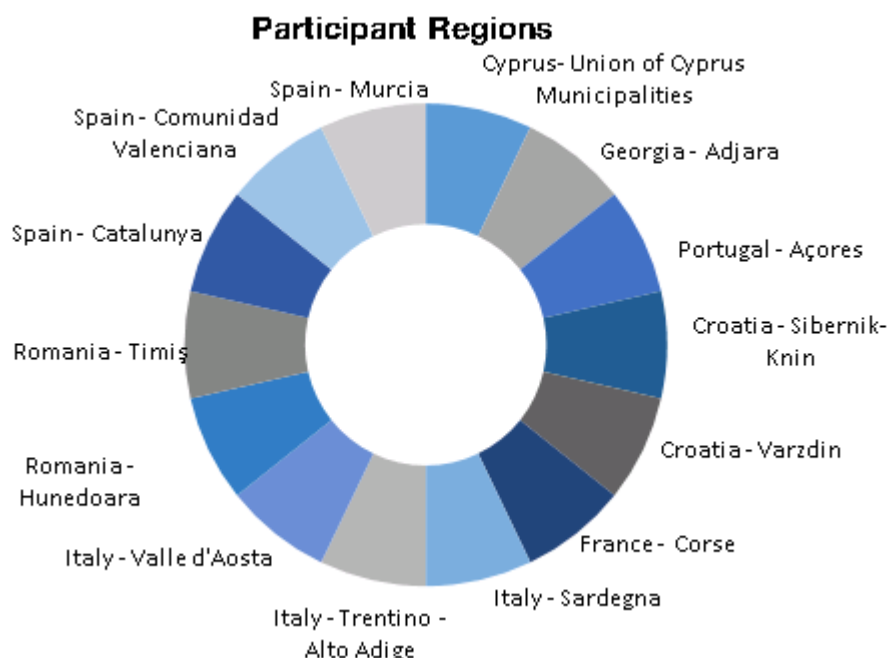


23. En general, què creieu que es podria millorar? Durada de l'estada per a aconseguir l'objectiu – no per a passar-lo bé-; import de l'assignació econòmica; matching amb ofertes de treball; tutor/a-mentor/a en empresa; seguiment d'estada; seguiment post participació; curs d'idiomes....). Tractar que prioritzin.



Taules i gràfics de resultats de l'enquesta al membres de la xarxa

P1



Programme basis

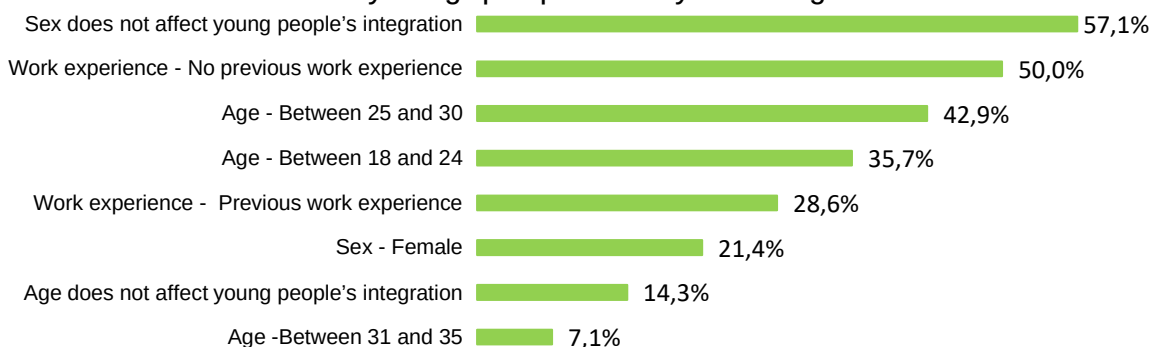
P2

Situation that affects young people in the region Eurodyssey is willing to face



P3

Crucial elements in favour for the integration of young people in your region



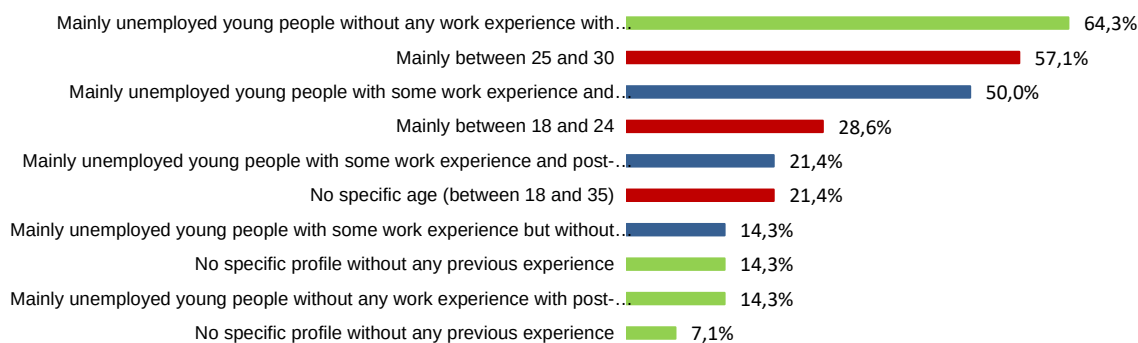
P4

Expected impact of Eurodyssey in your region



P5

Young people profile aimed Eurodyssey in your region



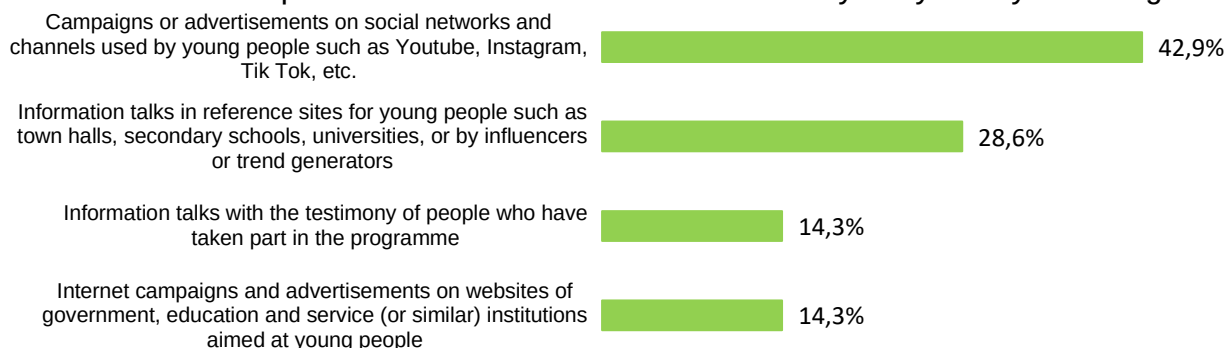
Eurodyssey Programme (0-10 scale)



Information and promotion of the programme

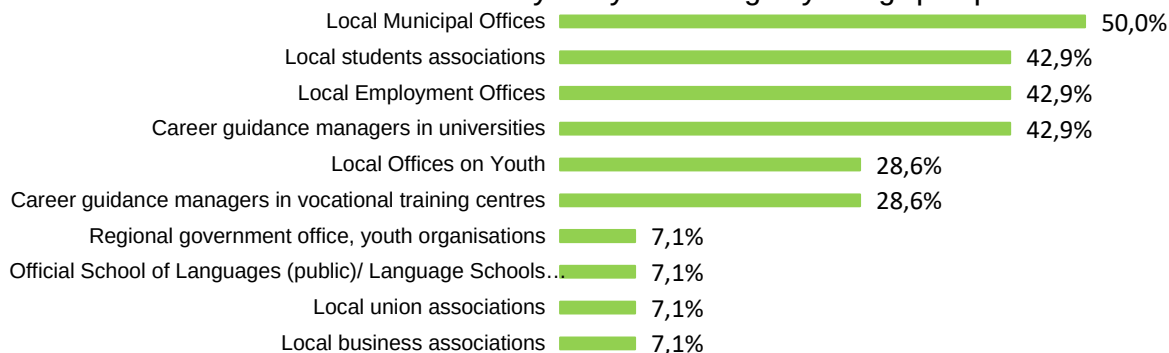
P9

Improvement to be done regarding information and promotion actions about Eurodyssey in your region



P10

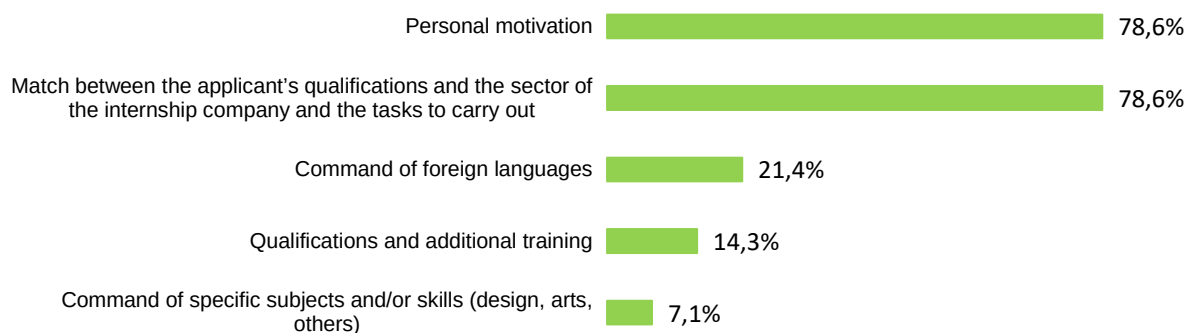
Key agents that receive and spread information about Eurodyssey through young people



Selection of young applicants

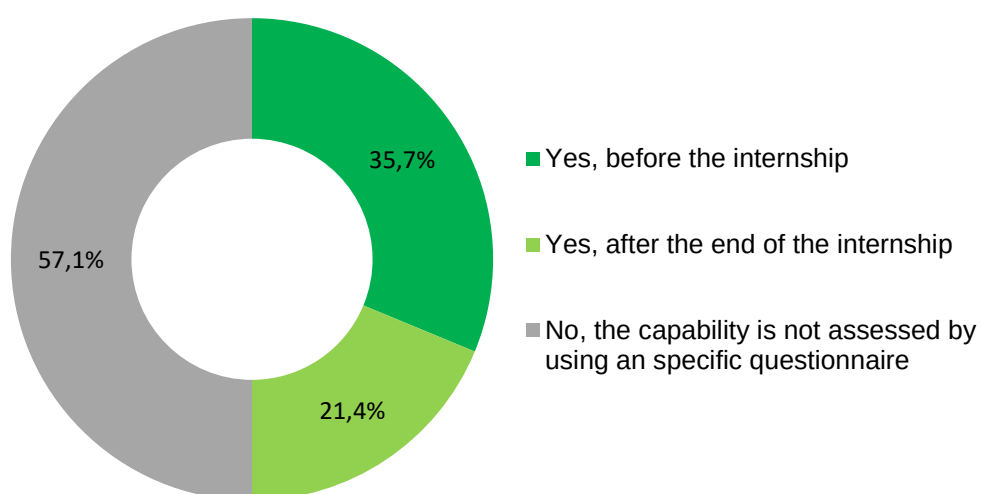
P11

Main aspects considered to select an applicant



P12

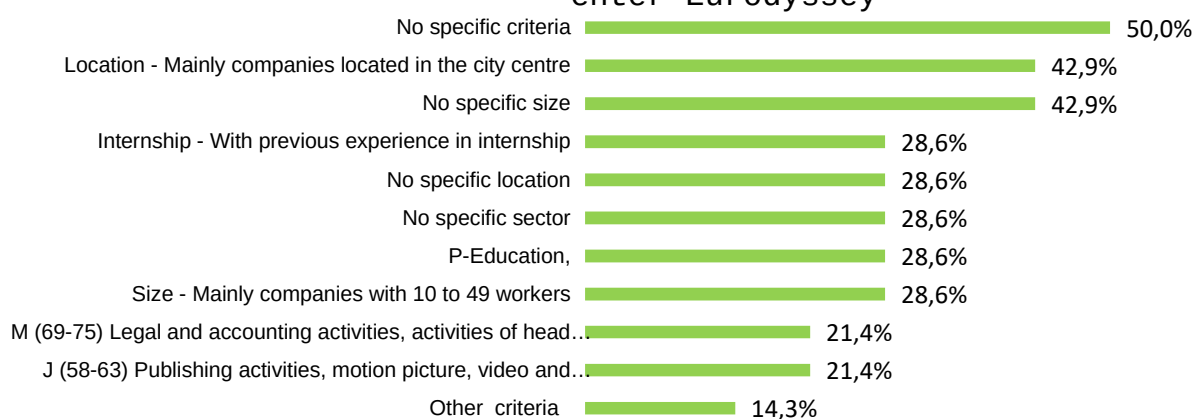
Capability of the young applicant assessed using a specific questionnaire



Publication of internship offers

P14

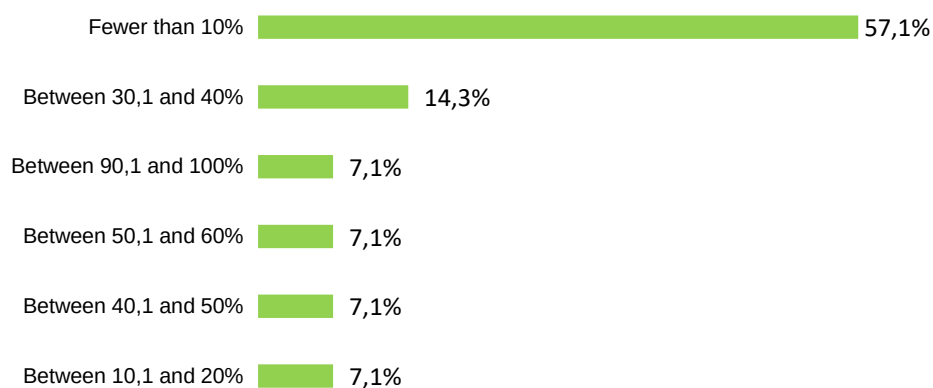
Main criteria companies have to meet in order to enter Eurodyssey



Match between applications and internship offers

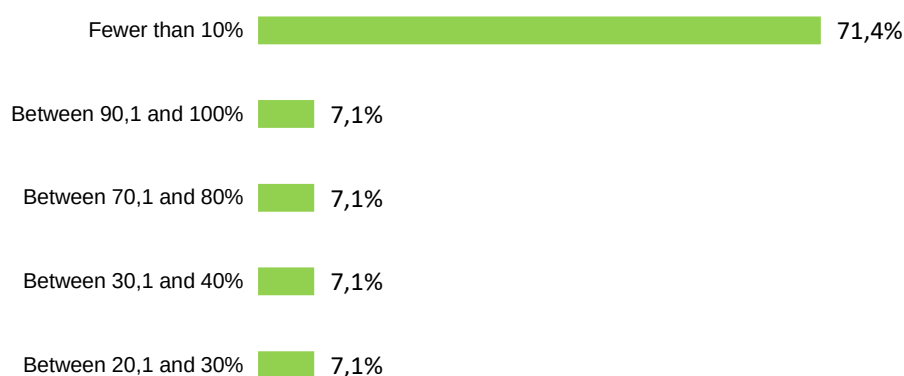
P18

Percentage of pre-selected applicants do not obtain any intership



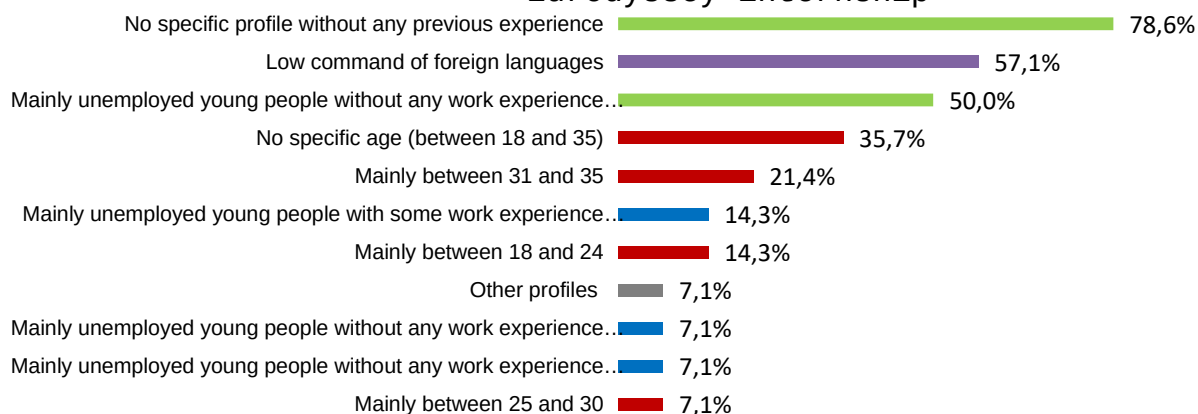
P19

Percentage of pre-selected applicants do not take up the intership offer because they have found a job



P20

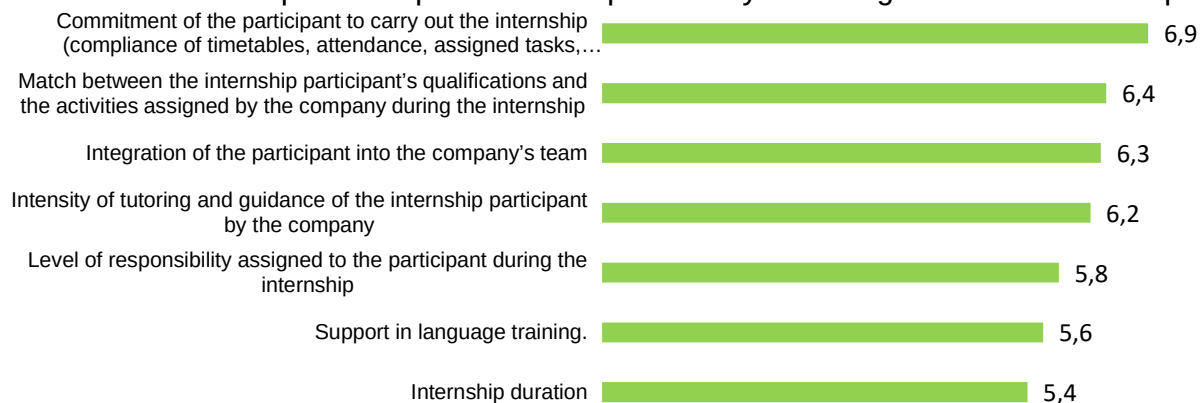
Profile of young people that usually do not get an Eurodyssey internship



Monitoring of the stay and of the internship

P22

Aspects that affect the improvement of the participant's capability during the internship

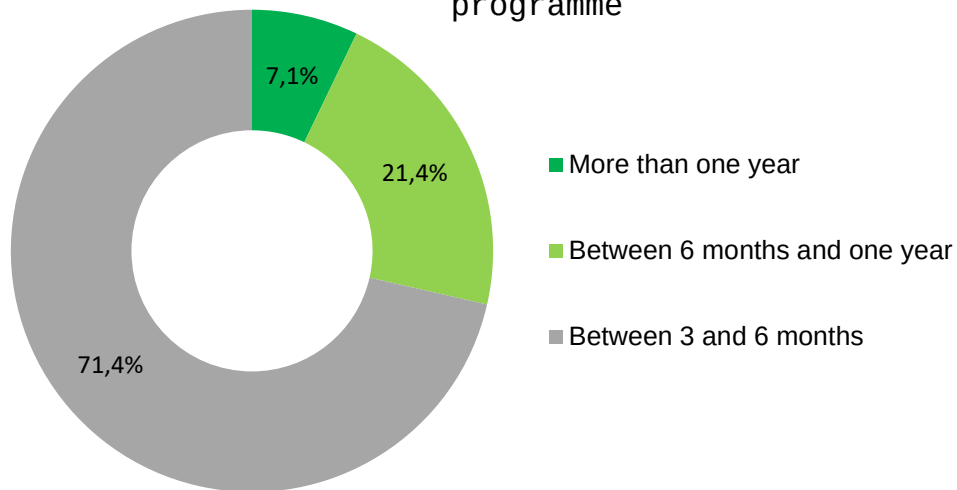


Monitoring and goals achievement

P25

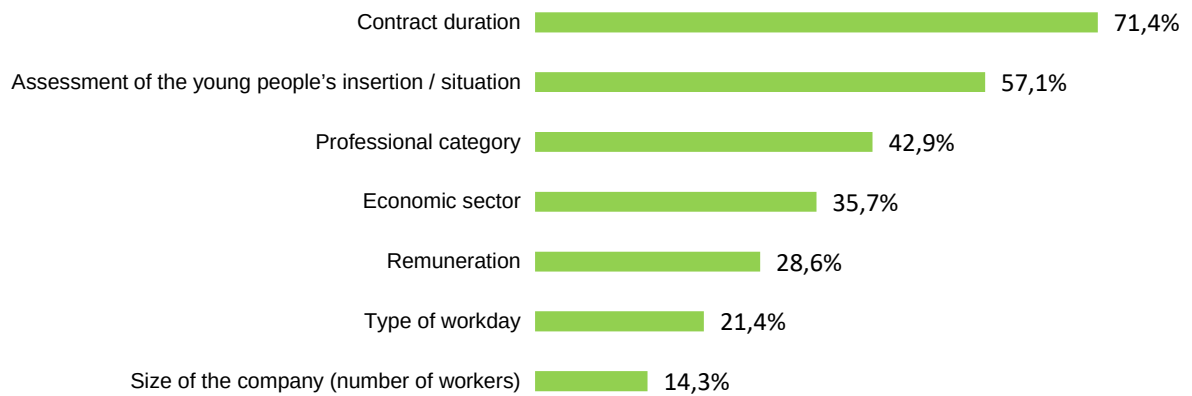


Period of time is deemed relevant for participants to achieve goals of Eurodyssey programme



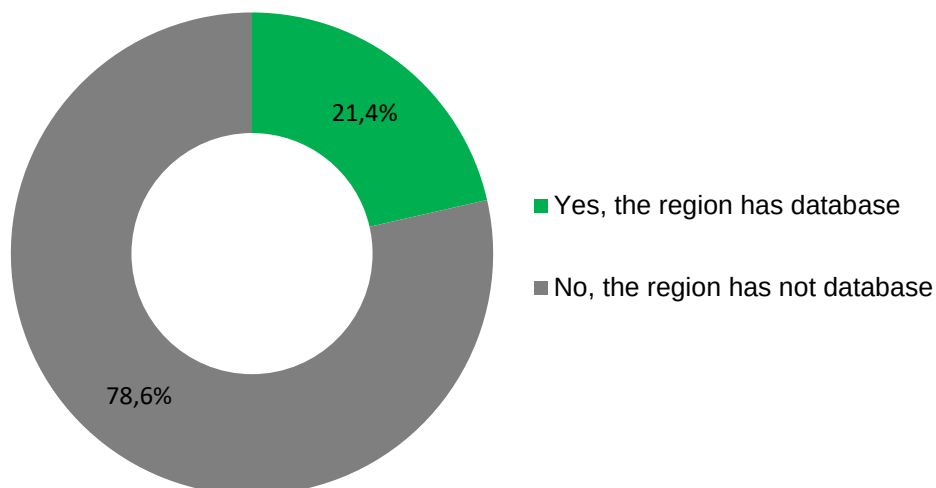
P26

Variables considered to monitor the insertion of the young participants



P27

Regions with database available to measure the achievement of Eurodyssey goal's



Programme evolution

P31

Most important improvements of Eurodyssey



P32

Most critical element to reinforce the impact of the Eurodyssey programme



P33

| The most positive element of the Eurodyssey Programme |
|--|
| Internship opportunities in scientific and tourist areas |
| Young people interested |
| Strong experience of independence of young people both those who leave and those we welcome |
| Ocupability |
| Youngsters come back more confident, both professionally and personally, and foreign candidates like to come back with their friends, families, as tourists |
| All unemployed participants send from our region found a job after finishing the programme |
| The young participants acquire new competencies and make the most of them in the labour market discovering in the same time another culture, gaining independence and improving their foreign language skills. |
| Intercultural exchange between young people and local companies |
| Youth promotion |



Resum d'aportacions als grups de discussió amb persones participants a Eurodyssey

Descripció del programa

Les **descripcions del programa** que ofereixen les persones joves són:

- El programa es defineix com “una oportunitat per als que no han pogut anar a estudiar d'Erasmus, i tenir l'experiència d'haver anat a l'estranger amb un programa de pràctiques remunerades durant sis mesos i en el qual a més et donen un mes de formació en l'idioma”.
- En concret, se l'anomena “un Erasmus per a treballadors/es joves”.
- També es defineix com “una borsa de la Unió Europea que et permet estar treballant sis mesos amb pràctiques remunerades en diferents regions d'Europa”.
- També se'l defineix com “un projecte de l'Assemblea de Regions Europees que permet fer un període de pràctiques professionals remunerades en diferents regions europees, no necessàriament de la Unió Europea, i que inclou el període de pràctiques i una formació de la llengua del país d'acollida” .
- En aquesta mateixa línia s'indica que “és una oportunitat de fer unes pràctiques en diferents regions d'Europa, no en totes, però en moltes regions de la Unió Europea, i en la qual s'està sis mesos, està remunerat i està molt ben muntat”.

Està identificada la teoria del canvi del programa?

Les hipòtesis i assumpcions són realistes? Per què s'espera que funcioni correctament i tingui impacte?

A continuació es fa una comprovació de les assumpcions a partir del debat i les aportacions de les persones joves als dos grups de discussió realitzats.

- Les persones joves fan una cerca activa d'ocupació sobre la base d'un itinerari professional definit.
- Es compleix en la totalitat dels casos.
- El mercat laboral es mostra favorable.
- Si bé no es pot comprovar en els grups de discussió en els mateixos s'observa que el gairebé la totalitat està treballant i ho fa en feines afins.
- L'import de l'ajut s'adequa la nivell de vida de la regió i la durada de l'estada.
- Es compleix en bona part dels casos, tot i que en determinades regions menys.
- La durada de l'estada és adequada per a l'adquisició de competències.
- Es compleix en la totalitat dels casos, si bé força persones joves han volgut allargar el període per aconseguir una feina al país de l'estada.
- Empreses i persones joves apliquen els compromisos adquirits.
- Es compleix en la majoria dels casos. És un dels àmbits millorable.
- Tots els sectors necessaris estan representats.
- Si bé no es pot comprovar amb els dos grups de discussió en els mateixos s'indica que “el programa és perfecte perquè les pràctiques que s'ofereixen són molt diverses en el que a sectors es refereix, des de ciència a art passant per tecnologia, per exemple, donant cabuda a participants amb diferents bagatges”.
- El matching es fa casant participants i empreses amb la màxima afinitat competencial possible. Es compleix en la totalitat dels casos, indicant-se que si bé a vegades no és un



matching al 100% sempre està dins de l'espectre de feines que es poden desenvolupar amb la formació i/o l'experiència prèvia.

- La selecció de persones participants es fa tenint en compte la població diana. Si bé, totes les persones participants als grups estan dins de la població de referència però totes són població diana. La població de referència és aquella sobre la qual es detecta la problemàtica social. Si hi ha determinades característiques que determinen que existeix la probabilitat de patir el problema, la població de referència seria la constituïda per tots aquells individus que reuneixen aquestes característiques. D'altra banda, la població diana està formada pel col·lectiu d'afectats/des per la problemàtica social, i a els/les quals van dirigits tots els serveis que es prevegin en la intervenció per a fer front a la problemàtica.
- El coneixement del programa no arriba a totes les persones potencials participants. Aquest és un aspecte comentat per les persones participants, de la baixa notorietat entre el públic diana. Algunes de les persones que clarament encaixen en el col·lectiu diana es van assabentar del programa en circumstàncies límit de la convocatòria, i l'encaix amb la seva situació és òptima.

Quina és la millor manera d'assolir els objectius previstos?

En general s'observa que la majoria de participants posseeix un **itinerari professional** definit: la majoria del grup indica que sí que en sap on desitja arribar i quin tipus de treball vol aconseguir a més d'estar seguint aquest itinerari, al mateix temps que una petita part de les persones joves afirma que no el té clar perquè està finalitzant la formació (doctorat o màster). No obstant això, aquest petit grup es troba treballant actualment en una feina vinculada a la seva formació o formant-se. D'altra banda, el conjunt de persones participants opina que **saben com moure's per a aconseguir el seu objectiu professional-seguir el seu itinerari laboral**. Assenyalen que si bé potser ho podrien fer millor se senten empoderats /empoderades i es consideren persones que s'han espavilat i saben espavilar-se.

En relació a les **activitats del programa**, s'indica que el curs d'idiomes és “un luxe” i un encert, sent les persones participants molt conscients que la majoria dels programes de mobilitat no ofereixen aquesta formació d'idiomes. Si bé la valoració per part del conjunt és molt positiva, la manera de participació en els cursos d'idiomes varia segons regions. En concret es citen:

- Es lliura a la persona participant uns diners en format de xecs que es canvien en centres d'idiomes. La mateixa persona gestiona aquests xecs com desitja per a la seva formació lingüística, bé per a classes particulars o grupals, bé abans o durant les pràctiques.
- Enviament directe a l'escola d'idiomes amb horaris ja tancats.
- Inscripció en una escola d'idiomes per part de la persona participant i abonament posterior per part de la regió.
- Curs d'idiomes totalment gestionat per la regió de destinació en la qual durant el primer mes en què s'està en la residència universitària es dedica exclusivament a rebre classes de l'idioma en la mateixa universitat.

Pel que fa al **habitatge** hi ha diversitat de situacions. Per un costat, una part de les persones participants valoren positivament que en arribar-hi ja existeixi una opció d'habitatge que eviti haver de buscar-la des de Catalunya o buscar-la tan aviat com s'arriba a destí. Bona part del grup ha hagut de buscar l'allotjament amb diversitat de situacions i problemàtiques. En aquest sentit, doncs s'observen diferències en la gestió de l'allotjament segons la regió de destinació. En concret s'esmenten:

- Ubicació directa i per a tota l'estada en un pis bé individual o bé compartit (es dona l'opció de triar) que ja té llogat la regió de destinació, que ha estat ben seleccionat i filtrat per part de l'equip d'acollida, i que a més les persones participants defineixen com a “habitatges



bonics i molt agradables, que per compte propi hagués estat impossible de pagar i complicadíssim de trobar”. Hi ha divergència en l'opció de compartir pis, en funció del tarannà dels companys de pis. En alguns casos es considera òptim perquè permet conèixer a altres persones i començar a fer vida social. En altres no ha estat tant positiu donada l'actitud poc agradable dels companys de pis.

- Ubicació durant un mes en una residència universitària per a passar posteriorment a un pis que cada persona participant ha de buscar. En aquest cas s'oferia l'opció de quedar-se en la residència per a la resta de l'estada, si bé el preu era més elevat que el preu de mercat d'un lloguer, així que tal com assenyalen les persones “calia espavilar-se”.
- Ubicació en allotjament no adequats per les condicions de salubritat, o bé de companyia o bé per la llunyania al lloc de pràctiques i a l'oferta esportiva, d'oci i cultural. S'ha exposat testimonis diferents, que indiquen certs desajustos amb l'allotjament. Per un costat, perquè l'habitatge facilitat no complia amb les condicions d'higiene i salubritat i inicialment els va costar gestionar el canvi a un habitatge nou, amb l'empresa contractada a tal efecte per la regió de destí. En altres casos, perquè les persones amb qui compartien pis no afavorien una bona convivència. Igualment també per la ubicació de l'allotjament allunyat i mal comunicat amb el lloc de pràctiques i també dels centres o barris de la ciutat amb oferta cultural, esportiva i lúdica.

Quant a l'**acompanyament durant l'estada**, el conjunt de les persones participants indica que ho va dur a terme la regió d'acollida. Si bé Catalunya sempre estava disponible i en alguns casos va ser necessari recórrer-hi per solventar algunes dificultats (relacionades amb l'habitatge i amb l'estada de pràctiques).

En aquest punt s'observen diversitat de situacions:

- En un dels casos s'assenyala que l'acompanyament durant l'estada va ser fluïx, comentat fins i tot el cas d'una companya que va requerir assistència mèdica i no va obtenir a penes ajuda per part de l'equip d'acollida i que “calia espavilar-se per a tot”. Per contra, altres persones indiquen que l'acompanyament va ser òptim i que “estava molt ben organitzat”. S'afirma així mateix que l'equip d'acollida realitzava visites periòdiques a les empreses, als tutors/es i a els/les participants per a comprovar que tot anava bé i ho resolien ràpid si hi havia algun problema.
- Finalment, es valora positivament les activitats culturals i d'oci que s'organitzen per part de la regió d'acollida, ja que és una forma perfecta de conèixer la regió, a altres persones, relacionar-se i no sentir-se sol/a en un país estranger. Aquest tipus d'activitats es realitzaven amb una periodicitat curta la qual cosa era perfecte per a conèixer els/les nous/ves participants que arribaven i recolza se entre ells/es.

Davant l'opció d'afegir **noves activitats**, en conjunt no ho estimen pertinent. En concret no consideren necessari afegir una orientació laboral al final de l'estada, ja que precisament el perfil de jove que participa en Eurodyssey és un “perfil de persones que ja s'han espavilat per a anar-hi i que s'espavilen molt durant l'estada”.

Es comenta l'existència d'un servei de “Barcelona Activa adreçat al retorn de joves que han estat treballant a l'estranger que pot ajudar als joves d'Eurodyssey si ells/elles així ho desitgen”. En aquest sentit no es considera necessari afegir més activitats sinó en tot cas sumar esforços amb altres institucions que fan feina de retorn o d'inserció laboral i col·laborar més entre si.

Entre les persones participants s'ha creat una xarxa de contacte per whatsapp, entre els que es van conèixer a la regió d'acollida, que els ha servit per ajudar-se en retornar i que encara ho mantenen. En un dels grups es planteja la possibilitat de crear el whatsapp per estar connectats i poder-se ajudar o consultar coses.

Pel el que fa a l'**adequació del sector d'activitat** en el qual es van realitzar les pràctiques, amb



la formació, experiència i/o necessitats dels joves, s'observen aspectes destacats:

- Per un costat, la meitat de les persones participants ha realitzat les pràctiques en empreses o institucions de sectors d'activitat afins, per bé que el desajust s'ha observat a l'inici de les pràctiques en la claredat de les tasques a realitzar i en la inexistència d'una bona planificació de les seves pràctiques.
- Cal destacar que tot i que algunes pràctiques no es relacionessin amb el sector d'activitat esperat no estava tan allunyat d'aquest, cosa que va permetre conèixer una nova sortida laboral a la seva formació. En algun cas, precisament l'estada de pràctiques en el seu camp d'estudi i especialització els va permetre prendre consciència que no els interessava i optar per un canvi professional al tornar de l'Eurodysey.
- En una part de les persones participants, entre les que assenyalen que si bé aparentment no era el seu àmbit d'especialització, sí que era de l'àmbit professional en el qual desitjava polir-se de cara a futur per la qual cosa va ser perfecte. En qualsevol cas el que valoren com molt important és que complien en tots els casos amb les expectatives i interessos, i que també el fet de donar un gir internacional a la carrera és un punt d'interès de les persones participants, i no sols que sigui exactament una feina totalment relacionada amb la seva experiència o formació.
- Bona part dels joves dels grups de discussió coincideix que se'ls va donar més responsabilitat de la que esperaven, alguna cosa que valoren com molt positiva ja que era la manera d'aprendre.
- En el decurs de les pràctiques, en conjunt les persones participants s'han sentit molt recolzats per els/les companys/es de feina i, especialment al finalitzar l'estada hi ha testimonis que indiquen que les organitzacions i empreses de pràctiques van intentar allargar el contracte.
- En dos casos s'assenyala que s'hauria de filtrar una mica més l'ambient i les dinàmiques de l'empresa degut a que no era un ambient òptim, sinó que hi havia mal ambient ("amb crits i plors en l'entitat"), alguna cosa que depèn a per a qui, amb quina edat i amb quin bagatge, pot ser contraproductiu. En un altre cas s'indica que per dinàmiques potser de la regió, es van observar conductes masculistes tot i que aquestes conductes s'observen en molts contextos i situacions.
- En un dels casos, s'indica que en el cas de la regió on es fa l'estada, per a l'empresa receptora, és una manera de tenir personal qualificat de manera gratuïta, la qual cosa els beneficia considerablement ja que es tracta d'una regió amb pocs recursos humans qualificats, i amb escassos recursos financers a part del finançament europeu.

Finalment, el conjunt de joves coincideix que en relació als sectors d'activitat, el programa és perfecte perquè les pràctiques que s'ofereixen són molt diverses en el que a sectors es refereix, des de ciència a art passant per tecnologia, per exemple, donant cabuda a participants amb diferents bagatges.

Un altre punt vinculat a les pràctiques és el referit al **coneixement previ de les tasques a realitzar en l'empresa**, en el qual també hi ha diversitat de situacions:

- La meitat de les persones participants assenyala que les coneixien molt bé abans d'iniciar les pràctiques, bé perquè l'empresa les va aclarir prèviament o bé perquè estaven molt detallades en l'oferta de pràctiques. En comparació, l'altra meitat de les persones es va trobar que no estaven definides a l'inici, i en alguns casos extrems, desconeixien l'arribada de la persona.
- En un dels casos, s'elogia el rol de la tutora, qui va ser qui li va aclarir aquestes tasques a l'inici, i que a més les van consensuar en funció de les necessitats del jove i de l'empresa. Aquest coneixement previ de les tasques, va permetre la reubicació en el lloc esperat de pràctiques d'una persona participant. No es tractava d'un cas de situar-la en un lloc per al qual es requereix menor qualificació, com pot passar en algunes pràctiques, sinó precisament perquè podia cobrir un lloc de treball per al qual es necessitava titulació universitària i l'empresa no el podia cobrir a la seva regió.



- En alguns casos, no hi havia una bona planificació a l'inici de l'estada i van ser les mateixes persones participants qui es van auto-organitzar. En aquest sentit, a l'inici de l'estada algunes persones es van sentir una mica desubicades, mentre que a d'altres les van acollir de forma satisfactòria.
- Entre les persones que indiquen que no coneixien les tasques abans de començar les pràctiques, en part era perquè l'oferta no era gens clara en aquest sentit. S'assenyala que en qualsevol cas va ser un treball molt polivalent en el qual les tasques anaven canviant cada dia i que si bé al principi va ser difícil, l'experiència va ser molt positiva.
- En altres casos en els quals s'assenyala que l'especificació de tasques no era excessivament clara, es comenta que no va suposar un problema ja que s'hi van adaptar, eren assequibles i amb un nivell molt adequat de responsabilitat.

Quins són els resultats que s'estan obtenint? Responen als objectius que s'havien marcat?

En relació a les **motivacions** que els van portar a inscriure's en el programa, s'observa força heterogeneïtat, de la mateixa manera que en les **expectatives**, com s'indica tot seguit:

- La necessitat de provar i decidir per on encarrilar-se professionalment, de viure una experiència a l'estranger i trobar una nova vessant a la carrera estudiada, a més de donar un gir internacional a la carrera laboral.
- La necessitat de fer un gir considerable a la seva situació, bé perquè la persona era molt jove i no sabia cap a on triar i volia canviar-ho tot per tirar endavant, o bé, davant un burnout laboral superats els 30 anys i ja amb experiència laboral, per també la necessitat de viure coses noves, viure una nova experiència sense massa pressió, cuidar-se, i incrementar el nivell d'un idioma estranger.
- La necessitat personal de viure i treballar a Bèlgica (motivacions sentimentals), i d'aconseguir feina a Bèlgica.
- La motivació d'aconseguir experiència prèvia ja que en el seu àmbit de treball sempre la demanen per a poder aconseguir una feina.

El conjunt de persones participants assenyala que les seves expectatives es van veure complertes i fins i tot superades.

Pel que fa a la **inserció laboral posterior**, gairebé la totalitat de les persones participants està treballant actualment, amb situacions diverses:

- Algunes persones estan en llocs de treball que es van marcar per al seu itinerari professional o en un cas concret en el treball que es va deixar abans de participar en el programa. Afirmen que les seves feines actuals sí que estan vinculades d'alguna manera al treball desenvolupat en les pràctiques, o bé consideren que en gran part estan treballant pel fet d'haver participat en el programa.
- En bona part dels casos, s'opina que es tracta d'un programa que facilita molt la inserció laboral posterior i, especialment, l'orientació i el projecte professional. Algunes persones han realitzat nous estudis (màsters) que els han permès obtenir una feina o s'han especialitzat en un camp amb majors oportunitats laborals, gràcies a l'estada de pràctiques i al coneixement de les feines que volien fer.
- En relació a les condicions laborals també hi ha diversitat de situacions. En alguns casos són molt bones, en altres es consideren millorables, considerant que les podran millorar més endavant amb més experiència, i que en tot cas s'adeqüen a les condicions mitjanes del mercat laboral.

Quant al **nivell d'ocupabilitat**, hi ha la visió generalitzada i unànime de que la seva ocupabilitat ha augmentat independent d'estar treballat o no en l'actualitat. No obstant, s'observa el següent:



- Entre el grup de persones que no està treballant actualment, s'assenyala el desig de treballar sent conscient que el mercat laboral no dóna molt per a triar, però que no obstant això, se sent molt més ocupable per a l'itinerari professional que s'ha marcat i se sent amb força i possibilitats d'aconseguir-lo.
- Un altres grup nombrós de persones participants afirma que l'aspecte més positiu del seu pas pel programa és l'empoderament, l'autoconfiança i autoestima que van guanyar. Com a segon aspecte rellevant s'assenyala la millora i increment de competències, sobretot les soft (“després de passar pel programa sento que puc treballar on sigui i del que vulgui”).
- Un altre grup de persones participants assenyala que la millora curricular va ser clau en el seu cas per a poder trobar un treball posterior.
- En relació a les competències tècniques, el conjunt de les persones participants assenyala que l'haver realitzat pràctiques en feines que es troben en l'espectre del seu àmbit d'especialitat, però que no necessàriament encaixaven amb el seu objectiu laboral, va ser extremadament positiu per a adonar-se que amb la seva formació i/o experiència i/o competències, podrien desenvolupar-se en un ampli ventall de feines. En general es descobreixen “noves versions d'un/a mateix” i el 100% se sent molt més ocupable.

A l'hora de valorar **què hauria passat si no s'hagués participat en aquest programa** totes les persones joves assenyalen que la diferència probablement seria radical, amb comentaris diversos:

- En bona part dels casos, es considera que si no haguessin marxat la seva situació laboral hagués sigut precària, en feines poc relacionades amb la seva especialització, o el procés de maduració i creixement hagués estat diferent, potser més difícil.
- S'incideix en què el creixement personal que s'adquireix en aquest programa, no s'hagués adquirit amb pràctiques a Catalunya, i molt menys sense pràctiques. A l'ésser aquest creixement personal i empoderament un dels aspectes més remarcats per a la millora de l'ocupabilitat, consideren rellevant haver viscut l'experiència.
- En el cas de les persones que ja desitjaven una carrera internacional i un treball a l'estranger, el programa es veu com la “catapulta” perfecta i alguna cosa que hagués estat molt més complicat d'aconseguir des de Catalunya, o amb pràctiques a Catalunya.
- Aquells/es que estan treballant consideren que el programa els ha facilitat considerablement el trobar una feina. Observen així mateix que les empreses valoren molt l'experiència laboral internacional ja que a més és símbol que “has treballat en una altra llengua i t'has hagut d'espavilar”.

Els criteris de selecció dels participants són els adequats per cobrir la població diana?

En referència a la **difusió del programa**, aspecte que les mateixes persones participants apunten a millorar, les fonts a través de les que es va conèixer el mateix son diverses:

- Cerques personals a través d'internet en el desig de trobar pràctiques i/o feina a l'estranger.
- Els arriba la notícia del boca orella de coneguts.
- A través de l'Oficina d'atenció a joves.
- Mitjançant consulta al servei d'orientació de la Universitat.

En aquest sentit, es considera que per a la potència i la bondat del programa es fa poca difusió, ja que la majoria el va conèixer per atzar. El conjunt dels dos grups de discussió ha fet difusió entre amics i companys d'estudis per donar-ho a conèixer.

Un punt en el qual existeix acord és que la web del programa dóna una imatge de poc treballada, i que quan no es coneix el programa dóna la sensació que no és seriosa i ofereix una certa imatge de desconfiança. S'assenyala “que és lletja”. No existeix correspondència entre el bo que és el



programa i la imatge que dona la web.

En relació a la conveniència de millorar la difusió s'indica el següent:

- Es considera positiu que cadascun/a ho busqui i ho trobi ja que qui ho troba és que té veritable interès a realitzar-ho, però també es considera que una major difusió pot aconseguir que arribi a col·lectius que ho poden necessitar més.
- També s'assenyala que s'hauria de millorar la difusió entre col·lectius amb menors recursos econòmics, indicant que es tracta d'un programa en el qual la dotació econòmica és bona i no requereix que el/la participant porti recursos propis. En comparació amb el programa Erasmus, Eurodyssey és un programa molt més inclusiu, ja que no són pocs / poques els/les estudiants que no poden participar en Erasmus degut precisament al fet que la dotació és baixa i s'han d'aportar fons propis.
- No obstant això, la majoria es debat indicant que precisament la gràcia és que cadascun/a ho busqui, ja que el/la que realment té ganes de participar-hi busca i cerca i l'acaba trobant.
- En un dels casos s'indica que la difusió pot ser que depengui de les necessitats i el que fa cada regió ja que en el seu cas, en haver realitzat les pràctiques en la Universitat, va poder veure com a Brussel·les hi havia moltes ofertes de pràctiques que es quedaven sense cobrir i no trobaven practicants per a cobrir-les.

Pel que fa al **procés de selecció** que van passar, els/les joves el consideren pertinent i adequat. En tots els casos, després d'un contacte amb l'equip de Catalunya (un d'ells amb Barcelona Activa, no amb l'equip del programa Eurodyssey), d'una manera més exigent i/o formal es va realitzar una entrevista amb l'empresa d'acollida. Les persones participants assenyalen:

- Entrevista per Skype directament amb l'empresa, que no va ser superada i no va haver-hi selecció. En un segon intent, es va produir un contacte per mail des de la regió de destinació oferint la possibilitat de la pràctica al participant, al que va seguir una breu conversa telefònica amb l'empresa i ja es va produir l'adjudicació.
- Aplicació a l'oferta de pràctica que resultava d'interès, si bé no es va arribar a temps ja que finalment es va adjudicar a una altra persona. Des de Catalunya i després d'una entrevista, llavors es va proposar treballar a l'inrevés, enviant el currículum a la regió de destinació de manera que allí poguessin buscar una pràctica que s'adaptés al perfil del sol·licitant. Finalment va poder accedir a la pràctica inicial ja que la persona a la qual se li havia adjudicat es va tirar enrere. Es va procedir llavors a realitzar una entrevista telefònica amb l'empresa. Considera que tot va ser molt formal.
- Aplicació a l'oferta de pràctica que resultava d'interès, realització d'entrevista telefònica amb l'empresa i selecció final. S'indica que el procés de selecció amb l'empresa va ser exigent.
- Accés a Barcelona Activa, des d'on es va rebre orientació en funció del seu perfil sobre les ofertes que estant disponibles, en les tenia més opcions de ser seleccionat. Va aplicar a tres ofertes i d'aquí ja es va passar directament a entrevista telefònica amb l'empresa d'acollida.

El conjunt de joves considera que en comparació amb Erasmus es tracta d'un programa molt positiu, ja que no existeixen criteris tan tancats. S'apunta "no vaig poder anar d'Erasmus ja que no tenia els diners per a fer-lo, tinc dèficit d'hiperactivitat, vaig obtenir una nota mitjana de 5 i la meva carrera és de ciències. Però el que m'ha donat Eurodyssey és impagable en termes de creixent personal i ara estic treballant en la indústria farmacèutica".

Una de les fortaleses de l'Eurodyssey és l'enfocament dels criteris de selecció, diferent a Erasmus, en valorar més les capacitats, l'experiència i les ganes.



Aproximació al debat sobre mesurament de competències tècniques, transversals i ocupabilitat

Els outputs i outcomes que major diversitat presenten en el seu mesurament i sobre els que major debat existeix són aquells referits a les competències tècniques i transversals així com l'ocupabilitat. Sense ànim d'exhaustivitat a continuació es presenten els principals trets del debat amb l'objectiu que les decisions comentades en el punt anterior, puguin ser preses amb major facilitat.

Competències tècniques

Les competències tècniques presenten una dificultat d'estandardització per al seu mesurament, ja que depenen de l'àmbit de formació i treball desenvolupat, i fins i tot dins del mateix àmbit, poden variar les que demanda una empresa d'una altra. No existeix homogeneïtat en les dimensions que es consideren ni tampoc en les escales de mesurament. A continuació, s'exposen exemples de com mesuren aquestes competències determinades organitzacions:

Des de l'Organització Internacional del Treball¹² s'assenyala que els mitjans més habituals de mesurament d'aquest output són:

- Titulacions i/o certificats d'estudi, de formació o de reconeixement de competències tècniques.
- Acreditació d'experiència laboral treballs similars en termes de tasques i responsabilitats.

Des del SOC, en el qüestionari Q que té com a objectiu segmentació per col·lectius en funció d'alguns factors relacionats amb la seva ocupabilitat, amb la finalitat de derivar-los als serveis de referència necessaris¹³, es consideren les següents dimensions per al mesurament de les competències tècniques

- Experiència laboral en l'ocupació
- Formació en l'ocupació

Altres entitats utilitzen als següents mitjans:

- Anàlisi funcional d'una professió o lloc de treball
- Certificat de professionalitat

Cal tenir en compte que en el cas que s'opti per els certificats de professionalitat com a mitjà de mesurament existirà una **limitació**: aquests cobreixen un nombre considerable de famílies professionals, però no donaran cobertura a totes les professions que posseeixen el conjunt de participants del programa Eurodyssey. Finalment, en el cas que es faci servir aquest mitjà de mesurament, així com a l'anàlisi funcional, s'ha de considerar que per a conèixer si s'ha produït un increment de competències tècniques s'haurien d'aplicar aquestes proves als participants tant ex-ante (línia de base), com ex post (consecució d'output), la qual cosa pot dificultar el procés d'avaluació i/o encarir-lo.

¹² Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

¹³ Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

Competències transversals

De la mateixa manera que per al cas de les competències tècniques, no existeix homogeneïtat en les dimensions i escales considerades per al mesurament de les competències transversals. La literatura sobre aquestes competències és copiosa, exposant-se a continuació, només algunes de les quals determinades organitzacions consideren rellevants per a l'ocupabilitat.

Des de l'Organització Internacional del Treball¹⁴ s'assenyala que les més rellevants per a l'ocupabilitat son:

- Comunicació
- Resolució de problemes

Des del SOC, en el qüestionari Q¹⁵, es consideren les següents competències transversals:

- Comunicació
- Disposició a l'aprenentatge
- Relació interpersonal

Barcelona Activa té elaborat un Diccionari de Competències Clau¹⁶, considerant aquestes les més valorades en el món laboral actual. Cadascuna de les competències està desglossada en 4 nivells d'assoliment:

- Aprenentatge i utilització de coneixements
- Compromís amb l'organització
- Comunicació
- Creativitat
- Direcció de persones
- Empatia
- Flexibilitat i gestió del canvi
- Iniciativa
- Lideratge
- Negociació
- Networking
- Orientació a l'assoliment
- Orientació al client
- Orientació estratègica
- Pensament analític
- Pensament conceptual
- Planificació i organització
- Preocupació per l'ordre i la qualitat
- Treball en equip i cooperació

Altres entitats consideren como més rellevants les següents:

- Competències d'identificació
 - Identificació i valoració de les pròpies capacitats
 - Disposició a l'aprenentatge
 - Situar-se en el context laboral

¹⁴ Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

¹⁵ Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

¹⁶ [Competències clau \(barcelonactiva.cat\)](http://www.barcelonactiva.cat)

- Competències relacionals
 - Comunicació
 - Relació interpersonal
 - Treball en equip
- Competències d'afrontament
 - Responsabilitat
 - Adaptabilitat
 - Organització del propi treball
 - Negociació

Sigui com sigui, el que es deriva d'aquesta aproximació, és que resulta necessari decidir, del ventall existent, quines competències transversals es prenen en consideració per al seu mesurament i amb quines escales. És necessari remarcar que per a conèixer si s'ha produït un increment d'aquestes, l'ideal seria necessari recollir informació tant ex-ante (línia de base) com ex-post (consecució d'output).

Ocupabilitat

Del conjunt d' outcomes i outputs a analitzar, l'ocupabilitat és el que presenta majors dificultats de mesurament. Això té especial rellevància, ja que la majoria de programes i polítiques d'ocupació van adreçades precisament a l'increment d'aquesta. Si bé sempre existeix l'objectiu final de la inserció laboral (i fins i tot de millora de la renda i del benestar de la ciutadania, o estalvi de certes despeses socials per a l'Estat per exemple), un programa públic sí que pot assegurar en gran manera un increment de l'ocupabilitat, però no pot garantir la inserció laboral. Aquesta última depèn de factors conjunturals i estructurals del mercat laboral, al mateix temps que pot dependre de circumstàncies i actituds variables de la persona. I és precisament el dinamisme, la relativitat, la variabilitat i la multifactorialitat que caracteritzen a l'ocupabilitat, el que fa d'ella una realitat difícil de mesurar.

Així, s'observa que no existeix ni un indicador ni un mètode consensuat per a mesurar-la, ni a escala internacional, nacional o en l'àmbit de Catalunya. La variabilitat en els enfocaments sobre l'ocupabilitat afecta tant a la seva definició teòrica, com a les dimensions que s'inclouen en aquesta, i per tant als indicadors per al seu mesurament, la qual cosa òbviament afecta als mitjans i eines de recollida d'informació per a la construcció dels indicadors. El debat es troba obert, i en cada estudi o recerca els enfocaments són conceptualment múltiples i van des de mesuraments a través de variables d'ocupació "dures" a variables personals "soft". A continuació es presenta una aproximació no exhaustiva a aquesta varietat d'enfocaments.

Escala internacional

Des de l'**Organització Internacional del Treball (OIT)**¹⁷, si bé es treballa en indicadors sobre la qualitat d'ocupació en la joventut, no han desenvolupat un indicador per a l'ocupabilitat. No obstant això, sí s'han treballat les habilitats per a l'ocupabilitat (employability skills), definint-les de manera bàsica com "les habilitats, coneixement i competències que incrementen l'habilitat del treballador/a per a aconseguir i retenir un treball, progressar en el mateix i fer front als possibles

¹⁷ Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018



canvis (...).

Tal com s'indica des de la pròpia OIT, no existeix un consens sobre com mesurar l'ocupabilitat, si bé en la majoria de les ocasions es distingeixen tres tipus de competències (amb denominacions diferents segons països i institucions): bàsiques, tècniques i competències clau. A vegades l'OIT inclou una quarta dimensió referida a les competències personals/professionals. En concret, des de l'OIT s'ofereix un llistat per a cadascuna d'aquestes competències, amb les seves corresponents fonts i mètodes de mesurament.

Les competències bàsiques considerades són la taxa d'alfabetització (lectora, escriptora i numèrica), i la taxa de comunicació (oral i escolta).

Les competències nuclears que identifiquen com a rellevants per a l'ocupabilitat són l'autoestima, l'autoeficàcia/autoconfiança, la competència en comunicació i la competència en resolució de problemes.

En relació a les competències tècniques s'assenyala la seva dificultat d'estandardització per al mesurament, ja que depenen de l'àmbit de formació i treball desenvolupat, i fins i tot dins del mateix àmbit poden variar les que demanda una empresa d'una altra. No obstant això, s'indica que els mitjans més habituals d'obtenir un outcome sobre competències tècniques són:

- a) titulacions d'estudi, de formació o de reconeixement de competències tècniques: de grau, diplomes, certificats;
- b) ocupacions: sets de treballs similars en termes de tasques i responsabilitats;
- c) tasques: activitats desenvolupades en el treball.

L'anàlisi conjunta d'aquests tres tipus de competències, juntament amb una anàlisi de l'oferta de treball existent, oferiria una aproximació a l'ocupabilitat de l'individu.

Escala nacional

En 2017 la **Fundación de Estudios de Economía Aplicada** (Fedea)¹⁸ va proposar una eina estadística per a realitzar un diagnòstic individual de l'ocupabilitat de les persones demandants d'ocupació a Espanya. Si bé la finalitat del mateix era la d'identificar les millors polítiques actives d'ocupació a aplicar en cada cas i el disseny d'itineraris personalitzats, pel cas que ens ocupa interessa com mesura l'ocupabilitat.

L'indicador d'ocupabilitat utilitzat es basaria en la probabilitat estimada de trobar treball en diferents horitzons temporals en funció de les característiques sociodemogràfiques de cada persona, el seu historial laboral i la situació del mercat de treball en el seu àmbit territorial i sectorial de cerca.

En concret, les variables que el model pren en consideració s'aglutinen en 3 grans grups:

1) Factors personals. Dins d'aquest primer grup es consideren les següents variables:

- A) Característiques sociodemogràfiques (edat, gènere, nacionalitat i comunitat autònoma de residència;

¹⁸ Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. Felgueroso, F.García-Pérez, J.I.Jiménez-Martín, S.Anghel, B. Fedea Policy Papers - 2017/10



B) Disponibilitat (estat de salut, discapacitat, estudiant, mobilitat geogràfica, nombre d'ocupacions demandades, tipus de jornada, treball a domicili);

C) Prestacions percebudes (prestació contributiva; perceptor/a, temps des d'inici i temps restant amb dret a prestació, subsidis de desocupació, renda activa i altres prestacions);

D) Durada de la desocupació.

2) Competències. En aquest segon grup es prenen en consideració les següents variables:

A) Formació (titulacions, formació complementària);

B) Experiència (demandants de primera ocupació; experiència en les ocupacions demandades, activitat econòmica de l'última ocupació).

3) Mercat de Treball. Dins d'aquest últim grup es consideren les següents variables:

A) ocupació demandada,

B) prediccions contractes/demandants en ocupació demandada segons mobilitat geogràfica del demandant (local, autonòmica, nacional).

Sobre la base de les esmentades variables, el model calcula la probabilitat per a cada demandant, de sortida de l'atur per a entrar en situació d'ocupació abans de N mesos. Sobre la base de la probabilitat obtinguda, es classifica al col·lectiu d'aturats en quatre grups: ocupabilitat alta, ocupabilitat mitjana-alta, ocupabilitat mitjana-baixa, ocupabilitat baixa.

És necessari remarcar que aquest model pren en consideració variables sobre les quals existeixen registres estadístics en les bases de dades. Per això, variables més soft com poden ser les competències transversals o la capacitat de buscar treball, queden fora d'anàlisi.

Per un altre banda, mereix esmentar un altre mètode per a mesurar l'ocupabilitat precisament per estar en contraposició amb l'exposat de Fedea. Es tracta d'un model desenvolupat i testat per la **Universitat de València** (Departament de Psicologia Social) denominat **Employability Appraisal Scale**¹⁹. Aquest model precisament pren en consideració exclusivament variables soft, ja que es basa en un Model Bioecològic de l'Ocupabilitat.

Un punt interessant a destacar és que el mètode va ser testat, concloent els seus autors/es que pot ser utilitzat tant per investigadors/es com per responsables de disseny d'intervencions, per a analitzar l'ocupabilitat de les persones en desocupació.

Per al càlcul de l'ocupabilitat es consideren 35 ítems que al seu torn s'agrupen en 5 dimensions: conductes protectores de l'ocupació, riscos per a l'ocupació, conducta en la cerca de feina, autocontrol i autoaprenentatge. Cadascun dels ítems es valora segons una escala de Likert (o a 5 punts). Els 35 ítems que es consideren es recullen en la taula següent.

¹⁹ Llinares Insa, Lucía & González, Pilar & Zacarés González, Juan & Córdoba, Ana. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*. 9. 1437. 10.3389/fpsyg.2018.01437.

FACTOR 1: CONDUCTES PROTECTORES DE L'OCUPACIÓ

1. Aconsegueixo el que em proposo fer
2. Confio en les meves opinions fins i tot si són diferents a les dels altres
3. Em poso a treballar quan decideixo què vull fer
9. Sóc capaç d'organitzar la meva feina quan haig de fer una cosa important per als meus estudis o la meva feina
12. M'implico molt en el que faig i m'agraden les tasques que començo a fer
13. Per a mi, és més important sentir-me bé amb mi mateix que rebre l'aprovació dels altres
15. Sóc eficaç en la meva feina
20. Sóc una persona responsable de tot el que faig i decideixo
25. Sóc una persona pràctica, sé el què haig de fer i ho faig
27. Organitzo el meu temps i l'aprofito al màxim
29. Sóc persistent i constant. Acabo el que començo
34. Sóc una persona amb iniciativa per a començar les tasques, prendre decisions ràpides o buscar solucions a problemes

FACTOR 2: RISCOS PER A L'OCUPACIÓ

4. M'avorreixo fent les activitats de la vida diària
5. Solc canviar moltes vegades d'activitat durant el dia sense una fi concreta
7. No aconsegueixo ser constant quan haig de fer una tasca llarga i difícil
10. No tinc suficient formació per a poder treballar
11. No tinc l'experiència suficient perquè em contractin
14. Hi ha altres professionals millor preparats que jo per a treballar
16. Solc deixar les coses per a l'últim moment
18. Quan haig de fer alguna cosa em costa molt posar-me en marxa
19. Solc tenir problemes per a organitzar-me les tasques que haig de fer
23. Crec que no puc fer totes les activitats que han de fer-se tots els dies

FACTOR 3: COMPORTAMENT EN LA CERCA DE TREBALL (PUNTUACIÓ INVERSA)

6. Tinc mala presència i crec que això fa que no trobi feina
24. No trobo feina perquè no sé com buscar la
26. No trobo feina perquè tinc problemes per a expressar el que penso i relacionar-me amb altres persones
28. No trobo feina perquè em falta confiança en mi mateix
30. No trobo feina perquè haig de ser més constant quan la busco i no desanimar-me
31. No aconsegueixo feina perquè no estic al dia de la meva professió i no sóc competent

FACTOR 4: AUTOCONTROL (PUNTUACIÓ INVERSA)

17. Em resulta difícil controlar la meva ira, ràbia, malestar
21. Hi ha coses que m'enfaden i molesten molt
32. M'enfado molt amb facilitat
33. Tinc mal geni

FACTOR 5: AUTOAPRENTENTATGE

8. Quan necessito saber alguna cosa en la meva feina, solc preguntar o demanar que m'ensenyin
22. M'agrada aprendre coses noves sobre la meva feina fins i tot si es tracta de petits detalls
35. Jo veig els canvis com una oportunitat per a aprendre i no com una dificultat

Catalunya

Les iniciatives més remarcables en termes de mesurament de l'ocupabilitat a Catalunya són aquelles dutes a terme pel **SOC**. No obstant això, s'observa una falta d'estandardització en el mesurament de l'ocupabilitat, variant el mètode d'uns estudis a uns altres. A continuació es realitza una aproximació als diferents mètodes que s'han utilitzat.

Des del SOC s'entén l'ocupabilitat com la "posició d'una persona en un moment determinat respecte a una ocupació²⁰". Es a dir, l'ocupabilitat seria per tant:

- Dinàmica: evoluciona al llarg del temps.
- Relativa: dependrà de l'ocupació.
- Variable: canvia en funció de l'entorn.
- Multi-factorial: es la interacció de diferents factors.

Tal i com s'ha esmentat es precisament el dinamisme, la relativitat, la variabilitat i la multifactorialitat que caracteritzen a l'ocupabilitat, el que fa d'ella una realitat difícil de mesurar.

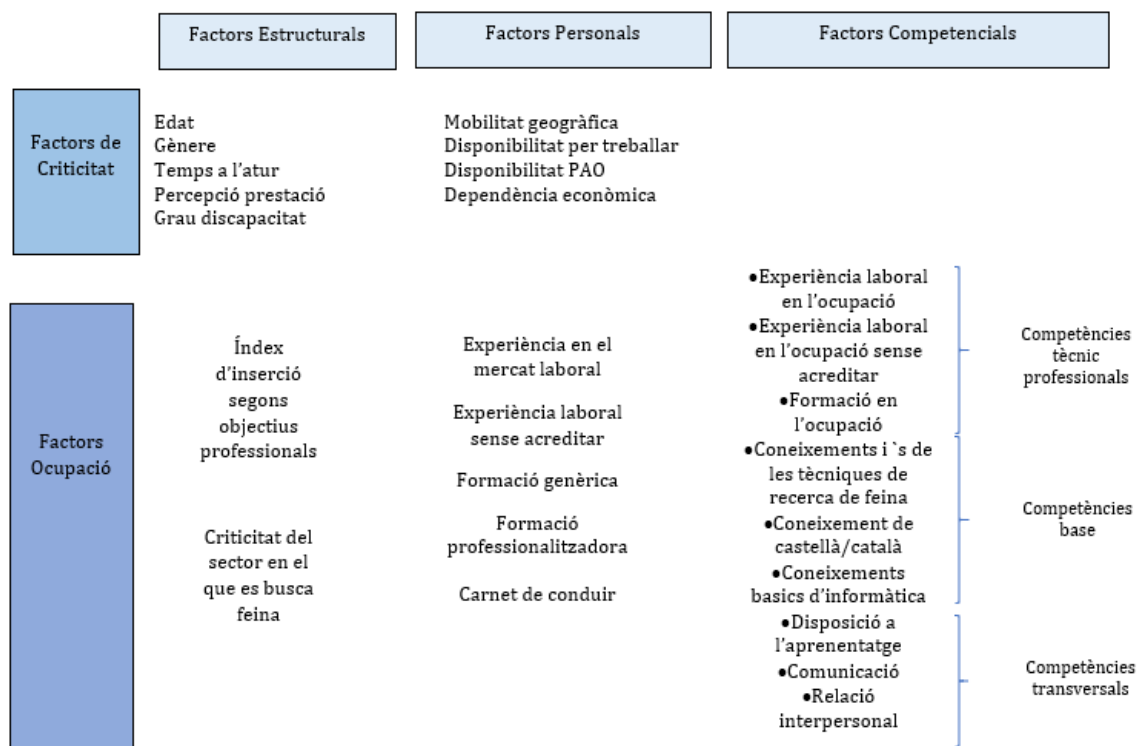
Una eina interessant que posseeix el SOC és el **Qüestionari Q²¹**, que és utilitzada per a la

²⁰ Sessió de treball del SOC amb entitats de l'àmbit de l'orientació i la inserció laboral.

²¹ Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

segmentació per col·lectius de les persones usuàries de les Oficines de Treball en funció d'alguns factors relacionats amb la seva ocupabilitat, amb la finalitat de derivar-los als serveis de referència necessaris. És a dir, si bé aborda l'ocupabilitat de els/as usuaris/as, no és la seva finalitat exclusiva. No obstant això, de nou per al cas que us ocupa interessa veure com mesura l'ocupabilitat.

El qüestionari recull la informació representada en el següent diagrama.



Tal com s'observa en el diagrama anterior, l'ocupabilitat quedaria determinada tant per factors estructurals, como per factors personals i factors competencials.

Per últim, el SOC és una organització amb una gran sensibilitat cap a l'avaluació, si no la més, havent dut a terme múltiples sobre els seus diferents programes. Val la pena per tant conèixer com en algunes d'aquestes avaluacions s'ha mesurat l'ocupabilitat. S'observa que bé perquè no s'ha considerat pertinent el qüestionari Q per al programa avaluat, bé perquè el mateix no estava encara disponible, bé perquè l'avaluació ha estat ex post, bé per problemes en bases de dades, o per altres motius, la manera de mesurar l'ocupabilitat ha estat heterogènia en les avaluacions que s'han realitzat des de al SOC.



Taula 2: Mesurament de l'ocupabilitat en avaluacions del SOC

| Denominació | Tipus | Moment | Mesurament d'ocupabilitat |
|--|-------------------------|---------|--|
| Avaluació de les Polítiques Actives d'Ocupació a Catalunya ²² | Impacte | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • Inserció Laboral dels beneficiaris/es |
| Avaluació dels Programes de Qualificació Professional Inicial (PQPI) ²³ | Implementació | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • Variable sintètica que comprèn tres mesures diferents: antiguitat de la demanda d'ocupació, àmbit territorial de la recerca d'ocupació i nombre d'ocupacions demandades. Toharía et al., 2006 |
| Avaluació de la implementació del programa d'Accions d'orientació i acompanyament a la inserció de la xarxa d'orientació per a l'ocupació que desenvolupa el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya ²⁴ . | Implementació i Impacte | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • Inserció Laboral • Qüestionari Q |
| Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional ²⁵ | Implementació i Impacte | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • Percepció d'augment de la ocupabilitat (percepció del personal tècnic de les Oficines de Treball del SOC, els gestors/es del programa i les persones usuàries) <ul style="list-style-type: none"> - Percepció de la incidència sobre l'ocupabilitat dels Espais de Recerca de feina - Percepció de la incidència sobre l'ocupabilitat en la millora d'alguns dels aspectes actitudinals clau: confiança en trobar feina, planificació i organització, establiment de fites personals i presa de decisions |
| Avaluació del programa TLN ²⁶ . | Implementació i Impacte | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • Si bé la millora de l'ocupabilitat no estava entre les prioritats d'anàlisi, la mateixa s'aborda preguntant a els/les participants sobre el "nivell d'influència de la participació en el programa en trobar la feina actual". |
| Avaluació d'impacte del programa Treball i Formació ²⁷ | Impacte | Ex-Post | <ul style="list-style-type: none"> • El grau d'ocupabilitat es va operacionalitzar mitjançant dues dimensions: grau d'inserció laboral i grau d'utilització d'altres recursos públics. |

Font: Elaboració pròpia

Bibliografia i fonts consultades

Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

Avaluació de les Polítiques Actives d'Ocupació a Catalunya. Grup d'Anàlisi Quantitativa Regional (AQR-IREA) - Universitat de Barcelona. Barcelona, juny de 2008

Avaluació dels Programes de Qualificació Professional Inicial (PQPI). Ivàlua. Octubre 2013

Avaluació de la implementació del programa d'Accions d'orientació i acompanyament a la inserció de la xarxa d'orientació per a l'ocupació que desenvolupa el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Laboratori de Transferència en Economia Aplicada (AQR-Lab) Institut de Recerca en Economia Aplicada (IREA) Fundació Bosch i Gimpera Universitat de Barcelona. Desembre de 2017

Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

Avaluació de l'impacte del programa TLN 2015. Fons Social Europeu-SOC. Gener 2018

Avaluació d'impacte del programa Treball i Formació (convocatòria 2015) en el marc del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya. Fons Social Europeu-SOC. Red2Red Consultores. Maig 2017.

Especificació d'un sistema d'indicadors per mesurar la inserció laboral. Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques. Generalitat de Catalunya: Observatori d'Empresa i Ocupació, Departament d'Empresa i Ocupació. Maig 2015

Diccionari de competències clau. Barcelona Activa.

Goodwin, Kelly & Mbah, Marcellus. (2017). Enhancing the work placement experience of international students: towards a support framework. Journal of Further and Higher Education. 43. 1-12. 10.1080/0309877X.2017.1377163.

Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

Harvey, Lee. (2001). Defining and Measuring Employability. Quality in Higher Education. 7. 97-109. 10.1080/1353832012005999

Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos, (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021.

²² Avaluació de les Polítiques Actives d'Ocupació a Catalunya. Grup d'Anàlisi Quantitativa Regional (AQR-IREA) - Universitat de Barcelona. Barcelona, juny de 2008

²³ Avaluació dels Programes de Qualificació Professional Inicial (PQPI). Ivàlua. Octubre 2013

²⁴ Avaluació de la implementació del programa d'Accions d'orientació i acompanyament a la inserció de la xarxa d'orientació per a l'ocupació que desenvolupa el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Laboratori de Transferència en Economia Aplicada (AQR-Lab) Institut de Recerca en Economia Aplicada (IREA) Fundació Bosch i Gimpera Universitat de Barcelona. Desembre de 2017

²⁵ Avaluació d'implementació i d'impacte dels Serveis d'Orientació Professional. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. 2016

²⁶ Avaluació de l'impacte del programa TLN 2015. Fons Social Europeu-SOC. Gener 2018

²⁷ Avaluació d'impacte del programa Treball i Formació (convocatòria 2015) en el marc del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya. Fons Social Europeu-SOC. Red2Red Consultores. Maig 2017

Llinares Insa, Lucía & González, Pilar & Zacarés González, Juan & Córdoba, Ana. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*. 9. 1437. 10.3389/fpsyg.2018.01437.

Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. Felgueroso, F.García-Pérez, J.I.Jiménez-Martín, S.Anghel, B. *Fedea Policy Papers* - 2017/10

Predovic, Dolly & Dennis, John & Jones, Elspeth. (2018). Developing unexpected skills with international internships.

The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: A Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates. Vesa Suutari ;Chris Brewster ;Liisa Mäkelä ;Michael Dickmann ;Christelle Tornikoski. *Human Resource Management- Wiley Online Library*. July 2017.

The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers. Torsten Biemann; Universität Mannheim; Nils Braakmann. *The International Journal of Human Resource Management* 24(18). October 2013

Van Mol, C.(2017). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries, in *Geoforum*, Volume 78 pp.52-60. Elsevier





SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA