

SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Forma i Insereix

2016-2019

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

Crèdits

Elaboració i redacció

EVERIS SPAIN SLU

Equip tècnic:

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

Assessorament:

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

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

Coordinació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Disseny i maquetació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Barcelona, agost de 2020

Resum executiu

Avaluar les polítiques públiques és una de les principals línies d'actuació dels governs europeus, no tan sols perquè es considera una eina necessària per garantir la constant adequació de les polítiques a les necessitats de les persones i del territori, sinó també perquè són una via adequada per assegurar la rendició de comptes i transparència vers a la ciutadania. En aquest sentit, es concep la present avaluació com una eina per a la millora contínua del programa de Forma i Insereix (FI) 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 dels programes.

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. S'entendrà, 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

1. Introducció	4
1.1 Context general	4
1.1.1 Servei Públic d'Ocupació de Catalunya	6
1.2 Context social i econòmic	6
1.2.1 Creixement econòmic	7
1.2.2 Mercat Laboral	8
1.2.3 Qualitat de l'ocupació	8
2. Avaluació del Programa	10
2.1 Objecte d'anàlisi	10
3. Forma i Insereix	11
3.1 Marc normatiu específic del programa Formació i Insereix	12
4. Avaluació del Programa	14
4.1 Convocatòria d'anàlisi	14
4.2 Agents implicats	14
4.3 Metodologia utilitzada	15
4.3.1 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada.....	15
4.4 Grans xifres	16
4.4.1 Principals dades del programa	16
4.5 Avaluació dels criteris: disseny, implementació, resultats i impacte	22
4.5.1 Disseny.....	23
4.5.2 Implementació	26
4.5.3 Resultats	33
4.5.4 Impacte.....	47
6. Conclusions i recomanacions	62
6.1 Conclusions	62
6.2 Recomanacions	71
7. Bibliografia i documentació	76

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, amb certs matisos temporals que convé esmentar. D'aquesta manera, si bé és cert que els programes formatius convocats en l'any 2016 són l'objecte de l'estudi, l'anàlisi no es limita a aquest període i s'estén fins a l'actualitat. En particular, mentre que l'anàlisi quantitativa es centra en les 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, profunditzar en com poden o haurien de tractar-se els reptes que actualment dificulten poder aconseguir una ocupació plena, duradora i de qualitat. I, en aquest sentit, traçar el full de ruta que relacioni i exterioritzi els aspectes externs que influeixen, ja sigui directament o indirectament, en el disseny, implementació, resultats o en el propi impacte de les FPO, és no només desitjable sinó necessari.

1.1 Context general

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

financer de la UE per fomentar l'ocupació. Aquest Fons, impulsat des de la UE, 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.¹

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 assenyalava 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 i 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

¹ Llei 47/2003 General Pressupostaria, 26 de novembre, en l'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. El programa Forma i Insereix 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)².

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 pressupostaria 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.
- 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.

² 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>

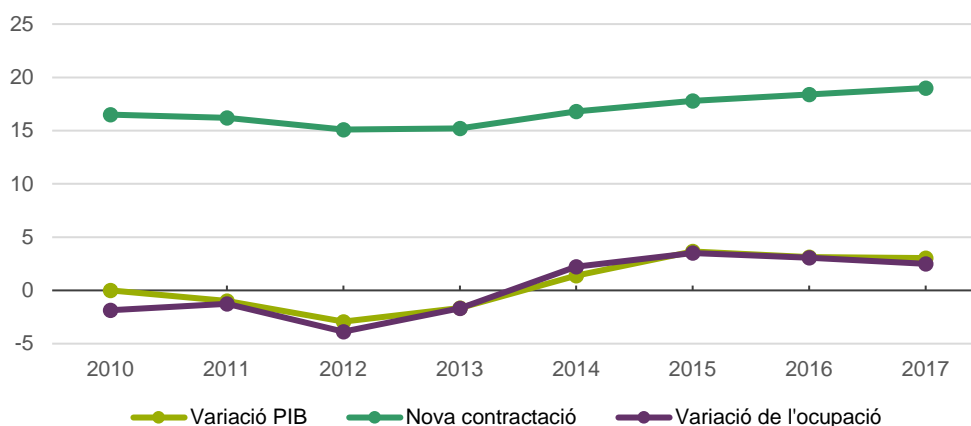
- La **qualitat de l'ocupació**, definida per variables com la temporalitat del contracte i el tipus de jornada laboral.

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)³. 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 repercuteixen 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.⁴

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 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).⁵

³ 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.

⁴ 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

⁵ Avaluació de la Formació Professional per l'Ocupació. Programa: Centres d'Innovació de Formació Ocupacional.

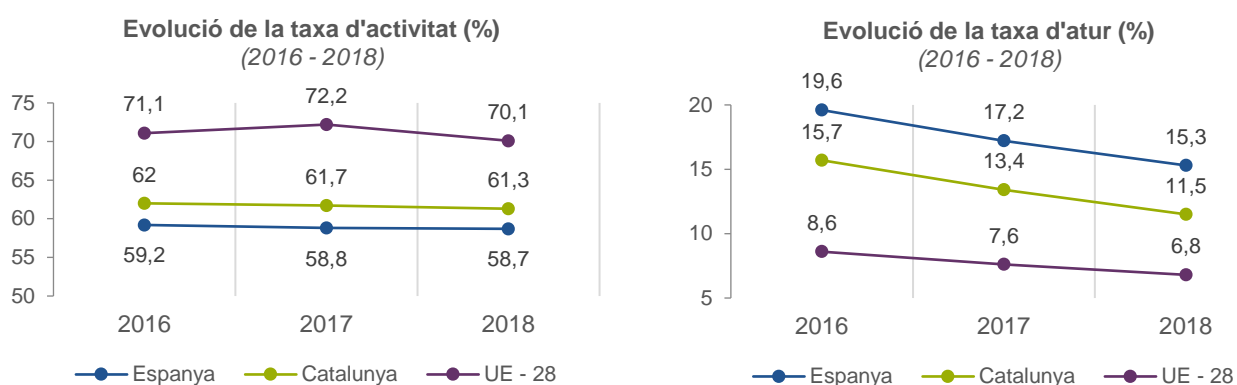
Disponible a: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/contenut/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla_destudis_i_avaluacions/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF

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 continua 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).

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 temporalitat⁶, 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

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

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 les dones, joves, o estrangers, 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.

2. Avaluació del Programa

2.1 Objecte d'anàlisi

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 (DONOs en endavant), tot i que addicionalment l'empresa que realitza la contractació pot proposar la participació de persones en actiu en la pròpia empresa que s'hagin incorporat durant els 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 a la inserció laboral. Per a aconseguir aquest objectiu global és necessari: (1) identificar i recollir els principals resultats de cada programa, mitjançant l'avaluació del procés de disseny i implementació, de l'eficiència, de l'eficàcia i de l'impacte; (2) realitzar una anàlisi dels resultats específics de l'avaluació per a l'extracció de conclusions, d'acord amb cadascun dels diferents àmbits d'avaluació (disseny, implementació, resultats d'eficàcia, resultats d'eficiència i impacte), i (3) descriure les conclusions, emfatitzant el detall de recomanacions i propostes de millora que permetin definir les futures actuacions formatives per a l'ocupació.

En aquest sentit, s'ha dividit l'avaluació en 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 Forma i Insereix.

3. Forma i Insereix

El Programa "Forma i Insereix" (FI) 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 empreses que es comprometen a contractar a almenys al 60% dels participants. En particular, posa a disposició de la ciutadania accions formatives realitzades per part d'empreses que formin part de l'anomenada línia 1⁷, les quals opten a les convocatòries de subvencions que s'atorguen a través d'un procediment d'adjudicació directe en funció de la data de la presentació fins l'exhauriment del pressupost. Per tant, es tracta d'un programa a demanda de les empreses

Existeixen diverses modalitats d'entitats beneficiàries de les subvencions: empreses, associacions empresarials, els gremis i altres entitats que operin a Catalunya amb personalitat jurídica pròpia i vincle demostrable amb l'empresa que ha de fer la sol·licitud.

Aquestes empreses, en el context del programa de FI, per tant, duen a terme accions de formació per a l'ocupació, amb la modalitat de compromís de contractació, és a dir compromentent-se a contractar, com a mínim, el 60% de les persones participants que hagin assistit almenys al 75% de l'acció formativa (aquest primer percentatge de compromís de contractació, però, s'ha reduït a un 40% en l'any 2018 a causa de la seva dificultat d'assoliment). Així mateix, 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 contractació ha de ser de caràcter indefinit, o bé per a un període mínim inicial de sis mesos a jornada completa, o el temps equivalent en cas que la contractació sigui a temps parcial.

Adicionalment, i com a aspecte rellevant del programa, destaca el fet que les entitats sol·licitants tenen la possibilitat de subcontractar la formació, podent escollir entre fer-ho amb la totalitat de la gestió i realització de l'acció formativa o només amb una part. L'entitat que es subcontracta per a la formació ha d'estar donada d'alta en el Registre d'entitats de formació del SOC. Així mateix, convé esmentar que la subcontractació de la formació no ha de limitar-se a únicament una entitat formadora, sinó que se'n poden subcontractar a diferents en funció de les necessitats específiques de l'entitat sol·licitant de la subvenció.

D'altra banda, tal com el programa especifica, poden formar part d'una acció formativa entre 1 i 15 treballadors, podent-se incorporar fins a 20 alumnes 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 alumnes com a màxim.

La formació que s'ofereix a l'empresa disposa com a base del Catàleg d'especialitats formatives per programes destinats tant a treballadors ocupats com desocupats. Adicionalment, es pot construir un itinerari mixt format per la suma de diversos mòduls formatius de diferents especialitats Així mateix, per tal d'ajustar el programa a les necessitats de les empreses sol·licitants, es poden realitzar, fins i tot, accions formatives a mida.

En aquest sentit, les accions de formació s'adrecen prioritàriament a persones treballadores en situació d'atur demandants d'ocupació, essent requisit específic d'aquest programa que aquest col·lectiu conformi el 70% de l'acció formativa sol·licitada. Així mateix, poden participar també

⁷ Línia 1: Adreçada a empreses, associacions d'empreses, gremis o altres entitats amb personalitat jurídica pròpia que es comprometin a contractar, com a mínim, el 60% dels/de les alumnes atorgats/ades i que aquest alumnat contractat hagi assistit almenys al 75% de l'acció formativa per tal de cobrir un lloc de treball vinculat de manera inequívoca a la formació rebuda (Ordre EMO/203/2015)

persones treballadores de l'empresa contractant, en cas que s'hagin incorporat en els darrers 3 mesos a l'empresa i requereixin de formació específica per adaptar-se al seu nou lloc de treball.

Així doncs, els col·lectius considerats com a prioritaris en situació de desocupació als quals s'adreça aquest programa són, principalment:

- Persones amb especials dificultats d'inserció al mercat de treball i/o en situació de vulnerabilitat social (com per exemple persones amb discapacitat, persones majors de 45 anys i persones aturades de llarga durada).
- Persones que no cobren prestació de desocupació o que no hi tenen dret.
- Persones joves menors de 30 anys.

Finalment, convé esmentar que el pressupost del programa de FI durant l'any 2016 ascendeix a 1.400.000 euros, i que es disposa de 40.000 euros destinats a beques i a altres ajuts per a l'alumnat participant.

3.1 Marc normatiu específic del programa Formació i Insereix

El programa s'articula a través de convocatòries públiques de subvencions en les quals es produeix un procés de concessió de forma directe/reglat on els sol·licitants que opten a la subvenció per a la realització d'accions formatives no concorren, sinó que les sol·licituds es resolen per ordre de presentació fins que la partida pressupostària s'exhaureixi. 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 Forma i Insereix 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:

- Resolució TSF/1642/2016, d'1 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions destinades a les actuacions del programa Forma i Insereix
- Resolució TSF/2298/2016, de 3 d'octubre, d'ampliació de termini per presentar sol·licituds de la convocatòria prevista a la Resolució TSF/1642/2016, d'1 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions destinades a les actuacions del programa Forma i Insereix.

Respecte les ordres que regulen el programa es troben:

- Ordre EMO/185/2014, de 13 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores del programa Forma i Insereix
- Ordre EMO/203/2015, d'1 de juliol, i es situa dins de l'oferta formativa adreçada prioritàriament a persones treballadores desocupades que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

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 Forma i Insereix (F&I) de la Convocatòria de l'any 2016, publicada per la Resolució TSF/1642/2016, d'1 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.

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 8 famílies formatives que han derivat en 13 accions úniques finalment executades, i de les quals van beneficiar-se 265 participants. Les famílies formatives són: arts físiques i esportives, administració i gestió, agrària, comerç i màrqueting, energia i aigua, fabricació mecànica, informàtica i comunicacions, 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.
- **Formadors/es:** són les persones que desenvolupen la funció d'impartir les accions formatives i avaluar als/a les participants. Es considera l'actor que duu a terme la funció més directa, de major durada i amb major impacte del procés de formació.

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

- **Empreses, associacions d'empreses, gremis o altres entitats amb personalitat jurídica pròpia:** són les entitats beneficiàries de la Convocatòria que assumeixen el compromís de contractar a almenys el 60% dels participants que hagin tingut una assistència superior al 75% i que finalitzin com a aptes.
- **Entitats de formació:** són les encarregades d'executar les formacions professionals per a l'ocupació en cas que les empreses subcontractin els seus serveis. 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 de Forma i Insereix, es presenten, a continuació, les tècniques i mètodes utilitzats, tant qualitius com quantitius.

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 els alumnes 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 44 respostes, per la qual cosa es cobreix aproximadament un 12% 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 FI 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 FI va ascendir a 656.751,95 € (Memòria DTSF 2016, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016), de la qual en van ser beneficiàries 365 persones que van participar en el programa de formació (segons les dades internes del SOC).

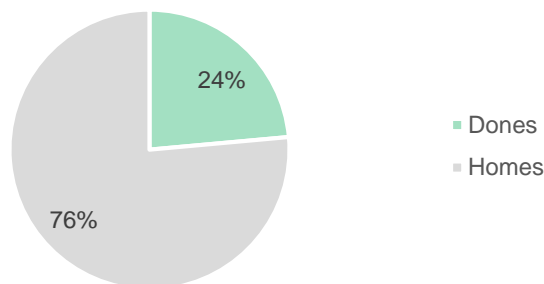
La gran varietat de cursos oferts provoca que el grup de participants sigui molt heterogeni. Malgrat això, es detecten algunes tendències comunes que s'aprofundeixen a continuació:

4.4.1.1 Anàlisi dels participants segons el gènere

En relació al gènere dels participants, s'observa una tendència a la masculinització del programa, ja que un 76,44% són homes, vers al 23,56% de dones (*Figura 3: Participants segons gènere (%)*).

Aquesta diferència de proporció entre gèneres està possiblement vinculada a les famílies formatives i les seves àrees d'especialització. En particular, segons les bases de dades internes del SOC, la majoria de participants s'engloben dins de la família formativa d'Activitats físiques i esportives, i Fabricació mecànica, amb un 66% i 13% respectivament (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*). Dins de la primera família, la majoria de les accions formatives fan referència a activitats de socorrisme, que és considerat un sector amb una desigualtat entre gèneres patent. En aquest sentit, un estudi de la Universitat d'A Coruña: "*El socorrisme des del punt de vista del gènere*" determina que la professió està constituïda aproximadament per un 60% d'homes. De manera similar, Fabricació Mecànica també inclou una baixa presència de dones a nivell general.

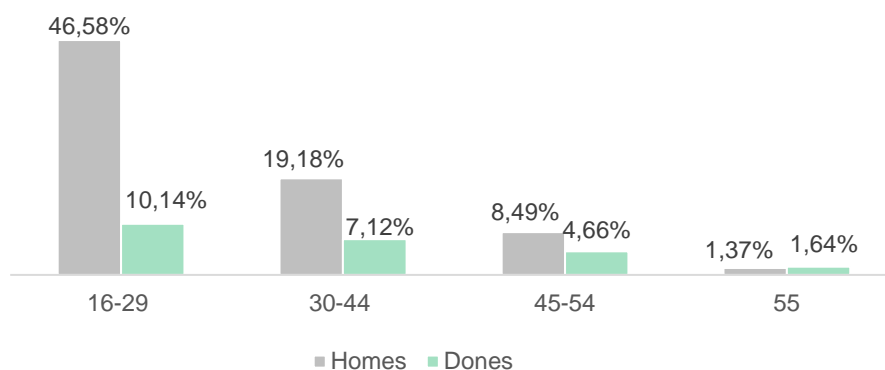
Figura 3: Participants segons gènere (%)



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

D'altra banda, analitzant la disparitat de gènere segons les franges d'edat dels participants, és dins del col·lectiu d'entre 16 i 29 anys on s'observa la diferència més pronunciada entre homes i dones. Per la resta, la disparitat és menor (*Figura 4: Distribució dels participants segons el gènere per*).

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.

Aquesta presència reduïda del col·lectiu de dones en el programa de FI, especialment entre els participants d'entre 16 i 29 anys, pot explicar-se, com s'ha indicat anteriorment, per la tipologia dels cursos que conformen l'oferta formativa. De fet, segons les bases de dades internes del SOC, el 87% dels joves s'ha inscrit en accions formatives de la família d'Activitats físiques i esportives, la qual es considera notablement masculinitzada. No obstant això, caldria incorporar mesures per igualar la presència dels dos gèneres, a l'ésser un programa directament vinculat a la inserció.

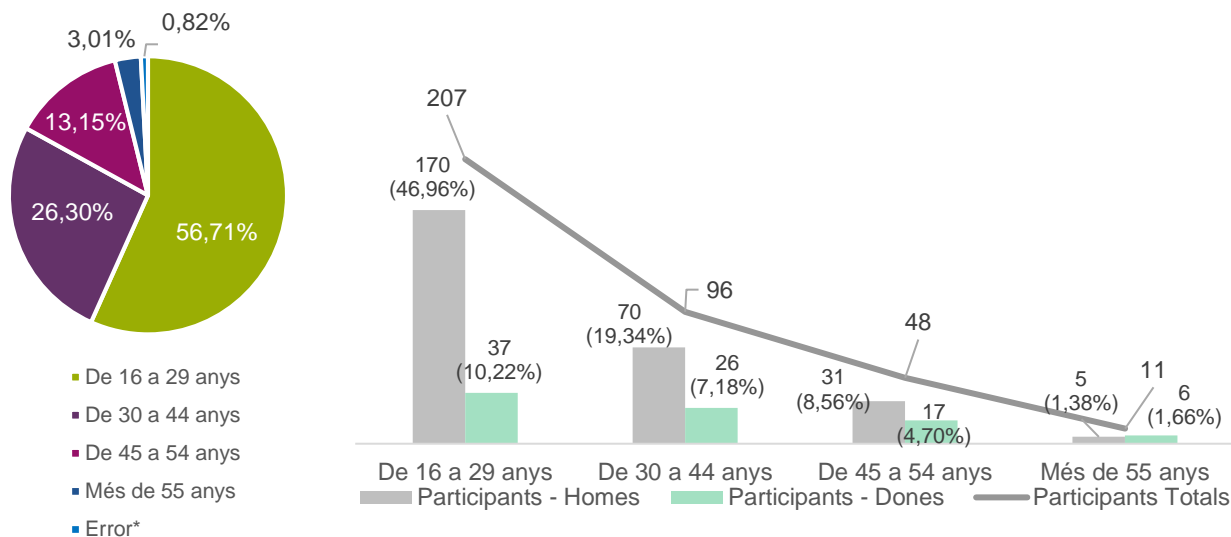
4.4.1.2 Anàlisis dels participants segons les franges d'edat

El grup d'edat amb major participació es troba entre els 16 i els 29 anys, incloent a més de la meitat dels participants (56,7%). La raó d'aquesta distribució podria ser la combinació dels següents motius: (1) en primer lloc, que tant a nivell català, estatal i europeu, les taxes de desocupació més altes s'engloben en aquest sector de la població (veure apartat 1.1 *Context general*), i (2) en segon lloc, que la pròpia oferta formativa està formada per accions relacionades principalment amb l'àmbit d'Activitats físiques i esportives, les quals són considerades eminentment joves i engloben a un 66% de participants, ocasionant així una major participació global d'aquest col·lectiu (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*).

L'altra cara de la moneda, però, és la reduïda participació dels majors de 55 anys. Addicionalment als motius anteriors que ho explicarien, caldria afegir el fet que, possiblement les empreses, en ser les que realitzen els cursos i es comprometen a contractar als seus participants, prefereixen invertir en formació d'individus més joves ja que aquests, en perspectiva, disposen d'una vida laboral amb major recorregut i, per tant, podria considerar-se una inversió a major termini.

Figura 5: Distribució dels 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)



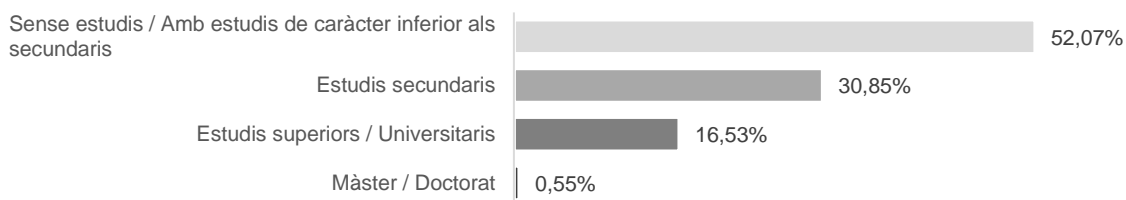
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

* Error: El gènere d'aquests participants no es troba registrat en la BBDD

4.4.1.3 Anàlisi dels participants segons el nivell educatiu

La majoria dels participants disposen d'estudis inferiors primaris. En particular, el 52% posseeix una educació de caràcter inferior als estudis secundaris o cap tipus de titulació, i el 31%, estudis secundaris. Aquestes dades, per tant, són considerades positives ja que el programa FI considera com a col·lectiu prioritari les persones amb baixa qualificació professional. En qualsevol cas, ha d'esmentar-se que aquesta informació s'ha extret de bases de dades declaratives, és a dir que són les pròpies persones les que indiquen el seu nivell d'estudis, de manera que podria ser que les dades no fossin plenament exhaustives.

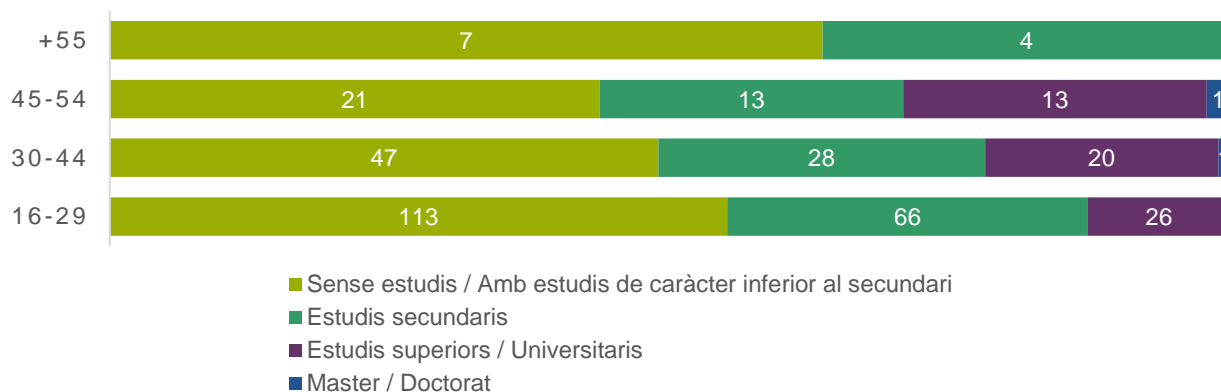
Figura 6: Nivell educatiu dels participants



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

En dividir l'anàlisi segons l'edat dels participants, destaca el fet que en el col·lectiu de persones majors de 55 anys es troba, en termes relatius, la major proporció de participants amb estudis primaris o sense titulació oficial prèvia. Aquesta dada és coherent amb la informació oficial extreta de l'INE, la qual mostra que el col·lectiu comprès per individus d'entre 55 i 64 anys és el que inclou una major proporció d'individus amb estudis secundaris o inferiors, de forma molt superior a la mitjana (un 55,55% vers a la mitjana de la resta de 36,48% (Institut Nacional d'Estadística (INE), Nivell de formació de la població adulta, 2017).

Figura 7: Nivell educatiu dels participants segons edat



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

Per tant, es considera que des del SOC s'haurien de dedicar més esforços en fomentar la participació d'aquest col·lectiu, ja que d'aquesta manera s'estarien cobrint els col·lectius prioritaris des d'una doble vessant: (a) els majors de 45 anys per les seves especials dificultats d'inserció, i (b) les persones amb baixa qualificació professional. En aquest sentit convé destacar que, tal com comenten els responsables de la unitat planificadora, el programa FI acaba essent a demanda de les empreses i solen cobrir-se el 100% de les sol·licituds, ja que aquestes habitualment són inferiors al pressupost atorgat al programa. Per tant, com es comentarà més endavant, establir un sistema d'incentius a favor d'aquelles empreses beneficiàries que formin i insereixin a la població de més edat podria ajudar a fomentar la seva participació.

Amb tot, es pot concloure afirmant que el programa arriba als col·lectius que considera prioritari 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

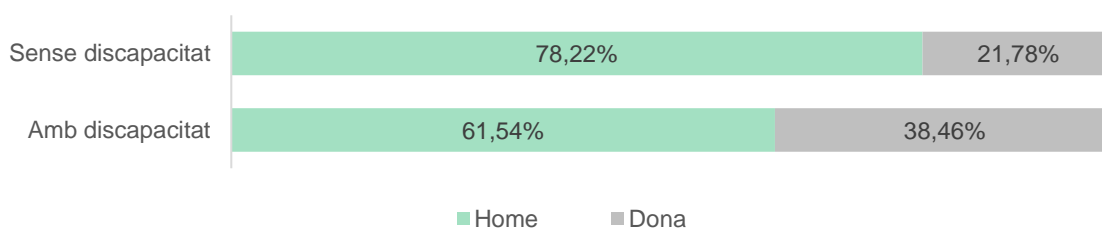
En relació a la presència del col·lectiu de persones amb discapacitat, s'observa que un 10,68% dels participants han declarat tenir algun tipus de discapacitat, essent aquest percentatge més de sis punts percentuals superior a la dada de persones amb reconeixement legal de discapacitat a Catalunya (4,2%) segons les dades d'Idescat de 2017 (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. Així mateix, i de la mateixa manera que en els casos anteriors, no pot oblidar-se que les persones amb discapacitat són considerades un col·lectiu prioritari dins del programa FI. En aquest sentit, malgrat pugui semblar que la informació presentada sigui a priori positiva, s'hauria de

fer-ne un seguiment en profunditat ja que, com es veurà més endavant, les persones amb discapacitat presenten una taxa de baixes prematures no justificades molt per sobre de la mitjana global de tots els participants (veure apartat 4.5.3 *Resultats - Compromís dels participants*) i encara que la seva inserció és elevada, també ho és la temporalitat (veure apartat 4.5.4 *Impacte*).

Adicionalment, tal com s'observa en les dades, les persones amb discapacitat mostren una menor desigualtat en termes de gènere; és a dir, les dones representen gairebé el 39% del total de participants mentre que els homes engloben al voltant d'un 61%. No obstant, continua essent un àmbit majoritàriament masculí.

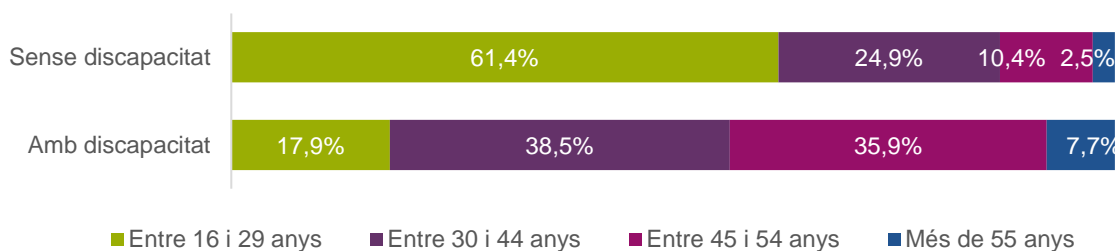
Figura 8: Gènere dels participats segons discapacitat



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

Respecte a la distribució de la població segons edat i discapacitat, sí que s'observen certes diferències. Així, el següent gràfic mostra que la participació d'individus amb discapacitat declarada s'incrementa amb l'edat; distribució raonable tenint en compte l'estructura demogràfica de la població, on la proporció d'individus amb discapacitat augmenta quan augmenta l'edat (Institut Nacional d'Estadística (INE), Panoràmica de la discapacitat a Espanya, 2008).

Figura 9: Edat dels participants segons discapacitat



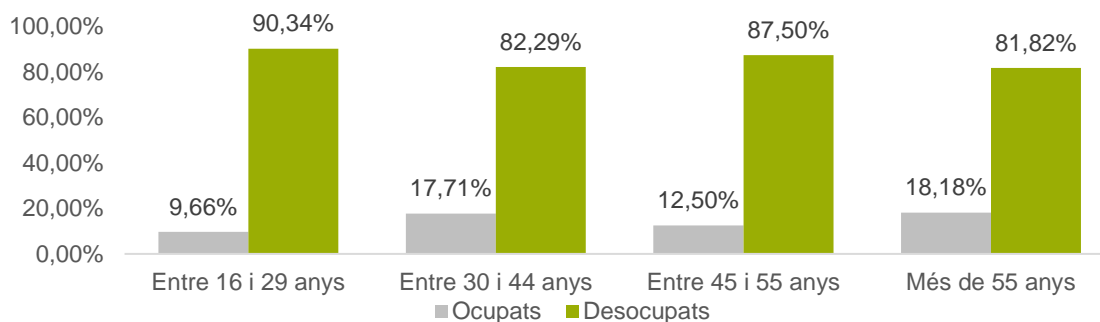
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

4.4.1.5 Anàlisis dels participants segons situació laboral

La situació laboral dels participants és principalment de desocupació, essent aquest col·lectiu el que representa el 87,40% del total dels participants del programa FI; xifra raonable amb la normativa del programa que exigeix que, com a mínim, el 80% dels participants sigui considerat demandant d'ocupació no ocupat (DONO). Adicionalment, respecte els aturats de llarga durada, aquests conformen un 4,38% del total de participants del programa, dada que es troba en consonància amb el 4,7% dels aturats de llarga durada existents a Catalunya.

En dividir l'avaluació de la situació laboral dels participants segons rangs d'edat, no s'observen diferències significatives encara que sí que pot apreciar-se que les majors xifres de desocupats es troben dins del col·lectiu jove d'entre 16 i 29 anys. Com s'ha vist anteriorment, per tant, aquestes dades són coherents amb les dinàmiques del mercat laboral on les taxes d'atur més elevades corresponen als joves.

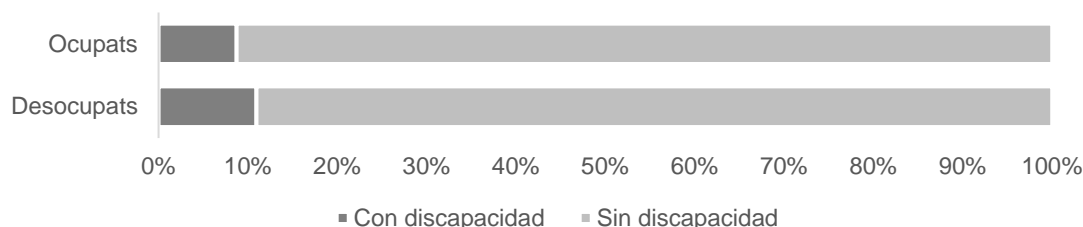
Figura 10: Situació laboral dels participants per rangs d'edats



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 els participants amb discapacitat estan representats en similar proporció entre desocupats i ocupats que les participants sense discapacitat.

Figura 11: Situació laboral dels participants segons discapacitat

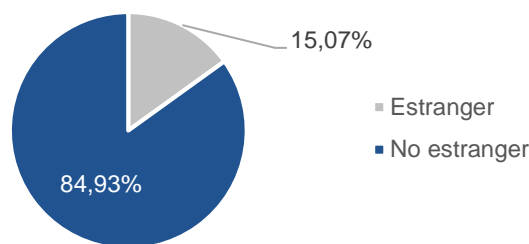


Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

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 15,07% 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 adequadament representats.

Figura 12: Nacionalitat dels participants



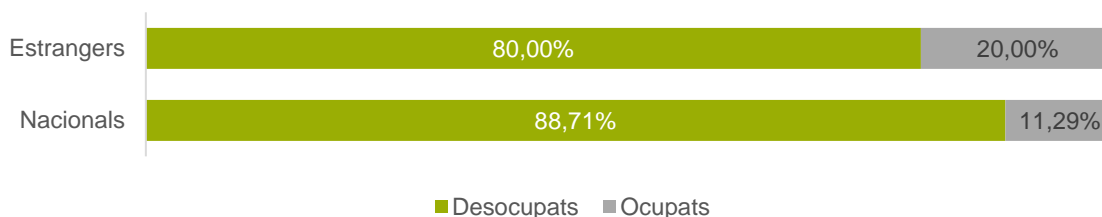
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Respecte al gènere dels participants estrangers, les dades mostren que existeix també un predomini dels homes, representant aquests un 85,45%, vers un 14,55% de dones participants. Per tant, com s'observa, els participants estrangers segueixen la mateixa línia que els nacionals.

Pel que fa als estudis, entre els participants estrangers predominen aquells que tenen estudis de caràcter inferior a educació secundària o sense titulació prèvia, representant un 63% sobre el total (vers a un 50% dels no estrangers). Per tant, en aquest col·lectiu concret, s'estaria arribant amb encara més intensitat a les persones amb menors nivells de qualificació.

Finalment, en analitzar la situació laboral, s'observa que les persones nacionals estan proporcionalment més desocupades que les estrangeres. És a dir, entre les persones nacionals, el 88,71% estan desocupades, mentre que el valor descendeix al 80% per a les persones estrangeres. Aquesta dada pot deure's possiblement, i entre d'altres factors, al fet que segons l'enquesta realitzada els estrangers opten per canviar de sector o àmbit professional com a principal motiu d'inscripció als cursos en major mesura, en termes relatius, que els nacionals.

Figura 13: Situació laboral dels participants segons nacionalitat⁸



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.

⁸ El percentatge del gràfic és sobre el total de participants

4.5.1 Disseny

En primer lloc, i abans d'aprofundir en l'anàlisi, cal esmentar que el programa FI es dissenya d'una manera molt similar i paral·lela al de Formació amb Compromís de Contractació (FCC). Així doncs, l'apartat presentat a continuació compartirà la major part de les característiques amb l'avaluació d'aquest programa. La principal diferència entre ambdós programes, però, és que el FCC estava destinat a satisfer les demandes d'entitats de formació, mentre que en el cas de FI el focus principal són les pròpies empreses. Per tant, l'avaluació del disseny entre ambdós informes d'avaluació conserva moltes similituds en pràcticament tots els apartats.

En aquest sentit, 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. Per tant, l'oferta definitiva programada depèn en últim terme de les empreses, grups d'empreses i gremis sol·licitants a la Convocatòria.

Tot i així, la base 4.3 de l'Ordre especifica un seguit de col·lectius considerats prioritaris pel seu risc d'exclusió i vulnerabilitat social. A tall d'exemple, destaquen els aturats de llarga durada, les persones amb discapacitat, i les persones menors de 30 anys i majors de 45 (veure apartat 3. *Forma i Insereix* - 3.1 *Objectiu*). No obstant, segons expliquen els responsables de la unitat planificadora del programa FI, 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.

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 empreses.

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 flexibilitat el període de sol·licitud per tal que les necessitats de les empreses puguin cobrir-se amb més immediatesa i que es disposi de major marge d'actuació durant la fase d'execució. Si durant la Convocatòria 2016 aquest es limitava a quatre mesos, en l'actualitat es permet la recepció i valoració de sol·licituds durant tota vigència de la Convocatòria.

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 FI, és, com el seu nom indica, fomentar la realització de programes de formació amb compromís de la contractació que abastin qualsevol sector productiu, sense cap objectiu

específic per territori. Per aquest motiu, tant l'Ordre com la Resolució 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 a través d'estratègies de comunicació proactives addicionals que complementessin la modificació dels requisits 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 es refereix 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 FI tracta de fomentar la difusió de programes formatius amb compromís de contractació a través d'empreses, grups d'empreses i gremis de diversos sectors productius, sense territorialitzar els esforços o definir programes formatius concrets. Per tant, des del SOC no es detecten necessitats específiques, sinó que són les mateixes empreses les encarregades d'aquesta tasca, malgrat paradoxalment no es realitza una comunicació activa vers les mateixes, provocant així el seu desconeixement d'aquestes accions promogudes des del SOC.

Adicionalment s'ha detectat que, malgrat no ser un objectiu explícit del programa, la unitat planificadora es mostra favorable a potenciar la participació de, principalment, empreses petites i mitjanes, en detriment d'aquelles de major envergadura ja que es considera que ja disposen de recursos suficients. Aquesta tendència, per tant, podria impactar directament en la implementació i èxit del programa ja que el fet d'haver de contractar a un 60% dels participants (actualment el 40%), encara que no hi hagi un mínim d'alumnes per aula preestablert, es considera una càrrega important

que serà probable que moltes empreses petites no poguessin assolir (exceptuant els casos d'empreses que presentin pics de demanda i requereixin una contractació immediata, malgrat llavors s'estaria parlant de contractes eventuais de caràcter temporal, essent aquests contraris a la contractació indefinida que es fomenta des del programa).

Així mateix, encara que el programa ho permeti, s'observa una participació al programa per part dels gremis, associacions d'empreses o cambres de comerç gairebé inexistent. Això podria deure's al fet que possiblement aquestes agrupacions d'empreses estiguin poc inclinades a assumir el compromís de contractació, el qual no dependria directament i exclusivament de cada una d'elles a nivell individual. Per tant, caldria assegurar que els objectius del programa es troben alineats entre tots els agents implicats en el mateix.

Finalment destaca el fet que 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 quatre mesos, 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 FI tracta d'adaptar-se a les necessitats 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. No obstant, en l'actualitat el període de sol·licituds es manté obert durant tota la vigència de la Convocatòria, permetent així apropar-se de manera més immediata a les necessitats de les empreses.

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
- 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.

Malgrat les complementarietats presentades amb altres polítiques públiques, els qüestionaris de satisfacció han deixat entreveure que la comunicació entre el SOC i les Oficines de Treball hauria de millorar-se, ja que només un nombre molt reduït de participants han estat derivats als cursos a través del servei d'orientació laboral de les **Oficines de Treball**.

Per altra banda, a través de l'enquesta realitzada s'aprecia que cap dels enquestats ha conegut dels cursos a través d'**assistents socials**. 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 programa FI, 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, manutenció i allotjament, i conciliació, les quals els participants reben una vegada hagi finalitzat l'acció formativa i es comprovi una assistència superior al 75% (base 7 de l'Ordre EMO/185/2014).

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 de FI i també a altres iniciatives promogudes des del SOC, tals com els programes del FOAP, CIFO o Formació amb Compromís de Contractació. Aquest fet pot deure's a què, efectivament, no existeixen complementarietats entre el programa FI i la resta de programes de la FPO, ja que la seva concepció és de caire diferent. Per altra banda, podria succeir que atès que des del SOC no es realitzen esforços comunicatius concrets vers les accions de FI (referenciar a comunicació), aquestes no arribin a tota la població diana potencial.

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.

No obstant, a grans trets convé esmentar, tal com s'explicava a l'inici de l'anàlisi del disseny del programa, que la present avaluació presenta notables similituds amb la realitzada pel programa de FCC, essent la principal diferència la realització dels cursos per part d'empreses (F&I) o per part d'entitats de formació (FCC). Així doncs, el contingut dels següents apartats podria ésser considerat semblant al presentant en l'informe del programa de FCC, a excepció de les dades numèriques que poden variar més.

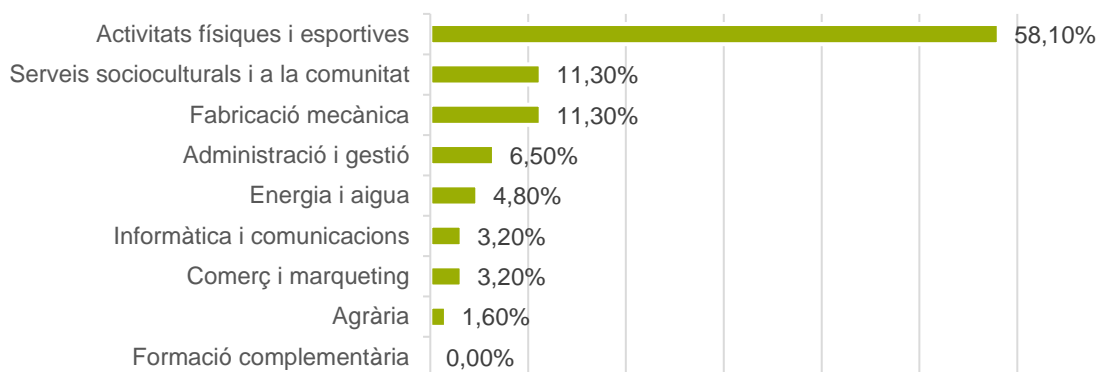
A) Oferta formativa

L'oferta formativa presentada des del programa FI 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. D'aquesta manera, es pretén donar cobertura a una formació molt específica de les empreses i que s'adapti a les seves necessitats més immediates, no sempre cobertes pels Catàleg d'especialitats i qualificacions tradicionals del SOC.

Malgrat tot, cal tenir en compte que aquesta flexibilitat que ofereix el catàleg, en l'any 2016 queda limitada pel termini de presentació de les sol·licituds. En particular, l'art 5 de la Resolució TSF/1642/2016 va limitar el termini de presentació a quatre mesos. Per tant, sol·licituds extraordinàries que sorgeixin de necessitats sobrevingudes o inesperades no queden cobertes, fet que sol ser habitual en el context econòmic actual de canvis i transformacions. Per aquest motiu, però, en l'actualitat la rigidesa i manca d'immediatesa de les Convocatòries tradicionals s'ha flexibilitzat allargant el període de sol·licitud durant la vigència completa de la Convocatòria. Així, per exemple, el termini de presentació pel 2019 s'ha establert entre el mes de novembre de 2018 i l'octubre de 2019.

Així doncs, i centrant l'avaluació en la pròpia Convocatòria de l'any 2016, convé esmentar que atès que es tracta d'una oferta formativa a demanda de les empreses, associacions d'empreses, agrupacions i gremis, les famílies formatives són molt diverses. No obstant, predominen les accions formatives relacionades amb activitats físiques i esportives (representant el 58% del total de les accions formatives), dins de les quals destaquen les activitats de socorrisme, conseqüència que possiblement deriva del període de sol·licitud establert.

Figura 14: Distribució de les famílies formatives



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

En dividir les famílies formatives segons la província on s'ha dut a terme l'acció, s'observa que el 56% s'ha desenvolupat a Barcelona, seguit per Tarragona (42%) i, en menor mesura, Girona amb un 2% del total de les accions formatives (essent la representació de Lleida, per tant, inexistent). Aquestes dades són coherents amb les dinàmiques del mercat laboral de cada territori, doncs Lleida és la província amb un percentatge de població desocupada menor (un 7% vers a un 10% de mitjana de la resta en l'any 2016 segons les dades de l'Idescat (Institut d'Estadística de Catalunya, 2016). En qualsevol cas, caldria plantejar-se la possibilitat de territorialitzar els esforços comunicatius del

programa per tal que les accions formatives distribuïdes per territori siguin més equilibrades ja que, al cap i a la fi, les taxes d'atur de totes elles són similars.

Finalment, les bases de dades internes del SOC mostren que aproximadament un 86% 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 FI de crear formacions a mida, les quals precisament pretenen cobrir les necessitats particulars i adaptades de les empreses (malgrat fer-ho lleugerament en major mesura que en el cas del programa de FCC). Algun dels possibles motius podrien explicar aquesta situació podrien ser que la comunicació vers les empreses actualment no fos l'adequada, provocant que aquests 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. Així mateix, el fet que el període de sol·licitud es limiti a quatre mesos podria reduir el marge d'actuació de les empreses dins del programa.

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.

Els criteris de selecció, perfil d'entrada en l'acció formativa i les formes de derivació del resultat del procés de selecció a través dels quals s'inicia el procés de selecció d'alumnes, s'estableixen a través de la coordinació de les entitats amb l'oficina de treball. A més, cal destacar que les persones derivades per part de l'oficina de treball han de ser incloses obligatòriament en el procés de selecció i informades del resultat d'aquest en qualsevol cas (Annex 2 de de l'Ordre EMO/185/2014).

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 (des d'un altre Certificat de Professionalitat del mateix mòdul, fins al graduat escolar) per a les qualificacions professionals de nivell 2 i 3. 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 existeix un major marge d'actuació en la selecció.

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 majoria afirma haver realitzat algun tipus de prova de selecció (un 64%). 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 que si han realitzat procés de selecció, la majoria ha dut a terme proves tècniques de nivell (68%), seguit d'un 25% que va realitzar una entrevista personal i un 7% que va experimentar ambdues proves⁹. Les dades anteriors, per tant, deixen entreveure que les empreses o associacions d'empreses participants donen preferència a les proves de selecció que cobreixen la vessant més tècnica i de coneixement, i no tant a les qualitats més personals, essent aquest fet possiblement una conseqüència de les àrees de formació cobertes; i és que com s'ha vist anteriorment, la majoria fan referència a l'especialitat de socorrisme, on la vessant tècnica és altament important. No obstant, potser caldria preguntar-se si en professions relacionades amb la prevenció i seguretat (com és el cas del socorrisme), la realització única de proves tècniques és suficient, i en qualsevol cas, desitjable.

C) Metodologia d'aprenentatge

La metodologia que es segueix dins del programa FI és eminentment teòrica-pràctica, combinant classes lectives amb activitats pràctiques i/o en equip. A més, encara que les pràctiques professionals 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 formadors, perjudicant així a la formació i el progrés competencial dels alumnes. 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 de les empreses que imparteixen la formació 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.

Finalment, cal comentar que les diferents especialitats es poden impartir tant de forma presencial com a través de teleformació. També s'admet la combinació de les dues, de forma mixta. Aquesta possibilitat depèn de la convocatòria dels diferents cursos i requereix de l'autorització del SOC.

D) Recursos materials i instal·lacions

A grans trets, totes les empreses disposen dels recursos materials, mitjans tècnics i instal·lacions necessàries per a impartir els cursos.

L'adequació dels **materials didàctics** es confirma amb la valoració positiva dels participants, que han atorgat una puntuació mitja de 9,61 a aquest aspecte en els qüestionaris de satisfacció. En dividir l'estudi per les variables transversals, es destaca una correlació negativa entre aquest element i l'edat

⁹ La pregunta realitzada en l'enquesta admets més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seva suma és superior al 100%.

dels participants. En concret, els joves d'entre 16 i 29 anys valoren els materials amb un 9,86, mentre que els majors de 55 anys atorguen una puntuació mitjana de 7,5. No obstant, les dades anteriors han de posar-se en context, i és que el 87% dels joves d'entre 16 i 29 anys s'agrupen dins de la família formativa d'activitats físiques i esportives, mentre que els majors de 55 anys opten per les famílies relatives a serveis socioculturals i a la comunitat (un 39%), i per Energia i aigua amb un 22%. A partir d'aquesta informació, pot derivar-se'n, per tant la següent conclusió: que les famílies formatives on s'esperaria un contingut didàctic més extens i complet per ser de caire eminentment més teòric (tals com serveis a la comunitat i energia), en comparació amb les activitats formatives on predomina l'element pràctic (tals com les activitats físiques de socorrisme), és on precisament els materials didàctics es valoren més negativament.

Curiosament, succeeix el contrari pels **mitjans tècnics i instal·lacions** (ambdós valorats positivament amb una puntuació mitjana de 9,53, però amb diferències rellevants entre població jove i majors de 55 anys). En aquesta ocasió, són aquest segon col·lectiu el que valora els mitjans i instal·lacions molt positivament, amb un 10, vers a un 9,88 i 8,83 dels joves d'entre 16 i 29 anys i els adults entre 30 i 45, respectivament (ambdós col·lectius amb una representació majoritària dins de la família formativa d'activitats esportives).

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 empreses 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 95% 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 de FI són treballadors desocupats; així, el seu contacte amb el SOC i les Oficines de Treball pot pressuposar-se continu. De fet, com s'ha vist anteriorment, els potencials participants derivats des de les Oficines de Treball han d'incloure's necessàriament dins del procés de selecció.

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 especificar 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 realitza cap referència a l'ús de les xarxes socials.

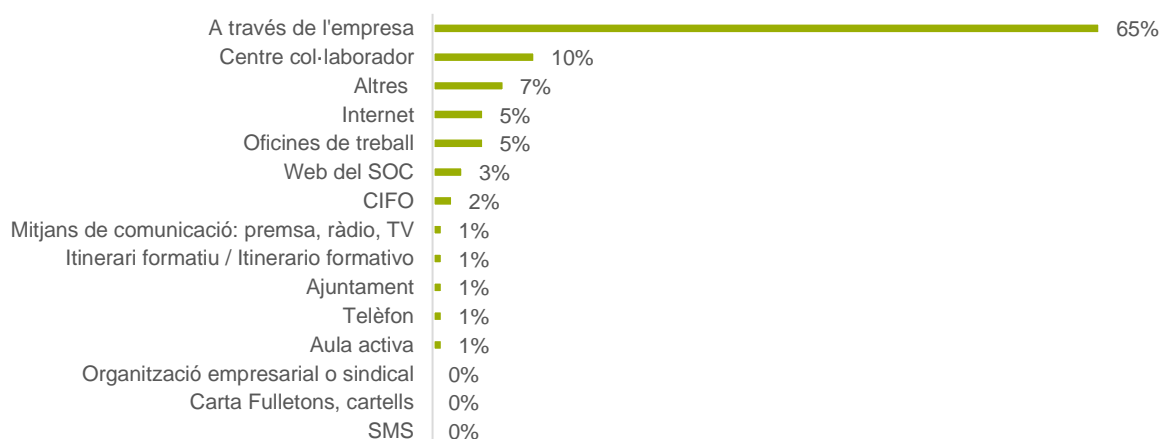
En qualsevol cas, cal tenir en compte que, segons expliquen els responsables de la unitat planificadora, des del SOC no es realitzen accions comunicatives específiques en relació al programa FI. Així, a priori, aquesta anàlisi detallada de la difusió del programa podria considerar-se d'importància reduïda. 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. En aquest sentit, és raonable pensar que el col·lectiu que fa ús d'assistents socials és un participant potencial de les accions del FI, i així, potser caldria explotar les complementarietats d'ambdues figures.

Així, tenint en compte les limitacions detallades i l'abast de l'anàlisi, els qüestionaris de satisfacció mostren que els canals de comunicació principals són els següents: (a) l'empresa (65%); (b) el centre col·laborador (10%) i (c) les oficines de treball i la recerca generalitzada a través d'Internet (5%).

De les dades anteriors poden derivar-se algunes conclusions: (1) En primer lloc que, com s'intuïa a l'inici, les pròpies empreses són les que deriven més participants, aspecte raonable ja que són les que tenen interès en donar a conèixer els cursos i arribar a la població potencial adequada que pugui encaixar amb els requeriments de les vacants disponibles. (2) En segon lloc, que les oficines de treball tenen un impacte reduït i gairebé negligible, encara que des de la normativa del programa s'intenta garantir la coordinació entre aquestes i les entitats beneficiàries durant la fase de selecció de participants. (3) En tercer lloc, que els mitjans de comunicació tradicionals tenen un impacte del 1%, gairebé insignificant. (4) I finalment, que la web del SOC té un impacte menor, aspecte coherent amb el que anticipaven els responsables de la unitat planificadora; i és que no es dediquen esforços de difusió específics des del 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 FI



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

En dividir l'estudi per variables transversals, s'observa el següent resultat rellevant: que els joves d'entre 16 i 29 anys, gairebé en la seva totalitat, coneixen el programa a través de l'empresa (el 95%), mentre que els majors de 50% han estat derivats en la seva majoria per les oficines de treball. Aquest fet pot deure's, possiblement, a les pròpies especialitzacions formatives, ja que la gran majoria dels joves corresponen a activitats esportives de socorrisme on l'edat i l'estat físic és un factor rellevant; per tant, sembla coherent pensar que les empreses d'aquest àmbit focalitzin els seus esforços cap aquest col·lectiu de la població. En canvi, atès que els majors de 55 anys s'engloben en la seva majoria dins de les activitats socioculturals, i dins d'aquest àmbit, en accions formatives que habiliten per a la professió d'assistent social, té sentit que aquests coneguin dels cursos a través de les Oficines de Treball, ateses les sinergies existents entre ambdues professions. En qualsevol cas, es

considera que cal garantir una bona comunicació i col·laboració entre les empreses i les Oficines de Treball; comunicació que, al seu torn, depèn de l'efectivitat de les eines comunicatives que s'utilitzin des del SOC de cara a informar sobre les accions i entitats participants a les pròpies Oficines.

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 programa de FI considera com a prioritari 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 23%, xifra no negligible en l'avaluació. Per tant, la importància del "boca orella" i la possible satisfacció dels exalumnes 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 un 11% de les respostes, xifra rellevant però que caldria explotar en major mesura ateses les tendències actuals. En aquest sentit, caldria valorar la possibilitat de realitzar una estratègia comunicativa potent des del SOC, i addicional a la de les empreses, a través de la seva web i xarxes socials. Així, podrien dur-se a terme esforços de comunicació poc costosos i amb un impacte potencial elevat. 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).

Sorprèn que l'impacte de l'assistent social sigui nul. Com ja s'ha comentat anteriorment i tenint en compte que el col·lectiu prioritari de FI comprèn principalment a persones amb risc de vulnerabilitat social, és important aprofitar les complementaritats existents entre la figura de l'assistent social i la tipologia d'accions formatives promogudes. Caldria per tant, incrementar la comunicació amb aquest sector professional.

Per concloure cal emfatitzar, altra vegada, que el SOC no dedica esforços de comunicació al programa FI. 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 empreses, associacions d'empreses o gremis beneficiaris, 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 i de les Xarxes Socials, i (b) que les persones de més edat opten majoritàriament per canals físics.

F) Millora contínua

La millora contínua es realitza principalment a través dels qüestionaris que tenen com a destinataris els propis alumnes. A través d'aquests, es valoren els diferents aspectes del programa (com ara la pròpia acció formativa, l'entitat i els formadors) 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 alumnes), malgrat per les característiques del programa seria convenient consultar també a les empreses i als docents, per tal que puguin proposar millores en el disseny o implementació del programa. Finalment, sorprèn que la última actualització dels qüestionaris s'hagi dut a terme en l'any 2010 (Resolució TRE/3713/2010), i que no s'actualitzi de manera contant en el temps.

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, i s'ha flexibilitzat també el funcionament de la Convocatòria en admetre sol·licituds al llarg de la seva vigència per tal de cobrir millor les necessitats sobrevingudes de les mateixes empreses.

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

En primer lloc convé recordar que els requisits i les principals característiques i elements, tant en relació a l'eficàcia com a l'eficiència, associats al programa FI, són molt compartits amb el programa de FCC. Per aquest motiu, ambdues avaluacions resulten clarament similars i inclús gairebé idèntiques en alguns dels subapartats presentats a continuació, en els quals la única diferència observada és el focus del programa: entitats de formació, en el cas del FCC i empreses beneficiàries en el cas de FI.

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 5.1 de l'Ordre). 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 19 de l'Ordre).

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, en relació als col·lectius prioritaris (ex base 4.3 de l'Ordre), no s'estableixen objectius quantificables específics en termes d'inserció i qualitat contractual. No obstant, és imprescindible que s'inclouguin 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 dels alumnes (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 96,13%. En aquest sentit, les diferències més rellevants s'observen en relació als rangs d'edat. Així, s'aprecia una correlació positiva entre les taxes d'assistència i l'edat dels participants, la qual implica que aquelles persones de més de 45 anys presentin una assistència de gairebé el 100%, la qual contrasta lleugerament amb les taxes del 94% del col·lectiu d'entre 16 i 29 anys. Aquests resultats sorprenen tenint en compte la distribució de

participants al llarg del programa FI, on predominen precisament els joves, i els majors de 45 anys representen una minoria (veure apartat 4.4 *Grans xifres*). Per tant, podria succeir, que la població més jove, tot i ser la majoritària, valorés la utilitat o execució dels cursos menys positivament, i per aquest motiu fossin, per exemple, més proactius en buscar feina, fins i tot durant la consecució del curs. Per la seva banda, podria succeir que les persones de més edat vegin les seves possibilitats de trobar un lloc de treball més reduïdes i, per tant, assumeixen un major compromís amb les accions formatives del programa, sobretot pel compromís de les empreses de contractar a gran part de l'alumnat que posseeixi una taxa d'assistència superior al 75%.

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.

A més, cal tenir en compte les diferències acabades de presentar. En efecte, segons les bases reguladores del programa, ambdós grups són considerats col·lectius prioritaris (tant els joves com els majors de 45 anys). Així doncs, atès que el grau de compromís i implicació de la població de més edat és elevat, el potencial profit que poden treure de les accions formatives és significatiu. Per tant, caldria incentivar la seva participació, ja que al cap i a la fi, són un col·lectiu amb especials dificultats de re-inserció.

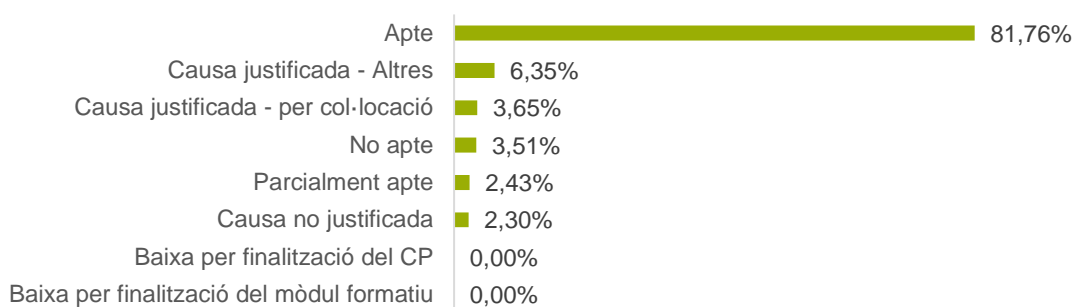
Per la seva banda, en relació a la **finalització de l'acció formativa**, les dades internes del SOC mostren que el 87,70% dels participants ha finalitzat el curs (el 81,76% correspon a aprovats en itineraris complets, el 2,43% a itineraris parcials completats amb la qualificació d'apte i el 3,51% a no aptes). La resta, un 12,30%, es deuen a baixes prematures (integrant aquí, tant baixes justificades com injustificades). D'entre les baixes prematures, el 81% són justificades i la majoria es deuen a causes justificades alienes a la col·locació (52%).

Adicionalment, les baixes per col·locació representen el 30% de les baixes justificades, dada positiva ja que l'objectiu del programa FI és que els treballadors desocupats s'insereixin al mercat laboral encara que no ho facin a través de les empreses que han assumit el compromís de contractació. D'altra banda, encara que no es disposa d'un detall de les causes justificades, és interessant destacar que són les dones les que, en termes relatius, presenten un major nombre de baixes prematures justificades; en particular, el 60% de les seves baixes prematures són justificades per causes alienes a la col·locació, vers al 48% dels homes. En aquest sentit, un possible element explicatiu seria que les dones siguin més propenses a la conciliació familiar i professional, i que els cursos, en termes de durada i horaris, no s'adaptin a aquesta necessitat.

En relació a tots aquests elements convé destacar, però, 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



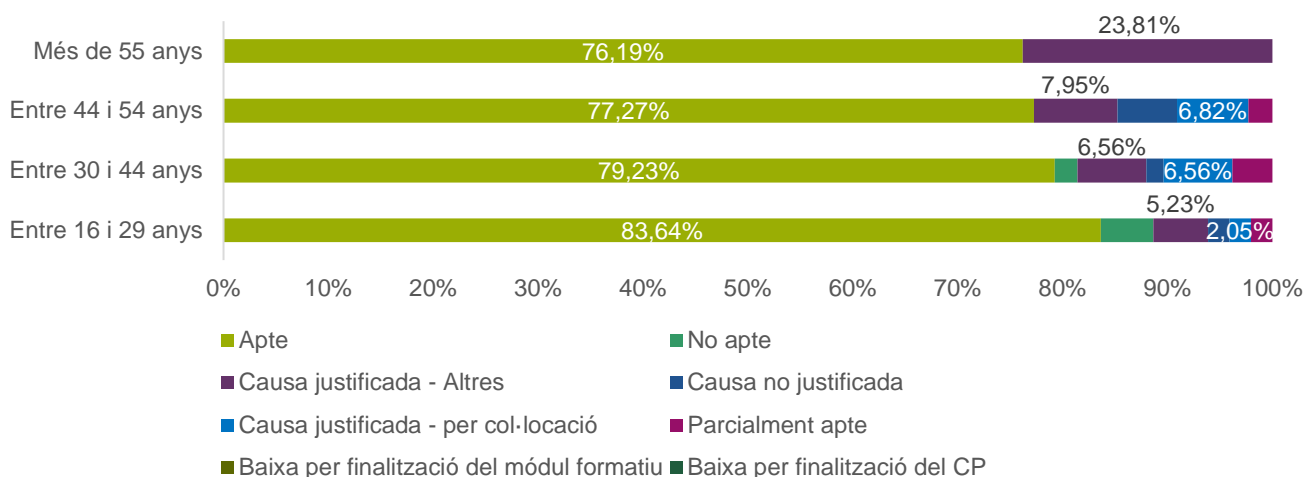
Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Entrant en detall en l'anàlisi de les variables transversals, s'observa que les persones amb discapacitat són les que posseeixen un percentatge de baixes prematures justificades no ocasionades per col·locació superiors, ascendint al 11,32%. Atès que les persones amb discapacitat són considerades un dels col·lectius prioritaris (base 4.3 de l'Ordre) i representen un percentatge important d'entre tots els participants, és convenient analitzar críticament aquest resultat per tal de garantir que la metodologia i les instal·lacions dels cursos es troben adaptats a les seves necessitats.

D'altra banda, pel que fa als estrangers, els resultats semblen ser encoratjadors, ja que la taxa de finalització és lleugerament superior a la mitjana (88%), les baixes prematures no justificades es redueixen al 0,9% i el percentatge de no aptes ascendeix a un 1,8% (inferior a la mitjana del 3,51%). Per tant, s'observa un grau de compromís i implicació elevat, el qual pot revertir en millores de la seva ocupabilitat i inserció, les quals poden implicar, en últim terme, una ajuda en la seva integració en la societat (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*). Aquest fet és important; i és que com s'ha vist anteriorment, entre els participants estrangers predominen aquells que tenen estudis de caràcter inferior a educació secundària o sense estudis (veure apartat 4.4 *Gras xifres*), i així, s'estaria abordant amb intensitat el col·lectiu prioritari de persones amb baixa qualificació professional.

A nivell de rangs d'edat destaquen els següents trets característics: (a) En primer lloc, que la menor assistència comentada anteriorment pels joves no reverteix en majors baixes prematures per col·locació, doncs únicament un 2,05% de persones d'aquest col·lectiu deixa els cursos per aquest motiu (vers a la mitjana global del 3,65%). Per tant, sembla ser que la seva menor assistència no implica major proactivitat en la cerca de feina. Així mateix, cal tenir en compte que el percentatge de no aptes és també superior al de les dades globals (un 5% vers al 3,51%). A partir de la informació, per tant, anterior podria deduir-se que la motivació dels joves i implicació pot haver estat inferior a l'esperada. (2) En segon lloc, destaca que els participants majors de 55 anys tenen una taxa per baixes prematures justificades per causes alienes a la col·locació, molt superior a la mitjana (un 23,81% vers al 6,35% de mitjana). En aquest sentit, cal garantir que la comunicació cap a aquest col·lectiu és l'adequada, principalment en termes d'expectatives en quant a la dedicació requerida, el contingut i els horaris exigits.

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



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

B.2) Motivacions dels alumnes

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 dels seus alumnes.

En aquest sentit, i segons les dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació¹⁰ les motivacions dels alumnes són principalment: (a) trobar feina (79,5%); (b) afavorir el desenvolupament personal (59,1%); (c) l'obtenció d'un títol/certificat professional (38,6%); (d) canviar de sector o d'àmbit professional (29,5%), i (e) aconseguir noves habilitats o capacitats per tal de progressar professionalment (29,5%).

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 76% 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 12% dels enquestats opina que el mercat desconex 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 7,52, essent aquesta molt inferior a les puntuacions mitjanes de 9,6 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.

¹⁰ 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 únicament el més prioritari.

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 FI i els seus participants, ja que el motiu majoritari i més habitual d'inscripció és 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 3,5% 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 aquest sentit, es considera que un dels aspectes que ha pogut afavorir aquests resultats és que els majors esforços comunicatius es duen a terme per part de les empreses beneficiàries i, així, és en el seu propi interès que han de ser clars i específics sobre els objectius del programa, ja que posseeixen el compromís de contractar a, com a mínim, el 60% dels participants que finalitzin les accions formatives amb almenys el 75% d'assistència. Per tant, garantir un alineament d'interessos entre tots els agents implicats és una peça clau per tal que les empreses beneficiàries puguin complir amb les quotes establertes.

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

(1) En primer lloc, per rangs d'edat s'observa una correlació positiva entre l'edat i la valoració del certificat o acreditació com a motiu principal d'inscripció al curs. Així, mentre només el 25% dels joves d'entre 16 i 29 anys ho selecciona com a motiu d'importància, el 75% dels majors de 55 anys ho considera rellevant. Aquestes dades són coherents amb les característiques de la població (veure apartat 4.4. *Grans xifres*) ja que la major proporció relativa de participants amb nivells baixos d'estudis o sense titulació oficial prèvia es troba dins dels majors de 55 anys i, per tant, és raonable pensar que, a menys estudis, el fet d'obtenir un títol o una acreditació esdevé més important i pot marcar la diferència.

(2) En segon lloc, les dones donen més importància al desenvolupament personal que els homes (un 70% vers a un 56% dels homes), i a la possessió de certificat o acreditació per a progressar

professionalment (50% vers al 32% dels homes). En aquest sentit, atesa la bretxa salarial entre homes i dones existent i les majors dificultats d'inserció laboral de les segones, és possible que aquestes considerin que la possessió d'un títol, de caràcter oficial, vàlid i objectiu, els serà útil per competir en igualtat de condicions dins del mercat laboral. Així mateix, és possible que valorin també amb major mesura aspectes de caire més subjectiu i que consideren que tindran un impacte directe en com es posicionin dins el mercat laboral.

(3) Finalment, per nacionalitat, els trets més destacats s'observen pel motiu "canviar de sector o àmbit professional" i "obtenció de títol o certificat". Pel primer, mentre que el 28,2% dels participants nacionals ho marca com a aspecte rellevant, el 40% dels estrangers ho selecciona. Així doncs, es considera que possiblement els estrangers es troben més oberts a les possibilitats de canviar de sector o àmbit professional, ateses les seves característiques. D'altra banda, en relació a l'obtenció del certificat, podria ser explicat pel fet que la major part dels participants estrangers disposa d'un nivell d'estudis baix, de manera que la possessió d'un títol oficial podria marcar la diferència.

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 2.3 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada), l'**organització dels cursos** es considera òptima, amb una puntuació de 9,65. Les majors diferències es troben en dividir la població per edat i nivell d'estudis.

(1) Per a la primera variable (edat), s'observa una correlació negativa entre l'edat i els nivells de satisfacció. Així, mentre que els participants d'entre 16 i 29 anys han atorgat una puntuació de 9,85 a aquest aspecte, els majors de 55 anys ho han puntuat amb un 7,5. No obstant, és interessant remarcar que aquest fet no ha incidit en el grau de compromís dels participants de major edat, ja que han presentat, com s'ha observat anteriorment, unes taxes molt reduïdes de no aptes i negligibles en el cas de les baixes prematures no justificades (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Compromís dels participants*). En aquest sentit, atès que una de les seves principals motivacions d'inscripció als cursos, addicionalment al fet de trobar feina, era treure's un certificat o títol oficial per tal de progressar professionalment, té sentit que encara que aquests participants siguin crítics amb el desenvolupament de les accions formatives, persisteixin en la seva finalització per tal de millorar la seva ocupabilitat i inserció. Tot i així, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*), aquest major compromís no ha repercutit en taxes elevades d'inserció. Caldria, per tant, posar més èmfasi des del SOC en assegurar que cap dels col·lectius prioritzats queda en segon pla durant l'execució de les accions formatives.

(2) Per a la segona variable (nivell d'estudis), existeix una relació inversament proporcional entre nivell formatiu i satisfacció amb l'organització (puntuació mitjana de 9,92 per als participants amb estudis primaris o inferiors vers a un 9,07 per aquells amb estudis superiors). 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 9,51, existint per tant espai de millora (ja que les puntuacions dels qüestionaris de satisfacció solen ser superiors a 9,6), i més encara tenint en compte que les formacions del programa FI, 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. En aquest punt, però, s'ha de tenir en compte que la majoria dels joves s'han inscrit en accions de socorrisme, mentre que els participants majors de 55 anys ho han fet majoritàriament a cursos relacionats amb activitats socioculturals i a la comunitat (veure apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*). Des del SOC, per tant, hauria de poder verificar-se que aquells cursos que a priori poden tenir un component més teòric, també inclouen una proporció adequada de part pràctica.

Finalment, l'**adequació entre el contingut del curs i les necessitats dels seus participants** s'ha valorat positivament, amb una puntuació mitjana de 9,73 als qüestionaris de satisfacció. Les úniques diferències significatives s'observen en dividir els participants per rangs d'edat, existint la mateixa relació que en els casos anteriors. Altra vegada, són els majors de 55 anys els qui menys valoren la utilitat dels cursos (7,5). 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, principalment tenint en compte que aquest col·lectiu presenta taxes elevades de compromís i dedicació.

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

El procés d'avaluació dels alumnes s'adapta a la metodologia de formació teòrica-pràctica presentada (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.

En aquest sentit, els qüestionaris de satisfacció confirmen que gairebé la totalitat dels participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació per tal de poder conèixer el nivell d'aprenentatge adquirit; en particular, un 99% dels participants. Així mateix, en l'enquesta realitzada aquestes proves s'han valorat amb una puntuació mitjana de 8,41. No obstant, atès que les puntuacions dels qüestionaris de satisfacció són excessivament elevades i per sobre de 9,6 en la majoria dels casos, el resultat ha d'analitzar-se amb precaució.

En dividir l'anàlisi segons les variables transversals, s'observa que la puntuació de 7,95 dels majors de 55 anys contrasta amb la dels joves (8,81). Aquest fet, juntament amb les taxes de no aptes majors d'entre la població jove i les menors taxes d'assistència d'aquest mateix col·lectiu, podrien deixar entreveure que les proves no s'adapten completament a les exigències del mercat o que inclús podrien ser considerades com a un tràmit.

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 de l'Ordre EMO/185/2014 (en el qual es troben les bases reguladores del programa) estableix l'obligatorietat d'incorporar dins de les accions subvencionables la formació complementària relativa a Prevenció de Riscos Laborals i el mòdul d'inserció laboral, sensibilització mediambiental i igualtat de gènere.

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 (6%), i únicament un 3% 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/185/2014 estableix que els alumnes que han rebut aquesta formació i es troben correctament acreditats, no han de repetir la formació complementària llevat que hagin passat més de 12 mesos des del moment en què es va rebre la formació.

Per la seva banda, aquells participants que l'han dut a terme l'han valorat amb una puntuació mitjana de 7,55 (amb una desviació estàndard de 2,5). Per tant, existeix divergència d'opinions en quant a la seva utilitat. A més, cal contextualitzar aquesta puntuació de 7,55 ja que malgrat semblar positiva, es troba molt per sota de la mitjana dels resultats obtinguts. Per tant, la formació complementària disposa d'espai de millora.

Les divergències d'opinions a les que s'acaba de fer al·lusió, tant a l'alça com a la baixa, provenen dels següents col·lectius: (a) els joves d'entre 16 i 29 anys i els majors de 55 anys són els que millor ho valoren, amb puntuacions mitjanes de 8,57 i 8,5 respectivament; i (b) les dones valoren la formació complementària molt positivament, amb un 9 de mitjana (vers a un 7,25 dels homes). Aquestes dades, per tant, són rellevants ja que són precisament els col·lectius prioritaris els que millor valoren la formació complementària, possiblement per la inclusió del mòdul d'inserció laboral, a través del qual s'especifiquen tècniques de redacció de currículums i preparació d'entrevistes, entre d'altres. Així mateix, la consideració del mòdul d'igualtat de gènere com a obligatori també pot haver influït en la bona consideració per part de les dones. No obstant, caldria preguntar-se si el seu disseny i impartició és adequat, ja que seria necessari arribar a ambdós gèneres per igual.

C.4) Pràctiques professionals no laboral

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'empresa beneficiària (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 (Ordre).

D'acord amb els resultats obtinguts, les pràctiques es valoren positivament, amb una puntuació mitjana de 9,7 (en el qüestionari) i d'un 8,31 (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.

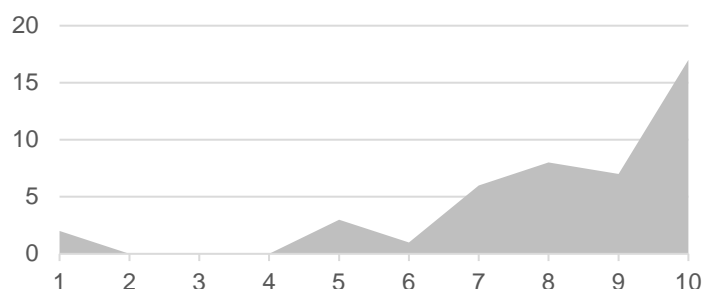
En dividir la informació extreta dels qüestionaris de satisfacció per les diverses variables transversals, s'observa que els joves d'entre 16 i 29 anys són els que més valoren les pràctiques professionals (9,92), a diferència dels participants majors de 55 anys que presenten les puntuacions més baixes (7,5). Aquests resultats, tal com es veurà més endavant, poden explicar-se ja que les taxes d'inserció dels joves associades al programa, tot i ser un col·lectiu amb dificultats d'inserció i elevades taxes d'atur, són similars a la resta de grups (exceptuant als majors de 55 anys que presenten una inserció reduïda) (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*). Així mateix, un altre aspecte a destacar és que, mentre homes i dones atorguen puntuacions similars als qüestionaris de satisfacció, en l'enquesta les diferències s'accentuen, essent la puntuació mitjana de les dones de 9 punts i les dels homes de 8,17. En aquest sentit, podria succeir que, en perspectiva, les dones esdevinguin més optimistes en experimentar unes taxes d'inserció positives i similars a les dels homes, trencant així lleugerament la tendència del mercat laboral (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*).

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 un nivell de satisfacció dels alumnes molt elevat (puntuacions superiors a 9,6 sobre 10 en la majoria dels casos). Per aquest motiu, les puntuacions per sota de 9,6 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 2.3 *Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada*). 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 programa FI han valorat amb una puntuació mitjana de 9,76 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 8,23, 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, les diferències més rellevants s'observen per rangs d'edat. En aquest sentit, tal com ja s'anticipava anteriorment, els participants majors de 55 anys són els que presenten les taxes de satisfacció més reduïdes (puntuació mitjana de 7,5), fet que contrasta amb els elevats nivells d'assistència (propers al 100%) que, units a un percentatge reduït de no aptes, denota la seva predisposició i motivació de cara a la formació (veure apartat 4.5.3 *Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Compromís dels participants*). Així doncs, si a aquests elements s'hi afegeix que les seves baixes per causes justificades alienes a la col·locació són significatives, sorgeix altra vegada la necessitat de plantejar-se si els cursos es torben realment adaptats a les seves necessitats i si la comunicació inicial dels continguts i dinàmiques d'aprenentatge ha estat transmesa amb claredat suficient. Així mateix, els nivells de satisfacció reduïts podrien deure's també al fet que, com es veurà més endavant (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*), les taxes d'inserció acumulades en els 12 mesos posteriors a la finalització de l'acció formativa són més reduïdes per als majors de 55 anys que per a la resta de participants.

Adicionalment, en aquest apartat s'ha calculat també el NPS (*Net Promoter Score*)¹¹ 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 30%, xifra considerada adequada. 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, atès el compromís de contractació que recau sobre les empreses beneficiàries hauria d'esperar-se un resultat superior ja que la majoria de participants són contractats. No obstant, la xifra obtinguda podia anticipar-se en observar com l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació ja reduïa els nivells de satisfacció en més d'un punt respecte als resultats dels qüestionaris. Un dels factors que podria haver influït en aquest resultat, podria ser que la contractació, malgrat ser elevada, no es considera de la qualitat esperada en termes de temporalitat i parcialitat (veure apartat 4.5.4 *Impacte - Millora de la inserció*).

Abans de passar al següent apartat és necessari esmentar quins aspectes són els pitjor i millor valorats. A nivell positiu destaca: el coneixement i la qualitat dels tutors (amb una puntuació mitjana de 9,9). En dividir per variables transversals, les úniques diferències significatives en aquest sentit s'observen per edat, on existeix una correlació negativa; és a dir, a edats superiors, la satisfacció vers els tutors és menor (9,96 dels joves vers a un 9,58 dels majors de 45 anys).

Finalment, com a un dels aspectes valorats més negativament, destaca l'adequació de la durada del curs als objectius i continguts (amb una puntuació mitjana de 9,53), i l'ajust de l'aula, taller o instal·lacions al desenvolupament del curs (amb una puntuació mitjana de 9,51). El primer aspecte s'analitza en la secció *F) Elements organitzatius i administratius*, i pel segon vegeu l'apartat 4.5.2 *Implementació*.

¹¹ 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.

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 formatives

Per tal de tenir una visió més ampla i ajustada a la realitat, seria convenient que entre el SOC i les empreses que executen la formació 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 del programa de FI es dona 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'incloure 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 programa FI per necessitat d'adaptació al lloc de treball (base 4 de l'Ordre).

Així mateix, no existeixen objectius clars i definits pels col·lectius prioritaris. 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). En particular, els ajuts i beques cobreixen una gran diversitat de situacions, des de persones amb discapacitat, 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.

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 15% 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 únicament el 56% s'ha inscrit en accions formatives del sector on volien desenvolupar la seva activitat laboral. En dividir per variables transversals, l'aspecte més destacat és que les dones es troben més predisposades a les possibilitats de canviar de sector a través de

l'acció formativa (un 43% vers a un 30% dels homes). En aquest sentit, es considera probable que el fet de disposar de taxes d'atur més elevades provoqui que la seva disposició a noves oportunitats sigui major.

Pel que fa als enquestats que es trobaven ocupats en el moment d'inscriure's a l'acció formativa, el 92% confirma que el curs coincidiria amb el seu sector professional. Per tant, els cursos es poden veure com una via per a canviar de feina dins del mateix àmbit professional. De fet, en l'enquesta, el 70% ha seleccionat l'opció trobar feina com a motiu principal d'inscripció als cursos i, tenint en compte l'existència de l'opció "canviar de sector", pot pressuposar-se que el fet de "trobar feina" s'entendria com a dins del mateix sector. En dividir l'anàlisi per transversals, s'observa altra vegada que les dones són més flexibles que els homes en quant a noves oportunitats (un 20% ha afirmat que el sector no coincidiria amb l'actual, vers a un 5% dels homes).

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 9,53 als qüestionaris de satisfacció. La baixa valoració en comparació amb la resta d'aspectes de les accions formatives és consensuada entre tots els col·lectius rellevants, però s'aprecien diferències considerables en dividir la població per rangs d'edat. Aquí, són els joves d'entre 16 i 29 anys els que han donat una puntuació més elevada (9,83), que contrasta amb el 7,5 atorgat per part dels participants majors de 55 anys. Així doncs, si anteriorment es comentava mencionava que els participants de menys edat eren els que disposaven d'unes taxes d'assistència més baixes, amb els resultats obtinguts en aquest apartat semblaria deixar-se entreveure que la durada de les accions formatives podria ser insuficient. En efecte, el major compromís dels participants de major edat, lligat a nivells de satisfacció menors en quant a l'organització del curs i a la valoració global, pot deure's precisament al fet de percebre la durada com a excessivament curta. Pel contrari, els joves, que presenten taxes d'assistència menors, poden estar satisfets amb accions de més curta durada, ja que la seva predisposició a assistir és inferior.

Així doncs, es considera que seria necessari 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 Autonòmiques haurien d'assumir un paper proactiu de cara a plantejar les fonts de millora al SEPE de manera organitzada.

En qualsevol cas, no pot oblidar-se que la distribució dels participants per edats i famílies formatives és molt clara; i així, com s'ha esmentat reiterades vegades, els joves s'agrupen a les accions relacionades amb les activitats físiques i esportives, i els participants majors de 55 anys, a serveis socioculturals i a la comunitat, i aigua i energia. De manera que les divergències d'opinions podria ser que no estiguessin estrictament vinculades a les percepcions diverses causades per l'edat, sinó per la tipologia d'acció.

Per la seva banda, en relació al nombre d'alumnes per aula i la seva adequació al desenvolupament del curs, la valoració mitjana és d'un 9,55 als qüestionaris de satisfacció, essent aquest inferior a la tendència mitjana de puntuació de 9,6. En aquest sentit, 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, un major descontentament (amb una puntuació mitjana de 8,13).

4.5.3.2 Eficiència

Una vegada s'han examinat els resultats del programa de FI, 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 empreses beneficiàries 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 FI.

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 programa FI per a la Convocatòria de 2016 va establir-se en 1.400.000 euros (ex art. 2 de la Resolució TSF/1642/2016), i en 40.000 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 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.

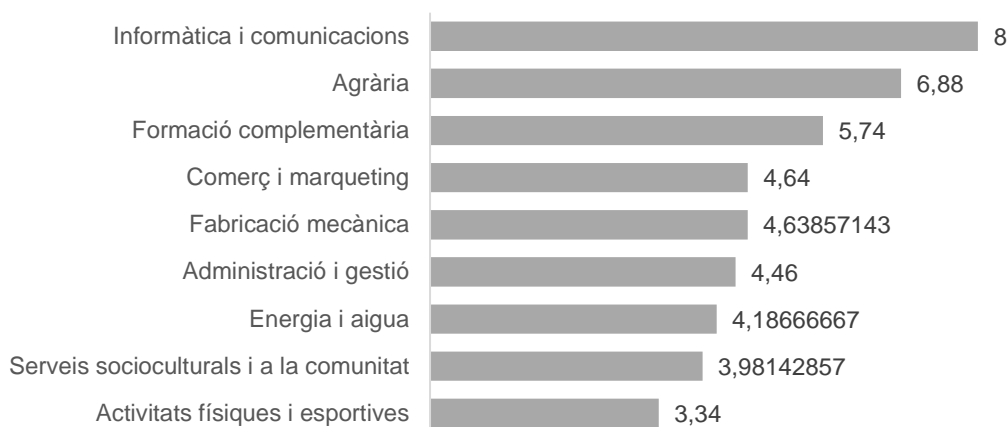
Per tant, segons la Memòria de Treball, Afers Socials i Famílies de 2016, el pressupost assignat per 2016 va ser finalment de 656.751,95 euros, i van beneficiar-se 328 persones. No obstant, segons les dades internes del SOC, el nombre d'alumnes que realitzen finalment els cursos és de 365 i, així mateix, les entitats formadores ascendiren a 14. Aquestes dades, per tant, són equivalents a un preu mig per acció i alumne de 887,5 euros (calculat en base a l'import executat i dividint-lo pel total d'accions per participant, que ascendeixen a 740 i assumeixen que cada participant pot realitzar-ne més d'una).

Així mateix, convé destacar que segons la base 6 de l'Ordre EMO/185/2014, de 13 de juny, la subvenció es calcula en funció del nombre de places atorgables (amb un màxim de 15 alumnes), el mòdul econòmic establert per a cada especialitat formativa a la Resolució EMO/1237/2014 i el nombre d'hores de l'especialitat realitzada. La quantia obtinguda es considera import màxim, i s'ajusta en funció de les hores efectivament realitzades, del nombre d'alumnes que finalitzen la formació, de la justificació econòmica de les despeses subvencionables i del compromís de contractació assumit. El pagament es realitza dins dels 6 mesos següents a la presentació de la memòria econòmica.

En relació 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 programa FI és de 5,09 euros l'hora per alumne, essent la família formativa d'Activitats Físiques i Esportives la que té un preu més baix de 3,34, vers al preu mig més alt de 8 per la família formativa d'Informàtica i Comunicacions. Per entendre aquests resultats cal tenir en compte que la família formativa d'Activitats Físiques i Esportives comprèn el 69% 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 la base 5 de l'Ordre EMO/185/2014, de 13 de juny, s'estableix que la subvenció està condicionada al compromís del percentatge de contractació del 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.

Així mateix, cal esmentar que, altra vegada, a nivell conceptual els resultats seran similars als obtinguts en l'avaluació del programa de FCC. No obstant, els resultats de caire numèric poden variar ja que l'impacte de cada un dels cursos pot ser diferent.

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 FI, 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 programa FI 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 l'afavoriment del desenvolupament personal (9,76), seguit de l'adquisició de noves habilitats (9,73) i de la possibilitat d'haver ampliat els coneixements per progressar professionalment (9,69). 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 (9,68 i 9,67 respectivament). En qualsevol cas, aquests resultats són tots notablement elevats i per sobre de 9,6, i per tant, demostren un nivell alt de satisfacció en termes d'ocupabilitat i inserció per part dels participants, malgrat no aparèixer alguns d'aquests elements com a aspectes més puntuats.

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 rellevants s'observen per rangs d'edat, nivell d'estudis i gènere.

En primer lloc (edat), s'observa una correlació negativa entre l'edat i totes les variables d'impacte. Així doncs, 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 per sobre de la mitjana de la resta de participants.

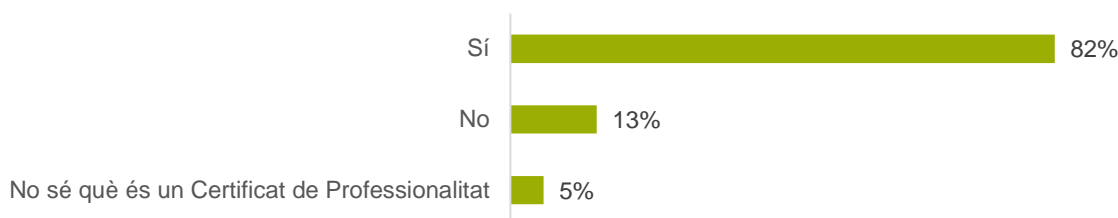
Per la seva banda, en quant al nivell d'estudis també s'observa una relació inversament proporcional en totes les variables d'impacte, observant-se majors divergències, precisament, en les oportunitats d'inserció laboral i les possibilitats de canviar de lloc de treball a l'empresa o fora d'ella. En aquest sentit, encara que els participants amb estudis superiors 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.

Finalment, per gènere, són les dones les que valoren més totes les variables d'impacte, destacant la millora en la seva inserció. Per tant, encara que els cursos es troben lleugerament masculinitzats, sembla ser que aquests han tingut un impacte positiu en les expectatives de les dones. Com es veurà en la següent secció, aquestes expectatives s'han materialitzat en efectes reals, doncs la inserció de les dones és similar a la dels homes, tant en termes de contractació, com en qualitat de la mateixa (fins i tot en sectors on en l'actualitat existeix una desigualtat real entre homes i dones, com és el del socorrisme). En efecte, segons les bases de dades internes del SOC, el 55% de les dones s'ha inscrit a accions formatives incloses a la família d'Activitats físiques i esportives, seguit de Serveis socioculturals i a la comunicat (23%).

A.2) Millora de la qualificació oficial dels participants

L'enquesta realitzada mostra que la majoria dels participants ha obtingut un Certificat de professionalitat (82%), mentre que només un 5% 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 variables transversals rellevants, les diferències més significatives s'observen per rangs d'edat i per gènere.

(1) Per la primera (edat), s'observa que mentre que el 82% dels enquestats joves han obtingut un Certificat de Professionalitat a través del programa, només el 50% dels majors de 55 anys ho ha fet. Si el mercat valorés positivament aquests certificats, això podria implicar que l'ocupabilitat del sector jove millorés. No obstant, no pot obviar-se que la majoria del joves s'agrupen en la Família Formativa d'Activitats físiques i esportives, i dins d'aquí a socorrisme, on la possessió d'un Certificat oficial és obligatòria per a poder exercir.

(2) Per a la segona (gènere), s'observa que només el 50% de les dones han obtingut un Certificat de Professionalitat, mentre que un 33% no n'ha obtingut i un 11% desconeix de la seva existència. Tots aquests valors es troben allunyats de la mitjana global. Com es veurà a continuació, entre homes i dones la inserció i la seva qualitat és similar, encara que la de les dones és lleugerament inferior i de pitjor qualitat. Així doncs, és rellevant tenir en compte en aquest punt que, com s'ha comentat anteriorment, les dones, tot i tenir una presència important en la família Activitats Esportives, en termes relatius tenen un pes significant en Activitats Socioculturals i a la Comunitat, on en algunes ocasions la possessió d'un Certificat no és obligatòria.

Per tant, sembla ser que la valoració positiva pel mercat dels Certificats de Professionalitat, més enllà de quan es tracta d'una exigència per a poder exercir, no queda plenament demostrada amb les dades disponibles.

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; (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 indicar-se 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 s'especifica en la normativa 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 grups d'empreses, o, per contra, poden ser-ne d'altres (apartat 10.5 de l'Annex 2 de l'Ordre). 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.

Addicionalment, 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 programa FI 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 sis 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 87,39% dels participants que van inscriure's al curs, es trobava registrat com a demandant d'ocupació (DONO) (o en valors absoluts 319 d'un total de 365).

A grans trets, una vegada finalitzada l'acció formativa i transcorreguts 6 mesos, un 57,1% dels participants (o 182 en valors absoluts) inicialment desocupats entra al mercat laboral, tot i que amb una temporalitat elevada que ascendeix al 63,7% 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, 2017) -).

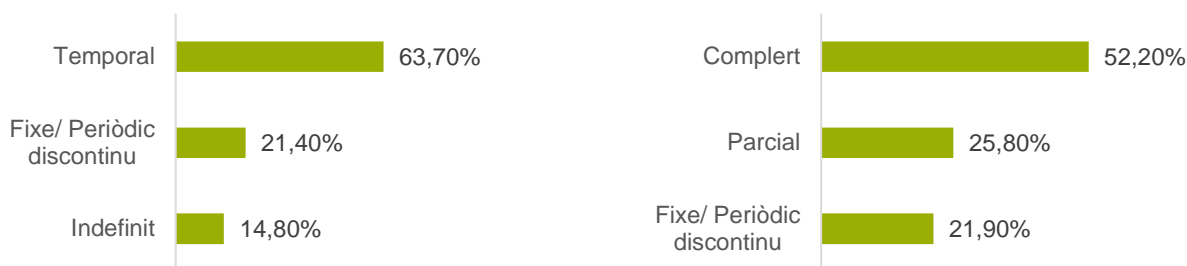
En aquest sentit, cal tenir en compte que existeix també un nombre elevat de contractes fixes discontinus (un 21,4%) en els quals, encara que es consideren indefinits, la relació entre empresa-treballador no es constant en el temps, sinó que es contracta a l'individu durant un període concret cada any segons l'activitat de l'empresa. Aquesta distribució és coherent amb la tipologia de l'oferta formativa de FI, ja que la majoria de cursos es concentren en la família formativa d'Activitats esportives i, dins d'aquí, de socorrisme, essent aquest un sector de caràcter majoritàriament estacional. Aquest fet, per tant, quedaria confirmat en dividir les dades d'inserció per transversals, i és que el perfil de participant amb un major nombre de contractes fixes discontinus és: home i jove, essent ambdues característiques predominants en el context d'aquesta professió.

Per la seva banda, en termes de parcialitat, predominen els contractes a jornada completa amb una taxa del 52,2%; xifra altra vegada per sota dels valors del mercats on el 2017 aquesta ascendia al 85% a Espanya (Institut Nacional d'Estadística (INE), Percentatge dels treballadors a temps parcial, 2017).

En qualsevol cas, el fet que la temporalitat sigui elevada i superior als valors de mercat, encara que des de la Convocatòria es fomenti la contractació indefinida, 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.

Així mateix, encara que la temporalitat és elevada, les dades de l'enquesta mostren que el 100% 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. No obstant, la temporalitat que deixa entreveure l'enquesta es superior a la de Contrat@ i ascendeix al 78,9%. 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 contempen la inserció en perspectiva i a llarg termini ni la temporalitat encadenada (la consecució contractual es considera temporal sense excepcions).

Figura 22: Inserció dels participants segons temporalitat (esquerra) i parcialitat (dreta)



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

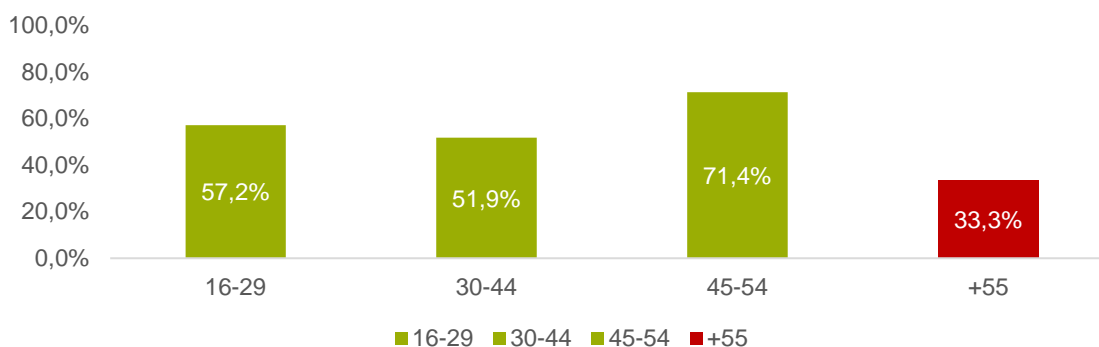
Per tal d'aprofundir en l'avaluació, s'analitzen els resultats de forma exhaustiva per a cada una de les variables transversals.

Així doncs, a nivell de gènere, encara que les dones no són considerades com a un col·lectiu prioritari específic dins de la Convocatòria, sí que és cert que des del SOC es persegueix la igualtat entre homes i dones en termes d'ocupació. En aquest sentit, però, s'observen unes taxes d'inserció similars per ambdós gèneres (57,8% pels homes i 54,4% per les dones), així com de temporalitat (62,1% pels homes i 70,3% per les dones) i jornada completa (53,2% pels homes i 48,6% per les dones). Per tant, encara que les dones representen una minoria als cursos, aquests tenen un impacte positiu sobre la seva inserció, reduint així la bretxa de gènere existent al mercat, malgrat els resultats puguin semblar lleugerament inferiors per a les dones.

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 33,3%) a la vegada que la seva temporalitat és major (100%). No obstant i com a aspecte positiu, les dades de l'enquesta mostren que els enquestats majors de 55 anys que han trobat feina, ho ha fet en un període inferior a tres mesos. En qualsevol cas, aquests resultats no són encoratjadors ja que com s'anticipava anteriorment (veure apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.1 Eficàcia - Compromís dels participants), aquest col·lectiu té un grau d'implicació en els cursos elevat que no es veu traslladat en millors resultats en el mercat laboral. 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.

Per a la resta de col·lectius, els resultats d'inserció cal vincular-los a la tipologia d'accions formatives on ha participat cada individu, ja que existeix una distribució molt clara. En aquest sentit, si bé és cert que caldria esperar que els participants de la família formativa Activitats Físiques i Esportives (majoritàriament els joves) s'inserissin relativament més ja que es tracta de l'especialització majoritària (i així es podria pressuposar que existeix una demanda real), no succeeix així. En efecte, els joves d'entre 16 i 29 anys presenten una taxa d'inserció del 57,2% (i un 14% de contractes indefinits) que contrasta amb el 71,4% dels participants compresos entre els 45 i 54 anys (i amb un 20% de contractes indefinits). Aquests últims s'han inscrit majoritàriament en accions formatives relatives a la Fabricació mecànica. Per tant, caldria plantejar-se si l'oferta formativa resultant del programa FI és la més òptima. Similarmet, els majors de 55 anys, es troben agrupats en la seva majoria en la família Serveis Socioculturals i a la Comunitat, en la qual, com ja s'ha comentat, es presenten taxes d'inserció baixes unides a una temporalitat i parcialitats elevades.

Figura 23: 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, en relació als estudis, no s'aprecien diferències significatives en quant a les taxes d'inserció o parcialitat, i només destaca la correlació positiva entre nivell d'estudis i percentatge de contractes indefinits; així són els participants amb estudis universitaris els que presenten valors més elevats (22,2%) de contractes indefinits, vers als individus amb estudis primaris (9,6%). Per tant, en aquest sentit no s'estaria revertint la tendència de mercat.

En relació als participants estrangers, malgrat no ser considerats com un col·lectiu vulnerable explícit, les polítiques actives d'ocupació, en general, els contempen ja que la seva inserció és una via necessària per a la seva integració i inclusió social. Així doncs, en aquest sentit les dades del programa són optimistes, doncs el 59% dels estrangers s'insereix (xifra lleugerament superior al 56,7% dels participants no estrangers). A més, la temporalitat entre ambdós col·lectius també és similar (65,4% pels estrangers i 63,5% pels no estrangers), així com la parcialitat (23,1% pels estrangers i 26,3% pels no estrangers). Per tant, s'estaria aconseguint un efecte integrador positiu sobre els estrangers que revertiria les tendències de mercat actuals.

En dividir els alumnes en funció de la província de residència, s'hi observen diferències importants d'una província a un altre. Tarragona és la que presenta taxes més reduïdes, amb un 51,6%, seguit de Barcelona, amb un 60,4%, i Girona, amb un 77,8%. Curiosament, aquesta distribució és inversament proporcional a la distribució de les accions formatives en el territori, ja que el territori amb més representació és precisament Tarragona. A més, relacionant els resultats amb les famílies formatives, destaca que el 91% de les dutes a terme a Girona corresponen a Fabricació Mecànica, i el 88% de les de Tarragona a Activitats Físiques i Esportives. A Barcelona predominen les dues famílies anteriors, juntament amb Energia i Aigua. Per tant, caldria avaluar, des del SOC, si la distribució territorial i les famílies formatives resultants són les més òptimes.

Finalment, un dels col·lectius que es considera més beneficiat pel programa és el de persones amb discapacitat, amb una taxa d'inserció del 68,6% (més de 10 punts percentuals per sobre de la mitjana global del 57,1%), un 29,2% de contractes indefinits (vers a la mitjana global del 14%) i una parcialitat del 21% (inferior a la mitjana global del 26%).

Així doncs, en conjunt, el perfil de participant que s'insereix és: home, d'entre 45 i 54 anys, amb discapacitat, estranger i sense distinció per estudis. Resultats positius ja que, amb un efecte immediat, es reverteix la tendència de mercat per a la majoria de variables.

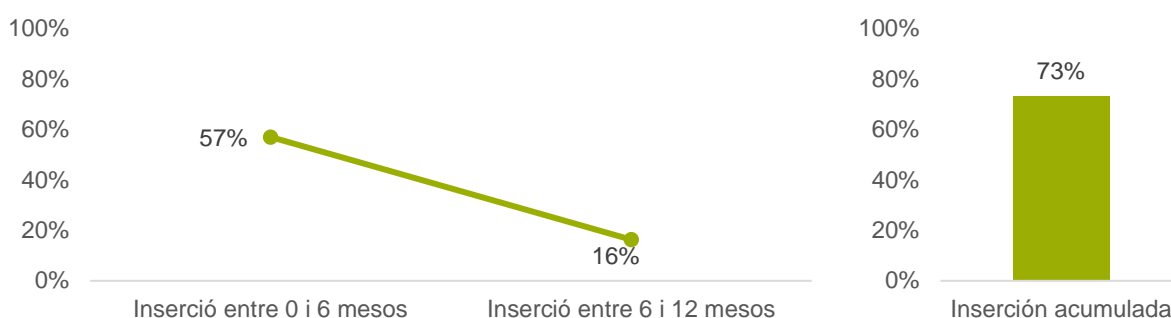
B.1.2) Inserció durant el període comprès entre els sis mesos i els 12 mesos següents a la finalització del curs

Durant el segon període, la taxa d'inserció es redueix d'un 57% fins a un 16,3%. 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 alguns dels col·lectius vulnerables, 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 diferència entre homes i dones s'accentua (taxes d'inserció del 40 i 32% respectivament), xifra coherent amb la realitat del mercat. A més, el mateix succeeix amb els participants amb discapacitat declarada, la taxa d'inserció dels quals passa a representar un 18,2% vers a un 39,7% de la resta, essent aquesta una xifra altra vegada coherent amb les dades de mercat. Així mateix, en dividir l'avaluació per estudis, ara sí que són els participants amb estudis universitaris els que presenten taxes d'inserció més elevades. Finalment, a nivell d'edats, en aquest segon període predomina la inserció del col·lectiu comprès entre els 30 i 44 anys, que també disposa d'un percentatge major de contractes indefinits (inserció del 47,4% vers a la mitjana global del 38% i 72,2% de contractes indefinits vers a la mitjana global del 54%), essent per tant, altra vegada, resultats coherents amb les dinàmiques de mercat. Per tant, podria afirmar-se clarament que les accions formatives de FI tenen un impacte immediat sobre els participants i a mesura que passa el temps, les pròpies dinàmiques del mercat passen a predominar.

Per acabar, cal comentar que en dividir per província de residència, succeeix el contrari que en el període previ. Així, ara és Tarragona la que presenta taxes d'inserció més elevades (40,8%) que contrasten amb les de la província de Girona (25%). Atès que a Tarragona és on es concerten la majoria de les accions formatives relatives a Activitats Físiques i Esportives, és possible que aquest decalatge es degui a l'estacionalitat de la professió i el moment de finalització del curs.

B.1.3) Inserció acumulada durant els dotze 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 73,4%, 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 73,4%, 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 66%, menys de 10 punts per sota de l'original (en particular, aquesta temporalitat excessiva ha afectat a 24 persones d'un total de 234 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 44,8% (més de 20 punts percentuals respecte a la taxa inicial del 73,4%). 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 del programa FI, 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 249 contractes dels que es disposa de la seva data fi, 132 corresponen a contractes per obra i servei 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 12 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: home, de 45 a 55 anys, amb discapacitat, amb estudis universitaris, estrangera i que ha finalitzat el curs com a "apte". Per tant, és sobre aquest perfil sobre el qual el curs té un major impacte.

En relació a aquestes dades, però, cal recalcar que: (a) les taxes d'inserció dividides per rangs d'edat no presenten diferències significatives (exceptuant pel col·lectiu major de 55 anys que queda afectat per taxes reduïdes, i (b) Barcelona es la província on en termes relatius, menys participants s'insereixen en el mercat laboral.

Adicionalment, un altre aspecte positiu del programa és que la majoria dels enquestats que va trobar feina afirmen haver estat contractats per l'empresa que impartia el curs o on van realitzar les pràctiques, en cas que no coincidissin. Així, només el 33% afirma que va ser una empresa aliena al curs. Per tant, la recerca de feina dels participants es veu facilitada i a la vegada, quedaria corroborat que les habilitats adquirides durant la formació a les aules són les requerides pel mercat.

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. Aquest aspecte és rellevant ja que un dels col·lectius prioritaris del programa són aquelles persones que no cobren prestació de desocupació. Atès que alguns serveis socials són excoients de la prestació d'atur i, a més, denoten l'especial vulnerabilitat de la persona, els resultats obtinguts són rellevants pel programa. En aquest sentit, les dades mostren que tots els enquestat que rebien algun servei social, han trobat feina.

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 91,67% dels enquestats que ha trobat feina dins de l'any un cop finalitzat el curs, ha respòs que sí. Així mateix, dins d'aquests, el 90% s'ha inserit en el termini màxim de 6 mesos; i aquí, el 80% en menys de 3 mesos. També és interessant ressaltar que el 75% dels contractes indefinits signats, han estat en el mateix sector de la formació.

En dividir l'estudi per variables transversals, destaca el fet que les dones s'han inserit en el mateix sector de formació en menor proporció que els homes, doncs el 20% afirmen que l'àmbit professional era diferent a l'especialització del curs (vers al 5% dels homes). Per tant, si abans s'afirmava que els cursos podien tenir un impacte positiu immediat directe sobre les dones, ara, caldria afegir certs matisos. Així, l'efecte de les formacions pot haver estat més indirecte per a un nombre elevat de participants dones, aspecte que quedaria confirmat amb el fet que un 40% de les enquestades que ha trobat feina, ho ha fet en una empresa aliena al curs (vers al 30% dels homes).

B.1.3.2) 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 fet que siguin contractes que puguin convertir-se en indefinits; (4) al desconeixement d'aquesta data, o (5) a un error en la recollida d'informació. En aquest sentit, la informació disponible mostra que el 60% 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 73,4%. No obstant, eliminant del càlcul els contractes considerats "d'extrema curta durada" (és a dir, inferiors al mes), els quals afecten a un 10,2% dels participants que troben feina (o a 24 persones d'un total de 234), s'obté una taxa d'inserció neta del 66% aproximadament.

Aquesta informació, no obstant, cal completar-la amb l'enquesta, principalment tenint en compte que des de la Convocatòria del programa FI, es permet la contractació successiva com a sistema vàlid per rebre la subvenció.

Segons les dades de l'enquesta, per tant, només el 6,3% dels participants afirma haver rebut aquesta tipologia de contracte, essent els homes d'entre 45 i 54 anys els únics afectats. 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 75% 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 18,8% d'entre 6 mesos i 1 any, sense existir cap contracte de més d'un any. Tenint en compte que des del programa FI 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 81,3% 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 següents a la finalització del curs

Segons les dades de l'enquesta, cap enquestat dels que ha trobat feina una vegada realitzat alguns dels cursos impulsat pel programa FI, ho ha fet amb posterioritat a l'any.

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 FI 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 i gènere.

A nivell edat, només han desenvolupat projectes d'emprenedoria el col·lectiu d'entre 30 i 44 anys, dada que corrobora la tendència del mercat on són aquests els que més emprenen (veure apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*). Per la seva banda, per gènere, s'observen resultats contraris als del mercat ja que són les dones les que han fet més projectes d'emprenedoria (20% vers al 5,3% dels homes).

Adicionalment, convé remarcar que tots els enquestats que han realitzat projectes d'emprenedoria ho fan fet en solitari, sense servir-se dels contactes assolits durant el curs. Per tant, no sembla que les accions formatives fomentin la creació de sinergies entre els participants, almenys no entre aquells que es trobaven en l'atur a l'inici dels cursos.

C) 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 FI 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.

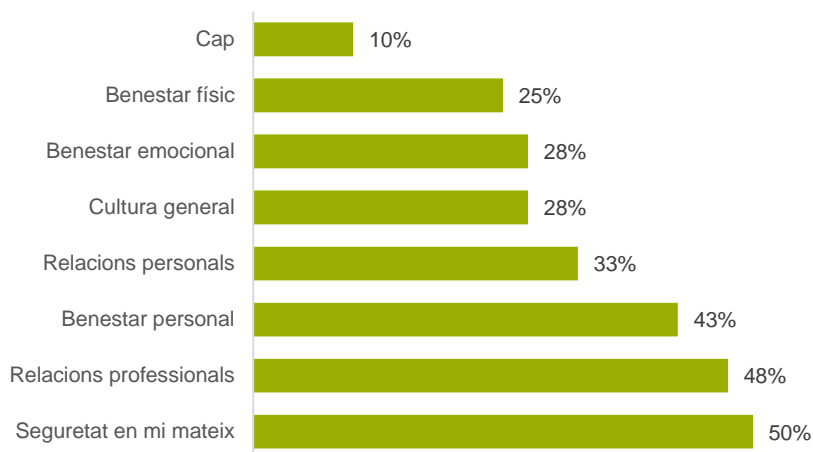
Així doncs, s'ha estudiat la repercussió dels cursos en (a) la qualitat de vida dels participants i (b) l'ús del transport públic.

C.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 50%); (b) les relacions professionals (respost per un 48% dels participants); (c) benestar personal (respost pel 43% dels participants); (d) relacions personals (respost pel 33% dels participants), i (e) cultura general (respost pel 28% dels participants). Un 10% dels participants considera que el curs no el va ajudar a millorar res, dada que ha de considerar-se rellevant

Figura 25: 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 per als participants es la seguretat en ells mateixos, les relacions professionals i el benestar personal. Per tant els cursos, addicionalment a intentar millorar la inserció dels participants, a la pràctica tenen un efecte psicològic molt positiu per a la majoria d'ells: incrementar la seguretat en ells mateixos i el benestar personal.

Aquest fet, per tant, s'ha de considerar d'importància ja que el programa FI 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 variables transversals destaquen els següents resultats. Primer, per franges d'edat s'observa que la importància de la seguretat en un mateix augment amb l'edat. Aquest fet pot deure's a les pròpies dinàmiques del mercat, on la reincorporació en el mercat laboral disminueix a mesura que l'edat incrementa, afectant sobretot a la població major de 55 anys (veure apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*). Per tant, la seguretat en un mateix es pot veure minvada per la pròpia situació personal. De manera similar, les relacions professionals són també més valorades per la població més adulta i major de 45 anys, possiblement pel mateix motiu. Els joves, en canvi, valoren el benestar físic molt per sobre de la mitjana (opció marcada per un 55% vers la mitjana global de 25%). Aquest fet, per tant, és probable que vingui causat pel propi perfil de participant jove, que precisament s'apunta a accions formatives relatives a Activitats Físiques i esportives.

En segon i darrer lloc, per gènere, destaca la importància que les dones atorguen als motius de millorar les relacions personals i professionals, per sobre de la mitjana global (56% a ambdós). En aquest sentit, atesa que l'oferta formativa del programa FI correspon a sectors professionals eminentment masculinitzats, és possible que les dones considerin important crear una bona xarxa de contactes personals i professionals per a poder entrar i perdurar en el sector.

C.2) Impacte social en el foment del transport públic

En relació al transport, l'enquesta realitzada¹² mostra que una gran part dels participants (45%) utilitza el transport privat com a mitjà per a desplaçar-se al cursos de formació. En canvi, el 30% utilitza el transport públic i un 27% dels participants 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)¹³ situa l'ús del transport públic significativament per damunt de la mitjana (19,7%). A la vegada, el transport privat és gairebé 10 punts superior 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 relativament ja que destaca l'ús majoritari del transport públic. Aquest fet pot deure's a què, a tall d'exemple, cap dels enquestats ha afirmat rebre una ajuda pel transport públic.

¹² La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seva suma és superior al 100%.

¹³ 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, s'han analitzat els resultats de l'avaluació i s'han extret conclusions derivades d'aquests. No obstant, abans d'entrar-hi detalladament en cadascun, s'han recopilat les inferències més generals, en relació al perfil predominant de participació en el programa.

En relació al **gènere**, destaca la presència majoritària dels homes amb un 76,44% sobre el total de participants, fet que deriva possiblement de les famílies formatives i les seves àrees d'especialització integrades dins de l'oferta formativa. En particular, destaquen les famílies d'Activitats Físiques i Esportives (i dins d'aquí el Socorrisme), i la família de Fabricació Mecànica, ambdues amb una presència predominant del gènere masculí en el mercat laboral.

En segon lloc, fent referència a l'**edat**, destaca una participació eminentment jove compresa entre els 16 i 29 anys. Aquest fet es pot deure a la combinació dels següents motius: (1) tant a nivell europeu, com a estatal i català, les taxes de desocupació més altes es troben en aquest sector de la població, i (2) la pròpia oferta formativa, on la família d'activitats físiques i esportives amb un alt volum de participants, és un sector professional que ocupa principalment al col·lectiu jove. Per contra, la inclusió dels majors de 55 anys és gairebé inexistent. Addicionalment als motius anteriors, s'hauria d'afegir que possiblement, el fet que són les empreses les que realitzen les accions formatives i es comprometen a contractar, aquestes prefereixin invertir en formació en individus més joves amb una perspectiva laboral a més a llarg termini.

Focalitzant l'anàlisi segons el **nivell educatiu** dels participants, predomina la presència d'individus amb estudis inferiors als secundaris o sense titulació prèvia oficial (52%), fet alineat amb els interessos de la Convocatòria que pretenen atraure la inclusió de persones amb baixa qualificació professional. Entrant en detall, convé especificar que són els majors de 55 anys els que en termes relatius, disposen de major proporció de participants amb estudis de nivells baixos.

Les persones amb **discapacitat** declarada representen un 10,82% del total de participants, xifra superior al 4,2% de la població catalana. La seva inclusió pot haver-se vist afavorida des de la Convocatòria, on hi ha explícita referència a les persones discapacitades dins dels col·lectius vulnerables i a través de les ajudes i beques destinades a aquest col·lectiu. Encara que la dada és positiva, a aquests resultats cal afegir que les persones amb discapacitat són les que presenten les baixes prematures no justificades més elevades. Per tant, caldria fer-ne un anàlisi crític ja que podria ocórrer que els cursos no acabessin d'adaptar-se a les seves expectatives o necessitats.

Avaluant la **situació laboral**, 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 empreses, s'observa com gairebé la totalitat de participants es troben en situació de desocupació (87,40%).

La **nacionalitat** impacta sobre la composició dels participants ja que els estrangers representen un 15,07%, xifra lleugerament superior al 14,24% que representa la 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 63% vers a un 50% dels no estrangers), si es fomentés la seva participació s'estaria abordant des de FI encara amb més intensitat la formació de persones amb baixa qualificació professional. I encara amb més motiu si es té en consideració que la inclusió social de la població estrangera és un dels principals focus d'atenció de les polítiques actives d'ocupació.

Finalment, la **distribució territorial** de les accions mostra que el 56% d'accions formatives s'han desenvolupat a Barcelona, seguit per Tarragona (42%) i en menor mesura Girona (1%). No es troba representació de la província de Lleida. Per tant, a través del programa FI no s'estaria arribant a la totalitat del territori català.

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 es realitza un disseny específic o una territorialització dels esforços. Per contra, es centra en la delimitació de la Convocatòria i els seus requisits; i d'aquesta manera, l'oferta definitiva programada depèn en últim terme de les empreses, grups d'empreses i gremis sol·licitants a la Convocatòria.

Si bé és cert que des de l'Ordre de bases s'especifica un seguit de **col·lectius** considerats **prioritaris** pel risc d'exclusió i vulnerabilitat social al que es troben exposats, en la pràctica i atesa la complexitat a l'hora de cobrir les Convocatòries, el focus principal del programa acaba centrant-se en el compromís de contractar, del qual depèn l'èxit del programa, deixant els col·lectius prioritaris en un segon pla.

Pel que fa a l'anàlisi de l'**experiència dels anys anteriors**, en certa mesura, sí que es du 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 de contractació d'un 60% a un 40%. De manera similar, i per a poder cobrir les necessitats més immediates de les empreses i disposar de major marge d'actuació durant la fase d'execució, s'ha flexibilitzat el procés tradicional de Convocatòries i en l'actualitat es permet la recepció i valoració de sol·licituds durant tota la vigència de la Convocatòria.

Per la seva banda, 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 empreses sol·licitants. No obstant, no es realitza una comunicació activa vers les mateixes, el que no contribueix a la reducció del desconeixement de les accions formatives d'aquest programa. En relació a aquest fet, s'ha detectat que els responsables del programa no són partícips de fomentar la inclusió com a entitats beneficiàries a les empreses de major mida, ja que consideren que aquestes disposen de recursos suficients. En aquest punt no pot oblidar-se que el compromís de contractar el 60% dels participants (actualment reduït al 40), encara que no hi hagi un mínim d'alumnes per aula preestablert, és una càrrega important que és probable que moltes empreses petites no puguin assolir (exceptuant aquells casos amb una obligació normativa o un pic de demanda que requereix la contractació immediata, encara que en aquest últim cas podria significar contractes eventuais de caràcter temporal quan des del programa es fomenta la contractació indefinida). De la mateixa manera, crear grups reduïts d'alumnes per tal que el compromís acabi essent menor, poden no resultar sempre rentables.

En quant a la **definició d'objectius** i tenint en compte el propòsit principal del programa relacionat amb satisfer les necessitats més immediates de les empreses i fomentar la realització de programes formatius amb compromís de contractació que abastin qualsevol sector productiu, sense objectius específics per territori, s'ha establert el requisit general de contractar almenys el 60% dels participants de les accions formatives que siguin aptes i que tinguin una assistència mínima del 75%. Així mateix, es fomenta la contractació preferentment indefinida i amb jornada completa, encara que no s'estableix cap barem o mètrica per a mesurar els resultats. Aquest fet, a més d'afectar la present avaluació al no disposar-se de referències amb les que comparar els resultats, també incideix en la pròpia percepció del programa per part dels responsables al final de cada terme. Així, altra vegada,

l'èxit del programa acaba depenent del requisit de contractació i no tant de la qualitat de la mateixa. Si bé és cert que l'establiment d'objectius quantificables en aquest sentit serien desitjables, no pot obviar-se que el seu control al llarg del temps és complex. A tall d'exemple, la informació provinent de la Seguretat Social o Contrat@ no informa sobre el sector d'especialització, només del nom de l'empresa contractant.

Finalment, les dades internes del SOC mostren que no existeix un nombre rellevant de **participants que hagin assistit a algun curs del programa FI i altres programes de la FPO**. Alguns del motius que explicarien aquests resultats podrien ser que: **(1)** la concepció de FI és diferent a la de la resta o **(2)** atès que des del SOC no es realitzen esforços comunicatius concrets vers les accions incloses dins de FI, aquestes no arribin a tota la població diana potencial, que en la majoria de programes acaba sent 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 i 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 empreses i SOC. No obstant, les bases de dades internes del SOC mostren que gairebé la totalitat de les accions formatives realitzades (86%) han portat associat un Certificat de Professionalitat. Aquest fet deixaria entreveure que existeix potencial de millora en la creació d'accions a mida, que disposen de més flexibilitat d'adaptació al territori o el cas específic respecte les accions formatives del catàleg. Alguns dels possibles motius podrien ser que la comunicació vers les empreses no fos l'adequada, provocant un desconeixement sobre els programes i opcions disponibles.

En relació a les famílies formatives, existeix gran diversitat encara que el 58% de les accions formatives es troben dins d'Activitats Físiques i Esportives. I dins d'aquí, destaquen les activitats de socorrisme, conseqüència que possiblement deriva de l'obligatorietat normativa en l'àmbit.

En quant a la **selecció dels participants** per a cada una de les accions formatives, destaca que la majoria dels participants ha realitzat proves de selecció (un 64%) i a la vegada, en la majoria dels casos han estat proves tècniques de nivell (un 68%). Per tant, sembla ser que les empreses o associacions d'empreses participants donen preferència a les proves de selecció que cobreixen la vessant més tècnica i de coneixement, respecte les qualitats més personals, essent aquest fet possiblement una conseqüència de les àrees de formació cobertes. Com s'ha vist anteriorment, la majoria fan referència a l'especialitat de socorrisme, on la vessant tècnica és altament important. Potser caldria preguntar-se si en professions relacionades amb la Prevenció i Seguretat (com és el cas del socorrisme), la realització única de provés tècniques és suficient, i en qualsevol cas, desitjable.

En relació als **materials didàctics**, la valoració és positiva encara que amb diferències significatives entre grups d'edat, on destaca una correlació negativa entre edat i satisfacció. Aquest fet s'ha de contextualitzar ja que la majoria dels joves s'agrupen dins la família formativa d'Activitats Físiques i Esportives, mentre que els majors de 55 opten per les famílies de Serveis Socioculturals i a la Comunitat, i Energia i Aigua. A partir de la informació anterior pot derivar-se'n la següent conclusió: que les famílies formatives on s'esperaria un contingut didàctic més extens i complet per ser de caire més teòric (tals com servies a la comunitat i energia), en comparació amb les activitats formatives on predomina l'element pràctic (tals com les activitats físiques de socorrisme), és on precisament els

materials didàctics es valoren més negativament. Succeeix el contrari en relació a les **instal·lacions**, on són ara els joves un dels col·lectius que pitjor ho valora.

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 FI. Dit això, els **canals de comunicació** que deriven més participants són les empreses, la xarxa de coneguts, xarxes socials i centres col·laboradors. Destaca el paper significatiu que juguen les empreses, aspecte raonable ja que a la fi tenen interès en donar a conèixer els cursos i arribar a la població potencial adequada que pugui encaixar amb els requeriments de les vacants disponibles. Per altra banda, el paper de les oficines de treball és molt reduït encara que des de la normativa del programa s'intenta garantir la coordinació entre aquestes i les entitats beneficiàries durant la fase de selecció de participants. Per tant, cal reforçar la comunicació bilateral entre aquestes, la unitat planificadora i les empreses, per tal de maximitzar el seu potencial. En concret, es considera clau centrar l'atenció en aconseguir que disposin d'informació completa i adequada del programa. Finalment, destaca la importància nul·la de la figura de l'assistent social, en un context on els col·lectius prioritaris del programa FI precisament engloben a persones amb risc de vulnerabilitat social. Per tant, és 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 de millora pel que fa a les mesures impulsades des de la unitat planificadora. Encara que sí que es tenen en compte, fins a un cert punt, les experiències d'anys anteriors per a redefinir les bases de futures convocatòries (e.x. reduint del compromís de contractació d'un 60 a un 40% o permetent la recepció de sol·licituds durant la vigència de la Convocatòria), el principal mecanisme de retorn d'informació són els qüestionaris de satisfacció emplenats pels participants. Aquests últims es troben poc actualitzats, a la vegada que els alumnes reconeixen no exposar la seva opinió de forma transparent per simpatia amb l'entitat o el docent i pel fet d'haver de lliurar físicament el document a aquests. Per la seva banda, no es recull l'opinió de les empreses o dels docents.

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 la detecció i la 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 positives. Per la seva banda, l'**assistència** és elevada amb una taxa del 96,13%. Destaca la correlació positiva entre aquesta i l'edat, i així, els participants de més edat tenen una assistència major a la del col·lectiu de joves d'entre 16 i 29 anys. Els resultats anteriors podrien deixar entreveure que la utilitat i execució de les accions formatives sigui valorada més positivament pels participants de més edat, possiblement perquè veuen les seves possibilitats de trobar un lloc de treball més reduïdes, i per tant, assumeixen un major compromís amb les accions formatives, sobretot per el compromís de les empreses de contractar al 60% dels alumnes que disposin d'una assistència superior al 75%.

Per la seva banda, la **finalització** també és elevada amb una taxa del 87,70% i dins d'aquí, el 3,51% corresponen a no aptes. Pel que fa a les baixes prematures (12,30%), la majoria són justificades (81%), i dins d'aquestes prevalen les causes alienes a la contractació. És interessant destacar que són les dones i els majors de 55 anys els que, en termes relatius, presenten unes baixes prematures

no degudes a la col·locació més elevades. Atès que no es disposa d'un detall de quines causes són justificades, caldria veure si els cursos, en termes d'horari i durada, s'adapten a les necessitats d'aquests col·lectius. En efecte, podrien ser més propensos que la resta a la conciliació professional i familiar; i encara amb més motiu tenint en compte que l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació ha deixat entreveure que la majoria de les baixes prematures alienes a la col·locació han estat provocades per incompatibilitat horària. A més, la durada dels cursos és un dels aspectes pitjor valorats dins els qüestionaris de satisfacció. Finalment, convé emfatitzar els resultats positius obtinguts pels estrangers, i és que presenten taxes de finalització superiors a la mitjana, que es combinen amb baixes prematures no justificades i nombre de no aptes reduïts. Per tant, podria dir-se que el seu grau de compromís és elevat, i al seu torn, aquest aspecte podria revertir en millores de la seva ocupabilitat i inserció, que en últim terme ajuda a la seva inclusió social. De fet, l'anàlisi d'inserció mostra que els estrangers s'insereixen lleugerament per sobre de la mitjana.

Analitzant la **motivació** dels participants, aquesta es troba alineada amb els objectius del programa ja que la majoria afirmen haver-se inscrit als cursos per trobar feina, essent l'objectiu principal del programa, precisament, la contractació. Convé destacar, així mateix, que mentre l'obtenció de títol o certificat també es considera rellevant alhora d'inscriure's i per tant, podria dir-se que s'assumeix que el mercat valora la seva possessió positivament, a posteriori l'opinió divergeix. En efecte, un 12% dels enquestats considera que el mercat no coneix de l'existència dels Certificats de Professionalitat, i dels que creuen que sí que són reconeguts, valoren aquest grau de coneixement amb una puntuació de 7,52 que ha de considerar-se reduïda atesa la tendència a puntuar per sobre de 9,6. Podria succeir que les expectatives dels participants ex-ante, no s'hagin materialitzat ex post dins de la realitat del mercat.

Centrant l'estudi en el **procés d'avaluació**, les dades mostren que la majoria de participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació durant l'acció formativa (99%). La seva valoració dins l'enquesta deixa entreveure una disparitat d'opinions en quant al nivell. Així, en termes d'edat, mentre els joves són optimistes, els majors de 55 anys es mostren més crítics. A aquests resultats cal afegir el fet que eren precisament els majors de 55 anys els que disposaven d'un dels percentatges de no aptes més reduït, a la vegada que consideraven el trobar feina i l'obtenció d'un títol o certificat com a motius principals d'inscripció als cursos. Amb tot, semblaria inferir que les proves de nivell podrien no estar completament adaptades a les exigències del mercat, o que fossin un tràmit dut a terme per les empreses beneficiàries per tal de cobrir una necessitat immediata, deixant de banda la visió a llarg termini. De fet, les dades d'inserció mostren que la contractació predominant és la inferior a 6 mesos.

En relació a la **formació complementària**, l'estudi deixa entreveure que els participants es mostren crítics en relació a aquest mòdul, puntuant-lo més de dos punts per sota de la mitjana global, encara que amb notables diferències segons col·lectius rellevants. En aquest sentit, cal destacar com a aspecte positiu, que són precisament les dones, els joves d'entre 16 i 29 anys i els majors de 55 (tots ells amb dificultats d'inserció en el mercat laboral) els que millor ho valoren. Possiblement hagi sigut el mòdul formatiu enfocat a la inserció laboral el que, per les seves circumstàncies, els ha portat a considerar la formació complementària útil i adequada. En qualsevol cas no pot obviar-se que no existeix consens al respecte.

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. Aspecte important ja que l'enquesta s'ha complimentat un cop han transcorregut dos 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. Ara, són les dones i els joves d'entre

16 i 29 anys els que tenen una opinió més positiva, aspecte que contrasta amb la valoració dels majors de 55 anys. Aquests resultats són possiblement un resultat directe de la inserció que experimenten aquests col·lectius, doncs la seva contractació, tot i ser grups amb especials dificultats d'inserció, és positiva.

En qualsevol cas, la **satisfacció global** vers els cursos és elevada. De fet, s'ha obtingut un NPS (*Net Promoter Score*) del 30%, xifra adequada ja que es troba en el punt d'inflexió del barem referència (30%). No obstant, atès que la majoria dels participants són contractats, es podria esperar un resultat superior. Un dels factors que pot haver influït és que la contractació, si bé elevada, no sigui de la qualitat esperada, en termes de temporalitat i parcialitat. En qualsevol cas, els menors nivells de satisfacció es troben dins dels col·lectiu amb les taxes d'inserció més reduïdes: els majors de 55 anys.

Finalment, s'observa que la majoria de persones participants **desocupades** i **ocupades** s'ha inscrit en accions formatives d'aquells sectors i àmbits on volien desenvolupar (o estaven desenvolupant) la seva activitat. Per tant, per als primers es deixaria entreveure un interès per formar-se en el sector on es vol romandre, mentre que pels segons, els cursos poden ser una via per a canviar de feina dins del mateix àmbit professional.

6.1.4 Conclusions en relació als resultats - eficiència del programa

Una vegada examinada l'eficàcia del programa de formació FI 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 657 milers d'euros i es fixa amb caràcter anual. Segons les dades internes del SOC, les entitats beneficiàries ascendiren a 14. Les dades internes del SOC (encara no validades) mostren que l'import finalment executat ha coincidit amb l'assignat, el que equivaldria a un preu mig per acció de 11.323 euros i 1.799 euros per persona participant. Atès que el cost mig d'un Certificat de Professionalitat és d'aproximadament 2.000 euros i que la majoria de les accions del programa FI en porten associat un, aquestes xifres semblen coherents amb la resta de programes analitzats.

En relació al **preu mig per hora i alumne**, aquest ascendeix a 5,09 euros essent la família formativa d'Activitats Físiques i Esportives la que té un preu més baix (3,34) vers al preu mig més alt de 8 per la família formativa d'Informàtica i Comunicacions. Cal tenir en compte, no obstant, que la família d'Activitats Físiques i Esportives inclou el 69% 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 de FI, 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, ha de destacar-se el fet 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 de les persones participants, impossibilita (des d'un punt de vista de rigor metodològic) afirmar que els contractes obtinguts per aquestes 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 l'afavoriment del desenvolupament personal, seguit de l'adquisició de noves habilitats i de la possibilitat d'haver ampliat els coneixements per progressar professionalment. Semblaria que es pot esperar que aquests aspectes que impacten directament en l'ocupabilitat de l'individu, derivessin en un efecte directe positiu sobre l'individu (ja sigui per la seva inserció de qualitat en el mercat laboral, canvi de sector o millora de les seves condicions laborals). I com a efectes indirectes de caire igualment positiu, la contribució dels cursos al benestar físic i emocional real dels seus participants.

En aquest sentit, la **inserció** (calculada sobre el 87% dels participants que van inscriure's al curs i es trobaven registrats com a demandants d'ocupació) transcorreguts sis mesos ascendeix a un 57%, amb una **temporalitat** i **parcialitat** elevades i superiors a les del mercat. Així mateix, cal tenir en compte que existeix un nombre significatiu de **contractes fixe discontinu**, que encara que es consideren indefinits, la relació entre empresa-treballador no es constant en el temps, sinó que es contracta a l'individu durant un període concret cada any durant l'activitat de l'empresa. Aquesta distribució és coherent amb la tipologia de l'oferta formativa de FI on la majoria de cursos es concentren a la família formativa d'Activitats Esportives, i dins d'aquí de socorrisme, sector de caràcter majoritàriament estacional.

El **perfil de participant** que s'insereix denota uns resultats positius del programa ja que es tractaria de: home, d'entre 45 i 54 anys, amb discapacitat, estranger i sense distinció per estudis. D'aquesta manera, s'estaria revertint la tendència de mercat per a la majoria de variables transversals rellevants, afavorint així els col·lectius prioritaris. Entrant en detall, els grans beneficiats serien els participants amb discapacitat declarada ja que les seves taxes d'inserció són més de 10 punts percentuals per sobre de la mitjana i a més disposen d'una temporalitat i parcialitat inferiors a les de la resta. En el costat oposat es troben els majors de 55 anys, amb taxes d'inserció molt reduïdes tot i que el seu grau d'implicació en els cursos es elevat. Per tant, aquesta gran implicació no s'estaria traslladant en millors resultats en el mercat laboral. Finalment, convé destacar que pels joves i dones, tot i presentar taxes d'inserció inferiors i una temporalitat i parcialitat superiors a la mitjana, les diferències no són significatives i així, podria dir-se que els cursos han tingut un impacte positiu moderat.

Un altre aspecte a destacar es què, si bé a priori s'esperaria que s'inserissin en major proporció els participants de les **família formativa majoritària** (Activitats Físiques i Esportives), no succeeix així, doncs és a Fabricació Mecànica on s'observen les taxes d'inserció majors (71%) i un nombre més elevat de contractes indefinits. Per tant, caldria plantejar-se si l'oferta formativa resultant del programa FI és la més òptima.

Pel que fa als resultats segons la **província** de residència del participant, les taxes d'inserció mostren una relació inversament proporcional a la distribució de les accions formatives en el territori; i és que al territori on hi ha majors representació (Tarragona) és on precisament existeixen menors taxes d'inserció. Aquest fet cal relacionar-lo amb la distribució de les especialitzacions formatives dins el

territori, ja que la gran majoria dels cursos dins de Fabricació Mecànica s'engloben a Girona, província amb la taxa d'inserció més elevada.

A mesura que passa el temps, la taxa d'inserció es redueix i passa a un 16% (sobre el total de persones desocupades que encara no han trobat ocupació) entre els 6 i 12 mesos posteriors a la finalització del curs. Així doncs, cal destacar que a mesura que el temps entre curs i inserció augmenta, la relació de causalitat s'atenua. A més, durant aquest període, prevalen les dinàmiques del mercat, deixant els col·lectius vulnerable si prioritàries en un segon plànol.

Amb tot, la **inserció acumulada** després d'un any de la finalització del curs és del 73,4%. Si s'exclouen els contractes temporals d'extrema curta durada (és a dir, inferiors a un mes), la taxa disminueix i passa a representar un 66%. Aquesta dada s'ha de considerar positiva. No obstant, al sostraure també els contractes de duració d'entre un i sis mesos, la taxa neta d'inserció es redueix a un 44,8% (més de 20 punts percentuals respecte a la taxa inicial del 74,1%). Que sigui inferior al requisit general d'un 60% és coherent, ates 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 a computar com a inserció subvencionable. En aquest punt, cal afegir les dades de l'enquesta que demostren que més de la meitat dels enquestats que ha trobat feina, ho ha fet per una durada inferior als sis mesos, aspecte que evidenciaria les dificultats de verificació i seguiment de la contractació, possiblement per la complexitat associada a la compartició de dades entre administracions i ens públics. Potser caldria valorar la possibilitat de definir que s'entén per contractació consecutiva, no només en termes de decalatge entre un i l'altre, sinó també, en durada mínima i quina hauria de ser l'empresa que contractés, o fins i tot, plantejar-se si fomentar des del SOC la consecució contractual és desitjable. D'aquesta manera, es reduiria la inestabilitat laboral i emocional dels seus participants.

Un dels aspectes més rellevants és que tots els enquestats que rebien algun **servei social**, malgrat representar una minoria, han trobat feina. Aquest aspecte és rellevant ja que un dels col·lectius prioritaris del programa són aquelles persones que no cobren prestació de desocupació. Atès que alguns serveis socials són excoients de la prestació d'atur i a més denoten l'especial vulnerabilitat de la persona, els resultats obtinguts són rellevants i encoratjadors pel programa.

Finalment, destaca positivament que la majoria dels enquestats que va trobar feina afirmen haver estat contractats per l'empresa que impartia el curs o on van realitzar les pràctiques, en cas que no coincidissin. Per tant, la recerca de feina dels participants es veu facilitada i a la vegada, quedaria corroborat que les habilitats adquirides durant la formació a les aules són les requerides pel mercat. De manera similar, el 92% dels enquestats que han trobat feina afirma que ho ha fet en el mateix sector on s'ha format. Així mateix, dins d'aquests, la majoria s'ha inserit en menys de 3 mesos i ha obtingut un contracte indefinit. En dividir, però, per gènere, destaca el fet que les dones s'han inserit en el mateix sector de formació en menor proporció que els homes. Per tant, si abans s'afirmava que els cursos podien tenir un impacte positiu moderat sobre les dones, ara, caldria afegir certs matisos. Així, l'efecte de les formacions pot haver estat més indirecte per a un nombre elevat de dones, aspecte que quedaria confirmat amb el fet que un 40% de les enquestades que ha trobat feina, ha sigut en una empresa aliena al curs (vers al 30% dels homes).

En quant a l'**emprenedoria**, la seva rellevància és secundària ja que el programa FI es concep com una via per a fomentar la contractació aliena. Les dades resultants són coherents amb aquest fet ja que només un 8% dels enquestats inicialment desocupats troba feina per compte propi.

Finalment, ha de considerar-se l'**impacte social** que els cursos generen en diferents vessants, malgrat que, a dia d'avui, no existeixen ni es recullen una quantitat de dades suficients per tal de

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 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 ja que el programa FI es destina principalment a col·lectius vulnerables i amb risc d'exclusió social, i en conseqüència, més propensos a partir de vulnerabilitat emocional.

Adicionalment, destaca el fet que gran part dels participants utilitza el **transport privat** per desplaçar-se als cursos (un 45%) per sobre del transport públic (30%) i el anar a peu (27%). Encara que l'ús del transport públic és superior a l'ús mig del territori català, que se situï per sota del transport privat podria implicar que el sistema de beques i ajuts instaurat per fomentar el seu ús no tingui un efecte significatiu.

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 la documentació necessària per verificar que la persona que s'ha inserit segueix ocupant la posició de treball obtinguda dins l'empresa que ha assumit el compromís durant el període establert (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 (a excepció de les persones amb discapacitat i els adults d'entre 45-54 anys) romanen modestes i no són necessàriament superiors a la de la resta de col·lectius. En primer lloc, seria convenient que des del SOC es dediquessin més esforços a fomentar la participació del col·lectiu de persones de més de 55 anys ja que d'aquesta manera, s'estarien cobrint els col·lectius prioritaris des d'una doble vessant: (a) els majors de 45 anys per les seves especials dificultats d'inserció, i (b) les persones amb baixa qualificació professional. En segon lloc, seria aconsellable valorar la possibilitat d'establir un sistema d'incentius per les entitats 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 FI. 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.

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 5 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 l'objectiu o,

per contra, són únicament una directriu o 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 en relació 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.

- (2) Pel que fa a la comparativa entre el programa FI i FCC, 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.
- (3) La tercera línia d'actuació 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. La primera esdevé d'especial rellevància ja que són precisament les empreses les entitats sol·licitants. Atès que existeixen dificultats per cobrir la totalitat del pressupost i que s'ha observat cert desconeixement per part del sector empresarial respecte a la flexibilitat del programa i a la possibilitat de dissenyar accions a mida (ja que la majoria duen a terme CPs), garantir una comunicació directa amb les empreses esdevé essencial. D'aquesta manera, també s'ajudaria a ampliar la cobertura territorial del programa, doncs s'ha constatat, per exemple, que a Lleida no hi ha cap acció formativa, i que l'impacte a Girona és mínim. Per altra banda, l'elaboració i consulta d'estudis de mercat és important per tal d'aconseguir que el SOC tingui un paper més proactiu i pugui conèixer de primera mà les tendències de mercat. De fet, la present avaluació ha evidenciat que hi ha famílies formatives amb un major impacte sobre els participants, en termes d'ocupabilitat i inserció i que aquestes no s'exploten al màxim.
- (4) La quarta línia d'actuació ressalta la necessitat de garantir que els membres de la unitat planificadora es troben alineats amb els objectius específics del programa, i aquests a l'hora, amb la realitat del mercat; i és que la voluntat d'afavorir la participació d'empreses petites i mitjanes, tot i que no és un objectiu específic del programa, i atès al compromís de contractar al 60% dels participants (actualment el 40%), pot resultar una càrrega important per aquestes. És a dir, caldria revisar els objectius de contractació a la mateixa empresa, i no en d'altres, ja que pot convertir-se en un element desincentivador a la participació d'aquestes petites i mitjanes empreses.

- (5) La cinquena línia d'actuació 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.

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 o els docents. 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 contempen 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 de l'entitat beneficiària. 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 participant, 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 complementaria, 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

Autoridad del Transporte Metropolitano. (2016). Encuesta de Movilidad en Día Laborable. Recollit de https://doc.atm.cat/ca/dir_emef/emef2016.pdf

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.

CCMA i Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC). (13 / 06 / 2019). Els catalans trien internet com a mitjà preferit per informar-se. Recollit de <https://www.ccma.cat/324/els-catalans-trien-internet-com-a-mitja-preferit-per-informar-se/noticia/2928261/>

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

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

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

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

Eurostat. (2018). Consumer prices - Inflation. Recollit de Eurostat statistics explained: 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

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

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>

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/

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/

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

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

Institut d'Estadística de Catalunya. (2016). Taxa d'ocupació. Recollit d'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

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

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/

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

Observatori del Treball i Model Productiu. (Desembre / 2018). Demandes d'ocupació, Atur registrat i Contractació Laboral. Recollit de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/avanc_d_atur/2018/arxius/Atur_demandes_contractacio_desembre_2018.pdf

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

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

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/dynqs/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>

Ley 13/2015, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña. (9 / Juliol / 2015). DOGC.

Tomás Jiménez, N. (2013). Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo. <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>.

4. 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