

# SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

## Formació amb Compromís de Contractació

2016-2019

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



# Crèdits

## **Elaboració i redacció**

EVERIS SPAIN SLU

### *Equip tècnic:*

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

### *Assessorament:*

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

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

## **Coordinació**

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

## **Disseny i maquetació**

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Barcelona, agost de 2020

## Resum executiu

---

*Avaluar les polítiques públiques és una de les principals línies d'actuació dels governs europeus, no tan sols perquè es considera una eina necessària per garantir la constant adequació de les polítiques a les necessitats de les persones i del territori, sinó també perquè són una via adequada per assegurar la rendició de comptes i transparència vers la ciutadania. En aquest sentit, la present avaluació es concep com una eina per a la millora contínua del programa de formació amb Compromís de la Contractació (FCC) de la Formació Professional per l'Ocupació promogut des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.*

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

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

*Al llarg de l'informe, es fa referència a termes específics de gènere per a facilitar la lectura, en lloc de fer ús d'un llenguatge neutre. Succeeix, per exemple, en referir-se a 'treballadors' i no a 'treballadors/es'. Sempre que s'utilitzi un terme específic de gènere, ha d'entendre's que es refereix a ambdós sexes, tret que s'indiqui explícitament el contrari.*

## Índex

<b>1. Introducció</b> .....	4
<b>1.1 Context general</b> .....	4
1.1.1 Servei Públic d'Ocupació de Catalunya .....	6
<b>1.2 Context social i econòmic</b> .....	6
1.2.1 Creixement econòmic .....	7
1.2.2 Mercat Laboral .....	8
1.2.3 Qualitat de l'ocupació .....	9
<b>2. Abast de l'avaluació</b> .....	10
<b>3. Formació amb Compromís de Contractació</b> .....	12
<b>3.1 Marc normatiu específic de la Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries</b> .....	13
<b>4. Avaluació del Programa</b> .....	14
<b>4.1 Convocatòria d'anàlisi</b> .....	14
<b>4.2 Agents implicats</b> .....	14
<b>4.3 Metodologia utilitzada</b> .....	15
4.3.1 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada.....	15
<b>4.4 Grans xifres</b> .....	16
4.4.1 Principals dades del programa .....	16
<b>4.5 Avaluació dels criteris: disseny, implementació, resultats i impacte</b> .....	23
4.5.1 Disseny.....	24
4.5.2 Implementació .....	27
4.5.3 Resultats .....	35
4.5.4 Impacte.....	50
<b>6. Conclusions i recomanacions</b> .....	68
<b>6.1 Conclusions</b> .....	68
<b>6.2 Recomanacions</b> .....	76
<b>7. Bibliografia i documentació</b> .....	81

## 1. Introducció

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

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

A grans trets, la present avaluació pretén millorar l'oferta formativa del SOC per tal de contribuir de forma activa a l'ocupabilitat (entesa aquesta com la probabilitat que té una persona treballadora per accedir al mercat de treball (Glossari, SEPE, 2019)) i a la inserció laboral de les persones beneficiàries de les polítiques actives d'ocupació.

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

### 1.1 Context general

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

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

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

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

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

El difícil context social i econòmic dels últims anys converteix en encara més important el paper de les polítiques públiques en la promoció de l'ocupabilitat i l'ocupació, per a garantir equitat i justícia social a nivell generalitzat. Aquí, la formació per a l'ocupació pren especial rellevància (i per tant, la seva avaluació) com a mecanisme per facilitar la inserció laboral, la millora de l'ocupabilitat i, en conseqüència, construir un sistema que promogui un creixement econòmic sostenible en el temps. Així doncs, és necessari esmentar que aquest estudi inclou pràcticament la globalitat dels programes que conformen la FPO, en concret el programa de Formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP), el de Formació amb compromís de contractació, Forma i Insereix, els Centres d'Innovació i Formació

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

Ocupacional (CIFOs), Acord Marc de contractació del servei de formació per a l'Ocupació de la indústria de l'hostaleria i del turisme, els Programes de formació sectorial i transversal del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i els Certificats de professionalitat no finançats pel servei públic d'ocupació. Aquest darrer programa és l'objecte del present informe d'avaluació.

### 1.1.1 Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

El SOC es constitueix com un organisme autònom de caràcter públic i administratiu adscrit al departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, i l'objectiu principal del qual és el foment de l'ocupabilitat i l'assoliment d'una ocupació plena, de qualitat i sostenible. Per a aconseguir-ho, existeixen una sèrie de fites intermèdies que cal assolir primer: (a) facilitar l'accés de les empreses, i especialment, de les petites i mitjanes empreses, als instruments de suport específics per millorar tant la capacitat de generar ocupació de qualitat, com la competitivitat; (b) identificar noves ocupacions que s'adaptin a les necessitats econòmiques i del mercat; (c) disposar d'una cartera de serveis bàsics i especialitzats que s'adapti a les particularitats de cada individu, col·lectius afectats, empreses, sectors productius i a la dinàmica de Catalunya en general, i (d) garantir la participació coordinada de tots els agents que intervenen en l'àmbit dels serveis d'inserció laboral especialitzada (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2019).<sup>2</sup>

En el marc de les seves competències, és l'agent impulsor dels programes de la FPO de Catalunya i s'encarrega de dissenyar-los, planificar-los i gestionar-los, via l'ordenació de les convocatòries. Així mateix, és responsable de la valoració, el control i el seguiment, tant presencial (*in situ*) com *ex-post*, de l'execució de les accions formatives. Per la planificació i seguiment estratègic d'aquestes tasques, el SOC treballa conjuntament amb els principals Agents Socials (sindicats i patronals).

Així mateix, el SOC, dins del seu objectiu de garantir un model de referència de bones pràctiques en la implementació de polítiques públiques, inclou la necessitat de realitzar l'avaluació de la política pública activa de la FPO. Aquest aspecte resulta de gran importància, ja que es preveu que la partida pressupostària destinada a la FPO augmenti significativament en els pròxims anys. De fet, si l'any 2016 representava un 37% del pressupost, en 2017 aquesta xifra ja ascendia al 40% (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2019).

## 1.2 Context social i econòmic

Amb la finalitat de contextualitzar en el temps i l'espai la present avaluació, s'han utilitzat els indicadors que utilitza l'Eurostat en la seva anàlisi del mercat laboral a Europa dins de l'estratègia Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016). Aquests són els següents:

- El Producte Interior Brut (PIB en endavant) com a mesura del **creixement econòmic** i la seva interrelació amb la creació i destrucció de llocs de treball.

<sup>2</sup> Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/09/13>

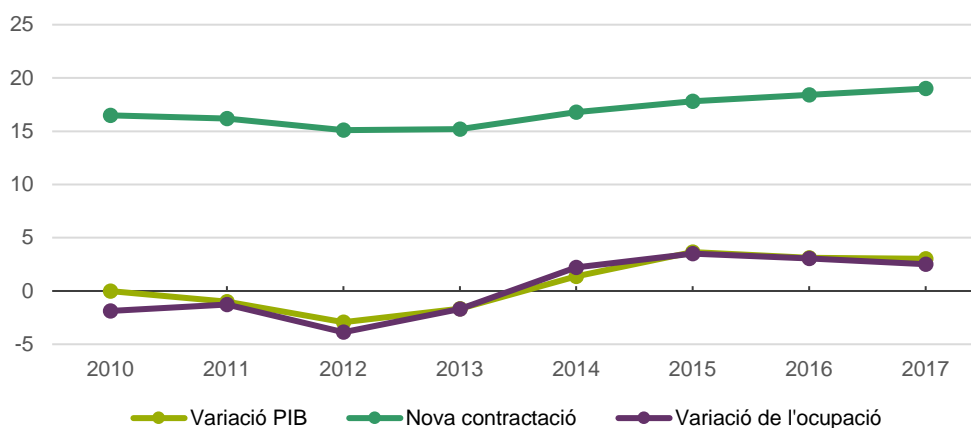
- Les **taxes d'ocupació i d'atur**, que depenen a la vegada de factors territorials i demogràfics tals com la regió, l'edat, el gènere, el nivell educatiu o la nacionalitat.
- La **qualitat de l'ocupació**, definida per variables com la temporalitat del contracte i el tipus de jornada laboral.

### 1.2.1 Creixement econòmic

En relació a les principals dades macroeconòmiques, durant l'any 2016 el PIB va créixer de manera moderada (Informe anual de l'economia catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mentre que el dèficit va reduir-se. En particular, el PIB per càpita d'Espanya se situava en 24,1 milers d'euros, per sota de la mitjana europea (29,3 milers d'euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Catalunya, per contra, registrava un nivell equivalent a l'europeu, amb un PIB per càpita de 28,8 milers d'euros (PIB Catalunya, Datos Macro - Expansión, 2017)<sup>3</sup>. En l'any 2017, el PIB per càpita català ja pràcticament igualava a l'europeu (29,9 milers d'euros enfront dels 30 milers d'euros de la UE-28). A nivell espanyol, malgrat que la taxa de creixement del PIB va ser major a la de Catalunya (un 4% i 3% respectivament), els nivells del PIB per càpita continuaven molt per sota de la mitjana europea (25,1 milers d'euros).

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

Figura 1: Creixement econòmic i ocupació



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Eurostat.<sup>4</sup>

Per obtenir més detall sobre els sectors econòmics que predominen a Catalunya, pot consultar-se l'apartat 1.2.1 *Creixement econòmic* de l'Informe d'Avaluació corresponent al programa dels Centres

<sup>3</sup> Per a la comparació del nivell de PIB a Europa, Espanya i Catalunya, es fa ús de fonts d'informació secundària com Expansión, atès que Eurostat no ofereix aquesta informació per al cas de Catalunya.

<sup>4</sup> Les variacions del PIB i la taxa d'ocupació s'han calculat com un percentatge respecte l'any anterior. Les noves contractacions representen aquelles persones contractades en els últims 12 mesos respecte al total d'ocupació



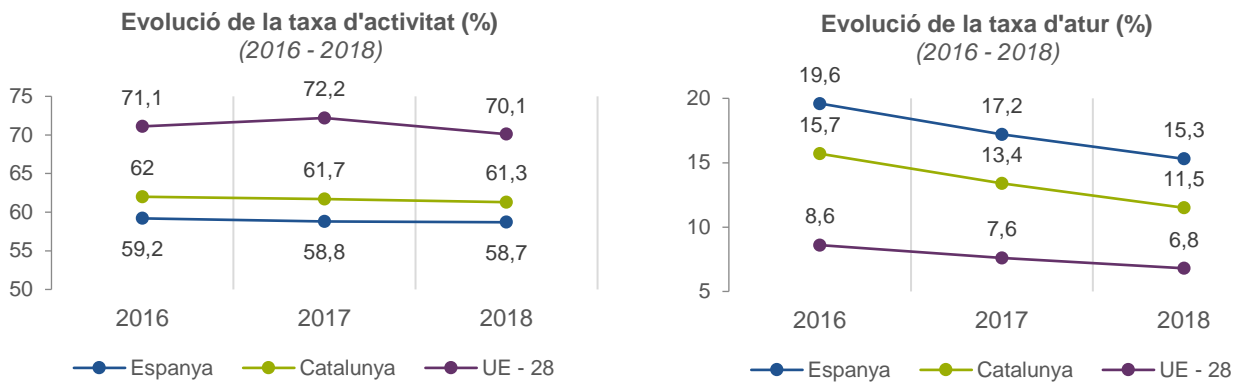
d'Innovació i Formació Ocupacional (CIFO), el qual disposa d'una versió extensa, ja que és el primer volum de la present sèrie d'avaluacions (SOC, 2019).<sup>5</sup>

### 1.2.2 Mercat Laboral

Com s'ha comentat anteriorment, la situació del mercat laboral i, més en concret, les taxes d'ocupació (i desocupació) estan estretament vinculades amb la volatilitat econòmica, que sol expressar-se en termes del PIB, i és que aquest mesura tant del dinamisme d'una economia com la seva capacitat de creació d'ocupació (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016).

En aquest sentit, no només és important fer referència a l'evolució de l'ocupació i desocupació en el temps, si no que és necessari analitzar la qualitat de la mateixa.

Figura 2: Taxes d'activitat i atur (%)



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

Destaca que malgrat la taxa d'atur de Catalunya i Espanya s'ha reduït considerablement durant els anys 2016 i 2018 (taxa de variació aproximada d'un 2% anual), aquesta contínuament per sobre de la mitjana de la UE-28. Així mateix, la població activa cau un 0,76% anual tant a la UE com a Catalunya i Espanya fruit, principalment, de l'envelliment de la població, provocat al seu torn per taxes de fertilitat baixes i l'augment de l'esperança de vida (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016).

<sup>5</sup> Avaluació de la Formació Professional per l'Ocupació. Programa: Centres d'Innovació de Formació Ocupacional. Disponible a: [https://serveiocupacio.gencat.cat/web/contenut/01\\_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla\\_destudis\\_i\\_avaluacions/Evaluacion\\_FPE\\_CIFO.PDF](https://serveiocupacio.gencat.cat/web/contenut/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla_destudis_i_avaluacions/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF)

### 1.2.3 Qualitat de l'ocupació

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

En relació a la temporalitat<sup>6</sup>, és necessari mirar enrere per tal d'observar que els contractes de curta durada han patit dues onades de canvis, essent l'any 2012 el principal punt d'inflexió. Els primers anys de la crisi (de 2008 a 2012) van estar marcats per una reducció generalitzada de l'activitat de contractació, tant temporal com indefinida. Així doncs, en l'any 2012 la taxa de temporalitat a Catalunya ascendia a un 23,1%, essent aquest valor similar al d'Espanya (23,4%) però gairebé 10 punts percentuals superiors a la taxa de la UE-28 (13,7%). En canvi, a partir de 2012 s'observa com la temporalitat dels contractes augmenta, afectant sobretot al col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Així, la temporalitat a Catalunya ascendeix en els anys 2016 i 2017 a un 27,4% i 28,3% respectivament, augmentant-se la diferència respecte a la UE-28 (amb taxes d'un 14,2% i un 14,3%, respectivament) i situant-se lleugerament per sobre de les taxes existents a Espanya (26,1% i 26,8% respectivament).

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

Per obtenir més detall sobre el mercat laboral, i en especial, les particularitats existents per a certs col·lectius com els joves o estrangers, o diferències de gènere pot consultar-se l'apartat 1.2.2 *Mercat laboral* de l'Informe d'Avaluació corresponent al programa de la Formació en Àrees Prioritàries, el qual disposa d'una versió extensa.

---

<sup>6</sup> La temporalitat s'ha mesurat com el percentatge de treballadors/es ocupats/des temporals sobre el total de treballadors/es ocupats/des.

## 2. Abast de l'avaluació

---

A grans trets, l'Estratègia Catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO) planifica les línies estratègiques del SOC. El vuitè eix de l'ECO es centra en generar coneixement de les polítiques d'ocupació a través de la seva avaluació, sota els principis d'eficàcia, eficiència, productivitat i impacte, marc en el que es situa la present avaluació. En concret, s'analitza la política de FPO, estudiant els següents programes executats durant els anys 2016-2017:

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

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

En aquest sentit, s'ha dividit l'avaluació en 4 àrees (disseny, implementació, resultats i impacte) que permeten obtenir una visió completa de tots els elements vinculats al programa, des de la planificació estratègica fins al seu impacte sobre els beneficiaris d'aquestes accions i la societat en general.

El present informe es centra únicament en l'avaluació del programa de Formació amb Compromís de Contractació.

### 3. Formació amb Compromís de Contractació

---

El Programa de Formació amb Compromís de Contractació (FCC) és un programa integrant del bloc de les polítiques actives d'ocupació (PAO) i té per objectiu promoure la inserció mitjançant la dotació de subvencions a entitats de formació que es comprometen a contractar a almenys al 60% de les persones participants. Es tracta d'un programa a demanda de les entitats de formació on s'opta a través de convocatòries de subvencions que s'atorguen a través d'un procediment de concurrència competitiva i amb criteris de valoració objectius. Les entitats formatives per tal de poder ser beneficiàries d'aquestes subvencions han de estar inscrites al registre d'entitats i centres de formació del SOC, a més, també són destinatàries les entitats amb personalitat jurídica pròpia en què hi hagi membres associats de l'entitat beneficiària que es comprometin a efectuar activitats que fonamentin la subvenció.

Assumeixen, d'entre d'altres obligacions, el compromís de formar els alumnes i garantir un percentatge mínim d'un 60% de contractació respecte el total de participants que hagin assistit com a mínim al 75% de l'acció formativa subvencionada. A l'hora de fer la sol·licitud per a la subvenció, les entitats formatives han d'especificar quin és el percentatge de contractació que garanteixen. La regulació del programa prohibeix la subcontractació per part de l'entitat subvencionada. Ateses les dificultats per a complir amb el compromís del 60%, des del 2018 aquest percentatge s'ha reduït al 40%.

Poden formar part d'una acció formativa d'aquest programa entre 1 i 15 treballadors. Es poden incorporar fins a 20 persones participants per acció formativa si les instal·lacions i l'homologació ho permeten o el programa formatiu aprovat pel SEPE, en el cas de formació a mida, ho preveu. En tot cas la subvenció sempre serà per a 15 participants com a màxim.

Té com a base el Catàleg d'especialitats formatives per programes destinats tant a treballadors ocupats com desocupats. També es pot construir un itinerari mixt format en base a la suma de mòduls formatius de diferents especialitats. A més, per tal de dotar de flexibilitat els programes formatius que s'ofereixen i ajustar-los a les necessitats de les empreses i sectors, es poden realitzar, fins i tot, accions formatives a mida.

Els programes a mida poden estar destinats a donar una formació molt específica de les empreses com ara la tecnologia concreta que utilitzin o el coneixement del producte amb el que treballen. El Pla General d'Ocupació de Catalunya-Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 considera que les accions formatives a mida són un guany de competitivitat per a les empreses i reforcen les interrelacions de les empreses amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Respecte a les accions de formació, s'adrecen prioritàriament a persones treballadores en situació d'atur demandants d'ocupació, és requisit d'aquest programa que aquest col·lectiu conformi el 80% de l'acció formativa sol·licitada, sense perjudici de que puguin participar persones ocupades i inscrites a les oficines de treball. Poden participar també treballadors de l'empresa contractant en cas de que s'hagin incorporat en els darrers 3 mesos a l'empresa i requereixin formació específica per adaptar-se al lloc seu de treball.

Els col·lectius prioritàris en situació de desocupació als que s'adreça aquest programa son:

- Persones amb especials dificultats d'inserció al mercat de treball i/o en situació de vulnerabilitat social (persones amb discapacitat, persones majors de 45 anys i persones aturades de llarga durada) i les persones amb baixa qualificació professional.

- Persones que no cobren prestació de desocupació o que no hi tinguin dret.
- Persones joves menors de 30 anys.

### 3.1 Marc normatiu específic de la Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries

La programació s'articula a través de convocatòries públiques en les quals es produeix una concurrència competitiva de diferents centres formatius que opten a la subvenció. El Catàleg d'especialitats formatives que serveix com a base per l'oferta formativa que es programi està recollit en la Llei 30/2015, de 9 de setembre, que regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

El marc normatiu del programa de formació amb compromís de contractació (FCC) està format per dues tipologies de documents: ordres i resolucions. Les ordres permeten l'aprovació de bases reguladores per a diferents assumptes, com la concessió de subvencions o programes de formació. Aquestes són emeses pel departament de Treball, Afers Socials i Famílies en nom del Conseller/a. Les resolucions són documents administratius que tenen com objectiu accions com convocar, modificar o fer públiques subvencions o altres actuacions. Les resolucions de subvencions poden ser ordinàries, extraordinàries o pluriennals segons si es proposen de manera planificada abans d'iniciar l'any o si s'afegeixen una vegada iniciada la formació segons noves necessitats detectades.

Concretament, el marc normatiu d'aquest programa està format per: Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al programa de formació amb compromís de contractació gestionat per entitats de formació; o respecte de l'any de funcionament analitzat, la normativa que va obrir la convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions destinades a les actuacions del Programa de Formació amb Compromís de Contractació gestionat per entitats de formació va ser la Resolució TSF/1664/2016, de 4 de juliol. Respecte els preus màxims subvencionats es preveuen a la Resolució TSF/1323/2017, de 25 de maig.

El pressupost destinat pel SOC a les subvencions d'aquest programa varia en funció de les convocatòries. Les subvencions estan condicionades a l'existència de suficient disponibilitat pressupostària per a la finalitat, ja que es beneficia de la distribució territorial de les subvencions de l'àmbit laboral finançades a càrrec dels pressupostos generals de l'Estat. Aquest programa, a diferència d'altres programes del departament, no disposa del cofinançament del Fons Social Europeu.

## 4. Avaluació del Programa

### 4.1 Convocatòria d'anàlisi

L'objecte principal d'estudi de la present avaluació és el programa de Formació amb Compromís de Contractació (FCC) de la Convocatòria de l'any 2016, publicada per la Resolució TSF/1664/2016, de 4 de juliol, ja que és la més actual de la que es disposa de dades verificades i validades. No obstant això, l'estudi qualitatiu s'amplia fins a l'actualitat per a assegurar que els resultats, les conclusions i les recomanacions s'adaptin a la realitat actual i són útils a futur. En aquest punt cal tenir en compte que és important esperar almenys un any per veure els efectes reals del programa i poder tenir una visió completa del seu impacte.

L'oferta formativa que s'admet és molt àmplia i flexible, i té com a objectiu donar una cobertura extensa, tant en temps com en contingut, de les necessitats de les empreses i dels sectors productius predominants a Catalunya. Es permeten des de formacions vinculades al Catàleg d'especialitats del SOC, fins a itineraris mixtos, especialitats sense Certificat de Professionalitat associat o formacions a mida.

Així doncs, la Convocatòria 2016 ha inclòs 9 famílies formatives que han derivat en 16 accions úniques finalment executades, i de les quals van beneficiar-se 713 participants. Les famílies formatives són: administració i gestió, arts gràfiques, comerç i màrqueting, fabricació mecànica, fusta moble i suro, hostaleria i turisme, instal·lació i manteniment, química i serveis socioculturals i a la comunitat.

### 4.2 Agents implicats

Per a garantir la completesa de l'avaluació, i abans d'iniciar l'anàlisi de les 4 àrees de l'avaluació (disseny, implementació, resultats i impacte), no només s'ha de comptar amb la visió i informació de la qual disposi el SOC, sinó que cal disposar d'una visió global involucrant als diversos actors implicats en el programa formatiu.

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

Aquests actors, addicionalment a la seva formació en una àrea concreta i/o experiència laboral en el sector relacionat amb el curs en qüestió, han de comptar amb l'adequada competència de formació. En aquest sentit, a part de la pròpia impartició del curs i l'avaluació de cada participant, poden col·laborar en la fase de selecció de les persones participants i estar implicats també en la preparació i realització de les proves de nivell i entrevistes personals. Així mateix, en la fase de preparació, s'encarreguen d'elaborar el material i contingut del curs, a partir dels objectius marcats, les temàtiques i les competències

establertes. Finalment, en ocasions són responsables del contacte amb les empreses per tal de facilitar als/a les participants la realització de les pràctiques professionals en aquells cursos que així ho requereixin.

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

### 4.3 Metodologia utilitzada

Una vegada exposada la situació de context econòmic i social i contextualitzat breument el programa de Formació amb Compromís de Contractació, es presenten, a continuació, les tècniques i mètodes utilitzats, tant qualitatis com quantitatis.

En primer lloc, s'han analitzat les dades i documentació disponibles. En aquest sentit, s'han estudiat les bases de dades internes del SOC, per a la identificació dels participants del programa, així com els seus principals característiques i particularitats (ex.: gènere, edat, territori de residència, nivell d'estudis i uns altres), i de les accions formatives realitzades en cadascun dels centres. Addicionalment, s'han examinat també els qüestionaris de satisfacció que completen les persones participants en finalitzar els cursos formatius impartits per part dels centres. Per a l'avaluació de l'impacte s'han complementat les dades amb les bases de dades de Contrat@, de la Seguretat Social i informació extreta de l'aplicació de la Vida Laboral. Cal afegir que per a l'anàlisi d'aquestes dades s'ha utilitzat el programa R, que facilita l'estudi de les dades de forma sistemàtica.

Per complementar la informació a nivell qualitatiu, s'ha elaborat una enquesta exhaustiva que s'ha enviat a pràcticament la totalitat de persones que van participar en les accions formatives de 2016. S'han obtingut un total de 104 respostes, per la qual cosa es cobreix aproximadament un 14,5% de la població total, fet que ofereix robustesa a l'anàlisi.

Addicionalment, s'han dut a terme entrevistes amb les persones encarregades del programa de la unitat planificadora, persones encarregades de la verificació econòmica del Servei de Verificació de Programes de Formació, i persones encarregades de la justificació econòmica del Servei de Control Justificació Econòmica (SOC).

Finalment, s'ha inclòs com a membres de l'equip everis 2 experts en avaluacions de polítiques públiques amb reconeguda experiència (José Luís Osuna i Juan Casero de la Universitat de Sevilla) i que han dut a terme un seguiment durant tota l'avaluació, intervenint sobretot durant la fase de definició metodològica, conclusions i recomanacions.

#### 4.3.1 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada

En l'actualitat, l'avaluació de polítiques públiques porta associada de forma inherent una sèrie de limitacions tècniques en quant a la recerca i a la metodologia desenvolupades. Així doncs, la present avaluació compta amb limitacions tant de caràcter general, com específiques de cada tècnica d'anàlisi concreta.

Les limitacions aplicables al programa FCC són les mateixes que les detectades al programa FOAP, exceptuant els apartats 2.3.2.3 i 2.3.2.2, relatius a l'anàlisi contrafactual i a entrevistes, sessions de treball participatives i casos individualitzats. Cap d'aquestes tècniques ha sigut empleada en la



present avaluació. Cal remetre's, per tant, a l'apartat 2.3 de limitacions de l'informe del FOAP per a més detall.

## 4.4 Grans xifres

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

### 4.4.1 Principals dades del programa

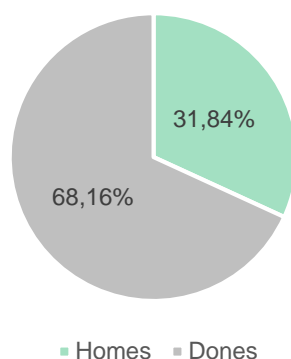
L'any 2016 el pressupost assignat al programa de Formació amb Compromís de Contractació va ascendir a 2.583.458,80 € (Memòria, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016), de la qual en van ser beneficiàries 713 persones que van participar en el programa de formació (segons les dades internes del SOC).

La gran varietat de cursos que s'ofereixen provoca que el grup de participants sigui molt heterogeni. Malgrat això, es detecten algunes tendències comunes que s'aprofundeixen a continuació:

#### 4.4.1.1 Anàlisis dels participants segons el gènere

En relació al gènere dels participants, s'observa una tendència a la feminització dels programes, ja que un 68,16% són dones, vers a un 31,84% d'homes.

Figura 3: Participants segons gènere (%)



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

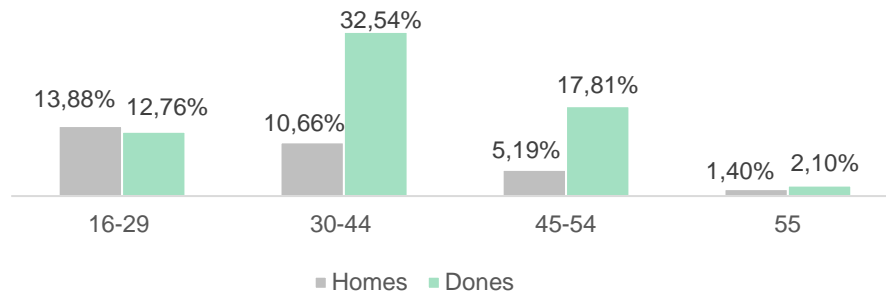
Els principals motius que ocasionen aquesta disparitat de gèneres, podrien ser: (1) que el propi programa es focalitza en persones en situació de desocupació, i dins de la població activa de Catalunya hi ha més dones en situació d'atur que homes (veure apartat 4.4.1.1 Anàlisis dels participants segons gènere); (2) que dins del col·lectiu de desocupats, es prioritza els aturats de llarga durada i aquí, altra vegada, hi ha major proporció de dones; (3) que des del SOC es pretén garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en relació a l'ocupació i (4) que les especialitats integrades dins de l'oferta formativa del FCC, per la seva naturalesa, tendeixen a captar una major atenció de les dones.

Analitzant l'oferta formativa del programa, es considera que és possiblement aquest últim punt el principal causant de la distribució de participants entre homes i dones. Com s'esmenta més endavant (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*), la majoria de les accions formatives s'engloben dins de les famílies formatives d'Administració i Gestió (70%), Serveis Socioculturals i a la comunitat (10%) i Hosteleria i Turisme (8%). I, justament, el 85% de les dones assisteixen a accions formatives d'aquesta primera categoria (Administració i Gestió) vers a un 38% dels homes.

Aquesta família d'Administració i Gestió inclou cursos tals com auxiliar administratiu i comptabilitat i gestió; totes, professions amb un percentatge de participació major de dones (Education at a Glance, OCDE, 2018). Per tant, semblaria ser que la feminització de cursos és ocasionada com a conseqüència de les especialitats formatives.

Aprofundint en l'anàlisi, si els resultats s'estudien segons franges d'edat s'observa que la proporció homes-dones en el col·lectiu d'entre 16 i 29 anys i en el de més de 55 anys, és equilibrada, trencant la tendència de les dades generals anteriors on la predominança de les dones era evident. No obstant, en la resta de franges d'edat es manté la proporció d'homes i dones global; així, per cada home, hi ha aproximadament 3 dones que participen als programes. (*Figura 4: Distribució dels participants segons el gènere per*). Alguns dels motius que explicarien l'equilibri en la proporció d'homes i dones pels grups més joves serien que: (a) les diferències de gènere tradicionals entre professions deixen de ser significatives per a les noves generacions (trencant-se en conseqüència els estereotips), i (b) la pròpia inèrcia del mercat laboral, on les taxes d'atur dels homes tendeixen a ser superiors per al col·lectiu jove (segons Idescat, el 2016 la taxa d'atur dels homes joves era de 35,3% vers 32,9% de dones), disminuint així l'efecte que podrien tenir la tipologia dels cursos d'atraure a un major nombre de dones i incrementant així la participació masculina al programa.

Figura 4: Distribució dels participants segons el gènere per franges d'edat



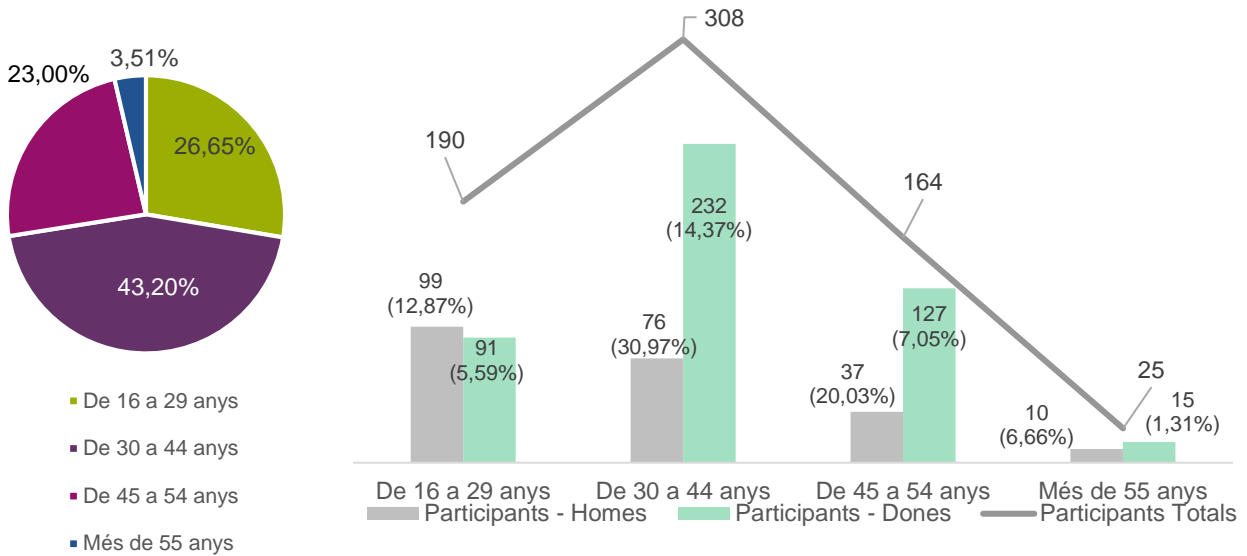
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

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

Centrant l'estudi en l'edat dels participants, destaca el fet que el grup amb major participació es troba entre els 30 i 44 anys, incloent gairebé a la meitat dels participants (43,20%), malgrat que tant a nivell català, estatal i europeu, les taxes de desocupació més altes es troben entre la població més jove (entre 16 i 29 anys) i que el programa de FCC considera prioritària la participació dels joves menors de 30 i els majors de 45 ja que les considera persones amb especials dificultats d'inserció (art. 5 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

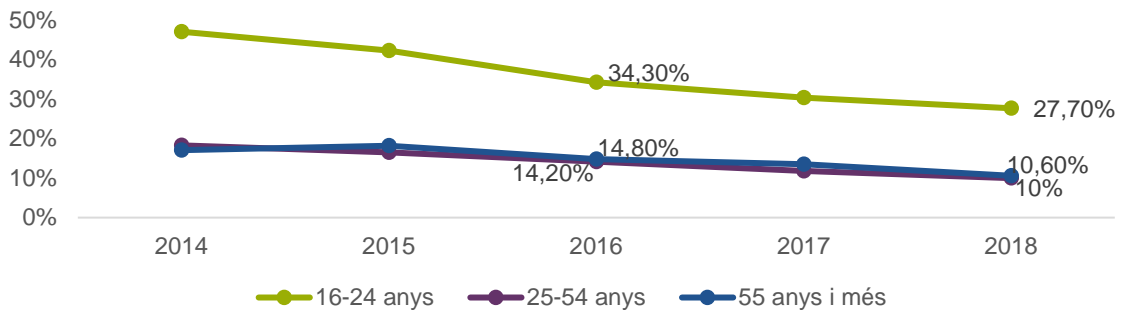
Figura 5: Distribució de los participants per edat i per gènere

(El gràfic de l'esquerra mostra la distribució dels participants totals per edat, i el de la dreta presenta la comparativa per gènere)



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

Figura 6: Taxa d'atur (2014-2018) per franges d'edat



Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de les dades extretes del Idescat.

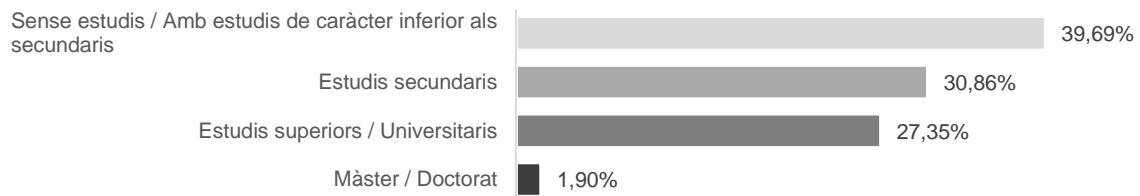
La reduïda proporció de participants majors de 55 anys podria explicar-se per la seva pròpia percepció i visió cautelosa en el moment de valorar les seves possibilitats reals d'inserció, la qual cosa els pot portar a la desmotivació i, en conseqüència, desestimar apuntar-se a cursos formatius. Per tant, cal impulsar una comunicació ben adaptada al seu perfil per tal d'incentivar-los. Per la seva banda, la menor participació del públic més jove, podria explicar-se per les alternatives formatives que tenen a disposició, com per exemple la formació professional o les titulacions universitàries, la qual cosa pot provocar que no contemplin com una de les seves primeres opcions les accions formatives del programa de FCC. Per això, tot i tractar-se d'un col·lectiu prioritari, no es predominant entre els participants.

Amb tot, el programa no arriba als col·lectius prioritaris definits en funció de l'edat.

#### 4.4.1.3 Anàlisis dels participants segons el nivell educatiu

Respecte a la distribució dels participants segons el seu nivell educatiu, s'observa una tendència a la participació als cursos formatius de persones amb formació força diversa, predominant les persones amb estudis de caràcter inferior als secundaris (40%). Aquest fet podria tractar-se d'una conseqüència directa de la prioritització dels col·lectius establerta en el programa FCC i del fet que la major part de les accions formatives no requereixen de qualificacions especialitzades prèvies.

Figura 7: Nivell educatiu dels participants



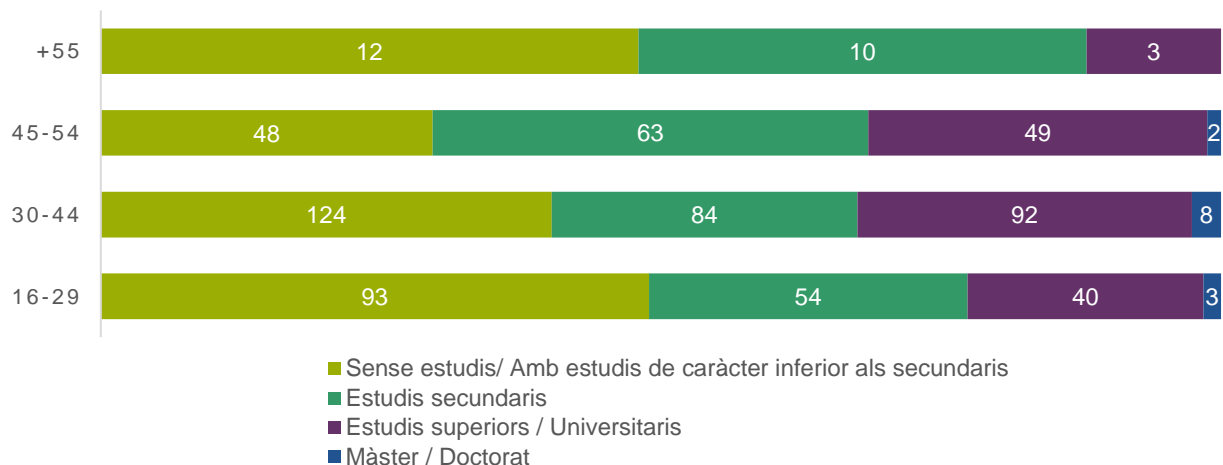
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Per tant, podria afirmar-se que, mentre la prioritització d'acord amb l'edat dels participants sembla tenir un impacte reduït, a nivell d'estudis, si que s'acompleix amb les especificacions de la Convocatòria. No obstant, tenint en compte les consideracions anteriors, sorprèn que el percentatge d'estudis superiors o de caràcter universitari sigui rellevant i ascendeixi a un 27%.

No obstant, abans d'analitzar aquestes dades en profunditat, ha d'esmentar-se que aquesta informació, extreta de les bases de dades internes del SOC, és de tipus declaratiu.

Pel que fa a la distribució de participants en funció de l'edat i nivell educatiu, es mostren els resultats següents:

Figura 8: Nivell educatiu dels participants segons edat



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

Les dades anteriors mostren els següents aspectes a recalcar: (a) que la major proporció de participants amb estudis superiors es troba dins dels adults d'entre 30 i 54 anys, essent la proporció

dels majors de 55 molt reduïda, tal com mostra la pròpia tendència observada dins la demografia espanyola (nivell de formació de la població adulta, Institut Nacional d'Estadística (INE), 2017), i (b) que els participants joves són els que en termes relatius tenen un nivell d'estudis més baix, fet que contrastaria amb les dades demogràfiques a les que s'acaba de fer al·lusió. Per tant, semblaria ser que dins d'aquest col·lectiu, encara que minoritari dins del conjunt de participants, sí que s'aconsegueix arribar als individus amb qualificacions més baixes, tal com es pretén des del FCC.

Així doncs, es pot concloure afirmant que el programa arriba als col·lectius que considera prioritaris en termes d'estudis, tot i que destacaria l'elevat volum de participants amb estudis superiors.

#### 4.4.1.4 Anàlisi dels participants segons discapacitat

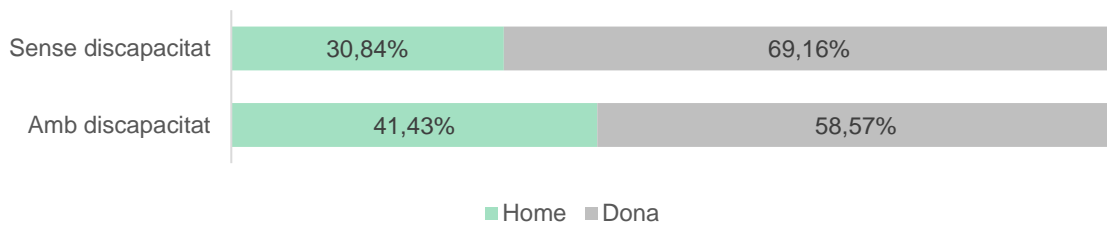
En relació a la presència del col·lectiu de persones amb discapacitat, s'observa que un 9,82% dels participants declara tenir alguna discapacitat, essent aquest percentatge més de 5 punts percentuals superior a la dada de persones amb reconeixement legal de discapacitat a Catalunya (4,2%) segons l'Idescat (Personas con reconocimiento legal de discapacidad, por tipo de discapacidad, Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), 2017). No obstant, cal destacar el fet que, altra vegada, les dades relacionades amb la discapacitat també són declaratives.

En qualsevol cas, les persones amb discapacitat tenen una participació rellevant en les formacions del programa, la qual cosa podria ajudar a la seva integració en el mercat laboral. Una de les possibles causes explicatives d'aquestes dades és el fet de considerar a aquest col·lectiu social vulnerable com a participants prioritaris. Així mateix, també poden haver contribuït en la seva participació les ajudes i beques destinades a aquest sector de la població (Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

Adicionalment, cal destacar el paper integrador que juguen, possiblement, les Administracions Locals a favor d'aquest col·lectiu. En efecte, segons les bases de dades internes del SOC, el 89% dels discapacitats s'ha inscrit en accions formatives relatives a les famílies d'Administració i Gestió, i Serveis Socioculturals i a la Comunitat (per aquesta última, a més, representen, en termes relatius, una proporció molt superior a la resta de participants - el 32% dels discapacitats s'ha inscrit en aquest cursos vers el 8% de la resta). I, precisament, ambdues famílies formatives són impartides en una gran proporció per part dels Ajuntaments (el 52% de les accions d'Administració i Gestió i el 27% de les de serveis socioculturals).

Així mateix, convé destacar que les persones amb discapacitat mostren una major paritat de gènere, és a dir que les dones representen gairebé el 60% (vers a un 40% d'homes), tot i que se segueix observant una alta feminització dels cursos. Aquestes diferències de gènere, per tant, es situen aproximadament 10 punts percentuals per sota de les persones sense discapacitat (veure en la *Figura 9: Gènere dels participats segons discapacitat*). Per la resta d'àmbits transversals, com podrien ser l'edat, no s'observen diferències significatives a esmentar.

Figura 9: Gènere dels participants segons discapacitat



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

#### 4.4.1.5 Anàlisis dels participants segons situació laboral

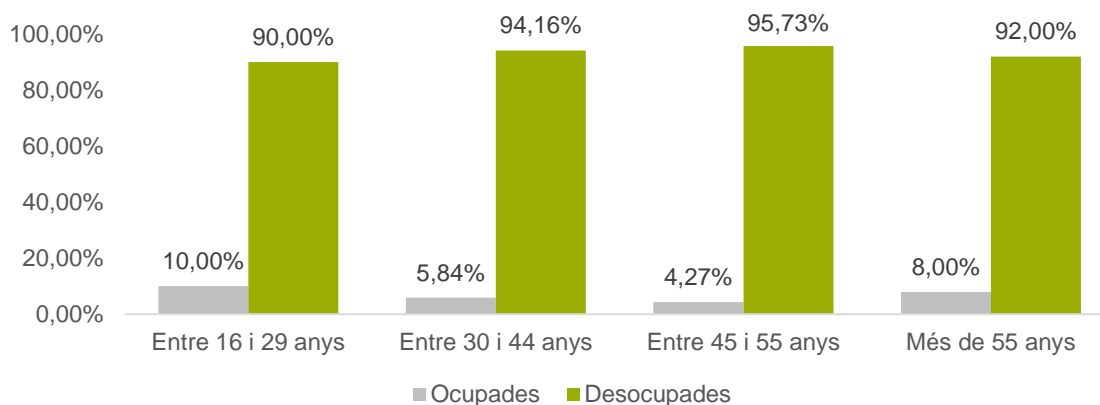
La situació laboral dels participants és principalment de desocupació, essent un 93,27% dels participants del programa FCC els qui es troben en aquesta situació<sup>7</sup>. Així doncs, l'objectiu establert pel programa de garantir una participació d'un 80% de persones demandants d'ocupació no ocupades (DONO) es compleix amb escreix (Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

En relació a la distribució de persones desocupades segons el rang d'edat no s'observen diferències significatives, i dins de totes les franges s'hi troba més d'un 90% de persones desocupades. El col·lectiu amb un percentatge de desocupats més elevat és el que forma el rang d'edat d'entre 45 i 54 anys, amb un 96%. Aquest fet pot deure's a què el percentatge d'aturats de llarga durada augmenta amb l'edat, representant aquests un 62% sobre la població desocupada major de 50 anys el 2018, vers a la mitjana global del 41,6% (Aturats de llarga durada, Institut Nacional d'Estadística (INE), 2018).

Així doncs, atès que un dels col·lectius prioritaris del programa de FCC eren els aturats de llarga durada, les dades dels seus participants mostren resultats positius. No obstant, destaca que, malgrat els joves presentin dins del mercat laboral les taxes d'atur més elevades, amb un 34,4% en l'any 2016 (vers a la mitjana de 15,7%), la proporció de participants DONO d'aquesta franja no sigui la més alta. Aquest aspecte pot deure's a què: (1) els cursos no es comuniquin de la manera més adequada cap a aquest col·lectiu (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Notorietat i difusió del programa*); (2) els participants d'aquest col·lectiu utilitzin vies alternatives per a la formació o (3) no s'inclogui la prioritització per edats durant la fase de disseny de la convocatòria, fet que repercuteixi en el seu posterior desenvolupament.

<sup>7</sup> Segons la base de dades interna del SOC

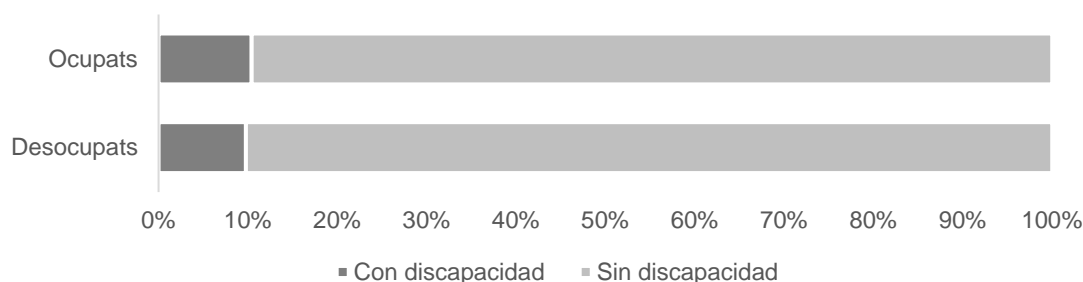
Figura 10: Situació laboral dels participants per rangs d'edats



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

Finalment, aprofundint en l'anàlisi de situació laboral vinculat amb la perspectiva segons discapacitat, la següent figura (*Figura 11: Situació laboral dels participants segons discapacitat*) mostra que la proporció de participants ocupats i desocupats és similar entre aquells que declaren tenir alguna discapacitat i els que no.

Figura 11: Situació laboral dels participants segons discapacitat

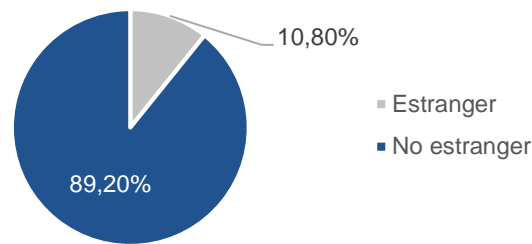


Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

#### 4.4.1.6 Anàlisi dels participants segons la seva nacionalitat

En relació a la nacionalitat de les persones participants, destaca el fet que les persones estrangeres representen el 10,8% dels participants. Si es compara aquesta xifra amb el total de 14,24% que representa la població activa estrangera en el seu conjunt en la societat catalana (Evolució de la població total i estrangera, Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), 2018), podria afirmar-se que els estrangers estan lleugerament menys representats als cursos, malgrat ser una xifra similar. Aquesta lleu infrarepresentació, es deu probablement a la manca de canals de comunicació i accions enfocades específicament a aquest col·lectiu, la qual cosa dificulta que s'inscriguin. Un altre aspecte que pot influir és que no es contemplin com a col·lectiu prioritari, malgrat ser un dels principals focus d'atenció de les polítiques actives d'ocupació a nivell general (Informe del Mercat de Treball de Barcelona, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2017). Aquesta menor participació pot acabar dificultant encara més la seva inclusió social.

Figura 12: Nacionalitat dels participants



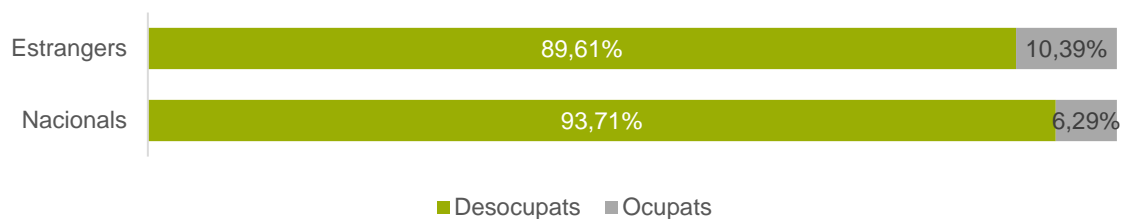
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Respecte al gènere dels participants estrangers, les dades mostren que, de la mateixa manera que passa a nivell general en el programa, també hi predominen les dones, representant aquestes un 68,83% del total dels participants, vers a un 31,17% d'homes.

Pel que fa el nivell d'estudis, predominen els participants amb educació secundària o inferior, representant aquests més d'un 65% sobre el total. Per tant, dins del col·lectiu d'estrangers s'estaria abordant amb encara més intensitat la formació de persones amb menors nivells de qualificació (com s'estableix en l'art 5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). Aquest fet podria deixar entreveure que els participants estrangers que participen al programa han emigrat al territori català per motius econòmics i no educatius i, per tant, amb la necessitat de trobar feina, essent aquests, per tant, resultats coherents ja que el programa s'enfoca principalment a col·lectius vulnerables i amb baixes qualificacions.

En dividir la població estrangera per situació laboral, s'observa que les persones nacionals estan proporcionalment més desocupades que les estrangeres. És a dir, entre les persones nacionals, el 93,7% estan desocupades, mentre que el percentatge descendeix a un 89,6% en les persones estrangeres. Aquest fet pot deure's, com es veurà més endavant, i entre d'altres aspectes, a què en termes relatius els estrangers s'inscriuen als cursos per canviar de sector o d'àmbit professional en major mesura que els nacionals (un 46,6% vers al 21,1% de la resta).

Figura 13: Situació laboral dels participants segons nacionalitat



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

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

A continuació s'exposen els resultats de l'anàlisi dels diferents àmbits. Cal remarcar que en la pròpia exposició de resultats es destaquen les conclusions que d'ells es desprenen, i que serveixen de base per a l'apartat de conclusions i recomanacions.



#### 4.5.1 Disseny

En primer lloc, cal destacar que des del SOC no es dissenya una Oferta formativa concreta, sinó que en aquesta fase inicial els esforços es centren en la delimitació de la Convocatòria i els seus requisits. D'aquesta manera, mitjançant l'article 5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, es defineixen un seguit d'especialitats prioritàries, les quals inclouen, entre d'altres, l'ofimàtica, els idiomes o les finances; totes elles concrecions altament genèriques que abastarien tots els sectors i indústries. Per tant, podria considerar-se que l'oferta definitiva programada depèn, en última instància, de les entitats col·laboradores sol·licitants i, al seu torn, de les especialitats que aquestes tenen prèviament acreditades.

Així mateix, l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, especifica un seguit de col·lectius considerats prioritaris pel seu risc d'exclusió i vulnerabilitat social. A tall d'exemple, destaquen les persones aturades de llarga durada, les persones discapacitades, les menors de 30 anys i les majors de 45 anys (veure apartat 3. *Formació amb Compromís de Contractació*). No obstant, segons expliquen els responsables de la unitat planificadora del programa de FCC, si bé es cert que la inclusió a la sol·licitud dels col·lectius prioritaris i el seu grau de concreció es té en compte alhora de valorar-la i puntuar-la, a la pràctica, el pressupost assignat habitualment no s'acaba omplint i es solen concedir la totalitat de les sol·licituds, sempre i quan especifiquin el compromís a contractar el percentatge estipulat del 60% dels participants (reduïble fins a un 30%). D'aquesta manera, els col·lectius prioritaris deixarien de ser un objectiu en si i el focus principal es centraria en el compromís de contractar, del qual en depèn l'èxit del programa. Aquest fet quedaria corroborat amb la distribució per edats dels participants, on predomina el col·lectiu comprès entre els 30 i 44 anys.

De tots els elements esmentats anteriorment pot deduir-se que, durant aquesta primera fase, no es duen a terme estudis de les necessitats del mercat i del territori, ja que la mateixa dinàmica del programa no ho requereix; doncs es tracta més d'un programa dissenyat a demanda de les entitats. En aquest punt hauria de valorar-se la necessitat d'incorporar per part del SOC l'anàlisi de la situació laboral i demandes professionals, especialment perquè són nombrosos els estudis que certifiquen que les especialitats d'ofimàtica, idiomes i finances/ comercials no són les que presenten majors taxes d'inserció laboral, entre d'altres, perquè són ja especialitats molts saturades.

No obstant, per la seva banda, l'experiència d'anys anteriors en altres Convocatòries sí que es considera, tot i que de manera indirecta. Així, i a tall d'exemple, les dificultats que les entitats col·laboradores esmentaven patir per assolir el requisit de contractació del 60%, ha servit per rebaixar la quota fins a un 40% en l'any 2018. De manera similar, també s'ha considerat adaptar el procés de valoració de les sol·licituds, reduint-ne els aspectes de caire més qualitatiu per tal de facilitar la justificació de recursos, preveient un possible increment de la demanda com a conseqüència de la reducció del percentatge de contractació.

Finalment, convé destacar que en l'any 2016 els criteris de valoració no es trobaven automatitzats i l'anàlisi es duia a terme de manera manual per cada expedient.

##### 4.5.1.1 Pertinença

En primer lloc, amb la finalitat d'avaluar l'adequació del programa del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya al seu context, cal analitzar si els objectius establerts es redacten d'una forma clara i concisa; és a dir, valorar si s'especifiquen els resultats que es pretenen aconseguir i la planificació que se'n deriva.

En aquest sentit, s'observa que dins de la fase de disseny del programa, s'inclou la definició dels objectius del nou període. A grans trets, com s'ha comentat reiteradament, el propòsit principal del programa formatiu de Compromís de la Contractació, és, com el seu nom indica, fomentar la realització de programes formatius amb compromís de la contractació que abastin qualsevol sector productiu, sense cap objectiu específic per territori. Per aquest motiu, tant l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, com la Resolució TSF/1664/2016, de 4 de juliol, especifiquen el requisit de contractar a un mínim del 60% dels participants de les accions formatives que ostentin una assistència mínima del 75%.

Per contra, no s'estableixen indicadors o mètriques clares i quantificables en relació a aspectes qualitatius de la contractació, tals com la tipologia de contracte en termes de temporalitat i parcialitat. En particular, si bé es cert que les bases de la Convocatòria mencionen que la contractació ha de ser preferentment indefinida i que es prioritza la jornada completa, no s'estableix cap barem quantificable. Aquest fet, per tant, es considera que ha pogut afectar a la present avaluació, en no disposar-se de referències amb les quals comparar els resultats.

Adicionalment, com s'ha esmentat anteriorment, el fet de presentar dificultats per omplir el pressupost i incrementar la recepció de sol·licituds, provoca que l'èxit del programa depengui principalment, en la pràctica, de l'assoliment del 60% de la quota de contractació. Convindria, per tant, plantejar-se l'elaboració d'un pla d'actuació que valorés la possibilitat d'atraure a més empreses i centres col·laboradors, a través d'estratègies de comunicació proactives addicionals que complementessin la modificació dels requisit de contractació, impulsada per assolir aquest mateix objectiu.

Finalment convé esmentar que, si bé és cert que l'establiment d'objectius quantificables relatius a la qualitat de la contractació seria desitjable, no pot obviar-se que el seu control i verificació al llarg del temps és complex.

#### 4.5.1.2 Coherència

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

##### 4.5.1.2.1 Coherència interna

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

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

Com s'anticipava anteriorment, el programa FCC pretén fomentar la difusió de programes formatius amb compromís de contractació a través d'entitats de diversos sectors productius, sense territorialitzar els esforços o definir programes concrets. Per tant, des del SOC no es detecten necessitats específiques, sinó que les avaluacions s'adapten a les propostes realitzades per part de les entitats.

No obstant, el propòsit principal d'inserir en el mercat laboral a persones desocupades i cobrir les necessitats immediates de les empreses, podria veure's afectat per aspectes de caire més burocràtic. En efecte, cada Convocatòria s'obre amb caràcter anual i amb un termini de presentació de sol·licituds de 10 dies hàbils, sense existir la possibilitat d'anar adaptant l'oferta formativa a les necessitats sobrevingudes que puguin detectar-se durant la seva vigència. Per tant, si bé és cert que el programa de FCC tracta d'adaptar-se a les necessitats tant de les entitats sol·licitants com de les empreses (per exemple, a través de l'acceptació de programacions flexibles i a mida), la rigidesa de les convocatòries pot dificultar el compliment d'aquest objectiu, ja que el procediment tradicional de les convocatòries anuals llençades mitjançant Resolucions es sol considerar poc flexible i adaptable. Tanmateix, per afavorir la sol·licitud d'accions a mida seria recomanable simplificar la seva gestió burocràtica.

No obstant, i com a excepció de l'element recentment esmentat, convé destacar que en l'any 2018 va permetre's l'apertura d'una convocatòria anticipada pel 2019 (a més de la convocatòria ordinària d'abril 2019) per tal d'apropar-se de manera més immediata a les necessitats de les empreses (Resolució TSF/3035/2018, de 17 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2019 de les subvencions destinades a les accions formatives del Programa de Formació amb Compromís de Contractació gestionat per entitats de formació (FCC 2019) (ref. BDNS 430153).

#### 4.5.1.2.2 Coherència externa

En relació a la coherència externa, s'observa que existeix un grau elevat de complementarietat teòric amb altres polítiques públiques, tant actives com passives, destinades al col·lectiu de persones desocupades, com poden ser, a tall d'exemple:

- La **prestació d'atur**, que és una prestació econòmica que té com a finalitat protegir els treballadors que perden la seva feina o se'ls redueix la jornada laboral per causes alienes a la seva voluntat. Per accedir a aquesta prestació, a més de complir amb els requisits establerts, es requereix la cotització prèvia del treballador a la Seguretat Social per atur.
- La **renda Garantida**, que neix per garantir que tots els ciutadans de Catalunya puguin fer-se càrrec de les despeses essencials per al manteniment propi o de les persones que integren la unitat familiar o de convivència.
- L'**orientació professional per l'ocupació**, que integra els serveis i els programes personalitzats d'informació, d'acompanyament, de motivació i d'assessorament que, tenint en compte les circumstàncies personals i professionals de cada persona usuària, li permeten conèixer les seves capacitats, interessos i perfil ocupacional. A més, l'orientació ajuda a gestionar l'itinerari de qualificació en la recerca d'ocupació o bé en la posada en marxa d'iniciatives empresarials. A les Oficines de Treball del SOC es valora l'ocupabilitat de les persones que inicien els processos de col·locació o d'inserció, i se'ls orienta. D'aquí la importància de crear sinergies entre els serveis d'orientació i formació.
- La **intermediació laboral**, que té com a objectiu la gestió de les ofertes de treball presentades per les empreses, les entitats i les persones que ofereixen ocupació, per proveir-les de candidats entre les persones demandants d'ocupació inscrites al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Les **Aules Actives**, que funcionen com espais per a la recerca intensiva de feina per la ciutadania, amb l'objectiu d'accelerar la seva incorporació al mercat laboral.

- **La bonificació del transport públic**, que té com a objectiu facilitar els desplaçaments en la cerca de feina de les persones que es troben actualment en situació de desocupació amb ingressos per sota del Salari Mínim Interprofessional (SMI) i en procés de cerca de feina.

Així mateix, a través dels qüestionaris de satisfacció, s'observa que la majoria dels participants han estat derivats als cursos a través del servei d'**orientació laboral** de les Oficines de Treball. L'enquesta realitzada ha ampliat aquesta informació, i pot apreciar-se que aquells individus que utilitzen el **servei bàsic d'atenció social**, són els que han estat desviats un major nombre de vegades (en termes relatius) per part de les Oficines de Treball.

Per altra banda, s'aprecia que només l'1% dels enquestats ha conegut dels cursos a través d'**assistents socials**, i que cap d'ells que ha conegut per aquesta via estava rebent cap servei social. Per tant i atès que el potencial és gran, es considera que s'haurien de millorar els esforços i la comunicació cap a aquest grup professional ja que no s'està traient profit de les sinergies existents.

Adicionalment, convé esmentar que per tal d'incentivar la participació del màxim nombre de persones a les accions formatives ofertes pel FCC, s'estableix un **sistema d'ajuts i beques** a favor d'aquells individus que no reben prestació d'atur. Destaquen les beques dirigides a persones amb discapacitat, ajuts de transport, manutenció, allotjament, i conciliació, les quals els participants reben una vegada hagi finalitzat l'acció formativa i es comprovi una assistència superior al 75% (base 8 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

En relació a les sinergies creades amb **altres programes de formació per l'ocupació**, no s'aprecia un nombre rellevant de participants que hagin assistit a algun curs del FCC i també a altres iniciatives promogudes des del SOC, tals com els programes del FOAP, CIFO o Forma i Insereix. Aquest fet pot deure's a què, efectivament, no existeixen complementaritats entre el FCC i la resta de programes de la FPO, ja que la seva concepció és de caire diferent.

#### 4.5.2 Implementació

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

##### *A) Oferta formativa*

L'oferta formativa presentada des del programa de FCC és molt àmplia, ja que permet programar qualsevol especialitat i itinerari formatiu associat al Catàleg d'especialitats formatives del SOC (independentment d'estar associat a un Certificat de Professionalitat i permetent, fins i tot, itineraris mixtos). A més, per tal d'aconseguir oferir una oferta formativa flexible, s'admeten accions formatives a mida, amb prèvia autorització del SOC.

Malgrat tot, cal tenir en compte que aquesta flexibilitat que ofereix el catàleg, pot perdre part dels beneficis potencials associats en quedar reduïda al període de sol·licitud de deu dies hàbils establerts en la Convocatòria, ja que no es permet la sol·licitud extraordinària en cas que es detecti una necessitat sobrevinguda o inesperada, fet que sol ser habitual en el context econòmic actual de grans canvis. En tot cas, les accions formatives a mida no només busquen una millora de la competitivitat

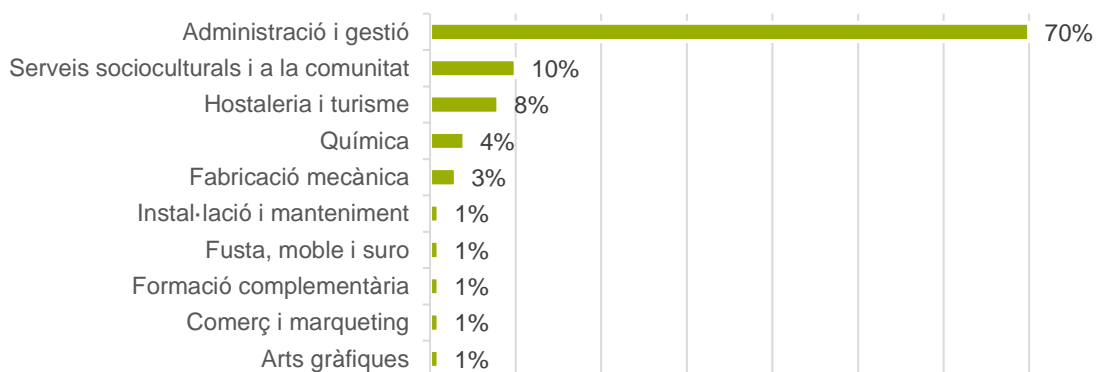
empresarial a través de formacions específiques, sinó que, a la vegada, permeten millorar les interrelacions de les empreses amb el SOC.

Així doncs, i centrant l'avaluació en la pròpia Convocatòria de l'any 2016, convé esmentar que les accions formatives atorgades s'han hagut de desenvolupar dins del termini comprès entre el 30 de desembre de 2016 i el 31 d'octubre de 2017 (art. 8 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig), podent ésser aquestes de caràcter presencial, teleformació o mixta (requerint-se per a aquesta última la prèvia autorització del SOC).

Adicionalment, i específicament en el cas de les accions formatives associades a l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat, en la Convocatòria s'especifica que el mòdul obligatori de pràctiques no laborals s'haurà de desenvolupar, preferentment, a l'empresa que hagi adquirit el compromís de contractació, atès que és on l'alumne haurà de treballar posteriorment. Per altra banda, les accions formatives no adreçades a l'obtenció de certificats també poden programar pràctiques no laborals en centres de treball si el programa formatiu de l'especialitat les recull, en l'aula-taller de l'entitat que imparteix la formació o en una empresa, preferentment aquella que ha adquirit el compromís de contractació (Annex 2 - Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). No obstant, com s'esmentarà més endavant (veure apartat 4.5.4 *Impacte*), l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació ha deixat entreveure que la majoria dels enquestats que ha trobat feina, no ho ha fet en l'empresa en la que ha realitzat les pràctiques, fet que cal valorar i analitzar en profunditat.

D'altra banda, és rellevant esmentar que segons l'art 5.2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, es consideren accions formatives prioritàries les relacionades amb les competències d'idiomes, ofimàtica i tecnologies de la informació i comunicació, coneixements financers i jurídics. Com pot observar-se, però, es tracta d'unes directrius molt genèriques que abasten bàsicament qualsevol sector i activitat productiva. Aquest fet, per tant, ocasiona que, tal com s'observa en les bases de dades internes del SOC, les ofertes formatives incloses dins del programa siguin molt diverses i incloguin des de famílies formatives més genèriques, tals com Administració i Gestió, i Comerç i Màrqueting, fins a activitats de caire més sectorial com la Fusta, Moble i Suro, Química, o Fabricació Mecànica. La distribució entre famílies formatives, no obstant (*Figura 14: Distribució de les famílies formatives*), és molt desigual, predominant les especialitats vinculades a Administració i Gestió (les quals representen el 70% de les accions formatives) i Serveis Socioculturals i a la Comunitat (10%).

Figura 14: Distribució de les famílies formatives



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

En dividir les accions formatives segons la província on s'ha dut a terme, s'observa que el 71% s'ha desenvolupat a Barcelona, seguit per Tarragona (24%) i, en menor mesura, Lleida (5%). Així doncs, s'observa que la representació de Girona és inexistent, fet sorprenent ja que durant l'any 2016 era la província amb un percentatge més elevat de població activa (un 62% vers a la mitjana del 60% de la resta) (Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), 2016). Per tant, caldria plantejar-se el motiu pel qual no hi ha hagut cap entitat col·laboradora d'aquesta demarcació que s'hagi presentat a la Convocatòria de 2016, atès que les especialitats prioritzades, així com el catàleg formatiu del SOC, són molt àmplies, existint inclús la possibilitat de realitzar formacions a mida.

Finalment, les bases de dades internes del SOC mostren que aproximadament un 96% de les accions formatives realitzades s'associen a l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat. Aquest fet deixaria entreveure que no s'estaria explotant al màxim el potencial que ofereix el FCC de crear formacions a mida, les quals precisament pretenen cobrir les necessitats particulars i adaptades de les entitats i les empreses. Algun dels possibles motius podrien explicar aquesta situació podrien ser que la comunicació actualment no fos l'adequada, provocant que tant les entitats de formació com les empreses desconeguin els programes i les opcions que tenen disponibles. Així doncs, l'objectiu de millorar la comunicació amb les empreses a través de la flexibilització de l'oferta formativa no s'estaria assolint en el seu màxim potencial.

### *B) Selecció dels participants*

En aquest apartat s'analitzen els tràmits duts a terme per tal de seleccionar els participants de cada acció formativa. L'estudi es focalitza en les proves de selecció, ja que juguen un paper fonamental en l'adaptació dels cursos a les condicions i característiques específiques dels participants, així com en la creació de grups de nivells i atributs homogenis, sempre que sigui possible.

En primer lloc, destaca el fet que en l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, s'indica que el procés de selecció de l'alumnat s'ha de coordinar amb les oficines de treball corresponents, establint que les persones que siguin derivades a les accions formatives mitjançant aquestes, hauran de ser incloses obligatòriament en el procés de selecció. Així mateix, es valora positivament que en la definició dels processos de selecció de les persones candidates al curs, intervingui l'empresa que contractarà a l'alumnat.

Per altra banda, els requisits d'accés són els determinats en el programa formatiu concret i, en el cas de Certificats de Professionalitat, els que s'especifiquen en els Reials Decrets que els regulen. Així mateix, es permet que en totes les tipologies d'accions les persones interessades puguin acreditar el seu grau competencial mitjançant la presentació de titulacions o documentacions oficials reconegudes al territori nacional de l'Administració competent.

En el cas concret dels Certificats de Professionalitat, quan no es pugui acreditar documentalment que es disposa de les capacitats necessàries, s'haurà de realitzar una prova de nivell que acrediti les competències clau (incloent capacitats comunicatives i de matemàtiques), quedant exempts de realitzar-les aquells participants que ja les hagin fet amb anterioritat. En aquest sentit, l'article 20 del Reial Decret 34/2008 que regula els requisits d'accés a la formació dels Certificats de Professionalitat, estableix que és suficient verificar el nivell competencial dels alumnes mitjançant la possessió de titulació prèvia oficial per a les qualificacions professionals de nivell 2 i 3 (des d'un altre Certificat de Professionalitat del mateix mòdul, fins al graduat escolar). Per la seva banda, en relació als programes formatius que no porten associat un Certificat de Professionalitat, els requisits d'accés

venen determinats des del SEPE. No obstant, el nivell de detall d'aquests sol ser més reduït, de manera que les entitats formadores poden tenir un major marge d'actuació.

Així doncs, tenint en compte la informació anterior, s'observa que, a priori, el fet d'haver realitzat o no provés de selecció no és un aspecte que s'hagi de qüestionar. No obstant, caldria reflexionar i plantejar-se si el fet d'estar o no en possessió d'un títol oficial previ garanteix l'homogeneïtat del grup.

Adicionalment a l'anàlisi dut a terme en base a la informació qualitativa disponible, l'enquesta realitzada mostra que la gran majoria afirma haver realitzat algun tipus de prova de selecció (un 80,77%). Els percentatges no varien significativament si es divideix la població en funció de si han obtingut o no algun Certificat de Professionalitat.

Entrant en detall, d'entre aquells participants que han realitzat el procés de selecció, la majoria ha dut a terme tant proves tècniques de nivell com entrevistes personals (49%), seguit d'un 25% que ha participat només en proves de nivell i un altre 25% amb només entrevistes personals. Les dades anteriors deixen entreveure que el fet que darrera de la formació hi hagi el compromís de contractar a un elevat nombre de persones, provoca que les entitats col·laboradores duguin a terme proves de selecció acurades, cobrint tant la vessant comunicativa, mitjançant entrevistes personals, com la tècnica i de coneixement, mitjançant exàmens o tests. De fet, la base Primera de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, especifica que les entitats de formació sol·licitants es comprometen a inserir en empreses, com a mínim, el 60% de l'alumnat que hagi finalitzat la formació objecte de la subvenció (o assistit almenys al 75% de l'acció formativa) i dins d'un lloc de treball vinculat de manera inequívoca a la formació rebuda.

Amb tot, per tant, el procés de selecció esdevé una peça clau per tal d'assegurar la recepció de la subvenció. No obstant, un altre factor que pot es considera que podria haver influït en l'existència d'un nombre elevat de proves de selecció és que gran part dels participants disposen de, com a màxim, estudis primaris de secundària. Per tant, és possible que aquests no disposin de les acreditacions justificatives necessàries per poder ser eximits de les proves de selecció

### *C) Metodologia d'aprenentatge*

La metodologia que es segueix dins del programa de FCC és eminentment teòrica-pràctica, combinant classes lectives amb activitats pràctiques i/o en equip. A més, encara que les pràctiques professionals en empreses només són obligatòries pels Certificats de Professionalitat, es permet la seva inclusió dins de la resta d'especialitats (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*).

No obstant, cal destacar la possible condensació de la matèria dels cursos; i és que, en general, i principalment en el cas dels Certificats de Professionalitat, el contingut a impartir sol ser massa extens en comparació amb la durada del curs. Aquest fet genera que, en molts casos, hi hagi continguts que no siguin impartits per part dels docents, perjudicant així a la formació i el progrés competencial dels participants. La causa principal d'aquestes situacions és la rigidesa del contingut: per als Certificats de Professionalitat la programació ve detallada pels Reials Decret corresponents i per la resta de la programació, el detall s'estipula des del SEPE i es publica a la web del SOC. Hi ha, en conseqüència, poca discrecionalitat tant per part del SOC, com dels centres formadors o els docents per adaptar-los a la realitat de cada territori o context. S'hauria de plantejar, per tant, la possibilitat de crear un grup de treball amb els principals agents d'interès que plantegés modificacions i millores dels continguts al SEPE, o la mateixa flexibilització del sistema.

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

Segons els qüestionaris de satisfacció, els **materials didàctics** es valoren amb una puntuació mitjana de 8,61, xifra positiva malgrat tenir en compte que la majoria d'aspectes es valoren per sobre de 8,5. No obstant, la documentació i els materials entregats (8,71) es valoren de manera més positiva que no pas l'actualització dels mateixos (8,5).

En dividir l'anàlisi per variables transversals destaca la correlació negativa existent entre l'edat i el nivell d'estudis, i la satisfacció; així, a més edat o majors nivells d'estudis, menys satisfacció vers els materials, sobretot en relació a l'actualització dels continguts. En particular, mentre que els joves i els no titulats o amb estudis primaris valoren els materials didàctics amb un 8,69 i un 8,73 respectivament, els majors de 55 anys i els participants amb estudis universitaris ho fan amb un 8,30 i 8,14 respectivament. El motiu d'aquesta diferència és probablement que l'experiència educativa dels individus amb estudis universitaris i els de més edat és necessàriament superior, fet que implica que disposen de més informació amb la qual comparar els cursos. Un dels problemes detectats és que, com s'ha vist anteriorment (veure apartat 4.5.2 *Implementació - A) Oferta formativa*), la major part de la programació són Certificats de Professionalitat, i en menor mesura especialitats del catàleg del SOC, no explotant-se la possibilitat de dissenyar programes a mida. Per tant, la programació i el contingut estan altament reglats, deixant poc marge de discreció a les entitats col·laboradores o al mateix SOC.

En relació a les **instal·lacions i mitjans tècnics**, aquestes es valoren amb una puntuació mitjana de 8,28, essent l'adequació de l'aula, taller o instal·lacions l'aspecte pitjor valorat (amb puntuació mitjana de 8,24). Aquests resultats, malgrat a simple vista puguin semblar positius, es troben per sota de les puntuacions mitges obtingudes al llarg del qüestionari, les quals són excessivament positives i per sobre de 8,5. Per tant, com s'ha esmentat anteriorment, aquelles inferiors haurien d'analitzar-se amb certa precaució.

Aprofundint en l'anàlisi, és important comentar que els col·lectius amb més experiència a nivell educatiu, ja sigui per edat o nivell d'estudis, o amb un contacte més directe amb el món laboral (els treballadors per compte aliè), són els que pitjor valoren l'adequació de les aules o tallers. Aquesta informació és rellevant, perquè (1) primer, tots ells tenen una visió més àmplia amb la que comparar el curs realitzat, i (2) segon, algunes de les pràctiques poden desenvolupar-se dins les mateixes aules, sense necessitat de desplaçament, esdevenint per tant, la seva adequació essencial (veure apartat 4.5.2 *Implementació - A) Oferta formativa*)

#### E) Notorietat i difusió del programa

En aquest apartat s'avalua l'èxit de l'estratègia de comunicació de l'oferta formativa als potencials participants.

En aquest sentit, en primer lloc, s'ha avaluat si els participants de les accions formatives coneixen el principal organisme promotor de les mateixes (és a dir, el SOC), ja que els cursos es duen a terme per entitats formatives externes i existeix la possibilitat que desconeguin la institució que en última instància les recolza. En aquest sentit, l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació mostra que el 99% dels enquestats són conscients de l'existència del SOC. Aquest aspecte és positiu i raonable ja que la gran majoria dels participants de les accions formatives del FCC són treballadors desocupats; així, el seu contacte amb el SOC i les Oficines de Treball pot pressuposar-se continu.

Durant l'estudi en profunditat de les estratègies de comunicació dirigides als potencials beneficiaris, s'ha utilitzat la informació disponible als qüestionaris de satisfacció, complementant-la amb



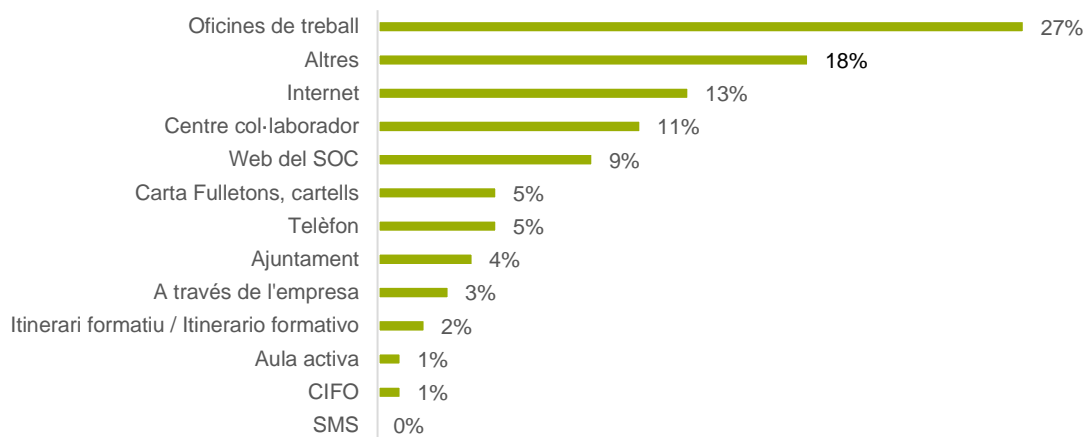
l'enquesta. En relació a la primera, cal esmentar que la informació que se'n deriva és limitada. A tall d'exemple, per a la pregunta "com vas conèixer el curs", no s'inclou l'opció "xarxa de coneguts", quan és aquesta precisament la més comentada en l'apartat "altres", ni tampoc es fa cap referència a l'ús de les xarxes socials.

En qualsevol cas, cal tenir en compte que, segons expliquen els responsables de la unitat planificadora, des del SOC no es realitzen accions comunicatives específiques en relació al programa de FCC. Així, a priori, aquesta anàlisi detallada de la difusió del programa podria considerar-se d'importància reduïda. No obstant, la seva mancança o falta d'estudi provoca que des del SOC no puguin plantejar-se estratègies de comunicació alternatives o vies més efectives. En particular, com es veurà a continuació, seria interessant plantejar-se si és convenient centralitzar part de les accions comunicatives des del SOC, a través, per exemple, de canals de comunicació efectius i poc costosos. De la mateixa manera, i tenint en compte que els col·lectius prioritaris són aquells amb risc de vulnerabilitat social i dificultats d'inserció en el mercat laboral, caldria ser capaços de valorar l'impacte comunicatiu a través de, per exemple, els assistents socials, per tal de veure si cal o no millorar el canal de comunicació entre el SOC i aquest grup professional.

Així, tenint en compte les limitacions esmentades i l'abast de l'anàlisi, els qüestionaris de satisfacció mostren que els canals de comunicació principals són els següents: (a) les Oficines de Treball (27%); (b) Internet (13%); (c) els centres col·laboradors (11%); (d) la web del SOC (9%) i (e) els ajuntaments (4%).

De les dades anteriors poden derivar-se algunes conclusions: (a) En primer lloc que, com s'intuïa a l'inici, les Oficines de Treball són el canal de comunicació que deriva més participants, aspecte coherent donada la coordinació que s'estableix entre les Oficines Territorials i els centres formadors durant la seva implementació. (b) En segon lloc, que els centres col·laboradors, que al cap i a la fi tenen interès en donar a conèixer els cursos, tenen un impacte rellevant però molt per sota del de les Oficines Territorials. (c) En tercer lloc, que els Ajuntaments, malgrat col·laborar com a entitats de formació de rellevància, tenen un impacte reduït que caldria explotar. (d) En quart lloc, que conèixer el programa a través de l'empresa o altres organitzacions empresarials representa una part insignificant, concretament d'un 3%. En aquest sentit, atès que s'afavoreix la seva participació durant el procés de selecció dels participants, s'esperaria que els seus esforços durant la comunicació fossin majors. (e) En cinquè lloc, que els mitjans de comunicació tradicionals tenen un impacte del 2%, gairebé negligible. (f) I, finalment, que la web del SOC té un impacte encara menor, aspecte coherent amb el que anticipaven els responsables; i és que no es dediquen esforços de difusió específics des del propi SOC. Caldria plantejar-se, per tant, si atesa la importància d'Internet en l'actualitat i el baix cost de manteniment associat, seria convenient publicar un llistat dels cursos des del SOC. Al cap i a la fi, el col·lectiu diana (la població treballadora desocupada) és la que per naturalesa és més activa dins la web del SOC. Per tant, caldria facilitar-los la recerca de feina en la mesura de lo possible.

Figura 15: Fonts de coneixement del programa FCC



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes del qüestionari de satisfacció intern del programa FCC.

En dividir l'estudi per variables transversals, les principals diferències s'observen per situació laboral, rangs d'edat i nivell d'estudis. Per a la primera (situació laboral), s'aprecia la tendència dels treballadors desocupats a fer servir els canals físics d'atenció més directes (oficines de treball; centre col·laborador, i ajuntament), en detriment d'internet. Per contra, els treballadors per compte aliè coneixen el programa a través de l'empresa, amb un percentatge superior al de la mitjana (un 5,13% dels participants vers a un 3% de la mitjana global), possiblement perquè han estat derivats per les mateixes per alguna necessitat sobrevinguda d'obtenir acreditació oficial o formació específica.

A nivell d'edat i d'estudis s'observen resultats similars als anteriors. A més edat, existeix major preferència pels canals físics, mentre que els joves fan més ús d'Internet. La tendència inversa existeix en dividir la població per nivell educatiu, ja que les persones amb major estudis són les que utilitzen amb major proporció l'eina d'internet, mentre que aquelles amb estudis inferiors prefereixen els canals físics. Finalment, destaca també el fet que els participants joves han estat derivats per una empresa per sobre de la mitjana (9,24%), possiblement, altra vegada, per la necessitat immediata d'obtenir acreditació oficial.

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi de l'estratègia de comunicació, i amb l'objectiu de completar les dades obtingudes als qüestionaris de satisfacció, s'ha estudiat l'enquesta realitzada dins de l'avaluació. Mitjançant aquesta, se supleixen les limitacions que s'anticipaven a l'inici (s'afegeixen com a respostes disponibles les xarxes socials i la xarxa de coneguts). A més, també s'ha inclòs com a opció disponible l'assistent social, ja que el FCC considera com a prioritaris les persones que no cobren prestació per desocupació i amb especials dificultats d'inserció, essent aquest col·lectiu un de caire vulnerable, fet que, en algunes ocasions, pot revertir en l'accés a un assistent social.

En aïllar l'efecte de la xarxa de coneguts, pot observar-se que aquesta font passa a representar un 13%, xifra no negligible en l'avaluació. Per tant, la importància del "boca orella" i la possible satisfacció dels ex-participants que recomanen els cursos, és evident (veure apartat 4.5.3 Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats). Per la seva banda, les xarxes socials representen únicament el 1% de les respostes, possiblement perquè no s'està traient benefici de tot el seu potencial. De fet, com ja s'anticipava anteriorment, la comunicació de les accions formatives del programa FCC no és prioritària pel SOC, doncs es dóna plena llibertat a les empreses o entitats promotores per a la seva difusió i no es realitza cap estratègia comunicativa centralitzada. En aquesta línia, un estudi del Consell d'Audiovisuals de Catalunya (CAC) revela que si els ciutadans catalans haguessin d'escollir

un únic mitjà de comunicació, la majoria optaria per internet, deixant la ràdio i la premsa escrita en un segon pla (CCMA i Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC), 2019). Per tant, es considera que des de la web del SOC i a través de les seves xarxes socials podrien dur-se a terme esforços de comunicació poc costosos, els quals podrien generar un impacte potencial elevat.

D'altra banda, les dades mostren que l'impacte de l'assistent social és reduït i comprèn només a un 1% dels participants. En aquesta línia, com ja s'ha comentat anteriorment, i tenint en compte que el col·lectiu prioritari del FCC engloba principalment a persones amb risc de vulnerabilitat social, és important aprofitar les complementarietats existents entre la figura de l'assistent social i la tipologia d'accions formatives incloses dins del FCC. Caldria, per tant, incrementar la comunicació amb aquest sector professional, per tal de promoure'l i garantir que es potencia al màxim.

Per concloure cal emfatitzar, altra vegada, que el SOC no dedica esforços de comunicació al programa FCC. No obstant, atès l'interès d'aconseguir que la difusió del programa arribi al màxim nombre de persones, i tenint en compte que el col·lectiu diana és molt ampli (els desocupats), el potencial en aquest sentit és gran. Per tant, caldria: (1) plantejar-se explotar l'ús de la pàgina web del SOC (s'espera que a priori el col·lectiu diana en faci ús); (2) garantir que la comunicació entre les oficines de treball, el SOC i les entitats col·laboradores sigui fluida ja que les primeres són les que en deriven més participants; (3) explotar la comunicació a través de xarxes socials; i (4) millorar la comunicació amb els assistents socials. A més, s'haurien de tenir en compte les tendències observades en aquesta secció de l'estudi: en particular, (a) que els joves fan més ús d'Internet, (b) que les persones amb baixes titulacions i de més edat opten majoritàriament per canals físics, i (c) que el potencial d'arribar a més dones a través de les xarxes socials és gran. Finalment, es considera que caldria fomentar la difusió des dels centres de formació ja que el seu impacte actual és reduït. I encara amb més motiu si es té en compte que les despeses de publicitat són subvencionables (veure apartat 4.5.3 Resultats - Eficiència).

#### *F) Millora continua*

La millora contínua es realitza principalment a través dels qüestionaris que tenen com a destinataris els propis participants. A través d'aquests, es valoren els diferents aspectes del programa (com ara la pròpia acció formativa, l'entitat i els docents) i es poden aportar propostes de millora.

No obstant, es considera que aquests qüestionaris es troben poc actualitzats i caldria d'adaptar-los a les circumstàncies de cada programa. A més, únicament permeten recollir l'opinió d'un dels agents d'interès (els participants), malgrat per les característiques del programa seria convenient consultar també a les empreses en les quals les persones participants realitzen les seves pràctiques, i inclús als docents, per tal que puguin proposar millores en el disseny o implementació del programa.

Per la seva banda, cal esmentar que en certes ocasions, tot i que de manera poc sistematitzada, es tenen en compte les experiències d'anys anteriors per a realitzar modificacions i millores en el funcionament del programa. A tall d'exemple, la quota del 60% d'inserció va reduir-se el 2018 al 40% en adonar-se de les dificultats que els centres col·laboradors tenien per assolir-la.

Així doncs, es considera que els qüestionaris no haurien de ser l'única eina per a dur a terme la millora contínua del programa, i que caldria reflexionar sobre la definició de nous mecanismes que permetessin recollir les diferents perspectives a tenir en compte per vetllar constantment per la cerca de la màxima excel·lència del programa. Addicionalment, es considera que seria positiu sistematitzar la realització d'un exercici anual d'autoavaluació on es valoressin de forma holística els resultats per

tal de poder definir una estratègia d'actuació única, global i que sigui capaç de resoldre casuístiques transversals.

### 4.5.3 Resultats

#### 4.5.3.1 Eficàcia

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

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

En primer lloc, és important preguntar-se si el programa ha aconseguit complir amb els objectius que s'havia planificat.

En aquest sentit, tal com s'ha esmentat anteriorment, com a objectiu estratègic bàsic destaca la inserció d'almenys el 60% dels participants que hagin assistit a, com a mínim, el 75% de l'acció formativa i siguin aptes per a l'obtenció de la certificació o acreditació (mitjançant la contractació preferentment indefinida o per un període mínim de 6 mesos, i dins d'una posició que estigui vinculada a la formació rebuda). Aquests requisits d'inserció i qualitat es pretenen assolir mitjançant el compromís de contractació que assumeixen les entitats beneficiàries (base 7.2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). No obstant, a nivell del còmput de la subvenció, es permet el compliment parcial del compromís de contractació fins a un 30%, amb la reducció corresponent de la subvenció (fins a un 50%) (base 22.5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

L'acreditació del compromís de contractació es realitza, en termes generals, dins del termini de 4 mesos un cop a finalitzada l'acció formativa (extensible fins a 9 mesos en casos excepcionals i relatius a sectors estacionals tals com el comerç, turisme, hostaleria i agrari) i amb la presentació del contracte de treball a la seguretat social. Pel que fa a la durada dels contractes, es permeten contractes no inferiors a 4 mesos pels sectors estacionals. No obstant, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 *Impacte*) la verificació i seguiment posterior de l'acompliment dels objectius i compromisos anteriors és complexa.

Per la seva banda, pel que fa als col·lectius prioritaris (ex art 5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig), no s'estableixen objectius quantificables específics en termes d'inserció i qualitat contractual. No obstant, és imprescindible que s'inclouin directrius estratègiques i operatives en aquest sentit des de la fase de disseny, per tal de poder disposar de referències durant la seva implementació i posterior avaluació. Una possible solució per fomentar la seva inserció de qualitat, seria afegir un sistema d'incentius lligat a objectius quantificables (com ara la contractació d'un determinat nombre de participants de col·lectius prioritaris).

#### *B) Compromís dels participants*

El grau de compromís dels participants en el programa s'analitza mitjançant diverses variables numèriques que amb indicadors quantitius tracten de definir la situació pel que fa a (a) el grau d'implicació dels assistents i (b) les seves motivacions.

### *B.1) Grau d'implicació dels participants*

El grau d'implicació dels participants en el programa ha estat avaluat a través de la informació extreta de la base de dades interna del SOC, l'enquesta realitzada al participants en el marc de la present avaluació i els qüestionaris de satisfacció. Concretament, l'avaluació s'ha realitzat mitjançant l'anàlisi del percentatge d'assistència i la ràtio d'abandonament, ja que tots els participants segueixen un control d'assistència als cursos; control que es duu a terme de forma manual a través d'un llistat que es firma a l'inici de la classe. De fet, la subvenció d'aquests centres depèn, entre d'altres elements, del percentatge d'assistència de les persones participants (i contractació), de manera que la seva recollida esdevé una tasca fonamental.

En relació a l'**assistència**, la base de dades interna del SOC evidencia una assistència mitjana dels participants que han finalitzat les accions formatives d'un 95,84%. En aquest sentit, les diferències més rellevants s'observen per rangs d'edat, estudis i nacionalitat.

Per a la primera variable (rangs d'edat), pot observar-se que, a edats més avançades, el percentatge d'assistència és major (un 96,22% dels majors de 55 anys vers un 91,61% dels joves d'entre 16 i 29 anys). Aquests resultats són, per una banda, positius, ja que els majors de 45 anys són un col·lectiu prioritari ateses les seves dificultats per poder re-inserir-se al mercat laboral. Per altra, però, no pot obviar-se que els joves menors de 30 anys també es consideren col·lectiu prioritari. Així, que aquests participants presentin menors taxes d'assistència, pot deure's a: (a) la major experiència de la població adulta, que podria fer que valoressin més la formació rebuda i, per tant, s'impliquessin més; (b) que les persones de més edat vegin les seves possibilitats d'inserció més reduïdes i, així, assumeixin un major compromís ja que el programa té l'obligació de contractar-ne el 60% que assisteix almenys al 75% de les classes; (c) que els cursos no s'adaptin a les seves necessitats, i és que possiblement les expectatives dels joves no són les mateixes que les de la població adulta, en termes d'especialització laboral o dinàmica dels cursos. o (d) que els joves siguin més actius en la cerca de feina. A més, en aquest sentit cal tenir en compte també (veure apartat 4.4 *Grans xifres*) que al col·lectiu jove és on predomina un nombre més elevat, en termes relatius, de participants amb estudis inferiors als secundaris o sense estudis i, per tant, la seva inclusió adequada dins del programa és important des d'una doble vessant: com a col·lectiu jove i com a col·lectiu amb un nivell professional baix, ambdues característiques considerades prioritàries dins la Convocatòria. Per tant, es considera d'elevada importància promoure la participació d'aquests participants, mitjançant estratègies de comunicació adaptades.

En dividir la població per estudis, s'observa que pels nivells més baixos de qualificació, la mitjana d'assistència és menor. En aquest sentit, aquells individus sense titulació tenen una mitjana d'assistència del 54,55%, vers del 93,81% d'assistència entre els participants amb estudis universitaris. Per tant, malgrat incloure com a col·lectiu prioritari les persones amb baixa qualificació professional, les dades semblen indicar que o bé (1) els cursos no contempnen en les seves metodologies sistemes adequats per a persones sense cap tipus de titulació prèvia oficial (focalitzant-se en conseqüència en estudis de caràcter primari) o (2) que aquest sector de la població sigui més actiu en la cerca de feina durant l'execució dels cursos. Aquesta segona causa podria ser una conseqüència directa de la primera, ja que si el curs no s'adapta a les seves particularitats, poden anticipar que l'impacte serà reduït i, per tant, mantenir-se actius en la cerca laboral.

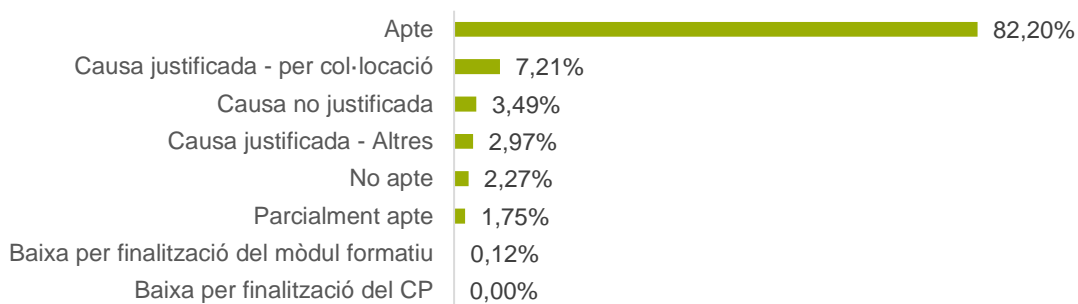
Per nacionalitat, les mitjanes d'assistència són superiors pels no estrangers; en particular, aquests presenten un 94,89% d'assistència, vers a un 92,47% dels estrangers, possiblement a causa que la manera d'impartir els cursos dificulta el seu seguiment per part de la població estrangera. A tall d'exemple, en l'apartat 8.3 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, s'indica que la llengua predominant de les formacions ha de ser el català, tant com a llengua vehicular comunicativa com pels materials didàctics elaborats, fet que podria complicar-ne la comprensió dels participants estrangers. Addicionalment, i en relació al punt anterior, en termes relatius el percentatge d'estrangers amb nivells d'estudis inferiors als secundaris és rellevant (un 62% vers a un 37% de la resta). Per tant, es confirmaria el que ja s'intuïa: que els cursos no acaben d'adaptar-se a les expectatives dels participants amb nivells molt baixos educatius malgrat ser un dels col·lectius prioritaris.

En qualsevol cas, doncs, en general les dades mostren taxes d'assistència mitjana molt elevades. No obstant, en aquesta anàlisi no pot oblidar-se que és obligatori que les factures subvencionables de les entitats formadores indiquin l'assistència de cada alumne com a requisit per rebre el pagament de la subvenció, a més del la justificació de contractació, fet que podria influir en aquests resultats.

Per la seva banda, en relació a la **finalització de l'acció formativa**, les dades internes del SOC mostren que el 86,33% dels participants ha finalitzat el curs (el 82,20% correspon a aprovats en itineraris complets, el 1,75% a itineraris parcials completats amb la qualificació d'apte, el 2,27% a no aptes i el 0,12% a baixes per finalització del mòdul formatiu). La resta, un 13,67%, formen part de les baixes prematures (integrant aquí, tant baixes justificades com injustificades). D'entre les baixes prematures, el 74% són justificades, i la majoria es deuen a la col·locació (el 53%), aspecte molt positiu ja que al cap i a la fi l'objectiu del FCC és que els treballadors desocupats s'insereixin al mercat laboral encara que no ho facin a través de les entitats col·laboradores que han assumit el compromís de contractació. En aquest sentit, convé destacar que totes les taxes anteriors es mesuren per expedient, fet que implica que si una persona està registrada a més d'un expedient, s'inclouen ambdós resultats.

Així doncs, tenint en compte aquests resultats, podria considerar-se que l'elevada participació i finalització de les accions formatives s'explica ja que: (a) les persones s'inscriuen per voluntat pròpia, considerant que el curs els aportarà els coneixements que desitgen obtenir i els ajudarà a trobar feina o (b) el compromís de contractació és un incentiu suficient per a finalitzar l'acció formativa. A més, la valoració de la qualitat dels cursos i dels seus beneficis és notablement positiva, de manera que els participants es comprometen més seriosament amb els cursos fins a finalitzar-los (veure apartat 4.5.3 *Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats*).

Figura 16: Causa de finalització



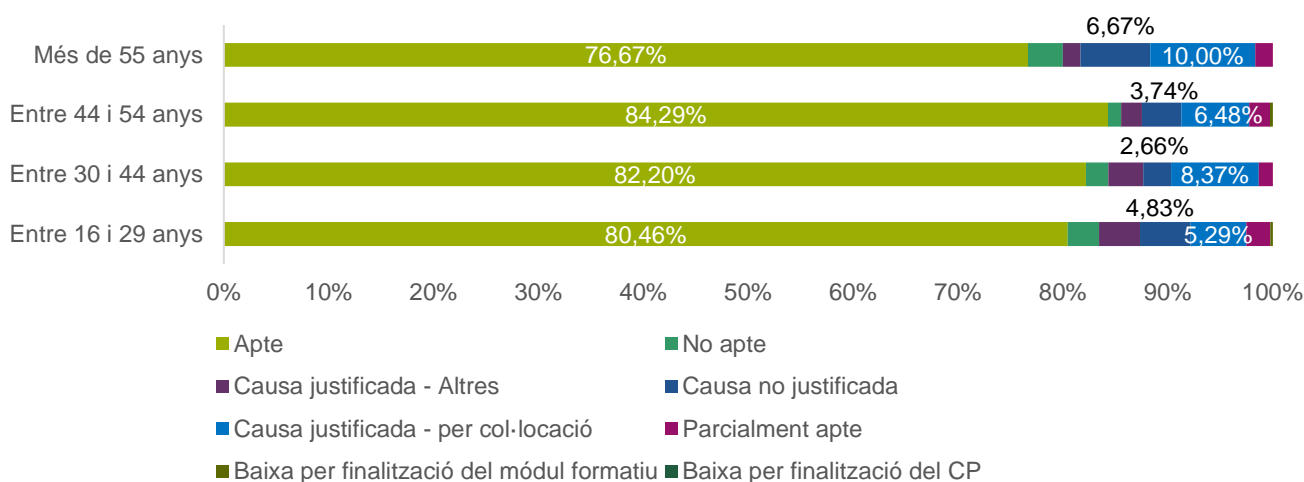
Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Entrant en detall en l'anàlisi de les variables transversals, s'observa que els discapacitats són els que posseeixen un percentatge de baixes prematures justificades no ocasionades per col·locació superiors, representant aquestes un 30% sobre el total de baixes anticipades (vers a un 21% de la resta). Aquest fet podria deure's, com ja s'ha anat comentat, a la manca d'adaptabilitat dels cursos a les seves necessitats individuals, ja sigui físiques o psíquiques. Així doncs, atès que les persones amb discapacitat són considerades un dels col·lectius prioritaris i representen un percentatge important d'entre els participants, seria convenient que les metodologies i les aules o tallers s'adeqüessin a les seves necessitats.

A nivell de rangs d'edat, el tret més característic és que els majors de 55 anys són el col·lectiu amb una taxa de finalització dels cursos inferior (un 82%, per sota de la mitjana de 87%), presentant per tant taxes de baixa per col·locació superiors a la resta (del 10%) i també baixes no justificades (6,67%). Les dades anteriors podrien significar que els cursos no compleixen les seves expectatives, fet que els porta a ser més actius en la cerca de feina o a donar-se de baixa dels cursos sense justificar-ho. A més, cal afegir que són també el col·lectiu amb un percentatge més elevat de no aptes (un 3,33% vers a la mitjana de 2,27%), aspecte que denotaria una motivació menor respecte a la resta de participants. Aquest aspecte es considera d'important rellevància, ja que els participants majors de 45 anys són un dels col·lectius prioritaris del programa FCC, el qual es té en compte alhora de valorar les propostes de les entitats beneficiàries durant la Convocatòria. El fet que no s'estableixi un sistema d'incentius i no existeixin controls pels col·lectius prioritaris en termes d'inserció, pot provocar que, una vegada iniciada l'acció formativa, aquesta es centri en fomentar la contractació de participants més joves, no trencant així la tendència del mercat on els majors de 55 tenen grans dificultats d'inserció (veure apartat – 4.4. *Grans xifres*), fet que, com es veurà més endavant, queda verificat amb unes taxes d'inserció inferiors i de pitjor qualitat per a les persones de major edat (veure apartat 4.5.4 *Impacte*). No obstant, convé destacar que el grup de participants major de 55 anys que sí que finalitza les accions formatives, és el que presenta taxes d'assistència majors, possiblement a causa del seu elevat interès en formar part del 60% de participants que seran contractats.

D'altra banda, la menor assistència comentada anteriorment dels joves, no reverteix en majors baixes prematures per col·locació, doncs són el col·lectiu que en presenten nivells més baixos (un 5,29% vers el 7,21% de la mitjana global). Per tant, sembla ser que la seva menor assistència no implica major proactivitat en la cerca de feina.

Figura 17: Finalització i causa de baixa del curs segons franges d'edat



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

## B.2) Motivacions dels participants

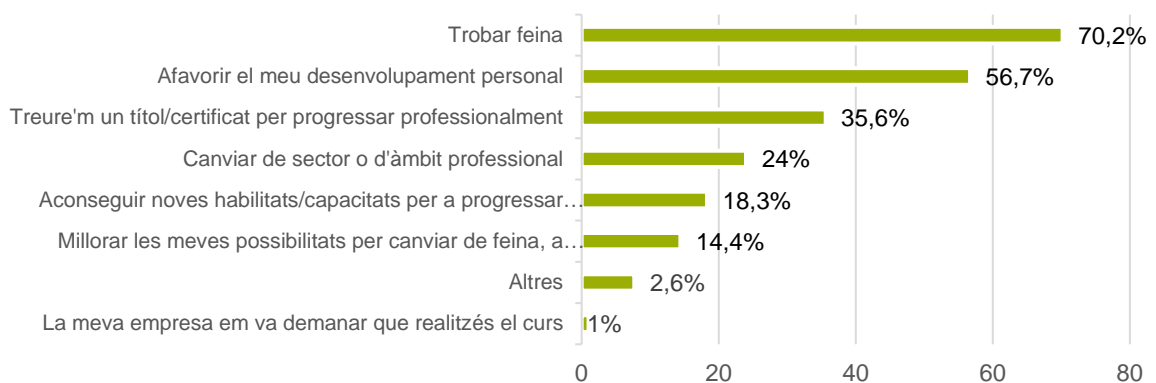
Atès que les accions formatives tenen com objectius principals millorar l'ocupació, la qualitat d'aquesta i l'ocupabilitat de la població activa, és important mesurar el grau de compatibilitat d'aquests objectius amb els interessos o expectatives de les persones.

En aquest sentit, i segons les dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació<sup>8</sup>, les motivacions dels participants són principalment: (a) trobar feina (70,02%); (b) afavorir el desenvolupament personal (56,7%); (c) l'obtenció d'un títol/certificat professional (35,6%); (d) canviar de sector o d'àmbit professional (24%), i (e) aconseguir noves habilitats o capacitats per a progressar professionalment (18,3%).

El fet que es doni una importància significativa a treure's un títol o certificat podria deixar entreveure que els participants consideren que la seva possessió es valora positivament pel mercat laboral, arribant a marcar la diferència. En aquest sentit, pot comprovar-se que el 81% dels individus que han seleccionat l'obtenció d'un títol com a resposta, també han escollit el fet de trobar feina com a opció principal. La resta, en canvi, l'ha relacionat o bé amb canviar de sector o àmbit professional, o amb aconseguir noves habilitats per tal de progressar professionalment.

Per tant, des de l'oferta laboral, a priori, es considera la possessió d'un certificat com a tret distintiu. Aquestes dades, les quals fan referència a les motivacions prèvies a la realització del curs, podria considerar-se que contrasten, en certa manera, amb l'opinió posterior en finalitzar l'acció, ja que un 10% dels enquestats opina que el mercat desconeix l'existència dels Certificats de Professionalitat. Per la seva banda, a més, aquells que consideren que el mercat sí que els coneix, valoren el grau de coneixement dels mateixos amb una puntuació mitjana de 6,77, essent aquesta molt inferior a les puntuacions mitjanes de 8,5 als qüestionaris de satisfacció. Aquestes diferències de percepció *ante-ex post*, poden deure's al fet que les expectatives inicials dels participants podrien no haver-se materialitzat dins la realitat del mercat, una vegada finalitzada l'acció formativa.

Figura 18: Motius per a la realització del curs



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

Així doncs, podria assumir-se que les dades anteriors mostren un alineament entre els objectius del programa de FCC i els seus participants, ja que el motiu majoritari i més habitual d'inscripció és

<sup>8</sup> Es tractava d'una pregunta multiresposta, i així, els motius seleccionats pels alumnes en respondre l'enquesta no eren excloents sinó que podien escollir-ne diversos que coincidissin amb les seves motivacions. D'aquesta manera s'obté un anàlisi complet dels motius i no pas el més prioritari.



precisament trobar feina, essent també el propòsit del programa. A més, el fet que el desenvolupament personal sigui tan rellevant no ha de considerar-se com a un problema *per se*, sempre i quan la seva millora es persegueixi també amb la intenció de millorar l'ocupabilitat d'un mateix; ocupabilitat que, a la vegada, hauria de repercutir en unes millors condicions laborals o en trobar feina.

En aquest sentit, les dades de l'enquesta són optimistes, doncs només el 8,5% dels participants que han seleccionat l'opció desenvolupament personal, ho han fet com a opció única. D'aquesta manera, per tant, podria afirmar-se clarament que els participants i el programa tenen interessos comuns i, per tant, que la comunicació entre ambdues bandes és adequada.

En dividir l'anàlisi segons les variables transversals més rellevants, s'observen els següents trets característics:

(1) En primer lloc, per rangs d'edat hi ha una correlació negativa entre edat i el fet de seleccionar l'obtenció d'un certificat o acreditació com a motiu principal d'inscripció al curs. Així, mentre el 44% dels joves d'entre 16 i 29 anys ho consideren com a motiu d'importància elevada, només el 29% dels majors de 55 anys ho fa. Aquestes dades semblarien coherents amb les característiques de la població (veure apartat - 4.4 *Grans xifres*), ja que existeix una major proporció relativa de participants amb nivells baixos d'estudis o sense titulació oficial prèvia dins del col·lectiu jove, de manera que semblaria raonable pensar que, a menys estudis, el fet d'obtenir títol o acreditació esdevé més important i pot marcar la diferència.

(2) En segon lloc, d'acord amb el nivell d'estudis, s'observa que a mesura que el nivell d'estudis incrementa, també ho fa la importància de trobar feina com a motiu principal d'inscripció. Així, mentre que el 60% dels participants que tenen estudis secundaris o inferiors han seleccionat aquesta opció, la xifra s'incrementa al 85% per a aquells participants amb estudis universitaris. Un dels possibles motius que explicaria aquest fet podria ser que les persones amb estudis més elevats tinguessin més urgència per amortitzar els anys invertits en estudiar, els quals solen ser necessàriament superiors.

(3) En tercer lloc, per nacionalitat, el tret més destacat s'observa pel motiu "canviar de sector o àmbit professional", ja que és únicament un 21,1% dels participants nacionals els qui ho seleccionen com a aspecte rellevant, mentre que en el cas dels estrangers, l'opció és escollida per un 46,6%. En aquest sentit, podria considerar-se que possiblement les persones estrangeres es troben més obertes a les possibilitats de canviar de sector o àmbit professional, ateses les seves característiques personals.

### C) Procés formatiu

Aquest apartat pretén avaluar si les accions formatives del programa FCC aconseguixen millorar l'ocupabilitat dels seus participants a nivell de les competències adquirides. Concretament, per a donar resposta, s'ha dividit en les següents subseccions: (a) execució de les formacions i metodologies emprades; (b) el procés d'avaluació i aptitud dels participants; (c) la formació complementària i la seva utilitat, i (d) les pràctiques professionals no laborables.

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

L'anàlisi de l'execució de les formacions, es centra en la metodologia utilitzada, l'adequació de la combinació teòrica-pràctica i el grau d'ajustament entre contingut i necessitats formatives.

Tenint en compte les limitacions associades als qüestionaris de satisfacció (veure apartat 4.5.3 *Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats*), l'**organització dels cursos** es considera correcte,

amb una puntuació de 8,49. Les majors diferències es troben en dividir la població per edat i nivell d'estudis. Per a la primera variable (edat), la pitjor valoració s'observa en el col·lectiu major de 55 anys (puntuació mitjana de 8,30 vers a un 8,59 del grup comprès entre els 45 i 55 anys, que és qui millor ho ha valorat). Aquest fet pot haver acabat incidint en el grau de compromís d'aquest col·lectiu (majors de 55 anys) que, com ja s'ha comentat, presenta més baixes prematures no justificades i major proporció de no aptes (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Compromís dels participants*). Caldria, per tant, posar més èmfasi des del SOC per a assegurar-se que cap dels col·lectius prioritzats ex art. 5 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, queda en un segon plànol durant l'execució de les accions formatives per part de les entitats col·laboradores.

Per a la segona variable (nivell d'estudis), existeix una relació inversament proporcional entre nivell formatiu i satisfacció amb l'organització. Mentre que els participants amb estudis de secundària o inferiors han atorgat una puntuació mitjana de 8,85, per aquells amb estudis universitaris la xifra descendeix a un 7,91. Aquesta dada és important ja que nivells d'estudis elevats impliquen majors experiències educatives i major comparativa. Per tant, caldria realitzar una anàlisi crítica i valorar si la metodologia utilitzada i l'organització dels cursos s'ajusta als estàndards imperants al mercat.

Entrant en detall, i en relació a la **combinació teòrica-pràctica**, els participants la valoren amb un 8,42, existint per tant espai de millora, i més encara tenint en compte que les formacions del FCC, atesa la seva naturalesa, haurien de ser (o s'esperaria que fossin) eminentment pràctiques. Les diferències més significatives s'observen, altra vegada, per edat i nivell d'estudis, existint les mateixes tendències. Així, les conclusions anteriors quedarien reforçades.

Finalment, l'**adequació entre el contingut del curs i les necessitats dels seus participants** s'ha valorat positivament, amb una puntuació mitjana de 8,90 als qüestionaris de satisfacció. Les úniques diferències significatives s'observen en dividir els participants per rangs d'edat i gènere. Altra vegada, són els majors de 55 anys els qui menys valoren la utilitat dels cursos (8,43). Per tant, esdevé necessari dedicar esforços a verificar que les accions formatives es troben adaptades a un dels col·lectius prioritaris amb més dificultats d'inserció en l'actualitat i, en aquesta línia, valorar la inclusió d'incentius per a les entitats col·laboradores. Per la seva banda, a nivell de gènere, són les dones les que perceben els cursos com a més útils (8,96 vers a un 8,76 dels homes), essent aquest fet possiblement una conseqüència directa de les especialitzacions formatives i la tendència a la seva feminització (veure apartat 4.4 *Grans xifres*).

### C.2) Procés d'avaluació i aptitud dels participants

El procés d'avaluació dels alumnes s'adapta a la metodologia de formació teòrica-pràctica prestada (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Metodologia d'aprenentatge*). D'aquesta manera, les proves d'avaluació pretenen, precisament, valorar ambdues branques d'aprenentatge a través de variables com la participació activa a les classes, l'assistència, la realització de proves teòriques, l'elaboració de productes o serveis, i la superació d'activitats pràctiques tant grupals com individuals.

Segons l'apartat 11 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, l'avaluació té un caràcter continu i es poden combinar diferents mètodes i instruments, des de treballs i activitats fins a proves tècniques. En qualsevol dels casos, una vegada finalitza cada mòdul cal dur a terme una prova d'avaluació final de caràcter teòrica-pràctica. Per a la modalitat de teleformació, s'especifica que la prova final haurà de ser presencial. Pel cas dels Certificats de Professionalitat, l'Ordre ESS/1897/2013 de 10 d'octubre especifica que la ponderació de l'avaluació serà d'un 30% la part continua i d'un 70% la prova final.

En aquest sentit, els qüestionaris de satisfacció confirmen que la majoria de participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació per tal de poder conèixer el nivell d'aprenentatge adquirit; en

particular, un 93% dels participants. Així mateix, en l'enquesta realitzada aquestes proves s'han valorat amb una puntuació mitjana de 8,54, essent aquesta considerada una xifra positiva. No obstant, no existeix un consens generalitzat, doncs s'aprecien divergències d'opinions, sobretot a nivell d'edats, estudis, gènere i nacionalitat.

A nivell d'edat, altra vegada, són els majors de 55 anys els que pitjor valoren les proves de selecció amb una puntuació mitjana de 8,01. Com ja s'ha anat comentant al llarg de l'avaluació, sembla ser que els cursos no s'adapten a les seves particularitats malgrat ser un col·lectiu prioritari.

En relació als estudis, els resultats mostren dos extrems; i és que són els participants sense titulació oficial prèvia i aquells amb estudis universitaris els que evidencien pitjors puntuacions mitjanes (d'un 5 i 8,11 respectivament). (1) Pels primers i com ja s'anticipava anteriorment, pot succeir el mateix que pels majors de 55 anys; és a dir que, tot i considerar-se com a col·lectiu prioritari, les particularitats dels participants sense titulació oficial prèvia no es cobreixen en la seva totalitat. (2) Pels segons, en tenir un recorregut i experiències més amples, disposen d'un ventall comparatiu més ampli.

Pel que fa el gènere, són les dones les que valoren les proves d'avaluació més positivament (amb una puntuació mitjana de 8,63 vers a un 8,18 dels homes). El fet de disposar d'una oferta formativa amb major presència del gènere femení (veure apartat 4.4 *Grans xifres*) sembla estar creant un cercle que afavoreix les expectatives de les dones, en detriment de les dels homes.

Finalment, per nacionalitat són els estrangers els qui pitjor valoren les proves d'avaluació (amb una puntuació mitjana de 7,12 vers a un 8,65 dels no estrangers). Tenint en compte que aquest col·lectiu presentava unes taxes d'abandonament no justificat i una proporció de no aptes per sobre de la mitjana (veure apartat 4.5.3 *Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Compromís dels participants*), sembla ser que: (a) o bé la comunicació dels cursos no ha estat l'adequada, o (b) les dinàmiques a les aules no s'adapten a les seves necessitats (com per exemple en relació a l'idioma d'impartició dels cursos o dels materials didàctics).

### C.3) Formació complementària i la seva utilitat

La formació complementària per a l'ocupació cobreix aquells aspectes més genèrics considerats necessaris per complementar el curs, i el seu contingut ve determinat pel SOC. L'Annex 2, punt 5.3 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, estableix que totes les accions formatives subvencionades dins del programa de FCC han d'incloure la impartició obligatòria del mòdul de formació complementària relatiu a la inserció laboral, sensibilització mediambiental i igualtat de gènere; i els mòduls de prevenció de riscos laborals.

L'enquesta realitzada ha volgut incidir en aquest punt i s'ha centrat en la Formació Complementària associada als Certificats de Professionalitat, preguntant sobre la seva utilitat i sobre el seu grau de coneixement per part dels participants. Els resultats mostren que, d'aquells participants que han obtingut un Certificat de Professionalitat, només una minoria no ha realitzat cursos de Formació Complementària (18%), i únicament un 1% en desconeixia la seva existència. No haver dut a terme aquest mòdul es deu, possiblement, al fet que aquest ja ha estat convalidat per cursos anteriorment realitzats. De fet, l'apartat 5.3 de l'Annex 2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, estableix que les persones que han rebut aquesta formació i es troben correctament acreditades, no han de repetir la formació complementària, a no ser que hagin passat més de 12 mesos des del moment en què es va rebre la formació. Per a la prevenció de riscos laborals, s'entén rebuda sempre que s'hagi realitzat en un altra especialitat de la mateixa àrea professional.

Per la seva banda, aquells participants que l'han dut a terme l'han valorat amb una puntuació mitjana de 7,05 (amb una desviació estàndard de 2,5). Per tant, existeix divergència d'opinions en quant a la seva utilitat. A més, cal contextualitzar aquest puntuació de 7,07 ja que malgrat semblar positiva, es troba molt per sota de la mitjana dels resultats obtinguts.

Les divergències d'opinions a les que s'acaba de fer al·lusió, provenen dels següents col·lectius: (a) per rangs d'edat, els joves d'entre 16 i 29 anys han donat la millor puntuació (un 9) vers a la pitjor dels majors de 55 anys (un 6,60). Els joves, en tenir menor experiència en el mercat laboral (o fins i tot podria ser que el curs fos el seu primer contacte) possiblement creuen que el Mòdul formatiu enfocat a la inserció laboral, en el qual s'especifiquen les tècniques per a les entrevistes i la redacció de currículums o de cartes de presentació, pot ser positiu per a la seva inserció. En canvi, pels majors de 55 anys s'observa la mateixa tendència que en la resta de l'avaluació, és a dir que sembla ser que els cursos no es troben adaptats a les seves particularitats i, a més, pel fet que la seva inserció, per la pròpia dinàmica del mercat, és més complexa (veure apartat 4.4 *Gran xifres*), són més crítics amb el contingut i utilitat de les formacions addicionals a l'especialitat escollida.

En relació al gènere, són les dones les que valoren la formació complementària d'una manera més positiva (7,27 vs. 6,83). Atès que la bretxa de gènere és fa palesa al mercat laboral, és positiu que les dones, amb taxes d'atur més elevades i dificultats d'inserció, considerin la formació complementària adequada. Possiblement la seva major satisfacció provingui del Mòdul formatiu enfocat a la inserció laboral. Finalment, el col·lectiu estranger presenta una situació similar, essent la seva valoració notablement superior a la de les persones no estrangeres (puntuació mitja de 8,25 vers al 6,96 dels no estrangers).

#### C.4) Pràctiques professionals no laborals

Mentre que les pràctiques professionals són obligatòries pels Certificats de Professionalitat, per les accions de formació no adreçades a l'obtenció dels mateixos són programables a discreció de l'entitat col·laboradora (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*). Amb caràcter preferent, però, hauran de realitzar-se dins de l'empresa que hagi adquirit el compromís de contractació, atès que és on l'alumne haurà de treballar posteriorment (apartat 5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

D'acord amb els resultats obtinguts, les pràctiques es valoren positivament, amb una puntuació mitjana de 8,66 (en el qüestionari) i d'un 7,31 (en l'enquesta). Aquesta diferència en les puntuacions es considera important, ja que l'enquesta s'ha respòs una vegada han transcorregut 2 anys des de la finalització del curs i, per tant, els participants tenen una perspectiva més clara sobre la utilitat real de les pràctiques realitzades i les implicacions d'aquestes en la seva contractació.

En dividir l'anàlisi per les diverses variables transversals, les diferències més significatives en relació als resultats de l'enquesta suggereixen les mateixes tendències que les observades en el cas de la formació complementària. Així doncs, altra vegada, mentre que els joves valoren les pràctiques molt positivament (9,5), els majors de 55 anys ho fan amb un 7,17. Per gènere, són les dones les que consideren les pràctiques més útils (7,45 vers al 7,25 dels homes), i per nacionalitat, els estrangers donen les puntuacions més altes (8,42). En aquest sentit, convé destacar que, per a aquests últims, el mòdul de pràctiques fins i tot podria representar una primera aproximació al mercat laboral català.

Adicionalment, cal esmentar que un 10% dels enquestats que ha obtingut algun Certificat de Professionalitat assegura no haver realitzat el mòdul de pràctiques. En aquest punt s'ha de tenir en compte que, malgrat ser obligatòries, hi ha 3 situacions on els participants poden quedar exemptes: (a) en el cas d'alumnes/treballadors amb contractes per a la formació o l'aprenentatge en ocupacions

relacionades amb la qualificació del Certificat; (b) per les persones que acreditin experiència laboral corresponent al contingut del mòdul de pràctiques del Certificat d'almenys 3 mesos, i (c) en les persones que acreditin haver realitzat una formació en centre de treball d'un cicle formatiu professional que es correspongui amb el contingut del mòdul de pràctiques del Certificat (art. 5 bis. Apartat 4 Reial Decret 34/2008, de 18 de gener, per el que es regulen els Certificats de Professionalitat). En qualsevol cas, es permet que l'alumne, malgrat complir amb els requisits anteriors, valori positivament la participació en el mòdul de formació pràctica per tal d'actualitzar els seus coneixements, habilitats i noves competències (apartat 5 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig,).

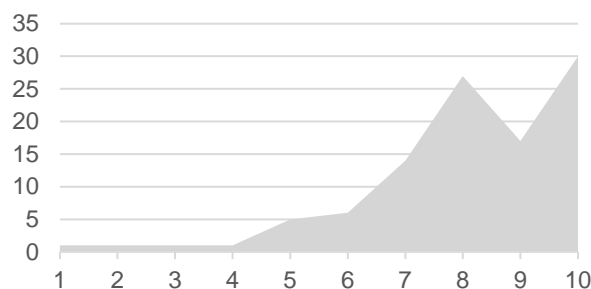
Amb tot, pot afirmar-se que la formació complementària i les pràctiques en empreses són percebudes més positivament dins dels col·lectius amb més dificultats d'inserció (exceptuant els majors de 55 anys), i així, la seva raó de ser estaria alineada amb el propòsit del FCC d'intentar inserir al màxim nombre de persones desocupades. No obstant, cal analitzar si aquests cursos revereixen en millors taxes d'ocupació i qualitat contractual (veure apartat 4.5.4 *Impacte*).

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

En aquest apartat es mesura principalment el grau de satisfacció dels participants. Com ja s'ha anat comentant al llarg de l'avaluació, els qüestionaris de satisfacció mostren uns nivells de satisfacció de les persones participants molt elevat (puntuacions superiors a 8,5 sobre 10 en la majoria dels casos). Per aquest motiu, les puntuacions per sota de 8,5 s'haurien de considerar amb precaució. No obstant, com es veurà a continuació, la tendència anterior s'ha corregit lleugerament a partir de l'enquesta i, per tant, convindria plantejar-se si el fet de repartir els qüestionaris de satisfacció immediatament després de finalitzar l'acció formativa, i de forma presencial, provoca que els participants puntuïn els diversos elements d'anàlisi de manera més alta (veure apartat 4.3.1 Limitacions de l'anàlisi). De fet, l'enquesta s'ha circulat una vegada han transcorregut 2 anys des de la finalització del curs, provocant, d'una banda, que els participants tinguin una perspectiva més àmplia de les implicacions dels cursos sobre la seva ocupabilitat, i de l'altra, que puguin valorar la seva qualitat en fred i de forma completament anònima i digitalitzada.

Una vegada subratllades i recalcaades les limitacions de l'estudi, i entrant en l'avaluació, destaca el fet que els participants de l'oferta formativa del FCC han valorat amb una puntuació mitjana de 8,95 el seu grau de satisfacció a través dels qüestionaris de satisfacció. No obstant, com ja s'anticipava, la valoració es redueix en l'enquesta a un 8,06, encara que com s'observa en el següent gràfic, la tendència a puntuar alt persisteix. Per tant, el grau de satisfacció és elevat.

*Figura 19: Distribució de freqüències en la valoració dels cursos*



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

En dividir l'anàlisi per les diverses variables transversals, s'observen les mateixes tendències esmentades al llarg de l'avaluació. Així, es corrobora: (a) el descontent dels majors de 55 anys (amb una puntuació mitjana de 8,30 vers a un 9,12 del col·lectiu més satisfet de 45 a 54 anys); (b) la correlació negativa entre el nivell d'estudis i la satisfacció dels participants (8,37 dels participants amb estudis universitaris vers al 9,14 d'aquells amb estudis primaris o inferiors), i (c) la major presència de participants del gènere femení comporta nivells més elevats de satisfacció en les dones (9,08 vers al 8,69 del homes).

Finalment, convé destacar que les dades de l'enquesta deixen entreveure una diferència notable entre els participants estrangers i els que no ho són. Així, si bé és cert que els estrangers valoraven positivament (i per sobre de la mitjana) les pràctiques professionals i la formació complementària per la seva aproximació al mercat laboral català, a nivell de satisfacció global del curs la puntuació mitjana és de 6,96 vers a un 8,14 dels no estrangers. Aquestes dades poden deure's al fet que, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 *Impacte*), les taxes d'inserció acumulades en els 12 mesos posteriors a la finalització de l'acció formativa són més reduïdes a les de la resta de participants. I, al seu torn, això pot haver-se ocasionat a causa de dinàmiques educatives poc adaptades a les seves necessitats (veure apartat 4.5.3 *Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Compromís dels participants*).

Adicionalment, en aquest apartat s'ha calculat també el NPS (*Net Promoter Score*)<sup>9</sup> del programa, com a mesura correctora de la satisfacció general dels participants. El seu càlcul és important ja que avalua la lleialtat dels participants, la qual es relaciona directament amb el creixement i l'adequació de les accions formatives. Així, nivells baixos de fidelitat porten associat un descontent generalitzat en relació als cursos que acaba repercutint en el seu desenvolupament futur i en la qualitat. D'aquesta manera, l'enquesta duta a terme ha inclòs la pregunta "recomanaries el curs a un amic" (a puntuar entre zero i deu) per tal de poder realitzar aquest càlcul.

Així, s'ha obtingut un NPS del 46%, xifra molt positiva. A nivell purament de càlcul significa que hi ha més gent que recomana el curs (promotors) que gent que descoratja i allunya a futurs participants (detractors). Quan el NPS és superior al 30% significa que el camí a seguir és l'adequat ja que hi ha molts més participants contents que descontents. Així doncs, que la xifra sigui tan elevada podria deure's al fet que el curs té un impacte real positiu en la majoria de participants, atès el compromís de contractació que recau sobre les entitats col·laboradores (veure apartat 4.5.3 *Resultats - Eficàcia - Assoliment d'objectius*).

Abans de passar al següent apartat és necessari aprofundir en quins aspectes són els pitjor i millor valorats. A nivell positiu destaca: la percepció d'haver ampliat els coneixements per a progressar professionalment (puntuació mitjana de 9,07), seguit del coneixement i la qualitat dels tutors (amb una puntuació mitjana de 9,02).

En relació a l'adquisició de coneixements per progressar professionalment, les diferències per variables transversals són les recurrents al llarg de l'Informe. Per la seva banda, en relació als tutors, es considera que els seus coneixements són molt adequats. No obstant, si bé és cert que en tot moment es reconeix l'experiència i la qualitat professional dels tutors a nivell tècnic, la forma de tutoritzar, habilitats per la docència i facilitar l'aprenentatge es consideren més negativament (puntuació mitjana de de 8,8 vers al 9,03 atorgat als coneixements). En dividir per variables transversals, les úniques diferències significatives s'observen per nivell d'estudis i edat on per

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

ambdues, existeix una correlació negativa; és a dir, a majors estudis o edat, la satisfacció vers els tutors és menor (8,89 pels participants sense estudis o primaris vers al 8,52 dels universitaris; i 9,03 dels joves vers al 8,63 dels majors de 55 anys).

Finalment, dins dels aspectes valorats més negativament, destaca l'adequació de la durada del curs als objectius i continguts (amb una puntuació mitjana de 8,14), i l'ajust de l'aula, taller o instal·lacions al desenvolupament del curs (amb una puntuació mitjana de 8,24). El primer aspecte s'analitza en la secció *F) Elements organitzatius i administratius*, i pel segon vegeu l'apartat 4.5.2 *implementació*.

Com a aspecte de reflexió, hauria de plantejar-se el motiu pel qual els majors de 55 anys o aquells sense titulació prèvia oficial són: (1) en primer lloc, ambdós col·lectius minoritaris dins del total de participants, malgrat considerar-se prioritari (veure apartat 4.4 *Grans xifres*) i (2) en segon lloc, els que posseeixen menors nivells de satisfacció. En aquest sentit es considera que, si el que succeeix és que les entitats col·laboradores no volen assumir el compromís vers a aquest sector de la població perquè la seva inserció es considera més complexa, l'execució dels programes formatius de FCC no estaria acomplint al 100% amb la teoria i raó de ser dels cursos. Tots els aspectes esmentats anteriorment, reforçarien la possibilitat d'incloure incentius relacionats amb aquests col·lectius, la vulnerabilitat dels quals és encara més evident que a la resta.

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

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

#### *E.1) Volum de demanda de las acciones formativas*

Per tal de tenir una visió més amplia i ajustada a la realitat, seria convenient que entre el SOC i les entitats formadores es compartís informació del volum de demanda dels cursos i de les llistes d'espera. D'aquesta manera, podria verificar-se si les especialitats finalment executades són les més adients; aspecte important ja que des de el FCC es dóna flexibilitat a les entitats col·laboradores per escollir els cursos a impartir dins d'un ventall molt ampli d'opcions (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*), i no s'estableixen objectius o directrius per territori.

#### *E.2) Cobertura de la població diana*

El col·lectiu diana és molt ampli i cobreix a la població desocupada de Catalunya, que ha d'englobar com a mínim a un 80% dels participants. El 20% restant inclou: (a) a persones treballadores ocupades i inscrites a l'oficina de Treball o (b) persones proposades per l'empresa que realitzarà la contractació i que s'hagin incorporat en els darrers 3 mesos a l'empresa o que requereixin d'una formació específica coberta per l'oferta formativa del FCC per necessitat d'adaptació al lloc de treball (base 6 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

Així mateix, no existeixen objectius clars i definits pels col·lectius prioritari. No obstant, per tal d'afavorir la seva participació, en la Convocatòria 2016 van reservar-se 40.000 euros del pressupost per a beques i ajuts per a l'alumnat participant en les accions formatives (art. 4.2 Resolució TSF/1664/2016, de 4 de juliol). En particular, els ajuts i beques cobreixen una gran diversitat de situacions, des de discapacitats fins a conciliació familiar. No obstant, un dels problemes detectats ha estat la tramitació del seu pagament i gestió, que en moltes ocasions s'endarrereix, perjudicant al

participant que rep la quantia amb tardança. En aquest sentit, convé destacar que durant l'any 2016 la tramitació es duia a terme en paper i amb l'obligació de dur una còpia segellada presencialment a les oficines del SOC. Aquesta dinàmica pot ocasionar no només un impacte negatiu sobre el medi ambient i un malbaratament de paper, sinó que implica una major burocratització d'un procediment que hauria de ser àgil. El SOC pagarà les ajudes un cop hagi finalitzat l'última acció formativa en què participi la persona interessada i es verifiqui l'assistència mínima del 75% i l'avaluació positiva.

Atès que els participants són un nombre molt reduït, calcular el nivell de cobertura esdevé redundant ja que aquest tendeix a 0.

### *E.3) Compatibilitat entre els cursos i el sector d'especialització dels participants*

L'enquesta duta a terme en el marc de l'avaluació ha mesurat el percentatge de participants que han realitzat cursos que coincidien amb el sector professional on treballaven en aquell moment (per a treballadors per compte propi o per compte d'altri), o amb el sector on volien desenvolupar la seva activitat professional (per a desocupats). No obstant, atès que els treballadors ocupats representen menys d'un 7% sobre el total de participants, l'anàlisi d'aquest col·lectiu té una repercussió reduïda.

Així, centrant l'estudi en els enquestats que estaven desocupats en el moment de realitzar l'acció formativa, s'observa que el 90% s'ha inscrit en accions formatives del sector on volien desenvolupar la seva activitat laboral. En dividir per variables transversals, només s'observen diferències rellevants per rangs d'edat i nacionalitat. Per a la primera, és el col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) el més obert a les possibilitats de canviar de sector a través de l'acció formativa (11% vers a la mitjana global de 7%). El fet que la seva experiència educativa i laboral sigui més reduïda, podria fer que el cost d'oportunitat de dur a terme un canvi de sector sigui també més reduït. Per la seva banda, pel que fa a la nacionalitat, són els estrangers els més disposats a canviar de sector, possiblement per la necessitat més immediata a trobar una feina (veure apartat 4.4 *Grans xifres*) ateses les seves circumstàncies personals.

Pel que fa als enquestats que es trobaven ocupats en el moment d'inscriure's a l'acció formativa, només el 50% confirma que el curs coincidia amb el seu sector professional. Això pot deure's al fet que, com a motiu principal d'inscripció als cursos, han seleccionat l'opció de trobar feina, fet que denota que estan oberts a noves possibilitats i que amb una alta probabilitat no han estat derivats per les empreses que realitzaran la contractació (tenint en compte que per tal que es produís aquesta última opció cal principalment que el treballador hagi estat incorporat en els darrers 3 mesos, no té sentit que l'empresa tingui la intenció de què canviï de sector amb tanta rapidesa).

### *F) Elements organitzatius i administratius*

Finalment, per acabar l'estudi de l'eficàcia, en aquesta secció es valoren aspectes de caire administratiu, tals com la durada de la formació i el nombre d'alumnes per aula.

Com s'ha esmentat anteriorment, la durada del curs i la seva adequació als objectius i continguts és un dels aspectes valorats més negativament, amb una puntuació mitjana de 8,14 (vers a una puntuació mitjana de 9,07 de l'aspecte millor valorat). Les diferències més rellevants s'observen en dividir la població per estudis i gènere: (1) per a la primera (nivell d'estudis), la pitjor valoració es troba dins del col·lectiu amb estudis universitaris (puntuació mitjana de 7,44 vers la màxima puntuació de 8,49 dels participants amb estudis de secundària). En aquest sentit, malgrat pugui semblar positiu que els individus amb menor nivell d'estudis siguin els que valoren la durada de forma més positiva,



ja que en tractar-se d'un col·lectiu prioritari significaria que les dinàmiques dels cursos estan enfocades a les seves pròpies necessitats, no pot obviar-se que encara que representin una minoria, els estudiants universitaris són els que tenen més experiència i una visió més extensa per poder comparar l'adequació de la durada del curs al seu contingut i objectius. (2) D'altra banda, per a la segona variable transversal (gènere), s'observa que les dones valoren l'adequació del curs al contingut amb un 8,24, mentre que els homes ho fan amb un 7,95. Altra vegada, aquest fet possiblement sigui conseqüència directa d'una oferta formativa tendent a la feminització (veure apartat 4.4 Grans xifres).

Així doncs, les dades deixen entreveure que la durada dels cursos és considerada insuficient en la majoria dels casos, principalment en relació a la programació tan extensa exigida pels Certificats de Professionalitat. Seria necessari, per tant, plantejar-se incrementar la durada dels cursos per adaptar-la a la realitat del temari o, per contra, reduir el seu contingut o dividir-lo en diferents mòduls formatius. Es considera, per tant, que les Administracions Públiques Autòniques haurien d'assumir un paper proactiu de cara a plantejar les fonts de millora al SEPE de manera organitzada.

Per la seva banda, en relació al nombre de participants per aula i la seva adequació al desenvolupament del curs, la valoració mitjana és d'un 8,84 als qüestionaris de satisfacció, essent aquest resultat considerat positiu. L'única diferència significativa que apareix en aquest àmbit és a nivell d'edat, observant-se la mateixa tendència recurrent al llarg de l'informe, essent els majors de 55 anys els qui es mostren altra vegada més descontents, amb una puntuació mitjana de 8,13.

Finalment, en aquest punt és interessant esmentar que el nombre de persones per acció formativa s'estableix entre un rang de 10 i 15, sense diferenciar per especialitat. Així mateix, es permet la incorporació de fins a un màxim de 20 participants, sense que impliqui més subvenció, si les instal·lacions i la homologació del centre ho permeten (apartat 6 de l'annex 2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). En aquest sentit caldria, per tant, plantejar-se potser si el nombre de 15 persones participants per aula és extrapolable a totes les especialitats.

#### 4.5.3.2 Eficiència

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

Per tal de realitzar l'avaluació de l'eficiència s'han analitzat les dades registrades pel SOC. Cal indicar que, en el moment de redactar l'informe, no es disposa de dades relatives als costos executats durant l'any 2016. Únicament s'han facilitat les dades pressupostaries referents a l'atorgament financer, les quals s'han corroborat amb la Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i el preu per alumne i hora associat a cada mòdul formatiu. Aquesta informació s'ha contrastat, addicionalment, amb els textos legals i administratius aplicables, prestant especial atenció a les Ordres de bases i Resolucions rellevants. Tampoc s'ha disposat d'informació relativa a les despeses declarades per les entitats formadores que siguin imputables directament a l'import de la subvenció, ni el detall de despeses associades a l'operativa i personal intern del SOC dedicat al programa FCC.

Tenint en compte les limitacions anteriors, l'anàlisi de l'eficiència s'ha realitzat des d'un punt de vista eminentment qualitatiu.

Així doncs les dades mostren que l'import màxim destinat a la concessió de subvencions del FCC va establir-se en 3 milions d'euros (ex art. 2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig), i en 25.000 euros

l'import destinat a les beques i ajuts per a l'alumnat participant de les accions formatives. No obstant, l'art 4 de la Resolució TSF/1664/2016, de 4 de juliol, redueix l'import màxim destinat a la concessió de subvencions a 2,8 milions d'euros i s'amplia el dels ajuts i les beques a 40.000 euros. En qualsevol cas, es permet l'ampliació d'aquests imports mitjançant la publicació d'una nova resolució.

Per tant, segons la Memòria de Treball, Afers Socials i Famílies de 2016, el pressupost assignat per 2016 va ser finalment de 2,6 milions d'euros i 40.000 en beques i ajuts, del qual van ser-ne beneficiàries 743 persones. No obstant, segons les dades internes del SOC, el nombre d'alumnes que realitzen finalment els cursos es redueix a 713 i, així mateix, les entitats formadores ascendiren a 27. Aquestes dades, per tant, són equivalents a un preu mig per alumne de 3.611 euros (calculat en base a l'import executat i dividint-lo pel total de participants amb NIF únic -713-).

En aquest sentit, convé destacar que el pressupost per a la formació es fixa amb caràcter anual i es distribueix mitjançant un procés de concurrència competitiva. No hi ha un criteri de prioritització predeterminat, malgrat que les puntuacions a atorgar a cada entitat beneficiària depenen de com d'específica sigui l'oferta formativa, sobretot en relació al compromís de contractació i als col·lectius que es defineixin com a principal focus d'atenció. En funció de les puntuacions obtingues s'atorguen els cursos fins que s'esgota el pressupost. Com les dades anteriors mostren, i tal com confirmen el responsables de la unitat planificadora del programa, en la present convocatòria d'avaluació s'ha cobert la totalitat de les sol·licituds rebudes, ja que habitualment la demanda no sol ser excessiva. De fet, aquest fet ha estat un dels motius principals que ha ocasionat la reducció dels compromís de contractació del 60% al 40%, juntament amb la constatació que moltes de les entitats beneficiàries no aconseguen complir amb els requeriments establerts. D'aquesta manera, el fet que sigui costós omplir el pressupost atorgat, pot provocar que els criteris de selecció de caràcter més qualitatiu en certes ocasions acabin quedant en un segon plànol.

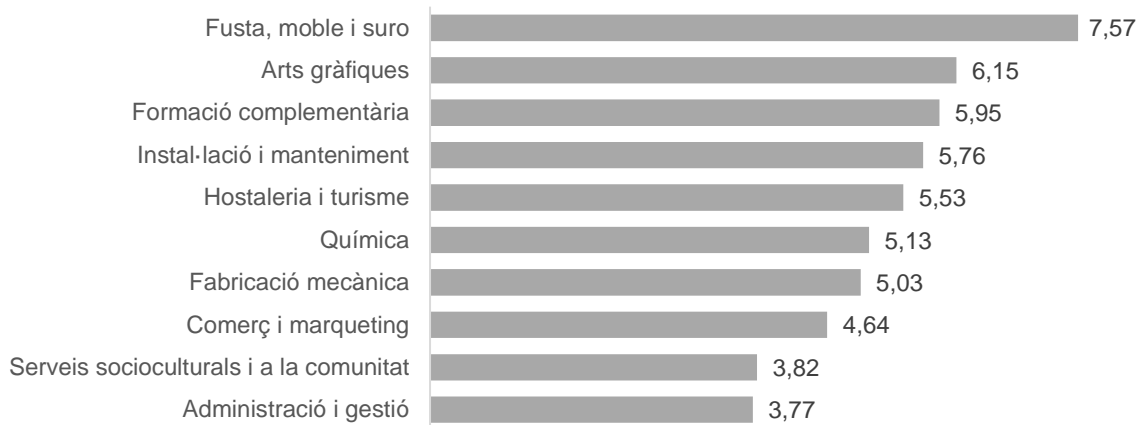
Així mateix, cal tenir en compte que l'art 2.3 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, especifica que la Convocatòria 2016 no ha rebut cofinançament per part del Fons Social Europeu. Per tant, els requisits addicionals relatius a les accions de verificació i control financer estipulats al Reglament UE 1303/2013 no són d'aplicació.

Per la seva banda, cal esmentar que l'import de la subvenció es calcula en funció de: (a) el nombre de places atorgables (subvencionables un mínim de 10 i un màxim de 15); (b) el mòdul econòmic establert per a cada especialitat formativa a la Resolució EMO/1237/2014, de 2 de juny, i (c) el nombre d'hores de l'especialitat realitzada. La quantia obtinguda es considera l'import màxim, i s'ajusta en funció de les hores efectivament realitzades, el nombre d'alumnes que finalitzen l'acció, la justificació econòmica de les despeses subvencionables i del compromís de contractació assumit (Base 3 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). El pagament es realitza dins dels 6 mesos següents a la presentació de la memòria econòmica, malgrat actualment es planteja la possibilitat de realitzar el pagament en un període inferior, verificar el compliment dels requisits posteriorment i en cas d'incompliment exigir el reintegrament. D'aquesta manera, si bé es cert que s'agilitzaria el pagament i s'afavoria la participació de més entitats sol·licitants, la reclamació del pagament podria convertir-se en un procés costós.

Pel que fa als preus per hora i alumne, aquests oscil·len entre 4 i 8 euros segons l'especialitat formativa en qüestió, i s'estableix un preu fix de 1,5 euros l'hora i per alumne pel mòdul de pràctiques professionals no laborals. A partir de les dades internes del SOC s'ha contrastat la informació anterior, obtenint els següents resultats: que el preu mig de les accions formatives del FCC és de 4,10 euros l'hora per alumne, essent la família formativa d'Administració i Gestió la que presenta un preu inferior de 3,77€/hora vers al preu mig més alt de 7,56€/hora per la família formativa de Fusta, Moble i Suro. Per entendre aquests resultats cal tenir en compte que la família formativa

d'Administració i Gestió inclou el 83% dels mòduls de pràctiques professionals no laborals (remunerats a 1,5 euros) i així, és lògic que el seu preu mig sigui inferior.

Figura 20: Preu/hora (mig) per família formativa



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

Finalment, en l'avaluació de l'eficiència cal tornar a fer èmfasi en el fet que la base 22.4 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, estableix que la subvenció està condicionada al compromís del percentatge de contractació, que oscil·la entre el 30% i 60% (veure apartat 4.5.3 Resultats - Eficàcia - Assoliment d'objectius), amb la condició que: (a) l'alumne contractat hagi assistit a, com a mínim, el 75% de l'acció formativa; (b) que el contracte tingui preferentment caràcter indefinit o per un període mínim de 6 mesos, i (c) que el lloc de treball estigui vinculat a la formació rebuda. No obstant, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 Impacte), la verificació d'aquests requisits i el control a posteriori és complex. A tall d'exemple, la informació provinent de la Seguretat Social o Contrat@ no informa sobre el sector d'especialització, només sobre el nom de l'empresa contractant. En aquest sentit, una de les propostes en relació al pagament de les subvencions que s'ha realitzat des del Departament de planificació és agilitzar el pagament a les entitats per tal d'incentivar la seva participació.

#### 4.5.4 Impacte

Una vegada finalitzades les fases de disseny i implementació del programa, així com els seus principals resultats d'eficàcia i eficiència, s'ha d'aprofundir en el seu impacte. Així, l'anàlisi de l'impacte del programa s'ha dut a terme analitzant diversos elements: (a) la millora de l'ocupabilitat dels participants del programa, (b) la millora de la inserció, i (c) l'impacte social.

No obstant, amb caràcter previ, s'ha de precisar que l'anàlisi de la inserció i ocupabilitat s'ha de dur a terme amb precaució i tenint en compte que existeixen factors aliens a les accions formatives, com ara la proactivitat dels participants o l'entorn econòmic, que afecten a la situació personal de cada individu, per la qual cosa no pot afirmar-se amb rotunditat que la causa única d'una millora en la seva situació sigui conseqüència de la participació en els cursos.

##### A) Millora de l'ocupabilitat

L'ocupabilitat es mesura, entre d'altres, per la millora contínua de les competències i habilitats de la població activa i per la seva adaptació a les noves exigències del mercat per, en darrer terme, reduir la distància existent entre vacants disponibles i capacitats de la població. En aquest sentit, existeix una relació causal, i és que quan l'ocupabilitat d'un individu millora, hauria d'observar-se que les seves condicions i posició en el mercat laboral milloren paral·lelament (hi ha diversos exemples d'aquestes millores de les condicions com nivell salarial, de promoció o tipologia de contracte).

L'avaluació de l'ocupabilitat del programa de FCC, per tant, s'ha organitzat de forma sistemàtica en 3 apartats diferents: (a) la millora competencial, i (b) la millora de la qualificació oficial. En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que existeixen limitacions rellevants en relació a l'anàlisi ja que l'ocupabilitat és més difícil d'avaluar que, per exemple, dades objectives d'inserció.

### A.1) Millora competencial dels participants

Els programes formatius inclosos dins del FCC s'adrecen a persones desocupades i tenen com a objectiu principal la seva inserció. Com a conseqüència, els participants, independentment del compromís de contractació existent, una vegada finalitzat el curs de formació haurien d'haver millorat la seva ocupabilitat, i aquesta ocupabilitat hauria de poder transmetre's amb certa facilitat al mercat laboral. En el cas de les persones desocupades, la inserció seria, per tant, una conseqüència directa de la millora de l'ocupabilitat.

Per a valorar aquesta millora de competències dels alumnes participants, s'ha analitzat la seva pròpia experiència formativa un cop finalitzada l'acció formativa. En particular, els qüestionaris de satisfacció mostren que l'aspecte més valorat pels participants és la possibilitat d'haver ampliat els coneixements per progressar professionalment (puntuació mitjana de 9,07), seguit de l'adquisició de noves habilitats (8,97) i l'afavoriment del desenvolupament personal (8,96). En canvi, la contribució dels cursos a la inserció laboral, i la possibilitat de canviar de tipologia de treball o unitat de negoci són vistos amb més reticència (8,85 i 8,83 respectivament). En qualsevol cas, aquests resultats són tots notablement elevats i per sobre de 8,5, essent per tant considerats positius.

No obstant, els resultats anteriors cal posar-los en perspectiva, i és que els qüestionaris de satisfacció es complimenten immediatament després d'haver realitzat l'acció formativa i, per tant, les opinions dels participants es deuen a expectatives que encara no s'han contrastat amb la realitat. Per això esdevé essencial que aquestes expectatives es validin posteriorment amb els resultats d'inserció (*veure apartat 4.5.4 Impacte - Millora de la inserció*). Al cap i a la fi, millorar el desenvolupament personal o adquirir noves habilitats hauria de repercutir en una millora de l'ocupabilitat de l'individu, que derivaria, al seu torn, en un efecte directe sobre el mateix (ja sigui per la seva inserció de qualitat en el mercat laboral, canvi de sector o millora de les seves condicions laborals). Addicionalment, com a efectes indirectes de caire també positiu, caldria valorar si els cursos han contribuït al benestar físic i emocional real dels seus participants (*veure apartat 4.5.4 Impacte - Impacte social*), ja que tenint en compte que el cursos prioritzen aquells col·lectius més vulnerables i amb dificultats d'inserció, aquests aspectes esdevenen de rellevància.

En dividir l'avaluació per les variables transversals, les diferències més abruptes pel que fa els resultats obtinguts en els qüestionaris de satisfacció s'observen per rangs d'edat, nivell d'estudis i gènere.

Així, respecte a l'edat, existeix una correlació negativa a totes les variables d'impacte, observant-se majors divergències, precisament, en les oportunitats d'inserció laboral i les possibilitats de canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella. Com ja s'ha apuntat en reiterades ocasions, és probable

que els cursos no es trobin adaptats a les necessitats i particularitats dels participants majors de 55 anys, fet que s'ha traduït en menors valoracions respecte a l'execució de les accions formatives (veure apartat 4.5.3 Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats), i que ara es reflecteix a les seves expectatives d'inserció i millora competencial. Com es veurà en la següent secció (veure apartat 4.5.4 Impacte - Millora de la inserció), és justament aquest col·lectiu el que presenta menors taxes d'inserció, les quals s'uneixen a una temporalitat i parcialitat per sobre de la mitjana.

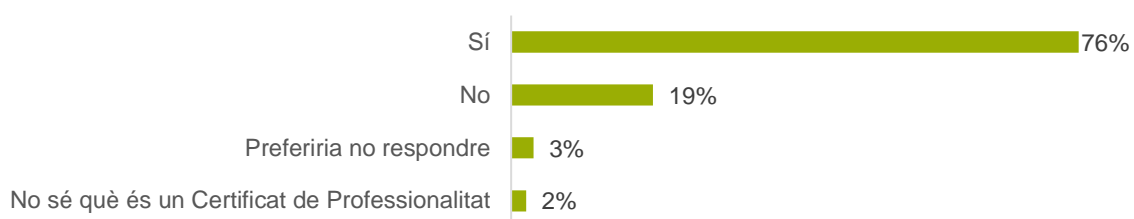
Per la seva banda, en relació al nivell d'estudis també s'observa una relació inversament proporcional entre els estudis i les variables d'impacte. Aquesta vegada, però, les majors diferències es troben en: l'adquisició de noves habilitats i el desenvolupament personal. En aquest sentit, malgrat que els participants amb estudis universitaris siguin una minoria, aquesta dada no pot obviar-se ja que al cap i a la fi, són els que disposen d'una experiència educativa major que els permet comparar d'una manera més informada. De fet, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 Impacte - Millora de la inserció), la major part dels participants que ha trobat feina, no ha estat contractat per l'empresa on va realitzar les pràctiques, fet que podria deixar entreveure que els cursos no es troben adaptats a les habilitats requerides per les empreses a priori interessades en la impartició.

Finalment, per gènere, són les dones les que valoren més totes les variables d'impacte, destacant l'adquisició de noves habilitats i la millora en les possibilitats de canviar de lloc de treball. Per tant, sembla ser que la tendència a la major participació de dones en els cursos ha tingut un impacte en les expectatives dels participants. Així mateix, i com es veurà en la següent secció (veure apartat 4.5.4 Impacte - Millora de la inserció), les dones tenen una taxa d'inserció lleugerament superior, encara que de pitjor qualitat en termes de temporalitat i parcialitat.

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

L'enquesta realitzada mostra que la majoria dels participants ha obtingut un Certificat de professionalitat (78%), mentre que només un 2% en desconeix la seva existència.

Figura 21: Participants que han obtingut un Certificat de Professionalitat



Fuente: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de les dades extretes de l'enquesta

En dividir l'anàlisi per les diverses variables transversals, les diferències més significatives s'observen per rangs d'edat i gènere.

(1) Per la primera, s'observa una correlació positiva entre l'edat i l'obtenció de Certificat de Professionalitat. Així, mentre que el 63% dels joves afirma haver obtingut un Certificat, la xifra s'incrementa fins al 86% per als majors de 55 anys. Si el mercat valorés positivament aquests certificats, això podria implicar que l'ocupabilitat del sector jove, considerat vulnerable, es veïés perjudicada. No obstant, com es veurà en la següent secció (veure apartat 4.5.4 Impacte - Millora de la inserció), són justament els majors de 55 anys els que mostren pitjors taxes d'inserció i qualitat de

la contractació. Per tant, podria considerar-se que la demanda laboral (és a dir, les empreses i institucions ocupadores) no valoren suficientment la possessió d'un Certificat de Professionalitat. De fet, la pròpia oferta laboral (els treballadors), és reticent i considera que el mercat no valora suficient els Certificats ja que a l'enquesta han atorgat una puntuació mitjana de 6,77 a aquest element, essent aquesta puntuació molt inferior al 8,5 que es considera com a punt d'inflexió. Per tant, caldria incrementar els esforços per millorar la seva notorietat.

(2) A nivell de gènere, el 77% de les dones afirma haver obtingut un Certificat de Professionalitat vers al 68% dels homes. Encara que com es veurà a continuació, la taxa d'inserció de les dones és superior, el diferencial respecte els homes és reduït i, en tot cas, menor a la diferència de 9 punts percentuals existent entre els que han obtingut Certificat.

Com a conclusió general, podria dir-se que, tant l'oferta com la demanda laborals consideren que la repercussió dels Certificats de Professionalitat és reduïda. Per a millorar la seva notorietat, per tant, primer caldria crear programacions més flexibles, amb continguts actualitzats i que s'adaptin a la durada dels cursos. Així doncs, és necessari iniciar un període de reflexió conjunt amb el SEPE.

### *B) Millora de la inserció*

La FPO s'integra dins de l'estratègia del SOC per aconseguir una ocupació plena i de qualitat. En aquest apartat ha de fer-se especial referència als col·lectius més vulnerables, essent aquests, per exemple, els adults majors de 55 anys, ja que la seva inserció en el mercat laboral és una de les preocupacions de major envergadura. Així mateix, la disparitat existent entre homes i dones també ha de considerar-se, i és que la diferència entre les seves taxes d'ocupació continua estable en el temps, sense observar-se reduccions importants en aquesta bretxa de gènere.

Aquest apartat, per tant, mesura la inserció en el món laboral i s'ha dividit en 2 grans subgrups: (b.1) la inserció per compte d'altri i (b.2) la inserció per emprenedoria. Així mateix, pel primer grup, s'han analitzat diferents variables, destacant, l'evolució de l'ocupació, el temps d'inserció i la qualitat de l'ocupació en termes de durada dels contractes.

#### *B.1) Inserció per compte d'altri*

En primer lloc, i abans d'iniciar la pròpia avaluació, ha de realitzar-se una clarificació prèvia sobre com s'ha calculat la inserció per compte d'altri.

En aquest sentit, convé destacar que per tal de realitzar l'anàlisi s'ha partit de la base de dades de Contrat@ que, com ja s'ha comentat en les limitacions (veure apartat 2.3 *Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada*), ha d'analitzar-se amb cautela, ja que mentre que informa de tots els contractes donats d'alta, no especifica les durades de tots ells, podent així considerar-se com a inserció les ocupacions d'extrema curta durada. Aquesta limitació de les dades pot esbiaixar els resultats obtinguts en la present anàlisi d'impacte, per la qual cosa les dades s'han completat amb l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

Així, per realitzar el càlcul de la inserció s'han considerat aquells participants que en el moment d'inscriure's al primer mòdul de la convocatòria estaven registrats com a demandants d'ocupació (DONO). A partir d'aquí, s'han analitzat els nous contractes aconseguits, en cas d'existir-ne. Per a la base de dades de Contrat@, el període de referència per a l'anàlisi comprèn els 12 mesos següents a la finalització del curs, i per a l'enquesta realitzada, aquest període s'ha ampliat fins als 24 mesos.

Ha de tenir-se en compte que no s'han inclòs en l'estudi a aquelles persones que es trobaven aturades però que no estaven registrades com a demandants d'ocupació.

Així mateix, s'han de tenir en compte les següents clarificacions (veure apartat 4.5.3 *Resultats - Eficàcia - Assoliment d'objectius*): (a) que les entitats beneficiàries assumeixen el compromís de contractació de com a mínim el 60% de l'alumnat que hagi assistit a, com a mínim, el 75% de les classes, podent rebaixar aquest percentatge fins a un 30%; (b) que la contractació ha de ser preferentment indefinida o per un període mínim de 6 mesos, excepte pels sectors estacionals; (c) que el lloc de treball ha d'estar vinculat a la formació rebuda (base 7.2); (d) que es prioritza la jornada completa, i (e) que el termini general per contractar serà de 4 mesos, amb la possibilitat d'ampliar-lo a 6 i 9 mesos amb certes restriccions.

No obstant, aquests requisits de contractació a priori estrictes acaben per flexibilitzant-se. A tall d'exemple, malgrat existir excepcions pels sectors estacionals, no queda clar si el llistat dels sectors afectats és exhaustiu o exemplificador. A més, mentre que s'especifica que els contractes seran preferentment indefinits, no s'estableix cap barem. Així mateix, un altre problema associat és que la justificació de la contractació s'ha de realitzar a l'inici de la relació laboral amb la presentació del contracte de treball i, si bé és cert que l'apartat 10.5 de l'Annex 2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, estableix que es verificarà el manteniment del període de contractació establert, els responsables afirmen que un dels punts febles del programa és verificar la contractació efectivament realitzada. En aquest sentit, esdevé necessari millorar el sistema de compartició de dades entre Administracions Públiques per tal que es pugui realitzar un seguiment i verificació de la contractació adequades. Finalment, mentre que es permet la realització de contractes consecutius com a inserció vàlida sempre i quan no estiguin separats per més de 15 dies entre finalització d'un i l'inici del següent, no s'especifica si aquesta successió de contractes s'ha de realitzar amb la mateixa empresa o dins del grup d'empreses, o, per contra, poden ser-ne d'altres (apartat 10.5 de l'Annex 2 de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig). Mentre que en el primer cas, el còmput d'antiguitat a efectes d'una indemnització per acomiadament, per exemple, podria realitzar-se en base al contracte inicial, la segona situació provocaria inestabilitat en el treballador. De manera similar, en termes de qualitat contractual i estabilitat emocional del treballador, caldria plantejar-se si el fet de fomentar des del SOC, en certa manera, la consecució contractual és desitjable.

Adicionalment, convé recalcar que no es disposa d'informació sobre si un contracte indefinit ha estat relegat a temporal, o si la relació laboral ha complert amb l'estipulat. D'aquesta manera, esdevé rellevant l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació, on es poden contrastar alguns d'aquests aspectes. Atès que l'objectiu del FCC és la contractació de qualitat, per tant, caldria plantejar-se fer-ne un seguiment (mitjançant requeriment d'informació) durant els 12 mesos següents a la firma dels contractes.

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

En aquest primer apartat s'analitza la inserció durant el primer període després d'haver acabat el curs. En aquest sentit, les dades mostren que en iniciar-se el curs el 93% dels participants que van inscriure's al curs, es trobava registrat com a demandant d'ocupació (DONO) (o en valors absoluts 665 d'un total de 713).

A grans trets, una vegada finalitzada l'acció formativa i transcorreguts 6 mesos, un 57% dels participants (o 379 en valors absoluts) inicialment desocupats entra al mercat laboral, tot i que amb una temporalitat elevada que ascendeix al 84,1% i superior a les dades del mercat (en l'any 2017 la taxa de temporalitat a Espanya, calculada com el percentatge de treballadors temporals sobre el total

de treballadors, ascendia a 26,4% - (Eurostat, Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth, 2017) - ).

Aquest percentatge d'inserció és coherent atesos els requisits establerts des de la Convocatòria i el compromís assumit. Com ja s'ha esmentat, la contractació ha de dur-se a terme en general entre els 4 o 6 mesos posteriors a l'acció formativa, podent-se ampliar el període fins a 9 mesos. No obstant, el fet que hi hagi únicament un 15,4% de contractes amb caràcter indefinit, encara que aquests es fomentin des de la Convocatòria (10.5 Annex 2 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig), pot deure's al fet que, com ja s'apuntava anteriorment: (a) el control de la contractació es realitza només a l'inici, mitjançant l'entrega de la còpia del contracte laboral; (b) l'ús dels termes com "contracte preferentment de caràcter indefinit" són de per si ambigus, doncs no s'estableix una referència comparativa; (c) la definició de sector estacional pot interpretar-se molt àmpliament, o (d) s'opti per la via de consecució contractual.

Adicionalment, malgrat que la temporalitat és notablement elevada, les dades de l'enquesta mostren que el 71% dels contractes indefinits signats s'han produït dins dels 3 mesos següents a la finalització dels cursos. De fet, a nivell general, la majoria dels contractes es firmen en els 3 mesos següents a la finalització del curs. Per tant, i com era d'esperar (ja que el termini ordinari de contractació és dins dels 4 mesos següents a la finalització del curs) podria dir-se que les accions formatives tenen un impacte immediat significatiu. Així mateix, les dades de l'enquesta també deixen entreveure una temporalitat que, malgrat ser elevada, s'aproxima més als valors de mercat (un 65,5% vers a un 84,1% de Contrat@). Aquestes dades podrien: (a) o bé ser un reflex del tipus de perfil propens a respondre l'enquesta, el qual sol ser aquell amb una experiència més satisfactòria, o (b) implicar que les dades de Contrat@, en representar una imatge fixa d'un moment concret, no contemplen la inserció en perspectiva i a llarg termini ni la temporalitat encadenada (la consecució contractual es considera temporal sense excepcions).

Per tal d'aprofundir en l'avaluació, un dels aspectes més interessants d'aquesta secció és valorar la inserció dels col·lectius considerats prioritaris, ja que al llarg de l'anàlisi s'ha deixat entreveure que aquests podrien haver-se relegat a un segon pla durant la fase d'execució de les accions formatives. A continuació es mostren els resultats més rellevants, obtinguts principalment a través de les dades de Contrat@.

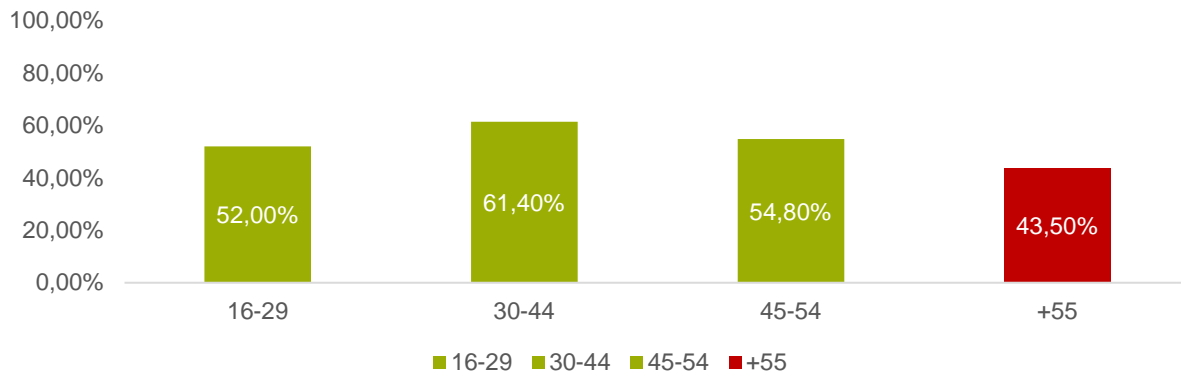
A nivell de gènere, el SOC es persegueix la igualtat entre homes i dones en termes d'ocupació. En aquest sentit, s'observen unes taxes lleugerament més elevades d'inserció en les dones (un 57,5%) respecte als homes (55,9%), però les quals porten associades majors nivells de temporalitat (un 85,4% vers un 81,2% dels homes). Així mateix, segons les dades de l'enquesta, les majors taxes d'inserció de les dones es veuen accentuades durant els primers 3 mesos després de la finalització del curs; i és que el 59,6% de les dones s'insereixen en els primers 3 mesos, vers a un 35,7% dels homes. Per tant, el curs té un impacte immediat major sobre el gènere femení, dades que semblarien coherents amb els resultats observats al llarg de l'avaluació.

Per rangs d'edat, el que ja s'anticipava al llarg de l'anàlisi es corrobora; i és que les taxes d'inserció dels majors de 55 anys, tot i ser un col·lectiu prioritari, són molt inferiors a la resta (un 43,5%) a la vegada que la seva temporalitat és major (90%). Les dades de l'enquesta mostren, a més, que aquest col·lectiu és el que s'insereix relativament en menor proporció durant els primers 3 mesos. Així, només el 25% dels majors de 55 anys s'insereix durant els primers 3 mesos, vers a la mitjana del 63% de la resta de col·lectius. Per tant es confirmaria que els cursos podrien no estar adaptats a les seves necessitats i que seria important que el SOC validés que, durant l'execució de les accions formatives, les particularitats dels sectors prioritaris es tenen en compte i no són només un aspecte



teòric. De fet, les majors taxes d'inserció (un 61,4%) i menor temporalitat (un 83,1%) s'observen dins del col·lectiu d'entre 30 i 44 anys, essent aquest precisament el que ja posseeix al mercat laboral menors taxes d'atur i temporalitat. Així doncs, a través del programa de FCC, no s'estaria revertint la tendència general, possiblement a causa que, segons diversos estudis reiteren (Tomás Jiménez, 2013) (Organización Internacional del Trabajo, 2011), el principal problema d'aquest col·lectiu és la pròpia dinàmica del mercat laboral, on l'edat és un dels principals factors de discriminació de l'ocupació.

Figura 22: Inserció dels participants segons edat



Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades Contrat@

Per la seva banda, dividint els participants segons si tenen o no una discapacitat declarada, s'observen taxes d'inserció similars. Així, mentre que els participants amb discapacitat declarada presenten una taxa d'inserció del 55%, per a la resta aquest percentatge accedeix al 57%. Es tracta, per tant, d'un aspecte molt positiu encara que amb matisos, i és que, precisament, la taxa de temporalitat d'aquest col·lectiu és del 100%. En tot cas, quedaria demostrat l'interès per part del programa, tal com s'estableix en els seus objectius, d'inserir a les persones amb discapacitat.

Adicionalment, per nivell estudis, s'observa la mateixa tendència que al mercat, i és que les taxes d'inserció són més elevades pels participants amb estudis universitaris (64,6%), a la vegada que també presenten millors taxes de temporalitat (80,4%). De fet, no s'insereix cap participant no titulat (fet coherent amb les dades d'assistència, ja que aquest col·lectiu presenta una assistència d'un 54%, essent aquesta dada inferior al requisit mínim del 75%) i els participants amb estudis primaris s'insereixen en un 55,5% amb una temporalitat del 89,1%. Per tant, altra vegada es posa de relleu que els col·lectius prioritaris reben un impacte real del curs menor, malgrat que en termes de satisfacció i expectatives, presentaven valors més elevats (veure apartat 4.5.3 Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats).

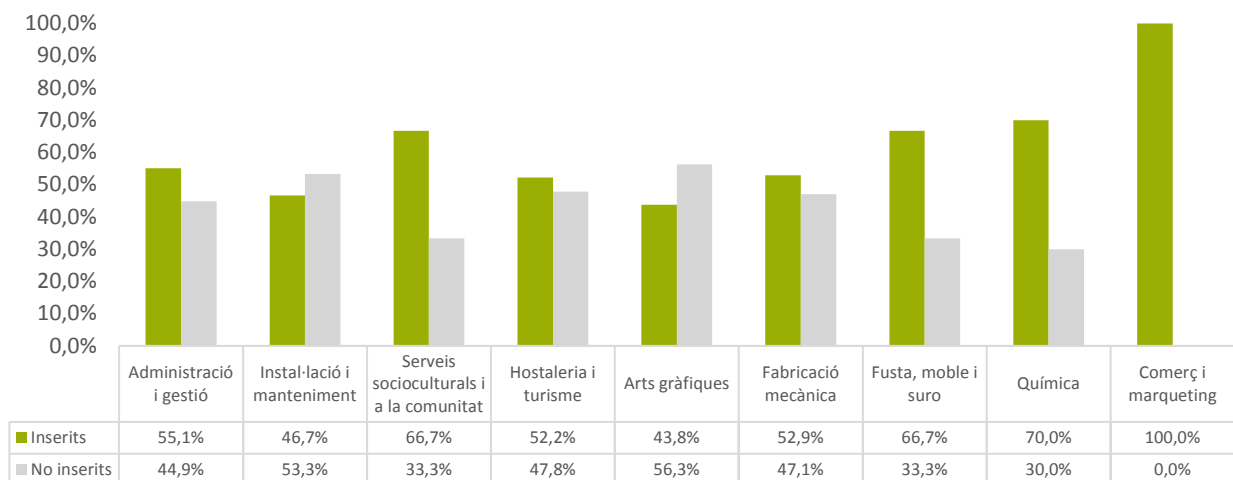
En relació als participants estrangers, encara que no són considerats com a un col·lectiu vulnerable explícit, les polítiques actives d'ocupació, en general, ja els contempen ja que la seva inserció és una via necessària per a la seva integració i inclusió socials. En qualsevol cas, es considera que en presentar majors taxes d'atur inicials, també hauria d'observar-se un impacte positiu rellevant sobre els mateixos. No obstant, les dades de Contrat@ mostren que els estrangers tenen una inserció menor a la resta (47,8% vers al 58,1%), fet que ja s'intuïa al llarg de l'anàlisi, quan s'esmentava que possiblement l'execució dels cursos podia no estar adaptada a les seves necessitats i, de fet, eren un dels col·lectius amb un percentatge de no aptes més elevat (veure apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Compromís dels participants).

En dividir els participants per família formativa, a priori podria esperar-se que s'inserissin en major proporció els participants de les accions formatives majoritàries (veure apartat 4.4 Grans xifres), ja que si se sol·licita la seva impartició podria esperar-se que hi ha demanda suficient (tant a nivell dels propis participants com del mercat laboral). No obstant, la realitat no és aquesta, de manera que podria afirmar-se que les accions minoritàries semblen cobrir més adientment les necessitats del mercat en termes de contractació o que detecten millor les necessitats concretes.

En particular, les accions minoritàries de Química i de Comerç i Màrqueting presenten unes taxes d'inserció del 70 i 100% respectivament, mentre que per la família formativa majoritària d'Administració Gestió la taxa d'inserció es redueix al 55,1%. Per a Serveis Socioculturals i a la Comunitat la taxa d'inserció ascendeix al 66,7%.

Així mateix, en termes de temporalitat totes presenten taxes de temporalitat elevades. En concret: (a) Comerç i Màrqueting (amb un 100%); (b) Química (90,5%); (c) Administració i Gestió (83,7%), i (d) a Serveis Socioculturals i a la Comunitat (97,4%). Les menors taxes de temporalitat s'observen en les famílies d'Arts Gràfiques (28,6%) i Fabricació mecànica (44,4%). Així, que les xifres de temporalitat siguin tan elevades en les famílies d'Administració i Gestió i Serveis Socioculturals i a la Comunitat s'hauria d'analitzar críticament ja que una proporció molt gran d'entitats beneficiàries d'aquesta tipologia d'accions són els propis ajuntaments (el 51% dels alumnes de la família formativa d'Administració i Gestió assisteixen a cursos impartits pels ajuntaments, i el 26% dels alumnes de Serveis Socioculturals i a la Comunitat ho fan també en ajuntaments (veure apartat 4.4 Grans xifres), els quals haurien de vetllar per fomentar la contractació de qualitat.

Figura 23: Inserció dels participants segons famílies formatives



Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades Contrat@

Com a conclusió, podria afirmar-se que perfil principal de participant que s'insereix és: dona, d'entre 30 i 44 anys, sense discapacitat, no estrangera i amb estudis universitaris. D'entre aquestes, l'única variable que s'allunya de la tendència del mercat és la de gènere. No obstant, si bé les dones aconseguen inserir-se més a través del programa, les diferències respecte als homes no són significatives, essent en conseqüència l'impacte positiu però reduït.

Per tant, pot afirmar-se que a través del programa de FCC s'han obtingut unes taxes d'inserció elevades que no tenen un impacte major en els col·lectius prioritaris. A més, les dades mostren una temporalitat elevada per sobre de la de mercat, sense aconseguir tampoc revertir la tendència del

mercat. Així, els contractes de millor qualitat es troben en els homes, de 30 a 44 anys, sense discapacitat, nacionals i amb estudis universitaris.

En aquest sentit, es considera que possiblement, un dels principals problemes de base podria ser el propi disseny del programa i de la Convocatòria. A més, com ja s'ha vist anteriorment (veure apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.2 Eficiència), el programa cobreix el 100% de les sol·licituds realitzades. Per tant, els criteris de selecció de les entitats beneficiàries que estableixen, *ex ante*, puntuacions positives a la Convocatòria en funció del grau de cobertura dels col·lectius prioritaris, en la pràctica podria ser que no s'acabin aplicant completament. Així doncs, l'objectiu últim d'inserir en el mercat al màxim nombre de persones, del qual depèn l'èxit del programa, acaba relegant els col·lectius prioritaris a un segon pla. És per això que sembla aconsellable establir un sistema d'incentius per aconseguir que el FCC acabi revertint les tendències del mercat.

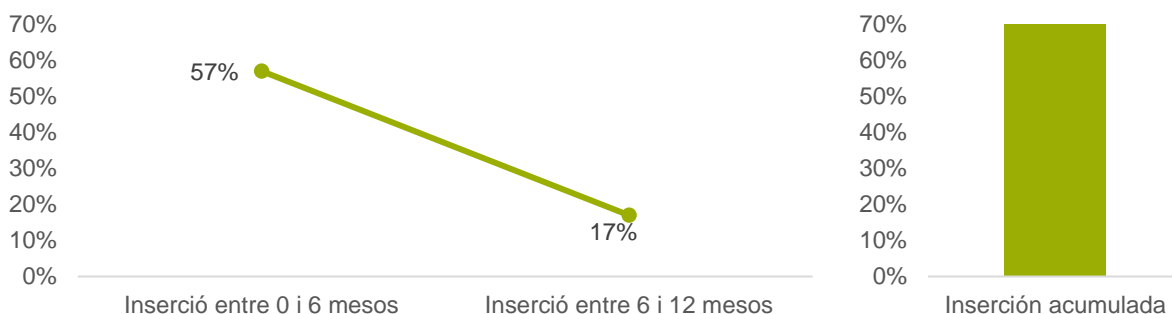
### B.1.2) Inserció durant el període comprès entre els 6 i 12 mesos següents a la finalització del curs

Durant el segon període, la taxa d'inserció es redueix d'un 57% fins a un 17%. Existeix, en conseqüència, una baixada important de la taxa a mesura que passa el temps, fet que es considera raonable ja que, segons les bases de la Convocatòria, el període màxim de contractació excepcional és de 9 mesos.

D'altra banda, però, encara que els participants no siguin contractats a través del compromís assumit per les entitats beneficiàries, la seva assistència i certificació hauria de revertir en una millora de l'ocupabilitat, que es tradueix en una probabilitat major d'inserció. Per tant, per aquesta segona categoria de participants, a mesura que passa el temps, l'impacte del curs s'hauria de reduir ja que la relació de causalitat entre participació i les possibilitats d'inserció s'atenua; així, factors externs i aliens a les formacions que influeixen sobre la inserció de cada individu, van guanyant pes.

Aquesta tendència és, per tant, la mateixa que s'observa en general al mercat laboral, tenint en compte que la probabilitat d'un individu aturat d'inserir-se durant els primers 6 mesos és major, mentre que, a mesura que passa el temps, les seves possibilitats es redueixen. De fet, els aturats de llarga durada representen una minoria sobre el total d'aturats, esdevenint així un col·lectiu vulnerable pel que fa a les seves probabilitats de reinserció.

Figura 24: Evolució de la inserció laboral



Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades Contrat@

Així doncs, mentre que en l'anterior període (d'entre 0 i 6 mesos) s'observava que el curs havia tingut un impacte positiu en les persones amb discapacitat i les dones, aquesta tendència deixa d'observar-

se per el tram comprès entre els 6 i 12 mesos següents a la finalització del curs. En aquest període, per tant, és la dinàmica del mercat la que preval; i així, per exemple, la inserció de les dones és del 36,8% vers al 46,2% dels homes, xifra coherent amb la realitat del mercat. En aquest sentit, per tant, es corroborarien les conclusions anteriors on es constata que els cursos tenen un impacte immediat més positiu en el gènere femení. A més, el mateix succeeix amb els participants amb discapacitat declarada, la taxa d'inserció dels quals passa a representar un 20,7% vers a un 42% de la resta, essent aquesta una xifra altra vegada coherent amb les dades de mercat.

### *B.1.3) Inserció acumulada durant els 12 mesos següents a la finalització del curs*

Una vegada analitzats els 2 períodes per separat, cal centrar l'estudi en determinar els nivells d'inserció acumulada un cop transcorregut el període de 12 mesos després de la finalització del curs. Així, la taxa d'inserció d'aquest període és del 74,1%, la qual a priori pot considerar-se positiva. No obstant, no tots els tipus d'inserció han de considerar-se de la mateixa qualitat sense restriccions. En aquest sentit, contractes inferiors a 1 mes són vistos com d'extrema curta durada i, així, la seva inclusió dins de la taxa d'inserció global pot resultar enganyosa i, encara amb més motiu, si es tenen en compte les directrius de la Convocatòria que, tot i ser de caire genèric, donen preferència als contractes indefinits o de durada mínima de 4 o 6 mesos pels sectors estacionals.

Així doncs, és important corregir la taxa del 74,1%, excloent precisament del càlcul a aquells contractes temporals de molt curta durada (és a dir, inferiors al mes). En dur-ho a terme, s'obté una taxa d'inserció neta del 68%, menys de 10 punts per sota de l'original (en particular, aquesta temporalitat excessiva ha afectat a 41 persones d'un total de 493 que troben feina). Aquesta dada, per tant, ha d'ésser considerada com a positiva i possiblement s'ha vist afavorida per l'exigència d'oferir als participants "contractes preferentment de caràcter indefinit, o de durada no inferior a 6 mesos".

No obstant, en eliminar també els contractes de duració d'entre 1 i 6 mesos, la taxa neta d'inserció es redueix a un 45,7% (més de 20 punts percentuals respecte a la taxa inicial del 74,1%). Així, que aquesta taxa sigui inferior al requisit general d'un 60%, és coherent, atès que dins dels sectors considerats sectorials es permeten contractes de durada no inferior a 4 mesos.

Per altra banda, no pot oblidar-se que des de la Convocatòria de l'any 2016 de FCC, es permet la successió de contractes per computar com a inserció subvencionable. En aquest sentit, de la base de dades de Contrat@ pot observar-se que, dels 1.640 contractes dels que es disposa de la seva data fi, 1.233 corresponen a contractes per obra i servei, fixe discontinu o eventuais per circumstàncies de la producció; per tant, que la seva durada sigui curta és coherent amb la tipologia de contracte. No obstant, cal prestar atenció a aquesta situació des del SOC i millorar els esforços de verificació i seguiment, ja que les dades en quant al nombre de contractes per individu són molt poc homogènies. A tall d'exemple, hi ha individus que han tingut des d'un contracte inferior al mes, fins a 42 contractes. De fet, com es veurà més endavant, l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació i circulada un cop han transcorregut 2 anys, mostra un nombre molt elevat de contractes inferiors a 6 mesos. Així, tenint en compte que són els propis participants els que l'han complimentat, els seus resultats són rellevants ja que elimina les ambigüitats que poden causar les dades de Contrat@.

Així doncs, i resumint tota la informació esmentada, el perfil de persona que troba feina durant el període d'un any després d'haver finalitzat el curs (tenint en consideració que la inserció en els primers 6 mesos és més rellevant) és: dona, de 30 a 44 anys, sense discapacitat, que rep o no

prestació d'atur, amb estudis universitaris, no estrangera i que ha finalitzat el curs com a "apte". Per tant, és sobre aquest col·lectiu sobre el qual el curs té un major impacte.

En relació a aquestes dades cal recalcar que: (a) les taxes d'inserció d'homes i dones no presenten diferències significatives, i així s'ha de considerar que l'impacte dels cursos sobre el gènere femení no és gaire elevat, i encara més tenint en compte que les dones representen quasi el doble de participants en valors absoluts i que els cursos tendien a la feminització; (b) encara que els discapacitats s'insereixen menys en termes relatius, els resultats sobre aquest col·lectiu han de considerar-se positius, doncs presenten taxes similars a la resta (taxes acumulades del 64,6% vers al 75,1% dels no discapacitats), i (c) que el perfil mig que troba feina no té cap tret característic dels col·lectius explícitament prioritaris (excepte per la qualitat de discapacitat).

Adicionalment, un dels aspectes que resulta més sorprenent és que el 75,4% dels enquestats desocupats que ha trobat feina afirma que l'empresa que va contractar-lo no era on va dur a terme les pràctiques. No obstant, per la pròpia estructura del programa FCC, cabria esperar uns resultats inversos. Així doncs, aquestes dades caldria analitzar-les amb esperit crític, ja que podria succeir que els cursos no s'ajustessin a les capacitats i habilitats que precisen les empreses. Seria important, per tant, que des del SOC es mantingués un contacte directe o continu amb les empreses de pràctiques, per tal d'aprofundir en els punts de millora de l'oferta formativa de cara a futurs programes.

Finalment, l'enquesta també ha aprofundit en si el fet de rebre algun tipus de benefici social (a excepció de la prestació d'atur) influeix en la capacitat o motivació durant el procés de cerca activa de feina del seu receptor. En aquest cas, els enquestats que rebien algun tipus de benefici social (com per exemple de discapacitat, atenció social o per risc d'exclusió) tenen unes taxes d'inserció molt reduïdes, doncs el 60% afirma no haver trobat feina i, d'aquells que l'han trobat, ha estat mitjançant contractes de caràcter temporal. Aquestes dades, per tant, semblen raonables si es pren en consideració que dins d'aquest col·lectiu es troben, possiblement en major mesura, individus desocupats de llarga durada amb risc d'exclusió social; col·lectiu per definició amb majors dificultats per reincorporar-se al mercat laboral. Així doncs, altra vegada, no s'aconsegueix millorar la situació d'un dels col·lectius prioritaris del programa. Per altra banda, aquells que rebien algun tipus de beca o ajuda per assistir al curs (principalment de transport públic) tenen un inserció elevada que ascendeix al 67% (malgrat no pot obviar-se que representen una minoria).

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

Les dades de Contrat@ no recullen informació suficient per a afirmar si els contractes dels participants que s'estan comptabilitzant com a inserció són atribuïbles als cursos de formació i si els participants s'insereixen en treballs directament vinculats als mateixos. En particular, mentre que sí que es pot conèixer el nom de l'empresa ocupadora, no es disposa d'informació sobre el departament concret on s'ha realitzat la contractació. Així, esbrinar la coincidència entre el sector professional final i la branca d'especialització de l'acció formativa és fonamental per a conèixer l'índex d'incidència dels cursos sobre la cerca d'ocupació de qualitat.

Amb l'objectiu d'evitar aquest biaix, s'ha preguntat a través de l'enquesta si aquells individus que han trobat feina, ho han fet dins el sector professional on s'han format. A aquesta pregunta, el 93,44% dels enquestats que ha trobat feina dins de l'any un cop finalitzat el curs, ha respost que sí. Així mateix, dins d'aquests, el 80,36% s'ha inserit en el termini màxim de 6 mesos; i aquí, el 58,93% en

menys de 3 mesos. També és interessant ressaltar que el 100% dels contractes indefinits signats, han estat en el mateix sector de la formació.

En dividir l'estudi per variables transversals, s'observen diferències rellevants per rangs d'edat i titulació. Per la primera, destaca que dins del col·lectiu que més s'insereix (de 30 a 44 anys), el 8% ho ha fet en un sector diferent al que s'han format (vers a la mitjana del 6,56%). De manera similar succeeix pels participants amb estudis universitaris, doncs el 29% afirma haver trobat feina en un sector diferent al que van formar-se. Per tant, podria dir-se que part de l'impacte del curs es de caire més indirecte o que la seva urgència per trobar feina és major. De fet, tant els participants d'entre 30 i 44 anys com aquells amb estudis universitaris són els que en termes relatius, més valoren trobar feina com a element decisiu d'inscripció als cursos (71 i 84% respectivament, vers a la mitjana del 70%). Per tant, la urgència per trobar feina seria major a la de la resta.

En qualsevol cas, pot concloure's afirmant que la majoria de participants troba feina en el mateix sector que s'ha format, i que a més, o fan mitjançant contractes de millor qualitat en termes de temporalitat i en un període menor de temps.

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

Com s'anticipava anteriorment, en aquest apartat esdevé de gran importància la informació extreta a partir de l'enquesta, la qual pretén corregir l'extrema rigidesa de les dades de Contrat@.

A grans trets, les dades mostren que la temporalitat i parcialitat acumulades són elevades i superiors a les dades del mercat laboral. Així, la temporalitat dels participants ascendeix a un 85,1% i la parcialitat a un 35,9%. Per tant, pot considerar-se que és més fàcil trobar una feina a jornada completa que firmar un contracte a temps indefinit.

L'anàlisi de la temporalitat acumulada, per tant, presenta els mateixos resultats que pel període de 0 a 6 mesos. Així: (1) les dones pateixen unes taxes de temporalitat majors (un 86,4% vers a un 82,3% dels homes); (2) per edats, són els majors de 55 anys i els joves d'entre 16 i 29 anys els que ostenten taxes més elevades (un 90,9 i 89,3% respectivament), essent les més baixes dins del grup comprès pels 30 i 44 anys (84%), i (3) per discapacitat, s'observen taxes de temporalitat del 100%. Així doncs, existeix la mateixa tendència que al mercat; i és que els més vulnerables en termes d'inserció també ho solen ser en termes de temporalitat.

En aquest apartat, a més, és important aprofundir en la qualitat dels contractes en termes de parcialitat i, en especial, en saber si aquesta és voluntària a no. Això pot servir de mesura per valorar si la situació de l'individu es més per necessitat o una elecció per compaginar la vida laboral i la familiar. Centrant l'anàlisi en les variables transversals rellevants, destaquen les diferències per gènere, edat, discapacitat i nacionalitat.

Per a la variable gènere, convé ressaltar que la taxa de parcialitat de les dones és molt superior a la dels homes, essent aquestes d'un 40,2% i 26,7% respectivament. Encara que es tracta de xifres superiors a les del mercat (segons l'INE, en l'any 2017 les taxes de parcialitat ascendiren al 7,9% per als homes i 25,2% per a les dones - (INE, 2017) -), les diferències entre ambdós col·lectius dins de la població de participants són inferiors a les del mercat. No obstant, l'enquesta ha detectat que el 80% de les dones que ha signat contractes a jornada parcial, ho ha fet de forma involuntària, vers a un 67% dels homes. Per tant, si bé eren les dones les que s'insereixen més, es pot observar que la tipologia de contractes que obtenen són de pitjor qualitat en termes de temporalitat i parcialitat.

Per rangs d'edat, tenint en compte que els participants majors de 55 anys eren els qui s'inserien en menor proporció dins del mercat laboral i amb una temporalitat superior, en termes de parcialitat les dades no són encoratjadores. En efecte, aquest col·lectiu posseeix una taxa de parcialitat del 54,5%, molt per sobre de la mitjana global del 35,9%. Les dades de l'enquesta mostren, però, que només el 33% dels enquestats majors de 55 anys que ha firmat contractes parcials, ho ha fet de manera involuntària. Per tant, les elevades taxes de parcialitat poden deixar entreveure que, en certes ocasions, són causades per una decisió pròpia per tal de poder compaginar la vida professional i laboral. Per contra, si bé és cert que només el 36,6% dels joves ha firmat contractes a temps parcial, l'enquesta mostra que, d'aquests, la seva totalitat han estat de manera involuntària, dada coherent amb el mercat, on la parcialitat involuntària cobra pes entre els més joves.

Per la seva banda, la taxa de parcialitat del col·lectiu amb discapacitat també es troba molt per sobre de la mitjana global (un 56,8% vers a la mitjana global del 35,9%). Així doncs, com s'ha anat veient al llarg de l'anàlisi, si bé és cert que les taxes d'inserció d'aquest grup de la població són positives, en termes de temporalitat i parcialitat no succeeix el mateix ja que presenten unes taxes del 100% i un 56,8% respectivament.

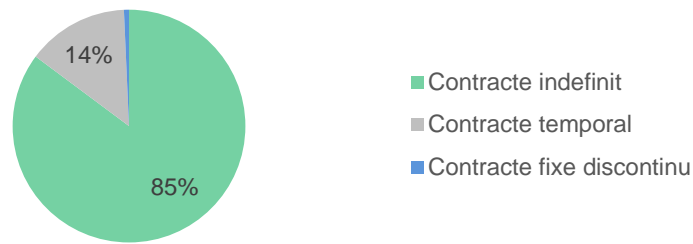
A nivell de nacionalitat, són els estrangers els que presenten majors taxes de parcialitat, amb un 56,8%, vers a un 34,8% dels nacionals. Així mateix, si a aquest fet s'hi afegeix que la seva inserció era menor a la resta, pot concloure's afirmant que la seva entrada al mercat laboral pot considerar-se reduïda i precària, essent aquest factor considerat similar en el mercat laboral en termes generals.

Adicionalment, i centrant l'avaluació en la possible afectació de les prestacions contributives, convé destacar que, fins ara, la distinció entre participants que rebien prestació per atur i els que no en rebien no portava associada diferències rellevants. En termes de parcialitat, però, les divergències sí que semblen ser significatives. Així, mentre que els participants que rebien prestació contributiva han obtingut una taxa de parcialitat del 28,1%, la dels que no en rebien ascendeix al 41,8%. Completant les dades amb l'enquesta, pot observar-se que dins d'aquests últims, un 90% ha obtingut contractes amb jornades parcials de caràcter involuntari (vers a un 62,5% de la resta). Aquestes dades són considerades rellevants, ja que un dels col·lectius prioritaris del programa és precisament el que no rebia prestació d'atur.

Per la seva banda, en dividir per família formativa, les majors taxes de parcialitat s'observen en les famílies formatives amb major representació (veure apartat 4.4 *Grans xifres*). Aquestes són: (a) Administració i Gestió (43,4%); (b) Serveis Socials i a la Comunitat (35%) i (c) Hosteleria i Turisme (25,9%).

Finalment, és en termes de parcialitat que l'anàlisi per província esdevé rellevant. Aquí, destaca la baixa taxa de parcialitat de Tarragona (23,3%) vers a la mitjana de la resta de 36,3%. Possiblement es deu a les especialitats formatives impartides; i és que encara que les famílies formatives de Química i Comerç i Màrqueting siguin minoritàries, s'han dut a terme en la seva totalitat a Tarragona i són les que ostenten unes taxes de parcialitat més reduïdes (del 4,5 i 0% respectivament).

Figura 25: Distribució dels contractes (temporalitat) en els 12 mesos posteriors a la inscripció



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

Per acabar, i tenint en compte els aspectes esmentats anteriorment, cal reiterar la necessitat d'establir un sistema d'incentius per afavorir els col·lectius prioritaris i complir amb els objectius teòrics del programa de FCC, no només en relació al percentatge d'inserció. Així mateix, esdevé rellevant el procés de verificació de la contractació a posteriori realitzat des del SOC.

### B.1.3.3) Inserció acumulada - Durada dels contractes temporals

L'anàlisi de la durada dels nous contractes obtinguts pels participants un any després de la finalització del curs de formació, s'ha realitzat amb la informació extreta de la base de dades de Contrat@, malgrat les seves dades no són exhaustives. En particular, no apareix la data de finalització de 651 contractes (o del 40% en termes percentuals). Aquest fet pot deure's: (1) al caràcter indefinit dels mateixos; (2) al fet de tractar-se d'un contracte per obra i servei sense data fi però temporal; (3) al desconeixement d'aquesta data, o (4) a un error en la recollida d'informació. En aquest sentit, la informació disponible mostra que el 69% dels contractes sense data fi són per obra i serveis o interinitat, ambdues tipologies incloses dins la categoria de contractes temporals.

Abans d'entrar en detall en l'anàlisi, convé esmentar, com ja s'ha esmentat anteriorment, que la taxa d'inserció acumulada és del 74%. No obstant, eliminant del càlcul els contractes considerats "d'extrema curta durada" (és a dir, inferiors al mes), els quals afecten a un 8,3% dels participants que troben feina (o a 41 persones d'un total de 493), s'obté una taxa d'inserció neta del 68% aproximadament.

Aquesta informació, no obstant, cal completar-la amb l'enquesta, principalment tenint en compte que des de la Convocatòria del programa de FCC, es permet la contractació successiva com a sistema vàlid per rebre la subvenció (10.2 Annex 2 Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig).

Segons les dades de l'enquesta, per tant, només el 5,9% dels participants afirma haver rebut aquesta tipologia de contracte (inferior a un mes), essent el col·lectiu jove el més afectat, ja que el 20% dels enquestats joves que obté un contracte temporal ho fa amb una duració inferior al més. La proporció, però, va reduint-se a mesura que l'edat incrementa. Aquest nombre més reduït de participants amb contractes inferiors al mes, respecte el que es mostra en les dades de Contrat@ pot deure's al fet que: (a) els enquestats no computin els contractes consecutius com a independents, aspecte positiu atès que podria implicar que fossin contractats signats amb la mateixa empresa o grup d'empreses; (b) els participants amb contractes d'extrema curta durada no els considerin com a inserció i així no es reflecteixin dins els resultats de l'enquesta, o (c) que les persones que han respòs són aquelles que han obtingut contractes de millor qualitat.

En qualsevol cas, s'ha d'analitzar amb precaució el fet que el 47,2% dels enquestats que ha signat un contracte temporal afirma que aquest ha estat d'una durada d'entre 1 i 6 mesos, seguit d'un 25%



d'entre 6 mesos i 1 any, i un 22,2% de més d'1 any. Tenint en compte que des del programa de FCC es fomenta la contractació preferent de durada superior a 6 mesos (acceptant aquells contractes que siguin fins a 4 mesos en el cas dels sectors estacionals), el fet que el 52,8% dels contractes temporals siguin inferiors a 6 mesos evidencia altra vegada les dificultats de la verificació i seguiment de la contractació, possiblement a causa de la complexitat associada a la compartició de dades entre administracions i ens públics.

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

Segons les dades de l'enquesta, un 93% dels individus prèviament desocupats que van trobar feina, ho va fer en el període màxim d'un any una vegada finalitzat el curs. Malgrat tot, no pot obviar-se aquest 7% que troba feina posteriorment a l'any després d'acabar els cursos.

Dins d'aquest col·lectiu s'engloben, principalment: (a) els individus d'entre 30 i 44 anys; (b) amb estudis superiors als secundaris, i (c) de gènere masculí. Per tant, s'observarien les tendències habituals del mercat laboral.

Així doncs, encara que els cursos estan enfocats al compromís de contractació durant els primers 9 mesos des de la finalització dels cursos, la inserció amb posterioritat podria ser un indicatiu del valor de la formació a llarg termini i una possible mostra de com una millora competencial que incrementa l'ocupabilitat, perdura en el temps. No obstant, com s'ha anat veient durant l'anàlisi d'inserció, fins i tot dins del període rellevant d'inserció (dels 0 a 9 mesos següents a la finalització dels cursos), són els sectors de la població no vulnerables (exceptuant els discapacitats) els que experimenten millors resultats, derivant-se en conseqüència un impacte moderat en els col·lectius vulnerables.

#### *B.2) Inserció per compte propi: emprenedoria*

Finalment, per tal d'acabar d'avaluar la inserció, s'ha estudiat l'impacte de l'emprenedoria. No obstant, en aquest cas, aquest apartat es considera d'importància secundària ja que el programa de FCC es concep com a una eina per fomentar la contractació per compte aliena. Tot i així, no pot obviar-se que fruit dels cursos i de la millora competencial, es podria induir a l'inici de projectes d'emprenedoria, i això és precisament el que es mesura en aquest apartat.

Atès que les bases de dades de Contrat@ no permeten extreure informació de qualitat per avaluar l'emprenedoria, aquesta anàlisi s'ha inclòs dins de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació, essent així una dada únicament declarativa.

L'estudi mostra que un 8,2% dels participants inicialment desocupats que troba feina, ho fa per compte propi. En dividir per variables transversals aquesta anàlisi, els aspectes més rellevants s'observen per rangs d'edat, gènere i nacionalitat.

A nivell d'edat, únicament han desenvolupat projectes d'emprenedoria els participants majors de 45 anys. Atès que la tendència del mercat és que el col·lectiu d'entre 30 i 44 anys és el més emprenedor caldria plantejar-se el motiu d'aquests resultats. Una de les possibles causes seria que, segons l'enquesta, com a motiu d'inscripció valoren més el canvi de sector professional o d'àmbit professional que no pas altres col·lectius. Per tant, podria tenir sentit que fossin participants oberts a més possibilitats, sense limitar-se a la inserció per compte aliena.

Per gènere, s'observa la mateixa tendència que en el mercat a nivell general; i és que els homes han dut a terme més del doble de projectes d'emprenedoria que les dones (14% vers el 6%).

Finalment, per nacionalitat, destaca el fet que d'aquells participants que han decidit emprendre en finalitzar la formació, cap era estranger.

Adicionalment, convé esmentar que el 40% dels participants que han realitzat algun projecte d'emprenedoria ho ha fet mitjançant companys i contactes aconseguits a través del curs. Per tant, els resultats deixarien entreveure que les accions formatives fomenten les relacions professionals i permeten crear sinergies entre els participants (veure apartat *4.5.4 Impacte - Impacte social*). Destaca però, el fet que les dones que han emprès, ho han fet totes en solitari.

#### *D) Impacte Social*

Finalment, i com a tancament de l'avaluació, no s'ha d'oblidar la importància d'avaluar l'impacte social que la formació derivada del programa de FCC genera en el territori català. Si bé és cert que no existeixen, ni es recullen, una quantitat de dades suficients per a poder realitzar aquest estudi de forma completa i exhaustiva, a continuació es realitza una breu aproximació a aquesta anàlisi mitjançant l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació. En aquest sentit, seria positiu per a futures avaluacions començar a recopilar dades que permetin aprofundir aquest tipus d'estudi, així com promoure col·laboracions amb altres organismes públics per a la compartició d'aquestes dades.

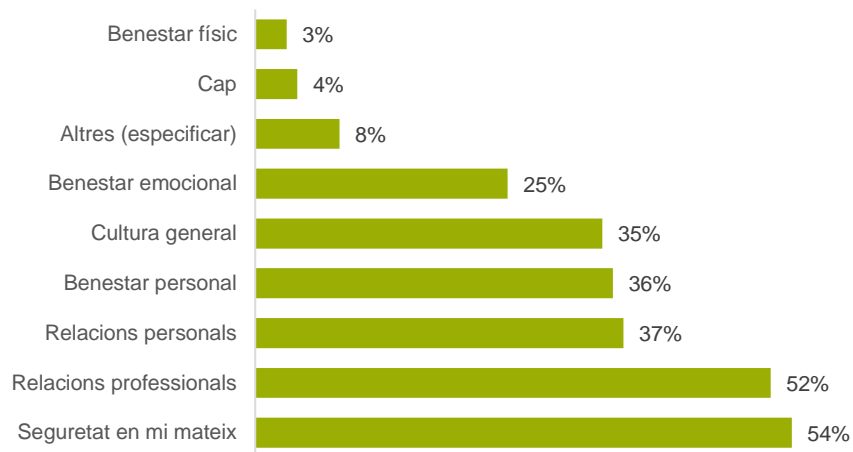
Així doncs, s'ha estudiat la repercussió dels cursos en (a) la qualitat de vida dels participants i (b) l'ús del transport públic.

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

L'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació aprofundeix en aspectes concrets relacionats amb la percepció dels participants sobre les millores personals que han experimentat després de la realització dels cursos. Així, es pretenen avaluar tant elements externs com interns de la persona, com ara la millora de l'autoestima, la seguretat en un mateix o les relacions personals. Els participants no estaven limitats a una única opció sinó que podien escollir més d'una opció a l'enquesta.

Els resultats obtinguts són els següents (per ordre d'importància): (a) la seguretat en un mateix (respost per un 54% dels participants); (b) les relacions professionals (respost per un 52% dels participants); (c) relacions personals (respost pel 37% dels participants); (d) el benestar personal (respost pel 36% dels participants), i (e) cultura general (respost pel 35% dels participants). Només un 4% dels participants considera que el curs no el va ajudar a millorar res, aspecte, per tant, molt positiu.

Figura 26: Aspectes que els participants consideren que el curs els va ajudar a millorar



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

En síntesi, es pot concloure que l'impacte social més destacat pels participants és la seguretat en un mateix, relegant les relacions professionals o personals a un segon i tercer lloc, respectivament. Això significa que els cursos, a més de tractar de millorar la inserció i ocupabilitat dels participants, a la pràctica, també pot ocasionar un efecte psicològic indirecte molt positiu per a la majoria de participants.

Aquest fet, per tant, s'ha de considerar d'importància ja que el programa de FCC es destina principalment a col·lectius vulnerables i amb risc d'exclusió social els qui, en conseqüència, poden ser més propensos a patir vulnerabilitat emocional. La situació d'atur ocasiona, moltes vegades, una reducció de l'autoestima i una visió incerta del futur, i així, l'impacte positiu sobre la seguretat en un mateix pot tenir repercussions en el llarg termini que reverteixen en una major autoestima, relacions personals i professionals més duradores i en una proactivitat major de cara al mercat laboral.

En dividir l'anàlisi per les variables transversals, destaquen les diferències per edat i gènere. En primer lloc, per franges d'edat, la importància de les relacions professionals es redueix a mesura que augmenta l'edat dels participants (essent aquesta resposta l'opció seleccionada per un 88% dels joves vers a un 43% dels majors de 55 anys) a la vegada que la cultura general també cau de manera significativa (63% i 29% respectivament). Alguns dels motius que podrien explicar les tendències anteriors són que: (a) per la pròpia experiència i la xarxa de contactes aconseguida al llarg dels anys, a mesura que augmenta l'edat, també ho fan necessàriament les relacions professionals, i (b) pel que fa a la cultura general, la menor experiència educativa dels més joves també pot provocar que aquests la valorin més.

Finalment, en desglossar l'estudi per gènere, s'observa que les dones consideren més important que els homes la seguretat en un mateix, amb un 57% i 42% respectivament; sent per les dones l'aspecte més rellevant, mentre que pels homes ocupa la segon posició, després de les relacions professionals. Per altra banda, també destaquen les diferències en la cultura general, aspecte valorat per un 40% de les dones vers a un 16% dels homes. I, de manera similar, les relacions personals, les quals són considerades més importants per les dones (amb un 40% vers a un 26% de la resta). Aquestes dades són coherents amb la informació extreta d'alguns estudis que evidencien la bretxa de confiança existent entre homes i dones, i com aquesta es redueix al llarg del temps (Forbes, 2018). Així, si bé és cert que la confiança de les dones en si mateixes tendeix a augmentar amb l'edat amb més rapidesa que la dels homes, a edats més joves, la bretxa és significativa. Atès que el 69% dels

participants dels cursos són menors de 44 anys, sembla raonable que les dones valorin més els aspectes de caire més subjectiu per sobre de les relacions professionals.

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

En relació al transport, l'enquesta realitzada<sup>10</sup> mostra que una gran part dels participants (40%) utilitza el transport privat com a mitjà per a desplaçar-se al cursos de formació. En canvi, el 35% utilitza el transport públic i un 31% es desplaça a peu.

Figura 29: Mitjà de transport utilitzat per a assistir al curs de formació



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

Aquestes dades, comparades amb la informació disponible sobre els mitjans de transport de 2016 (Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)<sup>11</sup> situa l'ús d'aquest significativament per sobre de la mitjana (19,7%). Així mateix, l'ús del transport privat és lleugerament superior entre els participants del programa de FCC en comparació amb l'establert en les dades disponibles de l'ATM (35,5%).

Per tant, podria dir-se que els cursos afavoreixen l'ús del transport públic; aspecte possiblement impulsat pel fet que alguns participants tenen dret a una ajuda per desplaçament, en cas de no rebre prestació contributiva (vegeu apartat 4.5.1 Disseny - Coherència externa). Sorpren l'ús majoritari del transport privat, considerant la possibilitat de rebre beques de transport públic; i més encara tenint en compte que la majoria dels participants (58,49%) no és preceptor de prestació contributiva, i així, seria candidat a rebre aquesta tipologia de beca.

<sup>10</sup> La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seua suma és superior al 100%.

<sup>11</sup> S'han utilitzat dades de l'Àrea del Sistema tarifari integrat per la limitació de dades de tot el territori català. No obstant això, aquesta àrea abasta 665 municipis dels 948 de Catalunya.

## 6. Conclusions i recomanacions

### 6.1 Conclusions

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

En relació al **gènere**, destaca una presència majoritària del col·lectiu femení, representant les dones un 68,16% sobre el total de participants. Aquest fet és considerat com a una possible conseqüència de l'oferta de la Convocatòria, en la qual hi predominen especialitats de la família formativa d'Administració i Gestió (tals com les professions d'auxiliar administratiu i comptabilitat) que tendeixen a atraure a un major nombre de dones.

En segon lloc, fent referència a l'**edat**, el grup amb major participació és el comprès entre els 30 i 44 anys, incloent gairebé a la meitat dels participants (43,20%), malgrat que el programa tracta d'afavorir la presència majoritària dels joves menors de 30 anys i dels adults majors de 45 anys. No obstant, en agregar les dades d'aquests dos col·lectius anteriors (amb una presència del 26,65% i 26,51% respectivament), la seva representació passa a ser majoritària, amb un 56,80% sobre el total de participants. En qualsevol cas, l'elevada presència de participants no considerats vulnerables pot deure's al fet que les Convocatòries no solen omplir-se, de manera que, si bé és cert que la valoració de les sol·licituds depèn del grau d'inclusió dels col·lectius prioritaris, a la pràctica preval, el compromís de contractació assumit, quedant el criteri de prioritització en un segon plànol.

Focalitzant l'anàlisi segons el **nivell educatiu** dels participants, les dades mostren un predomini de participants amb estudis inferiors als secundaris o sense titulació prèvia oficial (40%), fet alineat amb els interessos de la Convocatòria d'atraure a persones amb baixa qualificació professional. Entrant en detall, i com a aspecte positiu, destaca que dins del col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) és on es mostra una major representació relativa de participants amb nivells educatius baixos, aconseguint revertir així la piràmide demogràfica oficial, la qual deixa entreveure que els menors nivells educatius es troben dins dels col·lectius de major edat. Per tant, podria dir-se que en el cas dels joves, malgrat ser considerats com a col·lectiu minoritari dins de la programació del FCC, sí que s'aconsegueix arribar als individus amb qualificacions més baixes.

Les persones amb **discapacitat** declarada representen un 9,82% sobre el total de participants. La seva inclusió pot haver-se vist afavorida des de la Convocatòria del programa de FCC, a través de: (1) fer referència de forma explícita a les persones discapacitades dins dels col·lectius vulnerables i (2) les ajudes i beques destinades a aquest col·lectiu de la població. En aquest punt cal destacar el paper integrador que juguen les Administracions Locals; i és que la major part dels participants amb discapacitat s'han inscrit en accions formatives relatives a les famílies formatives d'Administració i Gestió i Activitats Socioculturals i a la Comunitat, ambdues amb un alt grau de participació dels Ajuntaments com a centres formadors.

Avaluant la **situació laboral**, i seguint amb l'objectiu principal del programa de promoure la inserció laboral de les persones treballadores no ocupades a través del compromís de contractació per part de les entitats formadores, s'observa com gairebé la totalitat de participants es troben en situació de desocupació (93,27%).

Per la seva banda, la **nacionalitat** presenta una incidència reduïda sobre la composició dels participants, ja que els estrangers representen un 10,8%, essent aquesta xifra inferior al 14,24% de població activa estrangera en el seu conjunt en la societat catalana. Tenint en compte que dins

d'aquest col·lectiu predomina l'educació secundària o de caràcter inferior (en un 65%), es considera que si es fomentés la seva participació s'estaria abordant des del programa, encara amb major intensitat, la formació de persones amb baixa qualificació professional. Així mateix, promovent la participació de les persones estrangeres s'aconseguiria vetllar per la inclusió social d'aquest col·lectiu, la qual es considera un dels principals focus d'atenció de les polítiques actives d'ocupació.

Finalment, la **distribució territorial** de les accions mostra que el 71% s'ha desenvolupat a Barcelona, seguit per Tarragona (24%) i en menor mesura Lleida (5%). No hi ha representació de la província de Girona. Per tant, a través de la FCC, no s'estaria arribant a tot el territori català de manera equilibrada.

### 6.1.1 Conclusions en relació al disseny del programa

En primer lloc, i en relació a l'**Oferta formativa**, cal destacar que des del SOC no se'n fa un disseny específic com a tal. Per contra, els esforços es centren en la delimitació de la Convocatòria i els seus requisits. Així, l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, de bases defineix un seguit d'especialitats prioritàries, tals com l'ofimàtica i les finances, les quals no deixen de ser concrecions genèriques que comprendrien a tots els sectors i indústries. Tampoc es duu a terme una territorialització dels esforços. Per tant, l'oferta definitiva programada depèn, en última instància, de les entitats col·laboradores sol·licitants.

Així mateix, si bé és cert que des de l'Ordre EMO/163/2015, de 27 de maig, de bases s'especifica un seguit de **col·lectius** considerats **prioritaris** a causa del risc d'exclusió i vulnerabilitat social a la qual es troben exposats, en la pràctica el focus principal del programa acaba centrant-se en el compromís de contractar, del qual en depèn l'èxit del programa.

Pel que fa a l'anàlisi de l'**experiència dels anys anteriors**, en certa mesura, es considera que sí que es duu a terme, encara que de manera no sistematitzada. A tall d'exemple, amb l'objectiu d'incrementar la recepció de sol·licituds i afavorir la participació, s'ha reduït el percentatge del compromís a contractar d'un 60% dels participants a un 40%. De manera similar, i per tal de poder cobrir les necessitats més immediates de les empreses, s'ha flexibilitzat des de l'any 2018 el procés tradicional de convocatòries, permetent l'apertura de convocatòries anticipades addicionals a les ordinàries.

Per la seva banda, però, no es duen a terme estudis de les **necessitats de mercat i del territori** ja que la mateixa dinàmica del programa no ho requereix, doncs es tracta més d'un programa a demanda de les entitats col·laboradores i empreses que hi ha al darrera. No obstant, i paradoxalment, no es realitza una comunicació activa vers les mateixes, provocant el desconeixement de les accions promogudes des del SOC.

En quant a la **definició d'objectius**, i tenint en compte el propòsit principal del programa de satisfer les necessitats més immediates de les empreses i fomentar la realització de programes formatius amb compromís de contractació que englobin a qualsevol sector productiu, en la Convocatòria de l'any 2016 s'estableix el requisit general de contractar a, com a mínim, el 60% dels participants de les accions formatives que siguin aptes i que tinguin una assistència mínima del 75% (el percentatge de contractació, actualment, s'ha vist reduït a un 40%). Així mateix, es fomenta la contractació preferentment indefinida i amb jornada completa, encara que no s'estableix cap barem o mètrica per tal de mesurar els resultats. Aquest fet, a més d'afectar a la present avaluació en no disposar-se de referències amb les quals comparar els resultats, també incideix en la pròpia percepció del programa per part dels responsables en finalitzar cada període. Així, altra vegada, l'èxit del mateix acaba

depenent principalment del requisit de contractació, i no tant de la qualitat de la mateixa. Per aquest motiu, si bé és cert que l'establiment d'objectius quantificables en aquest sentit seria desitjable, no pot obviar-se que el seu control i verificació al llarg del temps és complex.

Finalment, les dades internes del SOC mostren que no existeix un nombre rellevant de **participants que hagin assistit a algun curs del programa FCC i també a altres programes de la FPO**. Alguns del motius que explicarien aquests resultats podrien ser que: (1) la concepció de la FCC com a un programa diferent a la resta o (2) atès que des del SOC no es realitzen esforços comunicatius concrets vers les accions del programa, aquestes no arribin a tota la població diana potencial, que en la majoria de programes acaba essent la mateixa.

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

Des d'un punt de vista teòric, l'**oferta formativa** del programa és molt àmplia, ja que es permet programar qualsevol especialitat del Catàleg d'especialitats formatives del SOC i fins i tot accions formatives a mida. Aquestes últimes busquen una millora de la competitivitat empresarial a través de la satisfacció de les seves necessitats més immediates i l'afavoriment de la interrelació entre les empreses i el SOC. No obstant, les bases de dades internes del SOC mostren que gairebé la totalitat de les accions formatives realitzades (96%) han portat associat un Certificat de Professionalitat. Aquest fet deixaria entreveure que no s'estaria explotant tot el potencial del Programa de crear les accions a mida esmentades. Un dels possibles motius que explicaria aquest fet podria ser que la comunicació realitzada actualment vers les empreses no fos l'adequada, provocant així un desconeixement sobre els programes i opcions disponibles. Pel que fa a les famílies formatives, existeix una gran diversitat, encara que el 70% de les accions formatives s'engloben dins de la família d'Administració i Gestió, i el 10% a Serveis Socioculturals i a la Comunitat.

En quant a la **selecció dels participants**, destaca que la majoria d'ells han realitzat proves de selecció per tal de participar en el programa (un 80,77%) i que, a la vegada, en la majoria dels casos han estat tant entrevistes personals com proves tècniques de nivell (un 49%). Per tant, sembla ser que el fet que existeixi un compromís de contractació vinculant al programa, provoca que les entitats col·laboradores duguin a terme proves de selecció acurades que cobreixin tant la vessant comunicativa, mitjançant entrevistes personals, com la tècnica i de coneixement, a través d'exàmens o tests. No obstant, no pot obviar-se que un nombre elevat de participants disposa de, com a màxim, estudis de secundària, i així, és possible que no gaudeixi de les acreditacions justificatives necessàries per a ser eximits de les proves de selecció.

La **metodologia** implementada des del programa de FCC és eminentment teòrica-pràctica, encara que s'han detectat continguts excessivament teòrics en alguns ocasions, principalment en relació als cursos que comporten l'obtenció de Certificats de Professionalitat. En aquest sentit, convé esmentar que la gran majoria dels participants que han trobat feina després d'haver realitzat les accions formatives del programa ho ha fet en una empresa diferent on han realitzat les pràctiques, fet que pot haver-se ocasionat, entre d'altres motius, per un possible desalineament entre el contingut i execució dels cursos i les necessitats de les empreses.

En relació a la **notorietat i difusió** del programa, destaca el desconeixement de la població respecte a la formació per a l'ocupació. A més, cal afegir que des del SOC no es realitzen accions comunicatives específiques en relació al programa de FCC. Dit això, els **canals de comunicació** que deriven més participants als cursos de FCC són les Oficines de Treball, internet i els centres col·laboradors, així com també la xarxa de coneguts dels participants potencials. Addicionalment, cal destacar el paper reduït com a difusores que juguen les empreses o organitzacions empresarials.

Atès que, des del SOC, s'afavoreix la participació activa de les empreses on es realitzaran les pràctiques durant el procés de selecció dels participants, s'esperaria que aquestes realitzessin esforços comunicatius majors. Així mateix, si bé és cert que les Oficines de Treball són les principals entitats que deriven participants al programa, ja que són el contacte directe entre l'Administració i les persones desocupades, caldria reforçar la comunicació bilateral entre aquestes, la unitat planificadora i els centres col·laboradors, per tal de maximitzar el seu potencial. En concret, es considera clau centrar l'atenció en aconseguir que aquestes Oficines disposin d'informació completa i adequada del programa. Finalment, destaca la importància reduïda de la figura de l'assistent social, en un context on els col·lectius prioritaris del programa FCC precisament engloben a persones amb risc de vulnerabilitat social. Per tant, es considera important aprofitar les complementarietats existents entre aquesta figura professional i l'oferta formativa resultant del programa.

Finalment, en relació a la **millora contínua** s'observa un ampli recorregut pel que fa a les mesures impulsades des de la unitat planificadora. En aquest sentit, malgrat en termes generals sí que es tenen en compte les experiències d'anys anteriors per tal de redefinir les bases de futures convocatòries (per exemple, reduint del compromís de contractació d'un 60% a un 40% o permetent la publicació de convocatòries anticipades), el principal mecanisme de retorn d'informació són els qüestionaris de satisfacció duts a terme pels participants. No obstant, es considera que aquests es troben poc actualitzats i, a més, es qüestiona que els participants exposin la seva opinió de forma transparent, ja sigui per simpatia amb l'entitat o el docent o bé pel fet d'haver de lliurar físicament el document a aquests. Per la seva banda, no es recull l'opinió dels docents ni de les empreses on es realitzen les pràctiques.

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

En primer lloc, hauria d'analitzar-se si el programa ha aconseguit complir els seus objectius. No obstant això, tenint en compte que actualment no es sistematitza l'establiment i quantificació dels objectius estratègics del programa, aquesta tasca ha resultat d'impossible aplicació.

En relació al **grau d'implicació** dels participants, entenent-lo com l'assistència d'aquests i el rati de finalització dels cursos, s'observen dades molt elevades.

Així, l'**assistència** és molt notable, amb una taxa del 95,84%. Els aspectes més destacats en aquest sentit són que: (1) les majors taxes d'assistència es troben dins del col·lectiu de més de 55 anys i les menors per als individus sense titulació oficial prèvia; i (2) no s'aprecien diferències entre la població amb o sense discapacitat declarada. Les dades anteriors podrien implicar que, mentre durant la fase d'execució es tenen en consideració les necessitats dels individus de més edat i amb discapacitat declarada (o bé que el seu grau d'implicació és major per l'al·licient del compromís de contractació), els joves i aquells sense titulació prèvia oficial podrien quedar relegats a un segon plànol en tenir, possiblement, expectatives diferents. Finalment, cal remarcar que el sistema de control d'assistència es considera un element obsolet, tant pels participants com per a les pròpies entitats de formació. En particular, l'assistència es recull mitjançant la signatura d'un document físic a l'aula i les entitats el traslladen a les eines informàtiques del SOC. Aquest fet provoca que, en determinades ocasions, l'assistència es converteixi en un tecnicisme burocràtic al qual han de dedicar-se esforços elevats, impedit així centrar una major atenció en la millora de la qualitat del servei. Per altra banda, és a través de la comparativa d'ambos mecanismes, com la Subdirecció General de Verificació i Supervisió realitza la seva validació, el que implica un elevat esforç de dedicació.

Per la seva banda, la **finalització** també és elevada, amb una taxa del 86,33%, essent únicament un 2,27% d'aquests els que corresponen a participants no aptes. Pel que fa a les baixes prematures



(13,67%), la majoria són justificades (74%), i dins d'aquestes són les baixes per col·locació les que prevalen. En aquest sentit, destaca que, malgrat prèviament es feia al·lusió al fet que els majors de 55 anys presentaven taxes d'assistència elevada, en aquest cas, ressalten els següents resultats contraris: menors taxes de finalització i baixes per col·locació, i majors baixes no justificades i nombre de no aprovats respecte a la mitjana global. Per tant, s'observa que l'assistència elevada, possiblement ocasionada pel seu interès en formar part del 60% contractat, no reverteix en millors resultats acadèmics.

Analitzant la **motivació** dels participants, els resultats semblen indicar que aquesta es troba alineada amb els objectius del programa, ja que la majoria dels participants afirmen haver-se inscrit als cursos per trobar feina, essent la contractació, precisament, l'objectiu principal del programa. Convé destacar, així mateix, que mentre l'obtenció d'un títol o certificat també es considera rellevant en el moment d'inscriure's al curs i, per tant, podria assumir-se que el mercat valora la seva possessió positivament, a posteriori l'opinió divergeix. En efecte, un 10% dels enquestats, una vegada han finalitzat els cursos de formació, consideren que el mercat no coneix l'existència dels Certificats de Professionalitat. A més, aquells que creuen que sí que són certificats coneguts, valoren el seu grau de coneixement amb una puntuació mitjana d'únicament 6,77, la qual ha de considerar-se reduïda atesa la tendència a puntuar per sobre de 8.5. Podria succeir, per tant, que les expectatives dels participants *ex ante*, no s'hagin materialitzat *ex post* atesa la realitat del mercat.

Centrant l'estudi en el **procés d'avaluació** dels participants, les dades mostren que la majoria de participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació durant l'acció formativa (93%). Aquestes s'han valorat positivament dins de l'enquesta realitzada, encara que s'han observat diferències significatives per edat i nivell d'estudis. En particular, els majors de 55 anys i els participants sense titulació prèvia, ambdós col·lectius considerats prioritaris, són els que han atorgat pitjors puntuacions. Per tant, altra vegada, es confirmaria que les particularitats d'aquests individus no s'han pogut cobrir en la seva totalitat al llarg de la formació.

En relació a la **formació complementària**, l'estudi deixa entreveure que els participants es mostren crítics en relació a aquest mòdul, puntuant-lo més d'un punt per sota de la mitjana global, encara que amb notables diferències segons els col·lectius rellevants. A tall d'exemple, són els joves d'entre 16 i 29 anys, les dones i els estrangers, els grups que millor la valoren, aspecte que hauria de considerar-se positiu atès que tots ells tenen majors dificultats d'inserció en el mercat laboral.

Pel que fa a les **pràctiques professionals**, destaca la diferència d'opinions entre els qüestionaris de satisfacció i l'enquesta, essent aquesta última on s'observen les valoracions més baixes. Aquest aspecte es considera d'important rellevància, ja que l'enquesta s'ha complimentat un cop han transcorregut 2 anys des de la finalització del curs i, així, podria dir-se que els participants tenen una perspectiva més realista sobre la utilitat real de les pràctiques i les implicacions en la seva contractació. Similarment que en el cas de la formació complementària, són els joves, les dones i els estrangers, tots amb dificultats d'inserció laboral, els que millor ho valoren.

Amb tot, per tant, podria afirmar -se que la formació complementària i les pràctiques són percebudes més positivament dins dels col·lectius amb més dificultats d'inserció (exceptuant els majors de 55 anys) i, així, la seva raó de ser estaria alineada amb el propòsit del FCC d'intentar inserir al màxim nombre de persones desocupades. Altra cosa, però, és comprovar si això ha permès revertir en millors taxes d'inserció i qualitat contractual.

Finalment, s'observa que la majoria dels participants desocupats s'ha inscrit en accions formatives d'aquells sectors i àmbits on volien desenvolupar la seva activitat, mentre que dins de les persones participants ocupades existeix major divergència. Per tant, sembla ser que aquestes últimes estan

més obertes a noves oportunitats; i és que a més, no pot oblidar-se que han seleccionat dins de l'enquesta el "trobar feina" com a motiu principal d'inscripció als cursos.

En qualsevol cas, i tenint en compte tota la informació exposada anteriorment, les dades mostren que la **satisfacció global** vers els cursos és elevada. De fet, s'ha obtingut un NPS (*Net Promoter Score*) del 46%, xifra molt positiva i per sobre del barem de referència del 30%. Així doncs es considera que, possiblement, els cursos tenen un impacte real positiu en la majoria de participants, atès el compromís de contractació que recau sobre les entitats col·laboradores. En dividir l'anàlisi per transversals es corroboren els resultats que ja es venien anticipant al llarg de l'estudi: (a) el descontent dels participants majors de 55 anys; (b) la correlació negativa entre estudis i satisfacció, i (c) que els cursos tendeixen a nivells més elevats de satisfacció en les dones; nivells ocasionats, potser, per la major presència de cursos dirigits a aquest gènere. En aquest sentit caldria plantejar-se el motiu pel qual les persones majors de 55 anys són, per una banda, un col·lectiu minoritari dins del total de participants, malgrat considerar-se prioritari; i, per l'altre, són també els que presenten taxes de satisfacció més reduïdes. Un motiu que podria explicar aquesta situació seria la menor disposició de les entitats col·laboradores d'assumir el compromís vers a aquest sector de la població, ja que la seva inserció és encara més complexa, de manera que aquest fet estaria ocasionant que l'execució dels programes formatius de FCC no comís al 100% amb la teoria i la raó de ser dels cursos.

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

Una vegada examinada l'eficàcia del programa s'ha d'analitzar l'ús dels recursos utilitzats. En aquest sentit, és important indicar que, en el moment de la redacció de l'Informe, no es disposa de les dades verificades relacionades amb els costos executats durant l'any 2016. Les úniques dades de les quals es disposa són les relacionades amb l'atorgament financer que es presenten en la Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, així com el preu per alumne i hora associat a cada mòdul formatiu i el preu mig per acció i alumne. Per aquest motiu, resulta especialment complicat realitzar una avaluació exhaustiva de l'eficiència del programa de formació.

En aquest sentit, el **pressupost assignat** en forma de subvenció dins la convocatòria de 2016 és de 2,6 milions d'euros i es fixa amb caràcter anual. Segons la Memòria de Treball, Afers Socials i Famílies de 2016, el pressupost assignat per 2016 va ser finalment de 2,6 milions d'euros. Així mateix, el preu mig per alumne va ascendir a 3.611 euros (calculat en base a l'import executat i dividint-lo pel total de participants amb NIF únic -713).

En relació al **preu mig per hora i alumne**, aquest ascendeix a 4,10 euros, essent la família formativa d'Administració i Gestió la que té un preu més baix (3,77), vers al preu mig més alt de 7,56 per la família formativa de Fusta, Moble i Suro. No obstant, cal tenir en compte que la família d'Administració i Gestió inclou el 83% dels mòduls de pràctiques professionals no laborals (remunerats a 1,5 euros) i així, és lògic que el seu preu mig sigui inferior.

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

Després de l'avaluació del disseny, la implementació i els resultats vinculats a les accions formatives del FCC, s'ha de centrar l'atenció en l'impacte que el programa ha generat, tant en relació als seus participants, com a nivell social i territorial.

No obstant, abans d'iniciar aquesta anàlisi, cal destacar que el seu abast és limitat, a causa de la manca de disponibilitat de dades exhaustives i completes en relació a aquest aspecte. Aquest fet, juntament amb la gran varietat de factors externs que poden afectar a la millora de l'ocupabilitat o la inserció dels participants, impossibilita (des d'un punt de vista de rigor metodològic) afirmar que els contractes obtinguts pels participants siguin únicament atribuïbles als cursos de formació del programa, si bé es pressuposa la seva contribució en l'obtenció d'aquests.

En primer lloc, a nivell qualitatiu, cal destacar que, de forma general, els participants valoren positivament la possibilitat de millorar la seva **ocupabilitat**. En particular, els qüestionaris de satisfacció mostren que l'aspecte més valorat pels participants és la possibilitat d'haver ampliat els coneixements per progressar professionalment, seguit de l'adquisició de noves habilitats i l'afavoriment del desenvolupament personal. Cabria esperar, per tant, que aquests aspectes que impacten en l'ocupabilitat de l'individu, derivessin en un efecte positiu sobre aquest, ja sigui per la seva inserció de qualitat en el mercat laboral, canvi de sector o millora de les seves condicions laborals.

Per la seva banda, la **inserció** (calculada sobre el 93% dels participants que van inscriure's al curs i que es trobaven registrats com a demandants d'ocupació) transcorreguts 6 mesos de la finalització dels cursos, ascendeix a un 57%. No obstant, la **temporalitat** dels contractes es presenta elevada i superior a la del mercat. El fet que el nombre de contractes indefinits sigui reduït, encara que aquests es fomentin des de la Convocatòria, pot deure's al fet que: (a) el control es realitzi només a l'inici de la contractació, mitjançant l'entrega de la còpia del contracte laboral, i realitzant-se, per tant, un seguiment poc exhaustiu; (b) l'ús dels termes "contracte preferentment de caràcter indefinit" és de per si ambigu doncs no s'estableix una referència comparativa; (c) la definició de sector estacional s'interpreti àmpliament, o (d) s'opti per la via de consecució contractual.

Així mateix, destaca que el **perfil de participant que s'insereix** és, principalment: dona, d'entre 30 i 44 anys, sense discapacitat, no estrangera i amb estudis universitaris. L'única variable que s'allunya de la tendència del mercat és la de gènere. Per tant, com s'observa, s'han obtingut unes taxes d'inserció elevades però que no presenten un impacte major en els col·lectius prioritaris. A més, si bé les dones s'insereixen relativament més, les diferències respecte als homes no són significatives, essent, en conseqüència, l'impacte positiu però reduït. En termes de temporalitat, tampoc no es reverteixen les tendències de mercat. Així, els contractes de millor qualitat es troben entre els homes, de 30 a 44 anys, sense discapacitat, nacionals i amb estudis universitaris. D'acord a aquests elements, per tant, es considera que, possiblement, existeix cert espai de millora en el propi disseny del programa i la Convocatòria: mentre que els criteris de selecció de les entitats beneficiàries sí que estableixen, *ex ante*, puntuacions positives a la Convocatòria en funció del grau de cobertura dels col·lectius prioritaris, en la pràctica no s'acaben aplicant completament, com ja s'ha anat esmentant al llarg de l'avaluació.

Un altre aspecte a destacar es que, si bé a priori s'esperaria que s'inserissin en major proporció els participants de les **famílies formatives** majoritàries, ja que són aquelles que més es sol·liciten, en la pràctica no succeeix així. Per tant, es considera que les accions minoritàries podrien estar cobrint més adientment les necessitats del mercat en termes de contractació o bé detectant millor les necessitats concretes (com ara: Química, i Comerç i Màrqueting). En termes de temporalitat, en totes les famílies es presenten taxes elevades. No obstant, cal analitzar de forma crítica les famílies d'Administració i Gestió, i de Serveis Socioculturals i a la Comunitat, la temporalitat de les quals es situa per sobre de la mitjana, malgrat disposar d'una elevada proporció d'entitats formadores que són els propis ajuntaments. S'esperaria, per tant, que des de les Administracions Públiques es fomentés la contractació de qualitat, malgrat les dades no semblen evidenciar aquest fet.

Una vegada analitzada la inserció en els 6 primers mesos posteriors a la finalització del curs, convé esmentar que, a mesura que passa el temps, la taxa d'inserció es redueix i passa a representar un 17% (sobre el total de persones desocupades que encara no han trobat feina) entre els 6 i 12. Així doncs, les dades deixen entreveure que a mesura que el temps entre curs i inserció augmenta, la relació de causalitat s'atenua.

La **inserció acumulada** després d'1 any de la finalització del curs és del 74,1%. No obstant, si s'exclouen del càlcul els contractes temporals d'extrema curta durada (és a dir, inferiors a 1 mes), la taxa disminueix i passa a representar un 68%, malgrat seguir considerant-se una taxa d'inserció positiva. Així mateix, en eliminar també els contractes de duració d'entre 1 i 6 mesos, la taxa neta d'inserció es redueix a un 45,7% (més de 20 punts percentuals respecte a la taxa inicial del 74,1%). En aquest sentit, que la taxa sigui inferior al requisit general d'un 60% de contractació s'ha de considerar un fet coherent, atès que dins dels sectors considerats sectorials es permeten contractes de durada no inferior a 4 mesos. Així mateix, no pot oblidar-se que des de la Convocatòria es permet la successió de contractes per computar com a inserció subvencionable. En aquest punt, cal afegir que les dades de l'enquesta demostren que més de la meitat dels enquestats que ha trobat feina, ho ha fet per una durada inferior als 6 mesos, essent aquest un aspecte que podria evidenciar les dificultats de verificació i seguiment de la contractació, possiblement per la complexitat associada a la compartició de dades entre administracions i ens públics. D'aquesta manera, caldria valorar la possibilitat de definir què s'entén per contractació consecutiva, i plantejar-se si és òptim que des del SOC es fomenti, en certa manera, la consecució contractual.

Adicionalment, i per tal de completar l'anàlisi de la inserció dels participants, destaca que la majoria dels enquestats desocupats que ha trobat feina (75%) afirma haver estat contractat per una empresa diferent a la que va dur a terme les pràctiques. Aquestes dades, per tant, deixen entreveure que existeix un elevat marge de millora en aquest aspecte, principalment tenint en compte la pròpia estructura del programa i el fet que es fomenta, fins i tot, la participació de les empreses on es realitzaran les pràctiques durant la selecció dels alumnes. En aquest sentit, es considera que les dades haurien d'analitzar-se amb esperit crític, ja que podria succeir que els cursos no s'estiguessin desenvolupant les capacitats i habilitats que precisen les empreses. No obstant, i com a aspecte positiu, cal emfatitzar que el 93% dels enquestats que han trobat feina afirma que ho ha fet en el mateix sector on s'ha format.

Finalment, ha de considerar-se l'**impacte social** que els cursos generen, malgrat que, a dia d'avui, no es recullen una quantitat de dades suficients per poder realitzar aquest estudi de forma exhaustiva i conclusiva. En aquest sentit, els aspectes més destacats pels participants són la seguretat en un mateix, les relacions professionals i personals i el benestar personal. Per tant, els cursos tindrien un efecte psicològic indirecte molt positiu per a la majoria de participants. Aquest fet s'ha de considerar d'importància elevada, ja que el programa de FCC es destina principalment a col·lectius vulnerables i amb risc d'exclusió social i, en conseqüència, més propensos a partir de vulnerabilitat emocional.

## 6.2 Recomanacions

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

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

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

En aquest sentit, i amb l'objectiu d'optimitzar el programa a nivell global, es considera que seria positiu iniciar un període de reflexió al voltant del sistema de pagament actual basat en subvencions, amb l'objectiu d'estudiar la viabilitat d'incloure aspectes que garanteixin que els incentius de les entitats es centren en l'execució de la formació segons uns criteris d'assoliment de la qualitat i en garantir una qualitat adequada de la contractació, sobretot dels col·lectius prioritaris. En particular, s'ha observat que malgrat fomentar la contractació de llarga durada, a la pràctica, l'èxit del programa depèn de la taxa d'inserció i no tant de la qualitat de la mateixa. Aquí, hauria de valorar-se la possibilitat de: (a) o bé tractar de millorar la compartició de dades entre Administracions per poder fer un seguiment efectiu de la contractació al llarg del temps, o (b) sol·licitar a l'entitat formadora que ha assolit el compromís, la documentació necessària per verificar que la persona que s'ha inserit segueix ocupant la posició de treball obtinguda durant el període establert. La segona opció, sembla complexa atès que pels centres formatius pot ser difícil justificar la contractació dels participants durant un període prolongat de temps. I encara amb més motiu, tenint en compte que el programa permet la consecució contractual sempre que el decalatge entre un i l'altre sigui inferior a 15 dies.

Per altra banda, els resultats de l'avaluació han deixat entreveure els següents aspectes en relació als col·lectius prioritaris: (1) primer, que en termes de participació, els majors de 55 anys representen una minoria, i (2) segon, que les taxes d'inserció dels col·lectius prioritaris romanen modestes i no són necessàriament superiors a la de la resta de col·lectius. Per tant, seria aconsellable valorar la possibilitat d'establir un sistema d'incentius vinculat a objectius específics per col·lectius per aconseguir que acabin revertint les tendències de mercat. Així, s'aconseguiria que les persones considerades més vulnerables, no es releguessin a un segon plànol.

A llarg termini, si s'aconseguís transformar aquesta palanca vinculada al pagament, la notorietat i reputació de les accions formatives es podria veure també millorada, ja que podria observar-se així una millora en la seva qualitat i impacte sobre els participants. No obstant, es considera essencial incrementar la dedicació del SOC en potenciar la seva imatge de marca, així com la comunicació del programa i oferta formativa. S'ha detectat que des del SOC no es realitzen accions comunicatives

específiques en relació al programa FCC. Seria convenient, en aquest punt, plantejar-se la possibilitat de centralitzar els esforços comunicatius, a través per exemple, de canals de comunicació efectius i poc costosos, tals com Internet, i en especial, la web del SOC.

Entrant en detall en els canals de comunicació, és important explotar el potencial d'Internet i de les xarxes socials, així com fins i tot valorar la possibilitat de prescindir d'aquells canals que es troben en major desús (com la televisió o la ràdio). Així doncs, seria aconsellable avaluar en profunditat cada un dels canals de comunicació per definir una estratègia de comunicació diferenciada per a cada col·lectiu, incloent a les empreses com a públic objectiu d'aquestes comunicacions i garantint que coneixen el programa i, sobretot, que el valoren positivament. Així mateix, caldria aprofitar aquest exercici per tal de centrar-se en aquelles vies de comunicació menys costoses i amb major potencial. En aquest sentit, s'haurien de tenir en compte les tendències observades durant l'avaluació; en particular, que: (a) que els joves fan més ús d'Internet, (b) que les persones amb baixes titulacions i de més edat opten majoritàriament per canals físics, i (c) que el potencial d'arribar a més dones a través de les xarxes socials és gran.

Específicament, en relació al canal de comunicació *online*, seria recomanable definir i implementar modificacions en la pàgina web del SOC, per tal d'augmentar el seu impacte i millorar la comunicació, tant cap a potencials participants com docents, oferint-los la informació del catàleg formatiu de manera completa, accessible, actualitzada i de forma fàcil per a la comprensió. En aquest sentit, un aspecte a considerar, proposat pels participants, seria la creació de notificacions i alertes lligades a les preferències d'ambdós col·lectius. Aquest aspecte afavoriria l'alineament de les expectatives del curs a la realitat, podent tenir així un impacte sobre l'abandonament no justificat. Així mateix, caldria fomentar la difusió des dels centres de formació ja que el seu impacte actual és reduït.

Pel que fa a les oficines de treball, cal donar més èmfasi al rol que juguen a l'hora de seleccionar i derivar persones interessades en les formacions.

Finalment, cal definir una metodologia de treball conjunt entre la unitat planificadora i Oficines de treball. En aquest sentit, seria convenient que els esforços comunicatius del SOC cap als tècnics de les oficines es canalitzessin de manera centralitzada i no programa a programa, per tal d'evitar la multiplicitat de canals de comunicació que poden provocar confusió i duplicitat de tasques. Així, sembla més senzill garantir que els tècnics de les oficines de treball disposen de suficient informació dels programes per què puguin aconsellar de manera adient i adaptada a les necessitats de cada individu. Addicionalment, és aconsellable establir un sistema de retorn del coneixement que les oficines de treball han adquirit de la realitat de les empreses del territori i dels participants, per contribuir al disseny i millora contínua dels programes.

En relació al disseny del programa, es recomanen 6 línies d'actuació diferenciades.

- (1) En relació a la definició d'objectius estratègics i indicadors quantificables, s'estableix el compromís de contractar almenys al 60% dels participants, sense mètriques concretes en relació a aspectes qualitius de la contractació, tals com la tipologia de contracte en termes de temporalitat i parcialitat; únicament es mencionen en termes ambigus. Si la qualitat contractual es considera un objectiu clau a assolir, s'haurien d'especificar barems que permetessin valorar el grau d'assoliment d'aquests objectius i la seva monitorització per avaluar l'eficàcia, eficiència i impacte del programa. A continuació, caldria definir de manera clara la població diana, i especificar si els col·lectius prioritaris en són realment el *target* o, per contra, són únicament una directriu/ recomanació. Només així es pot actuar en consonància i coherència durant la implementació i execució de les accions formatives.

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

- (2) Pel que fa a la comparativa entre el programa FCC i FI, és important tenir present que ambdós contenen el mateix objectiu, model de gestió i procés de verificació *ex post* de la contractació aconseguida pels participants. L'única diferència és que pel primer, l'entitat sol·licitant és una empresa, i pel segon, un centre formador. En conseqüència, caldria que es plantegés des del SOC la possibilitat d'unificar la gestió d'ambdós programes. De fet, segons comenta la unitat planificadora, cobrir la totalitat del pressupost assignat és complicat per ambdós programes, i per això, ajuntar els esforços de captació podria ser una solució.
- La tercera línia d'actuació (3) és la relativa a la necessitat d'implicar a les empreses i sistematitzar la consulta o elaboració d'estudis de mercat d'anàlisi de la situació laboral i demandes professionals, especialment perquè són nombrosos els estudis que certifiquen que les especialitats d'ofimàtica, idiomes i finances/ comercials no són les que presenten majors taxes d'inserció laboral, entre d'altres, perquè són ja especialitats molts saturades. D'aquesta manera, es podria dissenyar una oferta formativa més adequada i alineada a la consecució dels objectius del programa. Així, si l'objectiu del programa fos només el volum d'inserció, s'ha de potenciar que l'oferta formativa es centri en aquells cursos amb més probabilitat d'inserció demostrada.
- La quarta línia d'actuació (4) fa referència als serveis de verificació i justificació. En aquest punt, les recomanacions són dobles; per una banda, és aconsellable establir una metodologia de treball conjunta i canals de comunicació fixes entre la unitat planificadora i els serveis de verificació, per garantir l'intercanvi d'informació i experiències. En aquest sentit, seria interessant disposar d'un informe de verificació oficial i estandarditzat que recollís les necessitats d'informació de la unitat planificadora com a base de la millora contínua del programa. Per altra banda, és important que es dimensionin bé les càrregues de treball dels serveis de verificació per assegurar que compleixen amb els terminis establerts per garantir que la informació arriba a temps. La seva mancança pot perjudicar al correcte dimensionament del programa i no permetre aplicar l'experiència d'anys anteriors a la delimitació actual.
- La cinquena línia d'actuació recau sobre la dependència existent de les ubicacions dels centres formatius en el territori. En aquest sentit, cal millorar la comunicació dirigida a les entitats formadores no homologades en l'actualitat per fomentar la seva participació *ex novo* i incrementar la diversitat ja que els centres formadors participants acaben sent un cercle

reduït, i de fet tots participen en diversos programes de la FPO simultàniament, a la vegada que dinamitzen la mateixa oferta formativa en el mateix territori.

- La sisena línia d'actuació (6) hauria de valorar fins a quin punt la rigidesa del sistema actual de convocatòries dificulta l'acompliment dels objectius del programa, i en particular, si pot arribar a perjudicar la flexibilitat que es pretén per adaptar-se a les necessitats de les empreses. Tanmateix, per afavorir la sol·licitud d'accions a mida seria recomanable simplificar la seva gestió burocràtica.

Centrant l'anàlisi en relació als mecanismes de millora contínua que cerquen la constant optimització de l'organització: els qüestionaris de satisfacció no haurien de ser l'única eina estandarditzada per a dur a terme la millora contínua del programa. Caldria per tant, reflexionar sobre la definició de nous mecanismes que permetessin recollir les perspectives de diferents agents d'interès, tals com les empreses, els docents o els agents socials. En aquest sentit, podria establir-se un sistema similar als GAPS del Consorci que abordés l'actualització de l'oferta formativa per a la resta de programes de la FPO, la població diana dels quals és la mateixa per a tots: les persones desocupades. Així mateix, seria positiu sistematitzar la realització d'un exercici anual d'autoavaluació on es valoressin de forma holística els resultats del programa per tal de poder definir una estratègia d'actuació única, global i que sigui capaç de resoldre casuístiques transversals. En aquest sentit, disposar d'un manual tècnic operatiu d'avaluació dels programes, adaptat a les seves necessitats concretes i especificitats, que sistematitzi de manera aplicada, clara i intuïtiva tots els processos d'avaluació, pot resultar d'especial utilitat. A més, es considera positiu i necessari per a futures avaluacions començar a definir uns determinats mecanismes que permetin recollir i tractar una quantitat suficient de dades relacionades amb l'impacte social dels cursos, per tal d'aprofundir en el seu estudi, així com promoure col·laboracions amb altres organismes públics per a la compartició d'aquesta tipologia d'informació.

Pel que fa a aspectes més relacionats amb la pròpia execució de la formació, l'element més rellevant identificat és la necessitat de millorar el sistema d'avaluació de la satisfacció. En aquest sentit, sorgeixen diverses línies d'actuació a abordar. De forma inicial, es considera que s'hauria de replantejar, de forma conjunta amb el SEPE, el contingut de les preguntes, ja sigui perquè la formulació actual d'algunes d'elles inciten a la resposta positiva o bé perquè es percep que algunes respostes es troben desactualitzades (no es contemplen les xarxes socials o la xarxa de coneguts com a mecanisme per conèixer els cursos). Per altra banda, es considera que caldria digitalitzar l'enquesta de satisfacció per tal de garantir la privacitat i anonimat real dels participants i, en conseqüència, la veracitat de les dades recollides. De fet, malgrat la digitalització dels qüestionaris és un requisit normatiu, s'ha constatat que la seva realització no es troba generalitzada i és més una decisió individual del centre. Si es fes d'aquesta manera, també es facilitaria l'explotació de les dades recollides, ja que aportaria molta informació al voltant de les accions formatives.

Per altra banda, hauria de plantejar-se la possibilitat d'institucionalitzar les proves d'avaluació per tal de garantir que la qualitat de les accions formatives compleix amb uns requisits mínims i que existeix un alineament entre contingut i execució dels cursos. En aquest sentit es recomana realitzar un estudi en profunditat en relació a la viabilitat de la seva centralització. Es podria dissenyar de diferents maneres en funció dels resultats de l'estudi i de l'abast d'accions formatives incloses en aquesta centralització. Així doncs, es podria fer recaure la responsabilitat de les avaluacions en el SOC, operativitzant-ho de diferents maneres; ja sigui facilitant l'examen a les entitats i que aquestes els distribueixin als participants, o centralitzant presencialment l'examen en oficines públiques. En



aquesta línia, seria positiu que, una vegada estigués decidit, definit i dissenyat el millor mecanisme de centralització, es realitzés una prova pilot.

Un altre punt que s'ha destacat és el plantejament d'un període de reflexió juntament amb el SEPE per valorar els continguts, durada i adaptació al mercat laboral dels Certificats de Professionalitat; i és que, és un dels aspectes més criticats pels participants dins de l'enquesta. I el mateix succeeix amb el mòdul de pràctiques no professionals i la formació complementària, on cal flexibilitzar-los i adaptar-los a la realitat de cada curs.

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

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

Addicionalment, i de forma alineada als objectius de mesura de l'impacte en l'estratègia europea, s'han d'establir convenis de col·laboració, com a mínim, amb el Departament de Salut i el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. A mode d'exemple, les dades que seria interessant obtenir anirien relacionades amb les prestacions socials, la condició de discapacitat, l'atenció sanitària, la malaltia mental (incloent depressions), la violència de gènere i les drogodependències, entre altres. Així mateix, en següents fases de col·laboració interdepartamental, s'hauria de realitzar un estudi de les sinergies i establiment de protocols d'actuació conjunta amb altres departaments. També s'ha de valorar l'intercanvi d'informació amb el Departament de Justícia o el del Territori i Sostenibilitat. Algunes dades d'interès en aquest cas poden estar relacionades amb la criminalitat, la inserció de presos o la bonificació del transport, entre altres. Addicionalment, i segons la mateixa lògica que en el punt anterior, seria d'interès establir convenis amb els serveis municipals que disposin d'aquesta informació a nivell local.

## 7. Bibliografia i documentació

---

### 1. Introducció

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

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

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

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

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy. Recollit de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter, greener, more inclusive - indicators to support the Europe 2020 strategy](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter,_greener,_more_inclusive_-_indicators_to_support_the_Europe_2020_strategy)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Avaluació del Programa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Conclusions i recomanacions

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



# SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA