

SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries (FOAP)

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 Formació Ocupacional en Àrees Prioritàries (FOAP) de la Formació Professional per l'Ocupació promogut des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

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

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

Al llarg de l'informe, es fa referència a termes específics de gènere per a facilitar la lectura, en lloc de fer ús d'un llenguatge neutre. 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	5
1.1 Context general	5
1.1.1 Servei d'Ocupació de Catalunya.....	7
1.2 Context social i econòmic	7
1.2.1 Creixement econòmic.....	8
1.2.2 Mercat Laboral.....	11
1.2.3 Qualitat de l'ocupació.....	20
1.3 Marc jurídic i normatiu	21
1.3.1 Àmbit estatal.....	21
1.3.2 Àmbit autonòmic.....	22
1.4 Avaluació de polítiques públiques	22
1.4.1 Context general.....	23
1.4.2 Avaluació de l'acció formativa a Catalunya.....	24
2. Enfocament metodològic	27
2.1 Matriu d'avaluació	27
2.1.1 Disseny.....	28
2.1.2 Implementació.....	28
2.1.3 Resultats.....	28
2.1.4 Impacte.....	30
2.2 Eines i tècniques per a l'avaluació	30
2.2.1 Mètodes quantitatius.....	31
2.2.2 Mètodes qualitius.....	31
2.3 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada	32
2.3.1 Limitacions generals.....	32
2.3.2 Limitacions específiques de les tècniques utilitzades.....	33
3. Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries	35
3.1 Objectius	36
3.2 Marc normatiu específic de la Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries	36
4. Avaluació del Programa	37
4.1 Convocatòria d'anàlisi	37
4.2 Agents implicats	37
4.3 Metodologia utilitzada	38
4.4 Grans xifres	40
4.4.1 Principals dades del programa.....	40

4.4.2 Especialitats i distribució territorial	49
4.5 Avaluació dels criteris: disseny, implementació, resultats i impacte	49
4.5.1 Disseny	49
4.5.2 Implementació	56
4.5.3 Resultats	66
4.5.4 Impacte	84
5. Conclusions i recomanacions	110
5.1 Conclusions	110
5.2 Recomanacions	119
6. Bibliografia i documentació	126

1. Introducció

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

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

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

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

1.1 Context general

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

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

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

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

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

El difícil context social i econòmic dels últims anys converteix en encara més important el paper de les polítiques públiques en la promoció de l'ocupabilitat i l'ocupació, per a garantir equitat i justícia social a nivell generalitzat. Aquí, la formació per a l'ocupació pren especial rellevància (i per tant, la seva avaluació) com a mecanismes per facilitar la inserció laboral, la millora de l'ocupabilitat i, en conseqüència, construir un sistema que promogui un creixement econòmic sostenible en el temps. No obstant, és necessari esmentar que aquest estudi es centra exclusivament en el programa de Formació d'Oferta d'Àrees Prioritàries (en endavant FOAP). L'anàlisi de la resta de polítiques

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

formatives ofertes des del propi Servei d'Ocupació de Catalunya (en endavant, SOC) queda recollit en altres informes, en els quals es realitza l'avaluació específica de cada un dels programes.

1.1.1 Servei d'Ocupació de Catalunya

El SOC està constituït com a organisme autònom públic i administratiu adscrit al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat. Com a objectiu últim, persegueix el foment de l'ocupabilitat i l'assoliment d'una plena ocupació de qualitat i sostenible. Per aconseguir-ho, s'han de complir primer les següents fites intermèdies: (a) facilitar l'accés de les empreses, i en particular de les petites i mitjanes empreses, als instruments de suport específic per millorar-ne 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 formada per serveis bàsics i d'altres d'especialitzats, adaptada a les característiques i a les necessitats de cada persona, dels col·lectius, de les empreses i sectors productius, i de 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 (Sistema d'Ocupació de Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2019).

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

Per tal d'assolir un procés de millora integral de la qualitat dels serveis públics, és essencial disposar de procediments que permetin avaluar tant qualitativament com quantitativament la gestió realitzada, ja que d'això depèn, en última instància, l'èxit del nou model de polítiques actives. Aquestes metodologies imiten, a nivell general, als sistemes de control del món empresarial que mesuren la productivitat, el rendiment dels recursos humans i financers i l'equilibri entre costos i beneficis. No obstant, en l'àmbit públic no pot obviar-se el paper que juga el terme 'social' en l'anàlisi i com aquest afecta als indicadors tradicionals (Avaluació i control de polítiques públiques - Indicadors de gestió, Ajuntament de Gijón, 2001).

1.2 Context social i econòmic

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

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

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

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

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

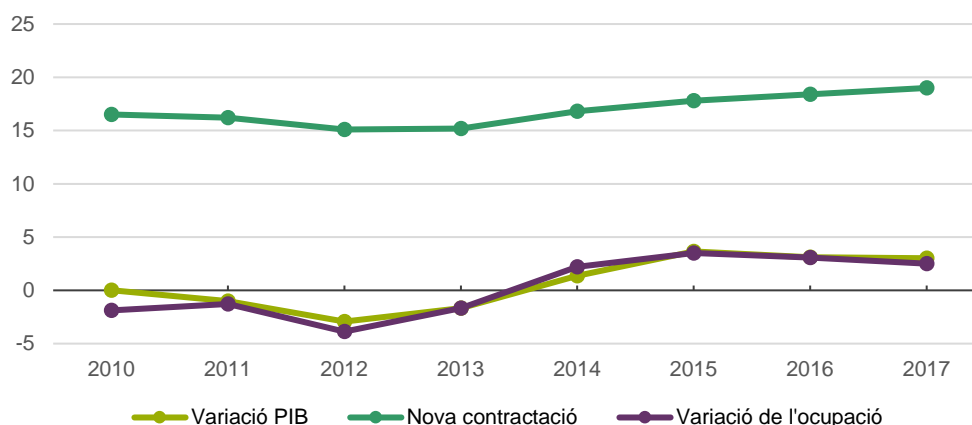
En els següents subapartats es posarà especial èmfasis en les elevades taxes d'atur, especialment aquelles relatives a l'atur de llarga durada (és a dir, de més de 12 mesos), l'atur juvenil i l'atur de majors de 50 anys, ja que tenen efectes negatius importants, no només sobre l'individu, sinó també sobre la societat i l'economia en general (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comissió Europea, 2016).

1.2.1 Creixement econòmic

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

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

Figura 1: Creixement econòmic i ocupació



Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Eurostat.²

² 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

1.2.1.1 Dades macroeconòmiques

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

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

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

1.2.1.2 Sectors econòmics a Catalunya

El teixit productiu de Catalunya és divers, malgrat que hi predomina el sector terciari. A nivell de sectors, i en termes de valor afegit brut (VAB d'ara endavant)⁴, els canvis més abruptes es van produir arrel de la crisi de 2008, ocasionant una baixada en tots els sectors econòmics (agricultura, indústria, construcció i serveis), essent el de la construcció el més afectat a causa de la bombolla immobiliària. D'altra banda, ha estat el sector serveis el que s'ha mantingut més estable des de la crisi (Dades bàsiques de l'estructura productiva, Generalitat de Catalunya, 2019).

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

En l'any 2018 la distribució del VAB va ser la següent: el sector serveis va englobar el 73% de les activitats, seguit pel sector industrial (21%) i, en menor mesura, la construcció (5%) i l'agricultura (1%). En aquest sentit, ha de destacar-se que la indústria ha sofert grans irregularitats en els últims

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

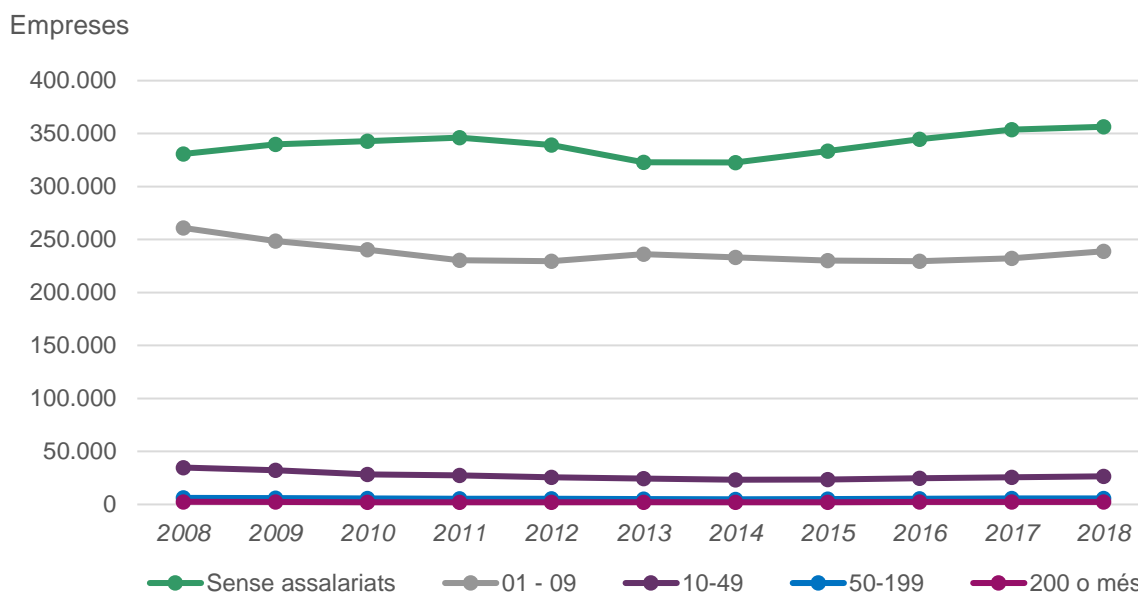
anys i no ha arribat a recuperar el nivell de l'any 2000 (26,9%). Amb caràcter transversal, és important ressaltar la importància creixent de les activitats d'alt contingut tecnològic. Aquest fet queda demostrat per les dades d'evolució afiliació a la Seguretat Social que es recullen en la "Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic" (Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic, Observatori de Treball i Model Productiu, 2018). En efecte, la taxa de creixement de les afiliacions a les activitats d'alt contingut tecnològic és superior a la del total de afiliacions, tant en termes globals com en els diversos sectors.

Segons les dades de l'Idescat (Empreses i Establiments, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018), el descens en el nombre d'empreses que va iniciar-se en l'any 2008 a causa de la crisi econòmica va arribar al seu punt d'inflexió en el 2014, any a partir del qual la tendència va invertir-se a l'alça, registrant-se un creixement de gairebé el 6%, amb una xifra de 630.020 empreses a Catalunya (a data d'1 de gener de 2018). En l'any 2018, el sector serveis és el que va concentrar el major nombre d'empreses (el 81,9% sobre el total, és a dir 515.989 en valors absoluts). I aquí, són el comerç majorista i minorista, amb un 14,11% i 8,69% respectivament sobre el total serveis, les activitats que tenen un pes més elevat. D'altra banda, malgrat que les empreses del sector industrial només representen un 6,13% del total a Catalunya, aquestes són les que generen un major valor afegit per unitat. En quant al sector de la construcció, les empreses (74.418) representen el 11,97% del total d'empreses catalanes. Finalment, cal esmentar que des de l'any 2008, l'únic sector que ha incrementat el nombre d'empreses (47.944 o un 10,24%) és el sector serveis, essent contràriament les empreses del sector de la construcció les que han sofert una baixada més abrupta (75.418 o un 36,09%).

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

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

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



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

1.2.2 Mercat Laboral

En els apartats presentats a continuació s'analitza el mercat laboral des de dues perspectives. En primer lloc, es fa referència als principals indicadors en matèria d'ocupació, essent aquests: (a) la població activa i la taxa d'activitat, incloent les persones capacitades i en edat de treballar; (b) la població aturada i la taxa d'atur, fent referència a les persones actives desocupades respecte al total de població activa, i (c) la població ocupada i la taxa d'ocupació, que comprenen les persones actives ocupades respecte al total de la població activa. En aquest últim aspecte, s'hi inclouen també els/les treballadors/es per compte propi i la TEA (taxa d'activitat emprenedora, és a dir, el percentatge de persones adultes d'entre 18 i 64 anys que són propietàries i directives d'una empresa nova).

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

1.2.2.1 Població activa i taxa d'activitat

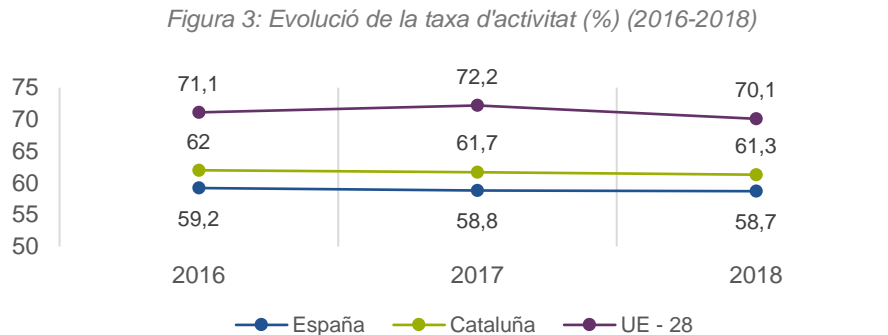
Dades oficials de l'any 2018 estableixen que la població activa a Catalunya era de 3.798.600 persones, de les quals 2.001.000 (52,7%) eren homes i 1.797.700 (47,3%), dones. En aquest sentit, entre l'any 2008 i 2018, és a dir, des de l'inici de la crisi econòmica, el nombre de persones que formen part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

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

Pel que fa relació a la taxa d'activitat, en l'any 2018 aquesta era, a Catalunya, del 61,28%. Malgrat el creixement esmentat de les dones actives en els darrers anys, la taxa d'activitat d'aquestes es

troba encara 10 punts percentuals per sota de la dels homes (56,32% en les dones vers un 66,57% en el cas dels homes). A nivell territorial, convé destacar que la taxa d'activitat a Catalunya és superior a la del conjunt de l'Estat, però inferior a la mitjana de la UE-28.

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



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

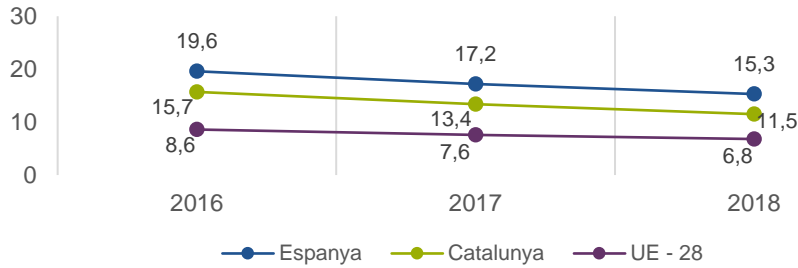
1.2.2.2 Persones en situació d'atur i taxa d'atur

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

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

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

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



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

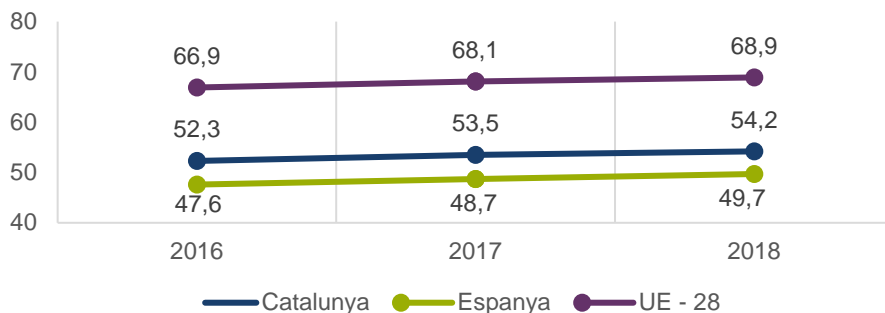
Finalment, cal destacar que en la darrera dècada s'ha produït un canvi rellevant en relació a la situació laboral de les persones que entren a l'ocupació; i és que, mentre en l'any 2008 la majoria d'entrades al mercat laboral es produïen des de la inactivitat, a dia d'avui s'ocasionen des de la situació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

1.2.2.3 Població ocupada i taxa d'ocupació

En finalitzar l'any 2018, la població ocupada a Catalunya era de 3.391.100 persones treballadores, de les quals un 53% eren homes (1.797.800) i un 47% dones (1.593.400). En aquest sentit, convé esmentar que des de l'inici de la crisi econòmica de l'any 2008, fins a l'any 2014, es va produir una disminució progressiva de les persones ocupades. A partir de llavors, és a dir a partir de l'any 2014, considerat com a punt d'inflexió, l'evolució de la taxa de població ocupada va començar a ser positiva. No obstant, a dia d'avui, la taxa d'ocupació encara és inferior a la de l'any 2008, observant-se unes 276.800 persones ocupades menys (o un 7,6% menys en termes percentuals). Aquesta pèrdua d'ocupació des de l'any 2008, però, ha afectat de manera molt més pronunciada als homes que a les dones, encara que la taxa d'ocupació masculina segueix essent 10 punts percentuals superior a la femenina (59,3% i 49,6% respectivament).

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

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



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

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

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

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

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

1.2.2.4 Variables transversals que afecten al mercat laboral

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

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

1.2.2.4.1 Regió

Malgrat que les taxes d'ocupació a nivell europeu van començar a recuperar-se a partir de l'any 2014, molts països europeus encara no han assolit els objectius de recuperació establerts a nivell nacional⁵. La disparitat entre països de la UE és elevada: l'any 2016 existia una oscil·lació de més de 20 punts percentuals entre el màxim, del 78,6% (Alemanya), i el mínim, del 56,2% (Grècia) (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019).⁶ Espanya es trobava a la cua, amb una taxa inferior al 65%, i per sota dels nivells pre-crisis de 2007. A Catalunya, per la seva banda, la taxa d'ocupació ascendia al 62% en el mateix any (Taxa d'ocupació, Institut d'Estadística de Catalunya, 2016).⁷ En

⁵ Espanya té com a objectiu el 74% d'ocupació, mentre que la UE ha establert un 75% a l'estratègia Europa 2020.

⁶ La taxa d'ocupació d'Alemanya era de 79,2% i la de Grècia 57,2% (Eurostat, 2019).

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

l'any 2017, les taxes d'ocupació han seguit la tendència a l'alça, arribant a un 72,2% a la UE-28 i a un 65,5% a Espanya.

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

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

1.2.2.4.2 Demografia

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

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

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

En segon lloc, les taxes d'atur de les persones majors de 50 anys han millorat i oscil·len entre el 24% i el 18%, tant a Catalunya com a Espanya, durant el període 2016-2018 (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018). Tot i així cal

⁸ A Catalunya, la taxa d'ocupació de la població jove se situava a un 44% a 2016. A Espanya, pel contrari, aquesta taxa era de tan sols un 34%, i a la UE-28 d'un 53% (Institut Nacional de Estadística, 2018).

destacar, tal com menciona la Comissió Europea, que l'increment dels nivells d'ocupació d'aquest col·lectiu també s'ha vist influenciat per les recents reformes de les pensions, tals com l'augment de l'edat de jubilació i de pre-jubilació, i la durada de les cotitzacions (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comissió Europea - Direcció General d'Ocupació, Assumptes Socials i Inclusió, 2016). En qualsevol cas, pel que fa a la permanència en situació d'atur, la xifra més elevada es troba precisament en les persones majors de 45 anys (61,59%), essent també aquestes les que fan menys trànsit de l'atur a l'ocupació (14,86%) (Butlletí de fluxos del mercat de treball. 2n trimestre de 2018, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

Finalment, en relació al gènere, les dones segueixen tenint unes taxes d'ocupació més baixes, mantenint-se estable la diferència entre homes i dones des de l'any 2016 (Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2018)⁹. En concret, existeix una bretxa de gènere de 11,05 punts percentuals en termes d'ocupació (Informe del mercat de treball de les dones - Estatal, Observatori d'Ocupacions, 2017) a nivell estatal.

1.2.2.4.3 Nivell educatiu

El nivell educatiu és també un dels factors que incideix directament en l'ocupació. Un dels aspectes més rellevants que cal destacar és el fet que els individus amb titulació universitària tendeixen a mostrar una taxa d'ocupació superior a la mitjana global de la UE; més concretament, en l'any 2016, la taxa d'ocupació de les persones amb titulació universitària a Espanya se situava en un 78% (*Employment rate by educational attainment level*, Eurostat, 2019), vers a un 71% de la mitjana global de la UE-28 sense distinció per nivell educatiu (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019). A l'altre extrem, destaca la reducció del nombre de persones sense cap mena de titulació o amb estudis primaris que es troben en atur, fet que es deu principalment a l'increment del nivell formatiu de la població (Butlletí de fluxos del mercat de treball, Observatori del Treball i Model Productiu, 2018).

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

1.2.2.4.4 Nacionalitat

En relació a la nacionalitat, convé esmentar que les taxes d'ocupació de les persones d'estats no membres de la UE tendeixen a ser més reduïdes que les de les persones de EEMM. Així, durant l'any 2016, la taxa d'ocupació dels no membres de la UE va ser 13 punts percentuals més baixa que

⁹ Si es fa la comparativa amb un rang d'anys més ampli (ex.: des de 2001), si que pot observar-se com les taxes d'atur entre homes i dones s'han anat equilibrant. A 2001, per exemple, la taxa d'atur dels homes era del 6,5% a Catalunya i 7,5% a Espanya, mentre que la de les dones era del 11,7% i 15,2% respectivament. Pel contrari, a 2018, la diferència entre ambos sexes era només de 2 punts percentuals a Catalunya i 3 punts percentuals a Espanya (Institut Nacional de Estadística, 2018).

la dels EEMM, tant a Espanya com a la UE- 28. Un dels motius podria ser que la immigració engloba, en general, a persones amb un nivell educatiu més reduït. No obstant això, no pot obviar-se que moltes de les persones estrangeres procedents de tercers estats es desplacen no tant per motius econòmics, sinó per reunificació familiar, educació o formació (Employment rate by educational attainment level, Eurostat, 2019).

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

1.2.2.4.5 Atur a llarg termini

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

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

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

1.2.2.4.6 Sector econòmic

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

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

Lleida i Tarragona les províncies amb més representació relativa (Població ocupada per sectors, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

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

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

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

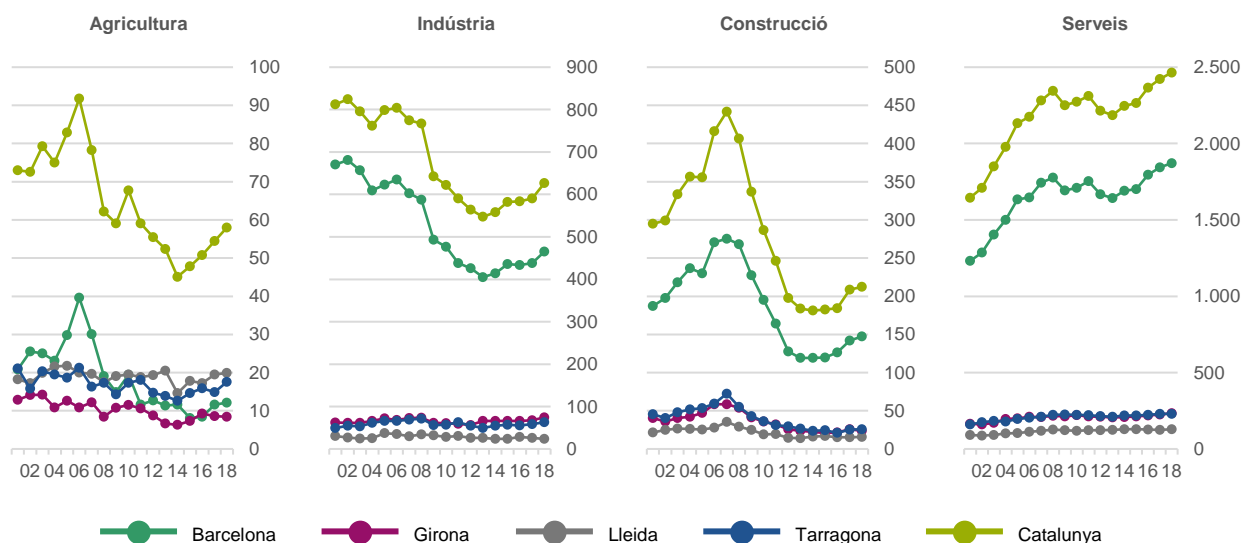
Font: Taula d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Idescat.¹⁰

Amb la finalitat de realitzar la comparativa de dades històriques de la població ocupada, s'ha utilitzat un període major al de l'objecte d'estudi; aquest és, de 2001 i 2018. L'elecció d'aquestes dates pretén facilitar la comparació entre els nivells d'ocupació pre-crisi, durant la crisi, la posterior recuperació i l'actualitat, amb l'objectiu de poder valorar el grau de recuperació global i individual per província, sense que el període de recessió generi dades confuses que podrien ser mal interpretats pel lector.

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

¹⁰ Les dades de 2018 són representatives pel període 2016-2018, ja que les variacions no són significatives. Els percentatges representen la població ocupada en un sector determinat, sobre el total de població ocupada per província.

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



Font: Gràfics d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'Idescat. Les unitats es mostren en milers (mitjanes anuals).¹¹

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

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

El **sector de la construcció**, per la seva banda, també ha reduït significativament la seva representació en termes de població ocupada; en particular, aquesta ha disminuït un 32% entre 2001 i 2018. Així, la població ocupada en aquest sector passa de 295 milers de persones a 213 milers entre 2001 i 2018. Aquest decreixement és generalitzat a totes les províncies de Catalunya, essent la reducció més abrupta a Tarragona.¹²

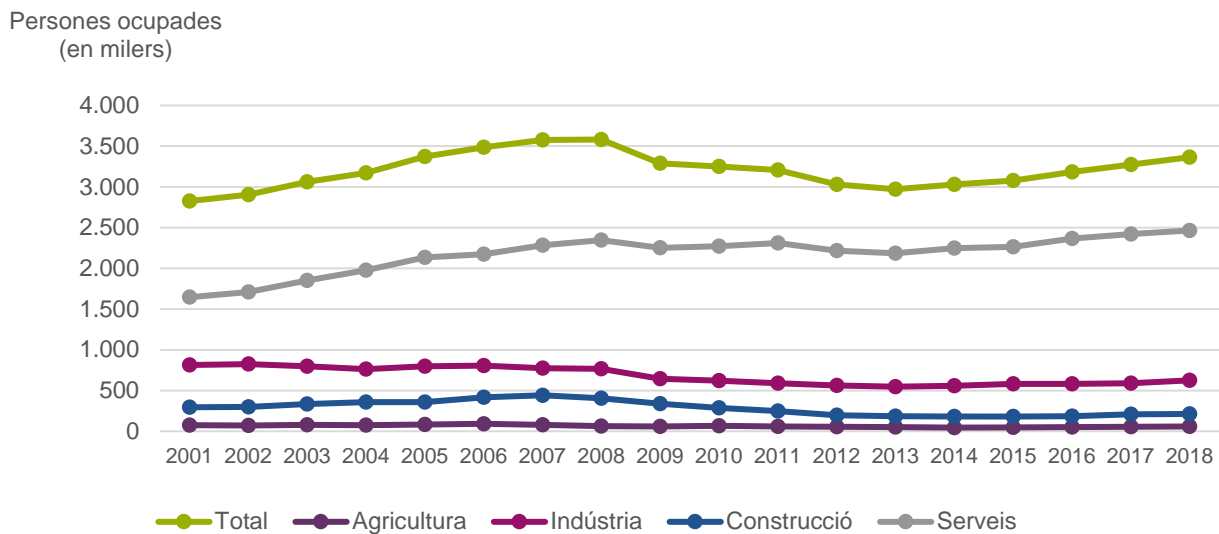
Finalment, el **sector serveis** ha experimentat canvis significatius durant el període 2001-2018. Es tracta de l'únic sector d'activitat que ha aconseguit superar les dades d'afiliació de l'any 2008 tot i que, en els darrers anys, la resta de sectors han aconseguit revertir la tendència descendent pròpia de la crisi econòmica, malgrat no haver arribat a les taxes d'afiliació prèvies a l'inici de la crisi econòmica. En termes de població ocupada, aquesta s'ha incrementat un 48%, passant de 1.645 milers de persones en el 2001 a 2.465 milers en el 2018. En aquest cas, és a la província de Barcelona on s'observen canvis més notables, incrementant-se la població ocupada un 52%¹³, vers a un 43% de mitjana de la resta de províncies (Població ocupada per sectors i província, Institut d'Estadística de Catalunya, 2018).

¹¹ Les dades de 2018 són representatives pel període 2016-2018, ja que les variacions no són significatives.

¹² A Tarragona el sector de la construcció passa d'una població ocupada de 45,6 milers a 2001 a 25,8 milers a 2018 (reducció del 43%).

¹³ A Barcelona, la població ocupada al sector serveis passa de 1.231 milers de persones (any 2001) a 1.872 milers a 2018.

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



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

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

1.2.3 Qualitat de l'ocupació

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

En relació a la temporalitat¹⁴, és necessari analitzar la seva evolució en els últims anys 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 (del 2008 al 2012) van estar marcats per una reducció generalitzada de l'activitat de contractació, tant temporal com indefinida. En aquest context, en l'any 2012 la taxa de temporalitat a Catalunya ascendia a un 23,1%, essent aquest valor similar al d'Espanya (23,4%) però gairebé 10 punts percentuals superiors a la taxa de la UE-28 (13,7%). En canvi, a partir de l'any 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 va ascendent, assolint l'any 2016 un 27,4% i l'any 2017 un 28,3%. De la mateixa manera, també s'incrementa la diferència respecte a la UE-28 (amb taxes d'un 14,2% i un 14,3%, respectivament) i situant-se lleugerament per sobre de les taxes existents a Espanya (26,1% i 26,8% respectivament).

Per la seva banda, dades de la Comissió Europea mostren que aquesta sobre-representació de les persones joves en els contractes de durada determinada es deu sobretot a canvis en la demanda laboral i a aspectes estructurals del sistema educatiu com, per exemple, la combinació de pràctiques

¹⁴ La temporalitat s'ha mesurat com el percentatge de treballadors/es ocupats/des temporals sobre el total de treballadors/es ocupats/des.

i formació. No obstant això, Espanya es considera l'excepció, ja que la temporalitat involuntària entre joves se situava en un 45% a l'any 2017; dada extremadament elevada si es compara amb el 13% de la UE-28 (*Persons employed part-time - Total*, Eurostat, 2019).

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

1.3 Marc jurídic i normatiu

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

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

1.3.1 Àmbit estatal

- **Llei Orgànica 5/2002**, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional. Preveu, en el marc de competències exclusives de l'Estat, la creació d'un sistema nacional de qualificacions i formació professional per tal de facilitar la integració de les diferents formes de certificació i acreditació de les competències i les qualificacions professionals (preàmbul). La seva importància resideix en el fet que facilita la integració entre la formació professional i el mercat laboral, al mateix temps que impulsa la formació de caràcter modular basada en certificats de professionalitat.
- **Reial decret Legislatiu 3/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'ocupació. Estableix l'estructura institucional del Sistema Nacional d'Ocupació (SNO en endavant) i especifica les característiques bàsiques de la política d'ocupació com a conjunt de decisions adoptades entre l'Estat i les comunitats autònomes. D'aquesta manera, els programes que es desenvolupen en matèria de formació professional per a l'ocupació a Catalunya han de respectar les regles bàsiques del SNO i complir amb els criteris funcionals de qualitat, eficàcia, eficiència i impacte.
- **Llei 30/2015**, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral. En l'art. 21 s'indica que el Servei Públic d'Ocupació de l'Estat (SEPE en endavant) ha d'elaborar anualment un Pla d'Avaluació de Qualitat, Impacte, Eficàcia i Eficiència del conjunt del Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral, en col·laboració amb els òrgans competents de les comunitats autònomes i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives. En aquest sentit, el SOC col·labora institucionalment en l'elaboració del Pla estatal alhora que desenvolupa la seva pròpia avaluació de la FPO. Ha estat desenvolupat per el **Reial decret 694/2017**, de 3 de juliol.
- **Reial decret 1032/2017**, de 15 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2017-2020 i que dona continuïtat a l'aprovada pel període 2014-2016. Reforça el sistema d'avaluació de la FPO ja que la integra amb la resta d'avaluacions de les polítiques actives d'ocupació. La nova estratègia dóna més importància al seguiment i estableix un sistema de gestió del canvi i un seguit d'accions d'avaluació (els resultats es

vinculen al finançament). Així mateix, emfatitza el reforç dels programes de formació per a les persones desocupades de llarga durada i per a majors de 50 anys.

- **Reial decret 395/2007**, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació. Va derogar-se per la Llei 30/2015. No obstant això, l'Ordre TAS/718/2008, de 7 de març, de desenvolupament del Reial Decret continua vigent i defineix els elements de qualitat, avaluació, seguiment i control de la FPO. En particular, el Capítol V encomana a les Administracions el seguiment i avaluació de les accions formatives per tal d'assegurar l'eficiència i adequació contínua a les necessitats del mercat.
- **Reial decret 34/2008**, de 18 de gener, pel qual es regulen els certificats de professionalitat que tindran caràcter oficial i validesa a tot el territori nacional i que s'expedeixen pel SEPE i els òrgans competents de les comunitats autònomes.
- **Ordre ESS/1897/2013**, de 10 d'octubre, per la qual es desenvolupa el RD 34/2008, de 18 de gener, i on es regulen els certificats de professionalitat. L'objectiu principal és determinar les condicions d'implementació de la formació subjecte a certificació professional per a garantir-ne la seva qualitat.

1.3.2 Àmbit autonòmic

- **Llei 13/2015**, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Els objectius d'aquesta llei, recollits a l'art 1, són: per una banda, contribuir al creixement i a la creació d'ocupació, a la mobilitat laboral i al progrés social per mitjà d'una estratègia coordinada per a potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable als mercats laborals canviants. Per altra, contribuir a l'ocupabilitat de les persones i garantir l'accés a serveis d'orientació, formació i intermediació laboral adaptats a les necessitats de cada territori.
- **Llei 10/2015**, de 19 de juny, de Formació i Qualificació Professional, la qual pretén establir un marc integrat per la formació professional i els serveis que li són inherents (informació, orientació i acreditació de les competències professionals). Abarca tant el sistema educatiu, que facilita l'adquisició de competències professionals i l'obtenció dels títols corresponents, com la FPO, que facilita l'adquisició de competències professionals i l'obtenció de certificats de professionalitat. Encara que la llei s'havia de desplegar reglamentàriament en el termini de 9 mesos, encara es troba pendent (Pel desplegament de la Llei 10/2015 de Formació i Qualificacions Professionals, Foment de la producció. La revista de Fepime Catalunya, 2018).
- **Decret 182/2010**, de 23 de novembre, d'ordenació de la formació professional per a l'ocupació a Catalunya i l'establiment de les seves modalitats i iniciatives de formació, així com el seu règim de funcionament i finançament. Entre els seus objectius principals destaca l'afavoriment de la formació al llarg de la vida de les persones treballadores desocupades i ocupades, millorant la seva capacitació professional i el seu desenvolupament personal (art. 2.2).

1.4 Avaluació de polítiques públiques

Adicionalment a l'anàlisi del context socioeconòmic i del marc jurídic i normatiu al voltant del qual s'articulen les formacions professionals per a l'ocupació promogudes des del Servei Públic

d'Ocupació, cal aprofundir en la importància i els objectius, a nivell general, de les avaluacions de les polítiques públiques, dins de les quals s'engloba la present avaluació.

1.4.1 Context general

1.4.1.1 Objectius de les avaluacions de polítiques públiques

L'avaluació de polítiques públiques és una activitat que comprèn tres dimensions (Weiss, Wholey, entre d'altres). En primer lloc, avaluar consisteix en elaborar els conceptes i els mètodes que permeten descriure, explicar i valorar de forma científica els resultats de l'acció governamental. Al mateix temps, avaluar és apreciar els efectes atribuïbles a una intervenció governamental en un camp específic de la vida social o de l'entorn social. Finalment, avaluar implica apreciar sistemàticament els efectes reals de les polítiques públiques segons un mètode científic (L'avaluació de polítiques públiques en les ciències socials: el ser i l'haver de ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012). Amb tot, la utilitat de l'avaluació radica en la seva orientació al procés de presa de decisions i millora contínua de les polítiques i programes públics.

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

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

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

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

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

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

1.4.1.2 Àmbits i tipologia d'avaluacions

Existeixen múltiples tipus d'avaluació, classificades en funció de diferents criteris com, per exemple, el moment en el qual es realitzen, l'objectiu que persegueixen o els mètodes que utilitzen. En aquesta línia, i seguint una classificació temporal, es poden distingir: **(a)** l'avaluació anterior a la política pública en qüestió (avaluació *ex ante*); **(b)** l'avaluació durant l'execució de la política (avaluació intermèdia) i **(c)** l'avaluació una vegada finalitzada la política (avaluació *ex post*). Aquesta última sol ser l'avaluació més utilitzada, encara que és l'avaluació *ex-ante* la que gaudeix de major capacitat de millora i transformació de la política en qüestió.

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

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

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

1.4.2 Avaluació de l'acció formativa a Catalunya

1.4.2.1 Àmbit d'actuació

A grans trets, l'Estratègia Catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO) planifica les línies estratègiques en l'àmbit competencial de les polítiques actives d'ocupació gestionades pel SOC en

col·laboració amb tota la xarxa ocupacional. En aquest sentit, l'Estratègia té com a objectiu central millorar l'ocupabilitat de les persones i la competitivitat de les empreses catalanes.

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

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

Una vegada descrits de forma breu els col·lectius prioritàris de cada un dels programes, cal destacar que el present Informe es centra únicament en l'avaluació del programa de Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries (FOAP).

1.4.2.2 Objectius de l'avaluació

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

recomanacions i propostes de millora que permetin definir les futures actuacions formatives per a l'ocupació.

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

2. Enfocament metodològic

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

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

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

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

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

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

Les tècniques emprades per a l'avaluació del FOAP han estat: (a) entrevistes exploratòries; (b) focus group; (c) estudi de casos personalitzats; (d) anàlisi de dades; (e) enquestes dirigides a participants i, (f) avaluació d'impacte quasi-experimental.

2.1 Matriu d'avaluació

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

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

2.1.1 Disseny

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

2.1.1.1 Pertinença

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

2.1.1.2 Coherència

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

2.1.2 Implementació

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

2.1.3 Resultats

2.1.3.1 Eficàcia

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

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

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

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

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

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

2.1.3.1 Eficiència

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

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

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

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

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

Per a l'avaluació de l'eficiència dels programes de formació, es proposen indicadors segmentats en funció de la seva naturalesa. En concret, s'han dividit en: (a) costos directes i indirectes i (b) beneficis directes i indirectes. Addicionalment, a partir d'aquests indicadors, es podria calcular la rendibilitat econòmica del programa.

2.1.4 Impacte

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

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

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

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

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

2.2 Eines i tècniques per a l'avaluació

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

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

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

2.2.1 Mètodes quantitativus

Els mètodes quantitativus que s'utilitzen són: (a) l'anàlisi de les dades disponibles; (b) la realització d'enquestes i, (c) l'avaluació quasi-experimental.

- **Anàlisi de les dades disponibles**

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

- **Enquestes**

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

- **Avaluació quasi-experimental *ex post***

L'objectiu de l'avaluació quasi-experimental és determinar la possible relació causal entre el programa i els resultats d'impacte obtinguts (és a dir, la millora en l'ocupabilitat i inserció dels participants). Aquest mètode es basa en la construcció d'hipòtesis contrafactuals sòlides, dissenyant i definint grups de comparació. En aquest sentit, és necessari (a) identificar els condicionants per tal de construir el grup de comparació, (b) seleccionar el mètode adequat, (c) escollir la forma de construcció idònia del grup de control, (d) identificar els potencials participants i finalment (e) comparar els resultats rellevants entre el grup d'intervenció i el grup de control.

En aquest cas, el mètode seleccionat és *Diff-in-Diff*. Aquest, compara la diferència de resultats entre grups amb i sense intervenció al llarg dels diferents moments en el temps; en particular, abans i després de la intervenció, de forma que es controlen els factors aïllats de la variable temps.

2.2.2 Mètodes qualitativus

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

- **Entrevistes exploratòries**

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

- **Focus groups**

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

- **Estudi de casos personalitzats**

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

2.3 Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada

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

2.3.1 Limitacions generals

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

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

La limitació de les dades (b) implica que algunes tècniques d'avaluació compten, per naturalesa, amb limitacions associades al seu disseny que redueixen la quantitat de dades disponibles i, per tant, la seva representativitat; provocant que aquests puguin no ser suficients per a dur a terme inferències conclusives. En aquest sentit, les bases de dades que s'han consultat resulten, en certes ocasions, incompletes per a poder realitzar de forma exhaustiva algunes de les anàlisis que es pretenia incloure en l'avaluació. A tall d'exemple, cal mencionar la base de dades de Contrat@, que només recull el nombre d'altres de nous contractes per compte d'altri de cada individu, sense especificar el sector professional. A més, no es disposa de les dates de baixa (i per tant, de la durada completa) de tots els contractes. Fins i tot, en el cas d'incloure aquesta informació, no pot obviar-se que les dates són

merament declaratives, i així, la seva fiabilitat no és absoluta. D'altra banda, no inclou informació en relació als autònoms, fent el mesurament de la inserció per emprenedoria dificultosa. Així doncs, tenint en compte que aquestes limitacions poden esbiaixar alguns resultats obtinguts, s'ha completat la seva informació amb l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació. Atès que aquesta enquesta és de caràcter declaratiu, els biaixos que deriven de les bases de dades oficials tendeixen a reduir-se.

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

2.3.2 Limitacions específiques de les tècniques utilitzades

2.3.2.1 Enquestes i qüestionaris de satisfacció

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

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

2.3.2.2 Entrevistes, sessions de treball participatives i casos individualitzats

La principal limitació en aquest àmbit és l'escàs volum d'entrevistes, sessions participatives i casos individualitzats realitzats, ja que pot generar un considerable biaix respecte a la totalitat de l'univers. Així mateix, les entrevistes exploratòries sovint no són plenament extrapolables ja que, (a) d'una banda, les seves respostes poden veure's condicionades per la falta d'anonimat i la presència d'un entrevistador i, (b) d'altra banda, perquè els individus disposats a respondre a aquestes entrevistes

acostumen a haver tingut experiències molt satisfactòries amb les entitats de formació. La mateixa problemàtica existeix amb les sessions participatives, perquè realitzar-les implica desplaçar-se i destinar part del seu temps. Finalment, els estudis de casos personalitzats són un mètode no aleatori i per tant, serveixen per a complementar, però els seus resultats no poden, en cap cas, extrapolar-se al conjunt de la població estudiada.

2.3.2.3 Anàlisi contrafactual

L'anàlisi contrafactual mostra un abast limitat que no permet realitzar inferències conclouents a causa del propi disseny de la tècnica. No es disposen de dades suficients que permetin definir els grups d'intervenció i de control amb el rigor científic necessari per tal de poder afirmar que ambdós col·lectius estudiats són homogenis i comparables.

En aquest sentit, entre d'altres aspectes, no estan disponibles les dades relatives al sector d'especialització de cada persona ni del sector on ha trobat feina, i així, no s'ha pogut comparar si les persones participants s'han inserit en el seu sector d'especialització o en un altre diferent.

Malgrat les limitacions metodològiques anteriors, s'ha realitzat el contrafactual, analitzant els seus resultats amb extrema prudència. En aquest sentit, cal tenir en compte que els programes formatius del FOAP tenen un gran bagatge i anys d'experiència, cobrint una població molt ampla (desocupats a Catalunya i, en menor mesura, ocupats). Per aquest motiu, es creu convenient ressaltar que aquesta tipologia d'anàlisi seria més adequada en fases prèvies, i no tant amb caràcter *ex post* al disseny i implementació d'una determinada acció.

3. Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries

El programa de Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries (FOAP) es troba integrat en el servei de Qualificació Professional del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) i es destina a persones treballadores, preferentment en situació d'atur i demandants d'ocupació (DONO). Vetlla per promoure l'actualització permanent de les competències i les qualificacions dels participants al llarg de tota la seva vida, buscant un equilibri entre les necessitats de la població activa, dels territoris i dels sectors productius.

Aquest programa, avaluat en el present informe, va posar-se en marxa l'any 2012, seguint la línia establerta per la Formació Professional per l'Ocupació (FPO) de millorar la qualificació professional i la capacitat d'inserció o reinserció laboral mitjançant la consecució i el perfeccionament de les competències professionals. Així, subvenciona les tipologies d'accions formatives en les àrees que s'estableixin com a prioritàries, a través de: (1) especialitats adreçades a l'obtenció de certificats de professionalitat programats de forma completa i (2) especialitats no adreçades a l'obtenció de certificats de professionalitat del Fitxer d'especialitats del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. En aquest sentit, les 24 famílies formatives que engloba són molt diverses, essent les que tenen més pes: Administració i Gestió, Serveis Socioculturals i a la Comunitat, Comerç i Màrqueting, i Informàtica i Comunicacions.

L'atorgament de subvencions es realitza mitjançant un procediment de concurrència competitiva per especialitat formativa i unitat territorial. Les entitats beneficiàries han d'estar inscrites o acreditades en l'especialitat sol·licitada, al corresponent Registre de centres i entitats de formació professional per a l'ocupació a la data de la publicació de la Convocatòria. Així mateix, també poden ser beneficiàries les administracions d'àmbit local (base 2 de l'Ordre TSF/288/2016), sempre i quan estiguin inscrites o acreditades en el Registre indicat anteriorment.

Les accions formatives han de tenir, en general, entre 10 i 15 alumnes, i només podran incorporar-se'n més, en cas que el centre disposi d'acreditació a aquest efecte (base 7.2 de l'Annex 2 de l'Ordre TSF/288/2016).

Així mateix, l'Ordre estableix que la proporció de demandants d'ocupació no ocupats (DONO) ha de ser, com a mínim, d'un 60% sobre el total participants. No obstant, aquesta representativitat va ampliar-se a un 70% a la Convocatòria de 2016 (Resolució TSF/2392/2016). Per tal de verificar que es compleixen aquests requisits, és indispensable que tant les persones participants ocupades, com desocupades estiguin inscrits al SOC abans de l'inici de l'acció formativa.

Adicionalment, una de les obligacions més destacades de les entitats beneficiàries es que tenen prohibida la subcontractació del desenvolupament de les activitats formatives que han estat adjudicades.

Finalment, en la Convocatòria 2016 (Ordre TSF/288/2016 i Resolució TSF/2392/2016) s'estableixen una sèrie de col·lectius prioritàris per participar en les accions formatives. Aquests són: (a) persones amb especials dificultats d'inserció al mercat de treball i/o en situació de vulnerabilitat social (és a dir, persones amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33%, persones majors de 45 anys, aturats de durada superior a dos anys); (b) persones que no reben prestació contributiva; (c) persones amb baixa qualificació professional; (d) joves menors de 30 anys, i (e) persones beneficiàries dels programes *PREPARA*, *Activación para el Empleo*. Encara que no s'identifica explícitament com a col·lectiu prioritari, des del SOC també s'ha de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones envers l'ocupació (base 8.2 de l'Ordre TSF/288/2016).

3.1 Objectius

L'objectiu principal del programa és configurar una oferta formativa de qualitat que permeti dur a terme accions que promoguin la inserció laboral de les persones treballadores no ocupades i que es troben registrades com a demandants d'ocupació; i per tant, les accions formatives es destinen preferentment a aquest col·lectiu, malgrat hi tenen cabuda també les persones en situació d'ocupació. Així mateix, es pretén que la millora de la qualificació i capacitacions de la població activa reverteixi en un afavoriment de la productivitat i competitivitat de les empreses (exposició de motius de l'Ordre TSF/288/2016).

L'oferta cal que s'adapti a les persones que potencialment són candidates, que s'ajusti a les necessitats sectorials i territorials, i que respecti el principi d'equilibri territorial. Per aquest motiu, la formació del FOAP és troba territorialitzada i el pressupost es reparteix entre unitats territorials en funció de la prioritització d'especialitats i de l'atur registrat en cada una d'elles (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*).

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

Les bases reguladores de la concessió de subvencions per a la realització d'accions de Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries s'estableixen en l'Ordre TSF/277/2016, i anualment s'obren les convocatòries, s'actualitzen les àrees considerades prioritàries i es determinen les quanties pressupostàries.

La Convocatòria de l'any 2016 va obrir-se mitjançant la Resolució TSF/2392/2016, de 25 d'octubre. Posteriorment, el 24 de novembre, va emetre's una nova Resolució, la TSF/2668/2016 per tal d'ampliar l'import màxim destinat a l'atorgament de subvencions dins del programa FOAP de 2016.

A més, el SOC per tal d'assegurar una homogeneïtzació dels processos i suport a les entitats proporciona la "Guia per a la gestió i justificació d'accions de formació professional per a l'ocupació" (Guia per a la gestió i justificació d'accions de formació per a l'ocupació -FOAP-, Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), 2016) per als programes de Forma i Inseireix, Formació amb Compromís de Contractació i el programa de la present avaluació, Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries. La informació d'aquesta Guia complementa les especificacions establertes a la Convocatòria, i que han estat definides a la Resolució TSF/2392/2016. Respecte el procés de selecció de l'alumnat hi ha tres aspectes que resulten d'interès per entendre la composició del grup de participants: les persones destinatàries de la formació, la cerca d'alumnat participant i la prioritització en la selecció.

4. Avaluació del Programa

4.1 Convocatòria d'anàlisi

L'objecte principal d'estudi de la present avaluació són els programes formatius de la Convocatòria de l'any 2016, publicada el 25 d'octubre de 2016 mitjançant la Resolució TSF/2392/2016, ja que és la més actual de la qual es disposa d'informació ja tancada i validada. No obstant això, tal com s'ha presentat anteriorment (veure l'apartat 1. *Introducció*) l'estudi qualitatiu s'amplia fins a l'actualitat per tal d'assegurar que els resultats, les conclusions i les recomanacions s'adaptin a la realitat actual i són útils a futur.

L'oferta formativa convocada inclou accions formatives que responen a necessitats de cada unitat territorial prèviament delimitada, tant des d'un punt del sistema productiu com de la població activa, preferentment desocupada. Aquestes unitats territorials poden ser comarques, o agrupacions de comarques, que tenen una dimensió suficient per garantir una oferta formativa mínimament diversificada i completa.

Així doncs, la Convocatòria de 2016 ha inclòs 24 famílies formatives i 548 especialitats que han derivat en 1.714 accions formatives finalment executades, de les quals se'n van beneficiar més de 26.000 alumnes.

4.2 Agents implicats

Abans d'iniciar la pròpia avaluació del Programa i de cadascun dels criteris proposats, convé disposar de la visió global dels agents involucrats en l'oferta del FOAP i que desenvolupen algun tipus rol en el procés de formació:

- **Oficines de treball:** es troben distribuïdes per tot el territori de Catalunya i és a través de les mateixes que el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya presta els seus serveis a les persones treballadores i les empreses. S'encarrega principalment de proveir de serveis generals d'informació i de gestió de demandes i ofertes de treball, i d'orientació professional.
- **Participants del programa (principalment desocupats):** 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 realitzada l'acció formativa, s'espera que els millori la seva ocupabilitat o bé s'insereixin en el mercat laboral, en cas de ser persones desocupades.
- **Persones formadores:** són les persones que desenvolupen la funció d'impartir la formació professional i avaluar als participants, i es consideren l'actor que dur a terme la funció més directa, de major durada i amb major impacte del procés. La seva contractació s'estableix des de les entitats beneficiàries i com a requisits bàsics, a més dels establerts als Reials Decrets o bé als programes formatius de les especialitats, s'estipula que les despeses del personal formador han de representar un percentatge mínim d'un 40% de la despesa total justificada. Així mateix, les despeses de preparació i seguiment de la formació (avaluació i tutoria) no poden superar el 40% de la despesa justificada en la partida del personal formador (Annex 4 de l'Ordre TSF/288/2016).

Adicionalment a la seva formació en una àrea concreta o experiència laboral en el sector relacionat amb el curs en qüestió, les persones formadores compten amb l'adequada competència docent. 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 alumnes i estar implicats també en la preparació i realització de les proves de nivell i entrevistes personals. Així mateix, en la fase de preparació del curs, s'encarreguen d'elaborar el material i contingut, a partir dels objectius marcats, les temàtiques i les competències establertes. Finalment, en ocasions són responsables del contacte amb els ocupadors per tal de facilitar als participants desenvolupar les pràctiques professionals.

- **Entitats de formació:** són les encarregades d'executar les formacions professionals per a l'ocupació. N'existeixen diferents tipus segons la seva constitució, propòsit i activitat (entitats privades, entitats sense ànim de lucre i entitats locals).
- **Empreses i altres entitats ocupadores:** actualment la seva participació es centra en la fase de pràctiques de les persones participants en les empreses, ja que acullen als alumnes que acaben de realitzar un curs perquè tinguin contacte amb el món laboral en el sector específic. No obstant, les empreses com a socis estratègics del SOC en la creació d'ocupació i intermediació laboral, han de desenvolupar un paper clau en la política activa de formació per a l'ocupació.

4.3 Metodologia utilitzada

Una vegada exposada la situació de context econòmic i social, i contextualitzat breument el programa de Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries (FOAP), s'exposa a continuació la pròpia avaluació detallant, en primer lloc, les tècniques i mètodes utilitzats.

Per a aconseguir els objectius marcats, s'han dinamitzat les diverses tècniques i mètodes quantitius i qualitius exposats anteriorment i particularitzats a la realitat del programa. També s'ha comptat amb la incorporació de 2 experts en matèria d'avaluacions de polítiques públiques a l'equip de treball. Aquests disposen de reconeguda experiència (José Luís Osuna i Juan Casero de la Universitat de Sevilla) i han participat activament durant tota l'avaluació, intervenint sobretot durant la fase de definició metodològica, conclusions i recomanacions.

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 les seves principals característiques i particularitats (ex.: gènere, edat, territori de residència, nivell d'estudis i altres), i de les accions formatives realitzades en cadascun dels centres. Adicionalment, s'han examinat també els qüestionaris de satisfacció que completen els alumnes en finalitzar les accions formatives impartides per part dels centres.

Per a complementar la informació disponible en aquestes bases de dades, s'ha elaborat una enquesta exhaustiva que s'ha enviat a pràcticament a la totalitat de persones que van participar en els cursos formatius de 2016. S'han obtingut un total de 2.905 respostes, per la qual cosa es cobreix aproximadament un 11% de la població total, fet que ofereix suficient robustesa a l'anàlisi.

Per a recollir informació qualitativa del desenvolupament dels programes, s'han dut a terme sessions participatives (*focus groups*) i entrevistes personalitzades, triant als integrants d'aquestes tècniques amb l'objectiu de cobrir la diferent realitat territorial de Catalunya. Així doncs, s'han dinamitzat dos *focus groups*; un amb cinc participants de les accions formatives, i un amb cinc docents de les mateixes. Aquests s'han constituït principalment amb persones provinents de l'Àrea Metropolitana de

Barcelona, ja que disposen de major facilitat de mobilització a una sessió de treball presencial. No obstant, per tal de complementar la visió territorial, s'han estudiat telefònicament set casos personalitzats de participants ubicats a diferents províncies del territori català i deu casos personalitzats de docents.

Adicionalment, s'ha dut a terme una entrevista exploratòria amb el responsable del departament de planificació del FOAP.

Finalment, per tal de complementar l'avaluació, s'ha realitzat una anàlisi contrafactual *ex post* en la qual s'ha utilitzat un mètode quasi-experimental. En concret, s'ha fet ús de la tècnica *Diff-in-diff*, analitzada amb extrema cautela a causa de les seves considerables limitacions existents (veure l'apartat 2.3 *Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada*).

Entrant en detall, el mètode expressat en forma de fórmula matemàtica és: $Impacte = (Y_{t1} - Y_{t0}) - (Y_{c1} - Y_{c0})$. En aquest sentit, la hipòtesi és la proposició inicial que podem provar o negar a través de la investigació desenvolupada. La hipòtesi plantejada és "els programes milloren l'ocupabilitat i la inserció dels participants".

Així, la identificació dels individus a analitzar es basa en dos aspectes: per una banda l'elegibilitat (la propietat de ser escollit per les característiques que posseeix i que formen part de la població) i per altra banda la inscripció (aquells individus motivats a rebre la intervenció pública). Pel principi d'elegibilitat s'escullen a tots aquells individus amb les característiques de població diana del FOAP; pel principi d'inscripció s'escullen tots aquells individus que o bé hagin realitzat el curs o bé compleixin les característiques per a fer-lo. A partir d'aquí, es creen dos grups, el d'intervenció i el de control, essent la participació al FOAP l'element que els distingeix (existent al grup d'intervenció i absent al de control). El contrafactual es refereix pròpiament al grup de control seleccionat per a la comparació de l'impacte. Cal, per tant, que es tracti de persones no participants, no intervingudes, amb característiques similars als participants al programa.

Per a la realització d'una avaluació d'impacte és necessari comptar amb els següents punts:

- Estabilitat del programa: L'estabilitat s'analitza mitjançant l'avaluació d'implementació. En el cas del FOAP es donen canvis en l'oferta formativa del programa però no en el nucli del programa que es considera el mateix.
- Teoria del canvi: S'analitza l'existència i coherència amb l'avaluació del disseny. La teoria del canvi és coherent al programa. Està desenvolupada en objectius generals, específics, l'oferta formativa i accions concretes, donant sentit a la relació entre activitats, productes i impactes.
- Coneixement de la implementació: S'ha dut a terme una anàlisi de la implementació del programa que permet conèixer-lo exhaustivament.
- Temps per a l'impacte: Han passat 1-2 anys des dels cursos analitzats, que es considera un període de temps plausible per a l'impacte ja que s'espera una inserció al mercat laboral ràpida, als 6 mesos de la finalització del curs¹⁵.

La heterogeneïtat dins la mostra de l'estudi té influència a l'hora de mesurar l'impacte. La mida d'aquesta és determinada per dos factors: la mida de la població i el marge d'error. La fórmula matemàtica emprada per la determinació d'aquesta mostra és la següent: $[(z^2 \times p(1-p)) / e^2] / [1 + [(z^2 \times p(1-p)) / e^2N]]$.

¹⁵ La millora de l'ocupabilitat i de les competències tècniques queda fora de l'abast de l'anàlisi contrafactual.

La mida de les mostres es calcula tenint en compte la població de participants. Com es tracta de volums molt grans de població, les mostres del grup de control i del grup d'intervenció tenen la mateixa mida. Prenent com a marge d'error el 5% (estàndard), el nivell de confiança és del 95% (el valor atribuït és 1,96) i la probabilitat de tenir la característica d'estudi és en aquest cas del 50% (haver participat en el programa). Amb aquests paràmetres, la mida de les mostres és de 387 persones.

Amb aquesta anàlisi, es pot testar si la hipòtesi plantejada queda contrastada amb els resultats obtinguts i, a partir d'aquest resultat, veure quin és l'impacte real de l'acció del FOAP en l'ocupabilitat de la població.

4.4 Grans xifres

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

4.4.1 Principals dades del programa

La dotació pressupostària atorgada al programa per l'any 2016 fou de 57.405.460,64 euros (Memòria, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016), de la qual van ser beneficiàries 26.457 persones. Així mateix, el programa està principalment dirigit a persones desocupades, encara que ofereix també places a persones ocupades en funció de les necessitats a nivell territorial. Per tant, engloba a una població àmplia i diversa.

En aquest sentit, per tant, la gran varietat d'accions formatives ofertes provoca una elevada heterogeneïtat entre els perfils dels participants, tot i que es detecten algunes tendències comunes que s'aprofundeixen a continuació:

4.4.1.1 Anàlisi dels participants segons gènere

En quant a la composició del grup de participants a nivell de gènere, s'observa una lleugera major presència de participants del gènere femení en el programa, observant que un 42,32% són homes, mentre que les dones arriben a representar un 57,68%.

Aquesta divergència es podria deure, principalment, a dos aspectes: (1) al fet que el propi programa prioritza col·lectius vulnerables, tals com els desocupats de llarga durada on hi ha major proporció de dones, i (2) a les especialitats integrades dins de l'oferta formativa del FOAP.

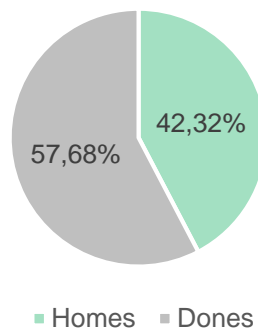
En particular, en relació a aquest darrer punt, destaca el fet que el 68% de les accions formatives s'emmarquen dins de les especialitats d'Administració i Gestió, Serveis Socioculturals i a la Comunitat, i Comerç i Màrqueting, les quals es troben representades majoritàriament per participants del gènere femení: el 85% de les dones participants s'han inscrit en aquestes categories, vers al 48% dels homes.

Aquestes dades es troben alineades amb la realitat del mercat, que mostra que: (1) en primer lloc, dins de la categoria d'Administració i Gestió es troben cursos, principalment, de finances, auditoria, comunicació i gestió. A tall d'exemple, dades provinents de l'Organització per a la Cooperació i el

Desenvolupament Econòmic (*Education at a Glance*, OECD, 2018) mostren que en les carreres relacionades amb la comptabilitat, hi predominen les dones. (2) En relació a l'especialitat de Comunicació, diversos estudis corroboren que quasi dos terços de les feines relacionades amb els àmbits de comunicació i relacions públiques són ocupades per dones (Estudi del sector de la comunicació i les relacions públiques, Adecec, 2019). (3) De manera similar, informació relativa al món del màrqueting mostra que, mentre que les dones tenen més probabilitats d'iniciar una carrera professional en aquest sector, en les posicions més sènior hi predominen els homes (*Gender in Marketing*, Axonn Media, 2017).

Així doncs, atès que els desocupats de llarga durada representen una minoria en el total de participants, el motiu amb més pes possible que expliqui la feminització del FOAP sigui, per tant, la pròpia oferta formativa.

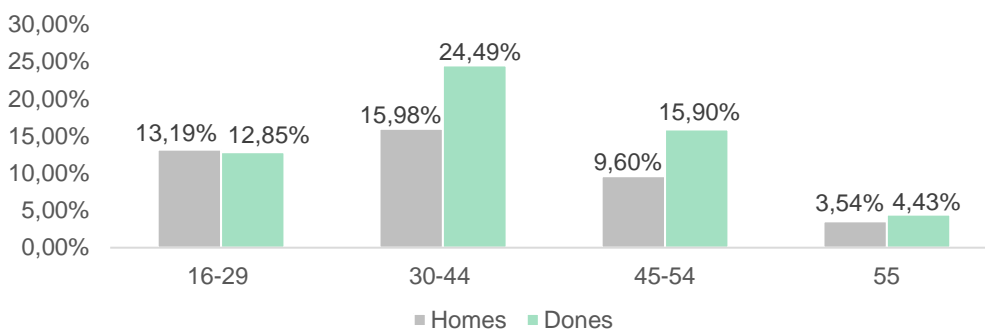
Figura 9: Participants segons el gènere (%)



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

La distribució per gènere es manté proporcional en dividir la població per edats. No obstant, la franja d'edat on hi ha una major representació de dones és entre 30 i 44 anys, essent la diferència de 8,51 punts percentuals superior en favor d'aquestes. Dades, altra vegada, raonables tenint en compte la distribució de les accions formatives a les quals es feia al·lusió anteriorment; i és que precisament, el col·lectiu d'entre 30 i 44 anys, a més de ser el que inclou la major proporció de dones, és el que en termes relatius, més participa a accions formatives de la família d'Administració i Gestió (un 31%).

Figura 10: Distribució de participants per edats i gènere



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

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

4.4.1.2 Anàlisi dels participants segons franges d'edat

Centrant l'anàlisi en les franges d'edat, convé destacar que el major nombre de participants es concentra entre els 30 i 44 anys, el que representa gairebé la meitat de la totalitat (40,48%), malgrat segons fonts oficials (Eurostat i Idescat), és precisament aquest col·lectiu on s'observen les taxes d'ocupació més elevades (aproximadament d'un 73% l'any 2016).

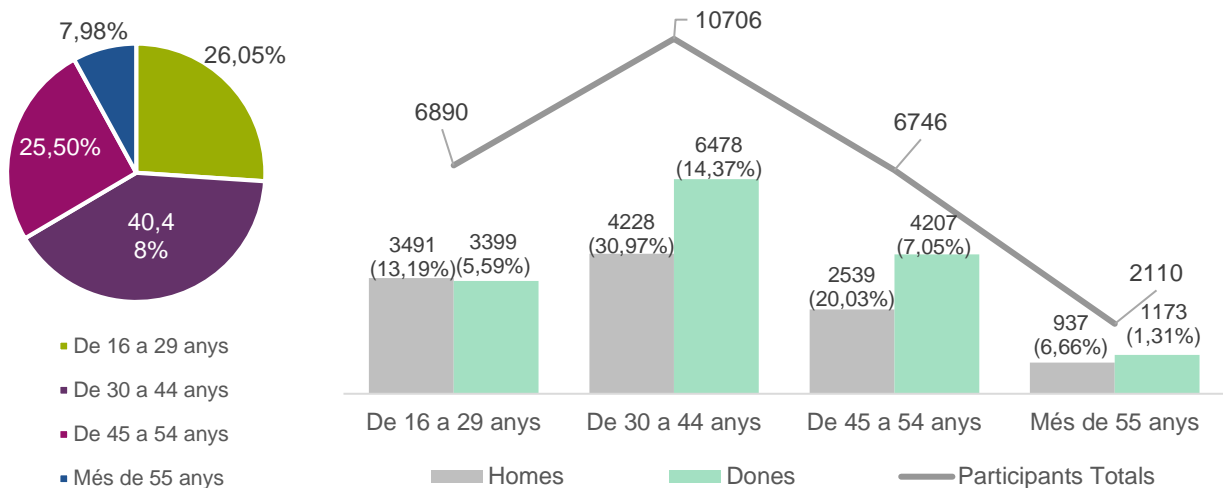
Per contra, un 26,05% dels participants són joves, d'entre 16 i 29 anys, essent precisament aquest el col·lectiu en el qual es registren taxes d'atur elevades, tant a nivell europeu com estatal. En aquest sentit, es considera que el fet que els joves mostrin menors taxes de participació és raonable amb la realitat d'aquest col·lectiu, el qual disposa d'un ampli ventall d'alternatives formatives possibles a realitzar. En particular, la formació obligatòria finalitza als 16 anys i en les economies occidentals és habitual prosseguir l'educació amb estudis post-obligatoris: Batxillerat, Formació Professional, cicle: Grau Mitjà i Grau Superior, Grau Universitari, Programa de Qualificació Professional Inicial. Aquest fet, pot provocar que la Formació Professional per l'Ocupació es contempli com una segona alternativa.

Per la seva banda, els adults de 45 a 54 anys representen un 25,5% dels participants i, en menor proporció, es troben els participants de més de 55 anys amb un 7,98% de representació¹⁶. L'escassa participació d'aquest últim col·lectiu, es podria explicar per una anàlisi racional cost-benefici que realitzen aquests en relació a la seva participació a les accions formatives. En aquest cas, els costos d'assistència i participació superarien els beneficis esperats, atès que aquest col·lectiu sol tenir una perspectiva d'inserció laboral baixa (veure l'apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*).

Malgrat tot, i a mode de conclusió, si s'analitzen les dades de forma agregada s'observa que, els majors de 45 anys representen un 33,48% dels participants i els joves un 26,05%, de manera que un 59,5% del total de participants serien considerats col·lectius vulnerables i es troben dins dels col·lectius prioritàris establerts en la Resolució TSF/2392/2016.

Figura 11: Distribució dels participants per edat i per gènere

¹⁶ El percentatge restant per arribar al 100% correspon als participants que no tenen edat associada o bé és errònia.



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

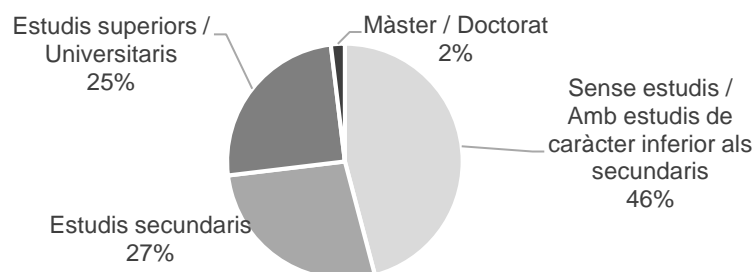
4.1.3 Anàlisi dels participants segons nivell educatiu

Pel que fa la distribució dels participants segons el seu nivell educatiu, s'observa un predomini molt majoritari del grup de persones sense estudis o bé amb estudis de caràcter inferior als secundaris, amb una representació d'aquests del 46%. Així, a mesura que el nivell d'estudis és més elevat la proporció de participants és redueix.

Aquestes dades es consideren coherents amb el col·lectius prioritàris pel FOAP establerts en la Resolució TSF/2392/2016, on precisament s'especifica que el programa pretén donar preferència a les persones amb baixa qualificació professional, en tractar-se d'un col·lectiu més vulnerable. De fet, existeix una constatada relació entre un major nivell d'estudis i una major inserció al mercat laboral (veure l'apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*).

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

Figura 12: Nivell educatiu dels participants

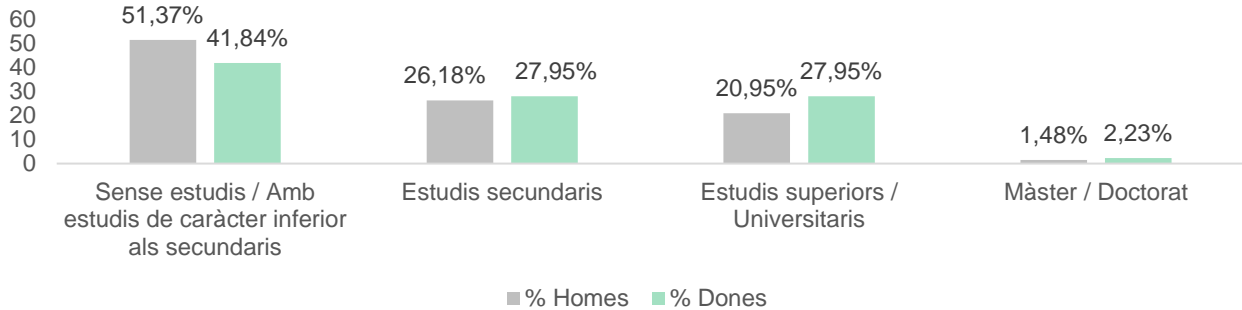


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Aprofundint en aquesta anàlisi, destaca el fet que el nivell educatiu de les dones que participen en el programa és superior al dels homes en tots els nivells educatius estudiats. Aquests resultats es troben en sintonia amb la tendència generalitzada a la societat actual, on les dones assolixen nivells més elevats de formació que els homes (Nivell de formació de la població adulta, Institut Nacional

d'Estadística (INE), 2017). Precisament, la menor proporció de dones s'observa en els nivells educatius més baixos, amb un 41,84%.

Figura 13: Nivell educatiu dels participant per gènere



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

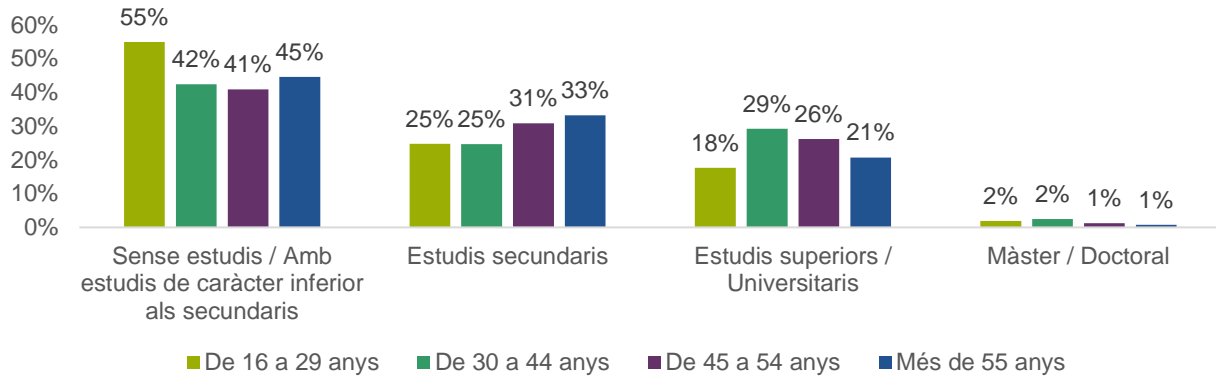
Adicionalment, analitzant el nivell educatiu segons l'edat dels participants, pot observar-se que els joves d'entre 16 i 29 anys tenen un major pes relatiu en les categories "sense estudis" o "estudis inferiors als secundaris". Una possible explicació a aquesta casuística és el fet que aquest grup consideri la formació de programa FOAP una alternativa a la formació tradicional inicial.

Pel que fa als "estudis secundaris", el grup més nombrós és el de persones majors de 55 anys. Altra vegada, dada coherent amb informació oficial extreta del INE on 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% (Nivell de formació de la població adulta, Institut Nacional d'Estadística (INE), 2017).

Respecte el tercer nivell, el qual engloba els estudis superiors o universitaris, destaca el col·lectiu d'entre 30 i 44 anys, altra vegada, en sintonia amb la tendència observada dins la demografia espanyola; en particular, representa un 43,93% sobre el total d'individus d'aquest grup, vers a la mitjana del 36,35 (Nivell de formació de la població adulta, Institut Nacional d'Estadística (INE), 2017).

Per últim, a nivell de màsters i doctorats no existeixen diferències significatives, sent la participació d'aquests entre un 1 i 2% en tots els grups d'edats.

Figura 14: Nivell d'estudis segons l'edat

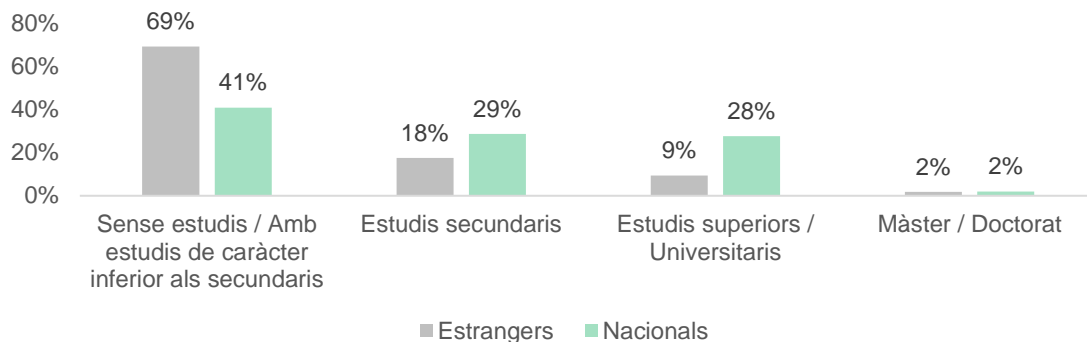


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Finalment, convé esmentar que el nivell educatiu dels participants segons la seva nacionalitat mostra grans diferències, existint un major nivell d'estudis pel col·lectiu de participants no estrangers. Les divergències més marcades en aquest aspecte s'observen dins la categoria "sense estudis" o "estudis de caràcter inferior als secundaris", amb 20 punts percentuals de diferència. Aquest fet deixaria entreveure que la major part dels participants estrangers del FOAP podrien haver immigrat per motius econòmics i per cerca de feina, malgrat que sembli anar en contra del que anticipen estudis recents on s'emfatitza que el nou perfil d'immigrant és de classe mitjana, amb estudis i sobrequalificat. No obstant, no s'ha d'oblidar que aquest nou perfil d'immigrant no entraria dins dels col·lectius prioritàris del FOAP.

Per contra, a la categoria d'estudis superiors o universitaris succeeix l'oposat; i és que la diferència de 19 punts percentuals és a favor dels participants no estrangers, el que deixa entreveure la major dificultat d'accés al món laboral pels estrangers i el motiu pel qual decideixen inscriure's al programa.

Figura 15: Nivell d'estudis segons nacionalitat



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

4.4.1.4 Anàlisi dels participants segons discapacitat

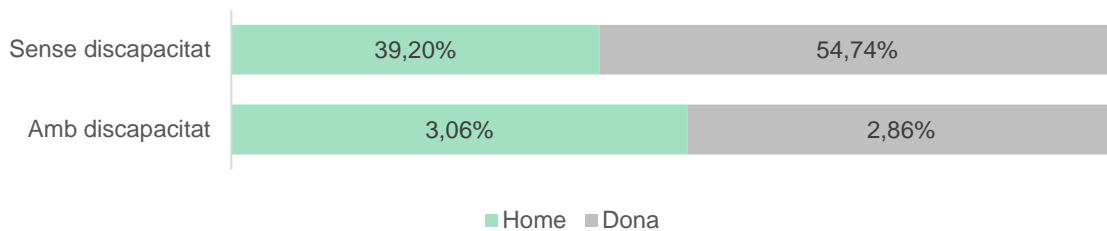
En relació a la presència del col·lectiu de persones amb discapacitat, i segons la base de dades interna del SOC, s'observa que un 5,92% del total de participants ha declarat tenir alguna discapacitat (equivalent a 1565 persones), essent aquest percentatge més d'un punt percentual superior a les dades oficials de persones amb reconeixement legal de discapacitat (4,2%) segons les dades de l'Idescat de 2017 (Persones amb reconeixement legal de discapacitat, per tipus de discapacitat, Institut d'Estadística de Catalunya, 2017). En aquest sentit convé esmentar que, si bé és cert que

fóra més acurat realitzar aquesta comparativa respecte el percentatge de població activa específica d'aquest col·lectiu, aquesta dada es desconeix en el moment de la redacció del present informe.

Així, segons mostra la informació, les persones amb discapacitat tenen una participació rellevant, la qual cosa ajuda a la seva integració en el mercat laboral. Aquest fet es deu a què, malgrat durant el disseny del programa no és una variable primordial, durant la seva execució sí que es té en compte, ja que de la distribució inicial del pressupost del programa es reserva un 3% de l'import total per a realitzar accions adreçades a les persones amb discapacitat, en tractar-se d'un col·lectiu vulnerable.

En aquest sentit, cal destacar el fet que, de la mateixa manera que en el cas del nivell d'estudis, les dades relacionades amb la discapacitat també són declaratives, ja que no es recullen oficialment. Per aquest motiu, es desconeix també la tipologia i el grau de discapacitat de cada un dels participants, fet que podria ajudar al disseny de noves convocatòries.

Figura 16: Gènere dels participants segons la seva discapacitat



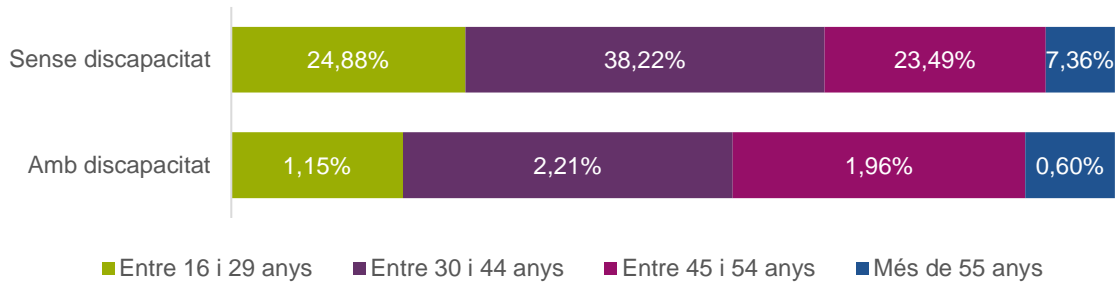
Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Per la seva banda, pel que fa a la proporció d'individus amb discapacitat declarada segons gènere, malgrat la major participació en el programa, a nivell global, del gènere femení (un 57,67%), en aquest cas la tendència es reverteix. Així doncs, els homes amb discapacitat representen el 51,9% (sobre el grup de participants amb discapacitat) vers al 48,3% de les dones. Per tant, els homes augmenten en gairebé 10 punts la seva participació en comparació amb les dades globals on representaven un 42% del total de participants.

En quant a les edats dels participants amb discapacitats també s'aprecien diferències en relació a les dades generals. Per una banda, els individus més joves, d'entre 16 i 29 anys, redueixen la seva participació al programa de manera significativa, de la mateixa manera que en la franja d'edats de 30 a 44 anys. Per altre banda, són els majors de 45 aquells que incrementen més la seva participació.

En aquest sentit, les dades es consideren raonables tenint en compte l'estructura demogràfica de la població, on la proporció d'individus amb discapacitat augmenta quan ho fa l'edat (Panoràmica de la discapacitat a Espanya, Institut Nacional d'Estadística (INE), 2008).

Figura 17: Edat dels participants en funció de la seva discapacitat



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

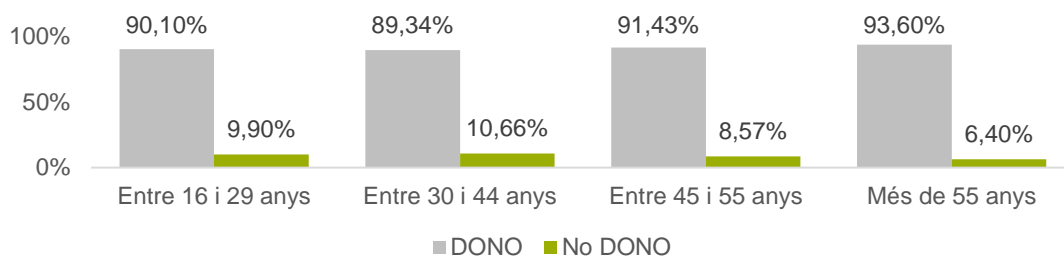
4.4.1.5 Anàlisi dels participants segons situació laboral

De forma coherent amb el propòsit principal del programa de formar a persones desocupades amb l'objectiu de millorar la seva ocupabilitat per a poder inserir-se en el mercat, la situació laboral dels participants de les diferents accions formatives és principalment de desocupació, essent el 90,41% d'aquests, persones categoritzades com demandants d'ocupació no ocupats (DONO).

Adicionalment, convé destacar que en desagregar les dades per gènere no s'observen diferències significatives. No obstant, l'anàlisi sobre la situació laboral dels participants cal que prengui en consideració l'edat d'aquests, ja que, malgrat no existeixen grans diferències entre el volum de participants considerats DONO i els que no ho són en funció de l'edat, sí que s'hi troben certs matisos que convé emfatitzar.

En primer lloc, la major proporció de treballadors ocupats s'observa dins del col·lectiu comprès per les edats d'entre 30 i 44 anys. A partir d'aquí, la proporció es redueix fins a arribar a un 93,60% de treballadors desocupats dins dels majors de 55 anys. Aquestes dades són coherents als valors de mercat, on les taxes d'atur dels majors de 55 són superiors a la mitjana (veure l'apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*). El fet que els joves presentin les taxes d'atur més elevades, amb un 34,4% en l'any 2016 (vers a la mitjana de 15,7%) i, a la vegada, la proporció de participants DONO no sigui la més alta, pot deure's al fet que: (1) les accions formatives no es comuniquin de la manera més adequada cap a aquest col·lectiu (veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Notorietat i difusió del programa*), o bé (2) utilitzin vies alternatives per a la formació, tal com s'ha esmentat anteriorment.

Figura 18: Situació laboral dels participants per franges d'edat

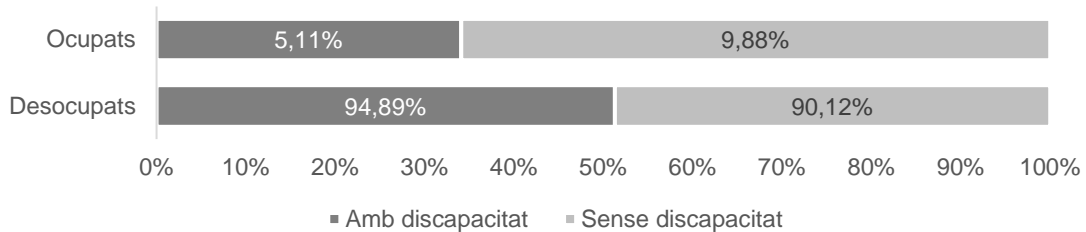


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Per últim, s'observa la relació entre la situació de discapacitat i l'ocupació. Així doncs, en aquestes dades queda palès una major proporció dels participants amb discapacitat que es troben en situació

de desocupació, mostrant-se així les majors dificultats a les quals aquest col·lectiu s'afronta en el moment d'inserir-se en el mercat laboral. De fet, les dades són coherents amb la tendència del mercat, on la taxa d'atur de les persones amb discapacitat ascendia al 28,6%, vers al 15,7% a nivell global (Taxa d'atur de les persones amb discapacitat, Discapnet, 2018).

Figura 19: Situació laboral dels participants segons discapacitat

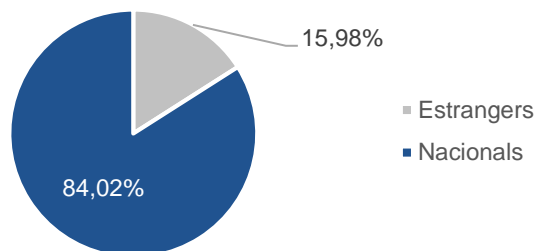


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

4.4.1.6 Anàlisi dels participants segons nacionalitat

Pel que fa a la nacionalitat dels assistents a les accions formatives, els estrangers representen un 15,98% sobre el total de participants. Aquesta xifra comparada amb les dades oficials relatives al nombre d'estrangers inclosos com a població activa dins de la societat catalana, que ascendeix al 14,5% (Població activa segons nacionalitat, Institut d'Estadística de Catalunya, 2016), essent un 20,77% d'aquests els que es troben en situació de desocupació (Enquesta de la població activa, Institut Nacional d'Estadística, 2018), pot considerar-se una lleugera infrarepresentació d'aquest col·lectiu en el programa.

Figura 20: Nacionalitat dels participants

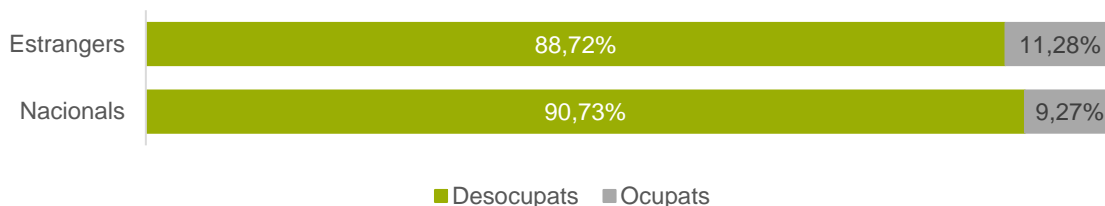


Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

En analitzar la composició per gènere del grup d'estrangers, es manté la mateixa línia amb els resultats generals. Així, la distribució en la població estrangera és d'un 42,79% d'homes i un 57,17% de dones.

Per últim, s'avalua la situació laboral en relació a la nacionalitat dels participants. En aquest sentit, s'observa una lleugera diferència positiva a favor dels estrangers, doncs aquests presenten un percentatge d'ocupació superior (un 11,28% vers al 9,27% dels nacionals). Aquest fet pot deure's, com es veurà més endavant, a què en termes relatius els estrangers s'inscriuen als cursos per canviar de sector o d'àmbit professional en major mesura que els nacionals (un 26,9% vers al 23,9% de la resta) (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - Compromís dels participants).

Figura 21: Situació laboral dels participants segons nacionalitat



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

4.4.2 Especialitats i distribució territorial

El programa del FOAP, consta d'una oferta formativa basada en àrees considerades com a prioritàries i amb un alt component territorial. Així doncs, per a cada unitat territorial (27 definides en total¹⁷) s'estableixen unes especialitats formatives que pretenen adaptar-se a la seva realitat territorial. Les unitats territorials són: o bé comarques, o agrupacions de comarques amb suficients recursos per tal d'oferir una formació completa (Priorització de l'oferta formativa de 2016 -FOAP-, Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, 2016).

Així doncs, la Resolució TSF/2392/2016 inclou el llistat de priorització per a cada una de les unitats territorials. Les puntuacions oscil·len entre 0 i 30 punts, i la puntuació mitjana és de 14. Entrant en detall, de les 548 especialitats totals, només n'hi apareixen 60 que hagin obtingut puntuacions a totes les unitats territorials, i són 179 les especialitats que han puntuat en més de la meitat de les unitats territorials. Dins de les especialitats més puntuades, destaquen sobretot les integrades dins de la família formativa d'Administració i Comerç.

Les dades internes del SOC mostren que, en dividir les accions formatives efectivament realitzades per comarca, quasi el 60% s'engloba al Barcelonès, Vallès Occidental, Baix Llobregat, Vallès Oriental; i així, el gruix formatiu se centra a la província de Barcelona.

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

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

4.5.1 Disseny

Per analitzar la fase de disseny de les polítiques de formació cal valorar principalment dos aspectes diferenciats: per una banda, l'adequació de la intervenció pública en el seu context (pertinença) i, per

¹⁷ Les 27 unitats territorials que s'han establert són les següents: (1) la Unitat Territorial I, incloent aquí l'Alt Urgell, Alta Ribagorça, la Cerdanya, Pallars Jussà, Pallars Sobirà i la Vall d'Aran; (2) la Unitat Territorial II, englobant al Berguedà i el Solsonès; (3) la Unitat Territorial III amb Osona i Ripollès; (4) la Unitat Territorial IV, compresa per la Garrotxa i Pla de l'Estany; (5) la Unitat Territorial V, amb la Noguera, Segarra i Urgell; (6) la Unitat Territorial VI, formada per les Garrigues, Pla d'Urgell i Segrià; (7) la Unitat Territorial VII, amb l'Alt Camp i Conca de Barberà; (8) la Unitat Territorial VIII, que engloba el Baix Camp i Priorat; (9) Unitat Territorial IX, amb el Bages i Moianès; i l'Alt Empordà, Alt Penedès, Anoia, Baix Ebre, Baix Empordà, Baix Llobregat, Baix Penedès, Barcelonès, Garraf, Gironès, Maresme, Montsià, Ribera d'Ebre, Selva, Tarragonès, Terra Alta, Vallès Occidental i Vallès Oriental.

altre banda, la idoneïtat de l'estructura interna de la intervenció i complementarietat amb altres intervencions (coherència).

4.5.1.1 Pertinença

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

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

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

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

En aquest sentit, s'ha analitzat com, a l'hora de dissenyar l'oferta formativa: (a) s'estudien les experiències d'anys anteriors; (b) s'avaluen les necessitats del mercat i del territori, i (c) s'estudien les necessitats dels participants.

L'objectiu principal d'aquest enfocament és poder avaluar la sincronització del programa amb el món actual i les seves dinàmiques; la seva vinculació amb el sector productiu del territori, i la idoneïtat de l'oferta per tal de donar resposta a les necessitats dels seus potencials beneficiaris.

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

L'anàlisi de l'experiència d'anys anteriors es considera un dels grans punts de millora del FOAP, ja que no es troba sistematitzada la realització d'avaluacions anuals del rendiment o de la seva programació. Per aquesta raó, la valoració de les accions formatives es duu a terme principalment a través dels qüestionaris de satisfacció que realitzen els alumnes una vegada han finalitzat l'acció formativa. A través d'aquesta valoració, els responsables del FOAP poden conèixer els punts forts i els punts dèbils de la seva oferta formativa i dels centres formadors subvencionats, i tenir-los en consideració per tal de proposar modificacions i millores en relació al disseny de les programacions futures. No obstant, aquests qüestionaris poden presentar certes problemàtiques, d'entre les quals hi destaca, a més dels esmentats a l'apartat de limitacions, el fet que l'última actualització d'aquests va realitzar-se en l'any 2010 (base 7.28 Ordre TSF/288/2016) i així, la informació que se'n deriva pot no estar adaptada a les necessitats i les tendències actuals.

D'aquesta manera, els qüestionaris de satisfacció constitueixen el barem principal d'avaluació per a valorar la qualitat i utilitat de la formació oferta des de la Convocatòria anual. No obstant, en algunes

ocasions es tenen també en compte les especialitzacions que han quedat desertes en les convocatòries d'anys anteriors en el moment de definir la nova Convocatòria.

Adicionalment, destaca el fet que la informació procedent de la Subdirecció General de Verificació i Supervisió, encarregada de realitzar el seguiment de l'execució de la programació del FOAP per tal de verificar-la i justificar-la, no sol analitzar-se ja que no arriba o ho fa de manera tardana. En aquest sentit, no existeix un flux de comunicació prèviament protocolaritzat i desenvolupat entre departaments, de la mateixa manera que l'informe oficial i estandarditzat no cobreix les necessitats d'informació de la Unitat Planificadora.

Així doncs, el retorn de la informació per part dels serveis de verificació és un problema generalitzat que afecta a tots els programes formatius per a l'ocupació promoguts des del SOC. Això provoca que, mentre que sí que arriba informació i incidències puntuals, no es pugui disposar d'una visió global i contextualitzada del desenvolupament i resultats del programa. Adicionalment, succeeix el mateix respecte a la informació procedent de les Oficines de Treball, entitats que juguen un paper fonamental en una programació amb alt component territorial. Similarment, la informació de justificació econòmica tampoc es transmet de manera organitzada al departament de planificació.

Com a conclusió pot afirmar-se que, a causa d'aquests elements presentats, actualment existeix un cert espai de millora en relació al control de les accions formatives executades, amb l'objectiu d'aconseguir garantir que els cursos cobreixen les necessitats prèviament detectades i que la qualitat és l'esperada.

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

Amb l'objectiu d'adaptar el programa a la realitat del mercat laboral i del territori, esdevé essencial coordinar-se amb els agents d'interès per a la detecció de tendències i necessitats globals.

En aquest apartat, doncs, s'avalua el grau de connexió entre els responsables del programa i els agents rellevants i implicats del mercat laboral, posant especial èmfasi en l'anàlisi i la consulta d'estudis de mercat i en la intervenció del sector empresarial o dels organismes públics territorials.

- (a) En primer lloc, s'analitzen dades genèriques del mercat de treball, així com les obtingudes a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu, prestant especial atenció als diversos augments i decreixements de la demanda de treball, així com l'atur registrat, per a cada especialització i unitat territorial (delimitada per comarques o unitats comarcals).

Així, aquests estudis, juntament amb la valoració de les convocatòries d'anys anteriors, representen el punt de partida per a realitzar una primera priorització de l'oferta formativa. En aquest sentit, des de la Subdirecció General de Polítiques Actives d'Ocupació s'estableix un sistema de puntuació per a cada especialitat i territori, tenint també en compte altres factors com: (1) la possibilitat que la formació habiliti per a una professió mitjançant Certificats Professionals, carnets o altres títols de formació professional; (2) que s'enfoquin a col·lectius sense titulació oficial prèvia o amb estudis primaris (els anomenats de Nivell 1); (3) que formin part d'un Gran Acord d'un sector específic, fet que depèn de les tendències del mercat i la estratègia de cada regió (per exemple el Pla Nacional d'Indústria); (4) que estiguin vinculades a ocupacions amb millors perspectives d'ocupació i amb disminució de persones aturades, i (5) que es relacionin amb sectors amb oportunitat d'inversió i potencials creadors d'ocupació segons la Estratègia Catalana per a l'Ocupació.

Per tant, la informació presentada sembla mostrar que des del FOAP s'intenta integrar una visió immediata tant del mercat de treball com de la realitat territorial, per tal d'inserir al major

nombre de persones en el menor temps possible, i una visió més a llarg termini a través de la inclusió de les directrius de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació.

- (b) En segon lloc, la prioritització de sortida anterior es deriva al Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i als Serveis Territorials del SOC. Aquests organismes proposen esmenes que no poden superar els deu punts de diferència amb la prioritització inicial. Durant aquesta etapa, s'inclou indirectament als agents comarcals de rellevància (sindicats, patronals i municipalitats) ja que es troben representats dins del Consell de Direcció.

A partir de les etapes anteriors, es defineix la llista de prioritització definitiva per unitat territorial, la qual inclou més de 500 especialitats (Resolució TSF/239/2016, de 25 d'octubre, per la qual s'obre la Convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions per a la realització d'accions de formació d'oferta en àrees prioritàries adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades que promou el SOC). No obstant, seria important i positiu pel desenvolupament futur del programa, revisar anualment que les accions finalment executades concorden i són coherents amb la prioritització definida en la convocatòria.

En aquest sentit, una de les principals mancances que es subratlla a l'hora de detectar necessitats, és la falta d'involucració de les empreses i dels centres formadors durant la fase de disseny.

Així mateix, un altre factor que pot contribuir al fet que un gran nombre de les especialitats definides al catàleg acabin cancel·lant-se o esdevinguin desertes, és que, tot i existir una necessitat real per part de la demanda de treball, de vegades succeeix que no hi ha suficient sol·licitud d'aquesta professió per part de l'oferta de treball. Així, aquest fet, tot i ser un aspecte recurrent en totes les Convocatòries, no s'integra en la planificació i en la comunicació de programacions futures. En aquest sentit, es considera que seria positiu per la unitat planificadora establir algun mecanisme que, mitjançant eines tecnològiques de prospecció que vinculin diferents buscadors de mercat, permeti detectar les ocupacions on hi ha major demanda, així com les formacions més sol·licitades i les voluntats i interessos més comuns entre els treballadors.

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

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 del FOAP és formar i qualificar a persones en situació d'atur, al mateix temps que es cobreixen les necessitats laborals de cada unitat territorial. En aquest sentit, des del programa s'estableix un barem quantificable de caire operatiu. Així, segons s'especifica en la Resolució TSF/2392/2016 els participants DONO han de ser com a mínim el 70% sobre el total.

No obstant, no s'estableixen indicadors o mètriques de nivell estratègic que puguin mesurar l'acompliment del propòsit principal i que permetin monitoritzar i avaluar l'impacte del programa (com podrien ser la definició d'objectius d'inserció o la contribució a la reducció de l'atur).

De manera similar no s'identifiquen variables i objectius específics i clars relacionats amb el gènere, el nivell de discapacitat, o l'edat, encara que els responsables del programa afirmen que s'intenta garantir una quota mínima de manera informal. No obstant, sí que es reserva un 3% del pressupost inicial per a dur a terme la concurrència competitiva entre les sol·licituds d'especialitats adreçades a persones amb discapacitat. Tot i així, el fet de considerar les diferències existents entre col·lectius només durant la implementació de les accions formatives, i no tant dins la pròpia fase de disseny, pot provocar que els cursos no es trobin plenament adequats a les necessitats d'aquests, els quals,

malauradament, ja tenen dificultats per inserir-se en el mercat laboral. D'aquesta manera, es complicaria encara més la consecució de la igualtat d'oportunitats de tota la ciutadania.

Adicionalment, convé destacar que el fet que no existeixin objectius preestablerts, clars i quantificables afecta a la present avaluació, doncs no es disposa de referències amb les quals comparar els resultats i dificulta l'estudi de l'eficàcia de l'oferta formativa.

Convindria, per tant, plantejar-se l'establiment d'un procés de reflexió periòdic que culminés amb l'elaboració d'un pla d'actuació on es recollissin tots els objectius estratègics rellevants. En aquest sentit, els responsables del programa del FOAP reconeixen la necessitat d'establir objectius quantificables, però, a la vegada, són conscients de les dificultats associades a dur-ho a terme, no tant per a la seva definició sinó per al seu control i verificació posteriors.

4.5.1.2 Coherència

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

4.5.1.2.1 Coherència interna

Per avaluar la lògica de l'estructura interna del programa de formació del programa FOAP 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, les necessitats cobertes per les accions formatives del FOAP es detecten principalment a través de l'anàlisi de dades històriques del mercat laboral, amb la intervenció de les Oficines de Treball i, en menor mesura, amb la participació dels agents socials, prescindint de la intervenció activa del teixit empresarial. A més, la programació resultant es troba territorialitzada per comarca, fet que influeix en el repartiment del pressupost.

El fet de no realitzar accions específiques que fomentin la participació de les empreses durant la fase de disseny, deixa al SOC en un paper passiu que denota una manca de coherència amb l'objectiu identificat en el Reial Decret-Llei 3/2011, de mesures urgents per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, de respondre de manera més adequada a les necessitats de les empreses per tal de cobrir les seves vacants.

El propòsit principal d'inserir en el mercat laboral al major nombre de persones possible es veu dificultat per aspectes de caire més burocràtic. En efecte, cada Convocatòria s'obre amb caràcter anual, sense existir la possibilitat d'anar adaptant l'oferta formativa a les necessitats sobrevingudes que puguin detectar-se durant la seva vigència. No obstant, en l'actualitat sí que es permet l'apertura de convocatòries específiques justificades sota l'Ordre de Bases inicial que abordin una necessitat concreta que s'hagi detectat i que sigui de caire imminent. En aquest punt, els responsables de la unitat planificadora del programa reconeixen que aquesta detecció de necessitats no es realitza proactivament, sinó que respon reactivament a les propostes d'empreses que es dirigeixen al SOC.

En qualsevol cas, el procediment tradicional de les convocatòries anuals llençades mitjançant Resolucions podria endarrerir el procés, ja que aquestes no destaquen per la seva flexibilitat.

Així mateix, cal destacar que dins de les especialitats del FOAP existeix un nombre elevat d'accions formatives que finalitzen amb un Certificat de Professionalitat (en particular, un 95%). Atès que el FOAP prioritza precisament l'obtenció d'acreditació que habiliti per a la professió, és raonable que les programacions específiques no regulades per Reial Decret representin un mínim. Així, aquestes accions lligades a un Certificat de Professionalitat permeten donar resposta a les necessitats detectades dels participants en relació a l'obtenció de titulacions, i així, complir amb l'objectiu estipulat en l'estratègia Europea 2020 d'Ocupació.

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

Les convocatòries de subvencions en el marc del FOAP s'obren anualment des del SOC. Si bé és cert que per a l'any 2016 la Convocatòria va publicar-se a finals d'octubre, un dels objectius principals perseguits des de la unitat planificadora ha sigut avançar les sortides de les convocatòries per així disposar de més flexibilitat temporal durant la fase d'execució. És per això que durant l'any 2019 ex Resolució TSF/1399/2019, de 3 de maig (ref. BDNS 456187), s'ha llançat una nova Convocatòria sustentada per l'Ordre de bases de l'any anterior (TSF/170/2018).

Així doncs, es subratlla el fet que abans de publicar la Convocatòria no es duu a terme una anàlisi de riscos ni la seva sistematització, així com tampoc, la gestió durant l'execució dels programes o la seva documentació. Malgrat que els responsables del FOAP consideren que l'anticipació dels riscos i l'establiment de mesures de contingència serien desitjables, reconeixen que la distribució actual de recursos i la prioritització de tasques, ho impossibiliten. En aquest sentit, convé destacar que l'anàlisi de riscos és una activitat que ajuda els responsables de la presa de decisions a resoldre els imprevistos de manera més àgil, així com a anticipar l'afectació i impacte d'aquests en la consecució dels objectius estipulats. Per aquest motiu, la seva mancança podria repercutir directament sobre la qualitat de les accions formatives.

Adicionalment, cal afegir que l'estructura del personal, trobant-se un nombre considerable de contractes per programa, repercuteix en: (1) que s'hagi de dedicar un temps excessiu a formar al personal nou de forma periòdica, i (2) que malgrat existir una delimitació formal de responsabilitats, a la pràctica no s'apliqui en la seva totalitat. En aquest punt es detecta un cert espai de millora en relació a la distribució de rols i responsabilitats en funció de la capacitat de l'equip.

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.

- La **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.

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

Per altra banda, s'aprecia que només el 3% dels enquestats ha conegut dels cursos a través d'**assistents socials**. Dins d'aquest 3% s'integren principalment les persones que utilitzaven el servei especialitzat per a famílies amb **problemàtica social i risc d'exclusió**, i el **servei d'assessorament tècnic d'atenció social**. Atès que el potencial és gran, es considera que s'haurien de millorar els esforços i la comunicació cap a aquest grup professional.

Adicionalment, convé esmentar que per tal d'incentivar la participació del màxim nombre de persones a les accions formatives ofertes pel FOAP, s'estableix un **sistema d'ajuts i beques** a favor d'aquells individus que no reben prestació d'atur. Destaquen les beques per a persones amb discapacitat, ajuts de transport, manutenció, allotjament, i conciliació, que es rebran un cop hagi finalitzat l'acció formativa i es comprovi una assistència superior al 75% (Ordre TSF/288/2016).

En relació a les sinergies creades amb **altres programes de formació per l'ocupació**, s'han detectat alumnes de l'**Acord Marc** que també han participat als cursos promoguts des del FOAP, fet que resulta raonable ja que alguns cursos d'ambdós programes són similars, sobretot aquells relatius a les famílies formatives d'Hosteleria i Turisme, Comerç i Màrqueting, Activitats físiques o esportives i Serveis socioculturals i a la comunitat. En aquest punt, no pot obviar-se que l'Acord Marc neix com a un programa pilot concebut dins del FOAP, encara que en l'actualitat és plenament independent. En aquest sentit, es considera que aquestes sinergies podrien explotar-se més si es dediquessin esforços majors en donar a conèixer les complementarietats entre cursos. De fet, les sessions participatives amb alumnes del AM han deixat entreveure que estarien interessats en complementar la seva formació amb cursos d'informàtica o màrqueting, ambdues modalitats ofertes des del FOAP. Adicionalment, succeeix el mateix pels programes dels centres **CIFO**, on s'ha detectat la participació d'alumnes del FOAP, xifra superior als que provenen de l'Acord Marc malgrat les famílies formatives semblarien més similars. En el cas del programa de **Compromís de Contractació** i el de **Forma i**

Insereix la participació de persones que provenen del programa FOAP és més reduïda, malgrat existir.

Així doncs, les dades anteriors, a part de ser un indicador de les complementarietats entre cursos, també podrien qüestionar l'actual divisió entre programes, si aquests es completen realment o si per contra es solapen, o l'ús que s'està fent d'ells, i fer sorgir així la necessitat d'iniciar un període de reflexió per a valorar possibles canvis que permetin evitar solapaments i potenciar sinergies i complementarietats.

Per tal de finalitzar aquesta anàlisi, convé esmentar que, a part de les complementarietats amb altres programes de la FPO, les sessions participatives amb les persones participants han deixat entreveure que existeixen sinergies positives amb **altres branques de la formació pública, com la del Departament competent en matèria d'ensenyament**. En algunes especialitats, si es cursen ambdues tipologies d'accions pot obtenir-se una doble certificació en un marge de temps reduït, ja que molts dels continguts són convalidables. Per tant, dedicar esforços de comunicació cap a aquesta branca, també seria recomanable.

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) l'experiència dels docents, (d) la metodologia d'aprenentatge dels participants, (e) els recursos materials i instal·lacions, (f) la notorietat i difusió del programa i (g) la metodologia de millora continua del programa.

A) Oferta formativa

Com s'ha vist anteriorment, la Convocatòria del FOAP de l'any 2016 ofereix un repertori d'especialitats formatives del Fitxer d'especialitats del SOC, distribuït per unitats territorials. A més, afavoreix a les accions formatives referides a Certificats Professionals del Catàleg nacional de qualificacions professionals.

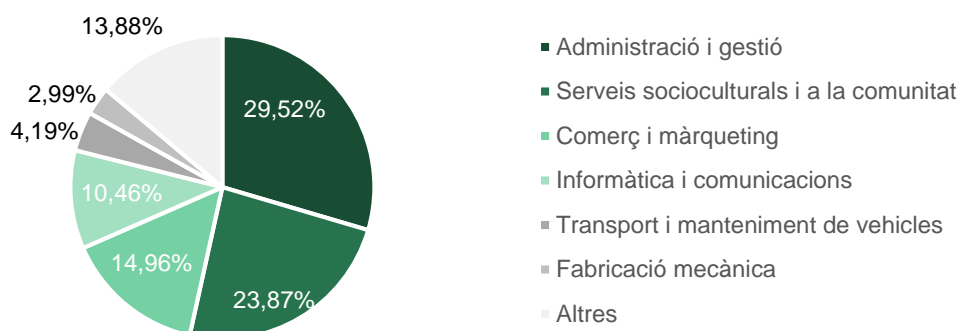
L'art 6 de la Resolució TSF/2392/2016 de 23 d'octubre estableix que les formacions s'han de programar completes i la modalitat d'impartició és la presencial. Actualment, però, s'ha inclòs la modalitat de teleformació, després d'un estudi realitzat per part de l'oficina de certificació per tal d'avaluar la seva viabilitat per a cada especialitat. En futures avaluacions del programa FOAP, per tant, s'hauria d'analitzar si aquesta nova modalitat obté els resultats esperats.

Així mateix, l'esmentada Resolució (TSF/2392/2016) estableix que totes les accions formatives subvencionades, estiguin o no lligades a un Certificat de Professionalitat, han d'incloure la impartició obligatòria del mòdul de formació complementària relatiu a la inserció laboral, sensibilització mediambiental i igualtat de gènere; i els mòduls de prevenció de riscos laborals, el contingut de les quals ve estipulat des del SOC.

Adicionalment, l'oferta formativa va incorporar, com a element de caràcter experimental en l'any 2017, la formació complementària transversal (FCOT o FCOV) a totes les formacions d'àrees de coneixement específiques (per exemple, en relació a les habilitats comunicatives i al treball en equip). Mitjançant aquesta formació, es pretén potenciar les habilitats personals, a través de set accions formatives diferents.

Pel que fa el propi anàlisi de les accions formatives, el següent gràfic (*Figura 22: Distribució de l'oferta segons les famílies formatives*) mostra que, si bé es cert que existeix una gran diversitat de famílies formatives (un total de 24), la majoria de les accions dutes a terme s'agrupen en les tipologies de: (1) Administració i Gestió (29,5%), (2) Activitats Socioculturals i a la Comunitat (24%), (3) Comerç i Marketing (14%) i (4) Informàtica i Comunicacions (10,46%). A més, cal destacar que en la categoria "altres" s'han agrupat les 18 famílies formatives amb menys representació, destacant Electricitat i electrònica, Imatge Personal o Hosteleria i Turisme (especialitats diferents a la iniciativa de l'Acord Marc d'Hosteleria i Turisme).

Figura 22: Distribució de l'oferta segons les famílies formatives



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

En aquest sentit, un aspecte que sorprèn és que tipologies com Edificació o Tèxtil tinguin tan poc pes en la composició de l'oferta formativa, quan en termes de PIB tenen un gran impacte dins del territori català. Caldria analitzar doncs els motius pels quals aquestes famílies no es tradueixen en accions formatives concretes, identificant si és per la manca de centres de formació en el territori, o per altres causes atribuïbles a la concurrència. Així doncs, torna a sorgir la idea que caldria involucrar més activament a les entitats ocupadores i a les formadores durant la fase de disseny. En definitiva, si es vol mantenir la competitivitat de la regió a llarg termini, caldria en primer lloc, assegurar que els criteris de prioritització que s'han esmentat anteriorment són coherents amb els sectors més rellevants de Catalunya i posteriorment, i amb especial importància, revisar que les accions finalment executades compleixen la prioritització definida segons criteris de competitivitat del territori català. És aquest aspecte en concret el que es considera com a un dels grans reptes a afrontar per part d'aquest programa (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*).

B) Selecció dels participants i docents

B.1) Valoració de la fase de selecció dels participants

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

En primer lloc, destaca que en l'Ordre TSF/288/2016 s'indica que el procés de selecció de l'alumnat s'ha de coordinar amb les oficines de treball corresponents, establint que les persones que siguin derivades a les accions formatives mitjançant aquestes, hauran de ser incloses obligatòriament en el

procés de selecció. En cas de no ser acceptades, s'haurà d'informar, a més de a la persona interessada, a l'Oficina de Treball respectiva, malgrat actualment aquest fet no s'està produint de forma protocolaritzada.

Per altra banda, els requisits d'accés són els determinats en el programa formatiu concret i, en el cas dels Certificats de Professionalitat, els que s'especifiquen en els Reials Decrets que els regulen. Per aquests últims, 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.

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 haguessin 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 d'una titulació prèvia oficial (des d'un altre CP del mateix mòdul, fins el graduat escolar) per a les qualificacions professionals de nivell 2 i 3.

En relació als programes formatius que no porten associat un Certificat de Professionalitat, els requisits d'accés venen elaborats des del SEPE, encara que amb un nivell de detall baix. Per tant, les entitats formadores tindrien aquí més marge d'actuació.

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

Adicionalment a l'anàlisi realitzat en base a la informació qualitativa disponible, les dades internes facilitades pel SOC demostren que un 57,06% dels enquestats afirma haver realitzat algun tipus de prova de selecció. Dins del 42,94% que no ha dut a terme cap prova de selecció, destaquen aquells participants que han assistit a cursos tan diversos com de creació de pàgines web, idiomes, rebosteria o administració de bases de dades. Els percentatges no varien significativament si es divideix la població en funció de si han obtingut o no Certificat de Professionalitat.

Entrant en detall, d'entre aquells participants que han realitzat algun procés de selecció, la majoria ha dut a terme proves tècniques de nivell (49%), seguit d'un 27% que menciona les entrevistes personals i un 22% que afirma haver realitzat ambdues tipologies de proves. En aquests casos tornen a aparèixer cursos d'idiomes o de disseny de pàgines web. Per tant, el fet de realitzar o no proves de selecció, o la seva tipologia, depèn més de l'entitat formadora i no tant de la tipologia de curs (dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació).

Així mateix, les sessions participatives de docents han deixat entreveure certs aspectes recurrents en la fase de selecció que haurien de ser considerats. (1) En primer lloc, creuen convenient la necessitat d'implicar més als docents durant aquesta fase (a tall d'exemple, alguns indiquen que han pogut intervenir durant les sessions informatives, iniciativa que podria ser estandarditzada). (2) En segon lloc, les proves d'accés, en estar excessivament pautades pels Certificats de Professionalitat, acaben essent extenses, complexes i poc actualitzades. (3) En tercer lloc, opinen que poden acabar desmotivant els participants de cara a realitzar el curs ja que, en certes ocasions no es corresponen amb el nivell exigint durant la formació. Per tal de revertir aquesta situació, proposen instaurar proves de competències bàsiques enlloc d'avaluacions enfocades al nivell de coneixements. (4) En quart lloc, es creu que el sistema de finançament per alumne i assistència podria perjudicar al procés de selecció; i és que pot crear incentius a no establir procediments i criteris de selecció de les persones participants exhaustius, per maximitzar el nombre d'integrants a les aules, enlloc de realitzar una

selecció acurada intentant homogenitzar el nivell de les persones participants i la seva motivació. (5) En cinquè lloc, s'hauria de potenciar l'existència d'entrevistes personals, i fins i tot establir-ne la seva obligatorietat a través de la Convocatòria, com en el cas d'altres programes formatius del SOC que les estableixen com a obligatòries, atès que poden servir per a conèixer les circumstàncies i motivacions de cada persona. A més, ajudarien en aquells casos en els que el perfil és adient però disposa d'algunes mancances a nivell tècnic. (6) Finalment, han destacat que el fet que l'organització i planificació de les accions formatives depengui, en certa manera, de les subvencions públiques per a realitzar els cursos, suposa una certa inestabilitat laboral per als docents, ja que no poden preveure ni planificar el seu futur professional a un any vista i estan exposats a possibles retards o cancel·lacions de cursos.

Finalment, cal esmentar que la Convocatòria de 2016 especifica que a l'Informe de verificació i execució es valorarà la idoneïtat del procés de selecció, però els criteris de valoració són amplis i poc clars (en efecte, s'utilitzen termes tals com "proves poc adequades", "proves addicionals en relació als continguts" o "entre d'altres" sense entrar en detall).

En conseqüència, existeix disparitat de situacions en relació a les proves de selecció i, com ja s'anticipava, el fet que cursos similars requereixin o no de la realització de proves de nivell pot deure's a diversos factors. Entre ells, els més rellevants podrien ser: (a) el fet de no establir criteris mínims en la Convocatòria; (b) que no es dugui a terme un seguiment exhaustiu de les mateixes des del SOC; (c) que es demani com a justificant una titulació o acreditació prèvia oficial, o (d) que el procés de captació de participants sigui complex i les entitats formadores rebaixin els requisits inicials per tal d'assegurar-se la màxima participació d'alumnes, ja que és un fet bàsic per l'obtenció de la subvenció. A causa d'aquests elements, la homogeneïtat del curs pot veure's afectada i, així, fer-ho també la seva qualitat, que en última instància pot repercutir en la valoració que el mercat faci dels cursos. A la vegada, una selecció dels alumnes poc adient pot influir en l'increment de les taxes d'abandonament per desalineament entre expectatives i nivells dels participants amb els continguts del curs i rendiment esperat.

B.2) Valoració de la selecció dels docents

La selecció dels docents es realitza principalment en funció de les experiències prèvies que tenen les entitats amb ells; és a dir, les pròpies entitats poden informar dels cursos a aquells/es formadors/es que els han donat bons resultats en les accions formatives realitzades anteriorment.

Així, la majoria dels docents afirma conèixer les places vacants per primera vegada a través de la seva xarxa de coneguts i de contactes, en les pàgines web de cerca de treball o en la web del SOC. En menor mesura, són les pàgines webs dels centres de formació les que comuniquen la disponibilitat de places. En aquest sentit, consideren que la pàgina web del SOC està desactualitzada i no és sempre fiable ni de fàcil navegació, fet que provoca que els docents hagin de buscar vies alternatives per tal d'informar-se de les vacants. A més, la poca claredat de la web del SOC pot provocar que no s'arribi a tot el col·lectiu potencial, sobre tot a aquell que desconeix els canals addicionals al SOC.

Per aquest motiu, de cara al futur, caldria redissenyar el sistema de selecció de docents perquè pugui fer-se de forma dinàmica a través de la pàgina web del SOC, on els docents puguin presentar-se com a candidats per impartir els diferents cursos de formació, i alhora disposin d'informació en detall dels cursos que es convocaran i els centres que han rebut la subvenció.

C) Metodologia d'aprenentatge

El personal docent estableix l'organització dels cursos en l'anomenada planificació i programació didàctica, on queden definides les actuacions segons la seva durada, els continguts i la metodologia emprada.

La metodologia d'aprenentatge del FOAP tendeix a combinar classes teòriques de caràcter presencial, amb activitats més pràctiques que fomentin el treball en equip. A més, encara que les pràctiques professionals en empreses només són obligatòries pels Certificats de Professionalitat, es fomenta la seva inclusió en la resta de cursos mitjançant la penalització en la puntuació de la Convocatòria (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - 4.5.3.2 Eficiència). No obstant, a nivell general, les sessions participatives deixen entreveure que en alguns cursos hauria d'existir una part destinada a continguts més pràctics i no tan teòrics, els quals permetin desenvolupar les habilitats necessàries per a la professió.

Adicionalment, existeixen alguns paràmetres comuns per a tots els cursos que no són opcionals i que pretenen assegurar una homogeneïtat i establir estàndards al conjunt del programa. A tall d'exemple, pel mòdul de pràctiques professionals dins dels Certificats de Professionalitat s'ha de dissenyar un pla d'activitats conjuntament entre els tutors dels centres de formació i l'empresa, per tal de garantir un seguiment adequat de l'alumnat (Guia informativa d'accions formatives de certificats de professionalitat, Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), 2014).

Així mateix, ha de destacar-se la condensació de la matèria dels cursos; i és que, en general, tant els docents com els alumnes, en les sessions participatives, afirmen que es planifica massa matèria per a la durada del curs. Aquest fet genera que, en molts casos, hi hagi continguts que no siguin impartits per part dels/de les formadors/es, perjudicant així al progrés competencial dels alumnes. La causa principal d'aquestes situacions és la rigidesa del contingut: pels 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. Existeix, en conseqüència, poca discrecionalitat per part del SOC per adaptar-los a la realitat de cada territori o context.

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

Així doncs, s'hauria de plantejar crear un grup de treball amb els principals agents d'interès que plantegés modificacions i millores dels continguts al SEPE, o inclús poses sobre la taula la millora de la flexibilització del sistema.

D) Recursos materials i instal·lacions

A grans trets, els centres formatius disposen dels recursos materials, mitjans tècnics i tallers necessaris per tal de poder implementar la metodologia teòrica-pràctica. No obstant, s'observen diferències en quant als recursos, eines i materials disponibles.

Segons els qüestionaris de satisfacció els materials didàctics es troben ben valorats, amb una puntuació mitjana de 8,96. No obstant, es valora més positivament la documentació i els materials entregats que no pas l'actualització dels mateixos. En aquest sentit, les sessions participatives han deixat entreveure que, en algunes ocasions, els continguts i guies docents es troben poc actualitzades, i fins i tot obsolets (per exemple, en determinats casos no inclouen referències a les noves tecnologies o tendències del mercat), essent aquest un aspecte de gran rellevància atès que

impacta directament en la qualitat de la formació i en la seva percepció pel mercat laboral. Per tant, seria interessant definir l'actualització del contingut dels cursos com a criteri de qualitat.

Aprofundint en aquest anàlisi, les dades demostren que la valoració de l'actualització dels materials en relació amb el nivell d'estudis és inversament proporcional; és a dir, els participants sense titulació són els que ho valoren més positivament (9,26) i els graduats universitaris menys (8,67). Els motius més probables d'aquesta diferència són: (a) que l'experiència educativa dels individus amb estudis universitaris és superior, fet que implica que disposen de més informació amb la qual comparar els cursos, o (b) que els cursos no es troben adaptats a les necessitats d'aquest col·lectiu, ja que és el minoritari (representa un 27% del total de participants).

Per altra banda, les instal·lacions i mitjans tècnics es valoren amb una puntuació mitjana de 8,68, essent l'adequació de l'aula, els tallers o les instal·lacions l'aspecte pitjor valorat (puntuació mitjana de 8,63). Encara que, a simple vista, aquest pugui semblar un resultat positiu, no pot oblidar-se que les puntuacions obtingudes al llarg del qüestionari són excessivament positives i, de mitjana, per sobre de 8,8. Per tant, aquelles inferiors haurien d'analitzar-se amb precaució (veure l'apartat 4.5.3 *Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats*).

En aquest cas, les divergències més rellevants s'observen també en dividir els alumnes pel nivell d'estudis, on s'aprecia altra vegada una clara correlació negativa. En particular, els participants sense titulació prèvia oficial ho valoren amb un 9,16, vers a un 8,31 dels titulats universitaris. Aquests últims posen especial èmfasi en les possibilitats de millora de les aules, taller i instal·lacions en general. Les raons possiblement són les mateixes que s'anticipaven amb anterioritat.

Finalment, convé destacar que els docents intervinents a les sessions participatives han manifestat reiteradament que les diferències entre centres, en algunes ocasions, són rellevants i poden tenir un impacte directe en la valoració dels cursos.

E) Notorietat i difusió del programa

En aquest apartat s'avalua l'èxit de l'estratègia de comunicació de l'oferta formativa en relació als seus col·lectius d'interès; incloent aquí, (1) el personal tècnic de les oficines de treball; (2) els potencials participants; (3) el personal docent, i (4) les entitats ocupadores.

A grans trets, destaca el desconeixement de la població respecte a la formació per a l'ocupació, la utilitat dels Certificats de Professionalitat, i el marge de millora en la imatge de marca del SOC. Tots aquests aspectes són enormement rellevants per tal d'aconseguir que l'oferta formativa presentada des del FOAP es valori pel mercat i, sobretot, per les entitats ocupadores, afavorint en conseqüència, l'interès dels participants i la seva assistència.

E.1) Estratègia de comunicació al personal tècnic de les oficines de treball

Tenint en compte que el programa va dirigit especialment a persones en situació de desocupació, les Oficines de Treball esdevenen un dels principals canals de comunicació que pot utilitzar el SOC i per tant, al qual ha de prestar-se especial atenció ja que hi participa activament. De fet, es tracta d'un punt bàsic de l'estratègia de comunicació, ja que són el contacte directe entre l'Administració i els mateixos treballadors desocupats.

En aquest sentit, i analitzant la situació actual d'aquest canal, s'ha pogut determinar que les oficines de Treball haurien de disposar d'una major i més exhaustiva informació sobre el programa del FOAP, de manera que puguin constituir-se com a un espai de referència on informar físicament als ciutadans

en situació de cerca de feina, d'orientació i de formació. De fet, com es veurà a continuació, les persones amb baixa qualificació professional (un dels grups prioritaris dins del FOAP), mostren preferència pels canals de comunicació físics, destacant justament el paper d'aquestes.

A més, haurien de disposar d'un sistema de difusió de la informació a tots els nivells, amb especial focus al personal més tècnic. Aquesta informació no s'hauria de limitar a l'oferta formativa disponible, sinó que caldria presentar els resultats per tal de remarcar la utilitat dels cursos, facilitant així que es comuniquin als potencials beneficiaris

En conclusió, podria afirmar-se que si aquests elements es produeixen de manera efectiva, pot aconseguir-se que els treballadors de l'Administració creguin en els cursos, i d'aquesta manera, podran promocionar-los de forma positiva de cara al públic. Tenint en compte que és un dels canals principals de comunicació del que disposa el SOC i que a més, també són el primer contacte entre els ciutadans i el sistema públic d'ocupació, se l'hauria de dedicar la deguda atenció.

E.2) Estratègia de comunicació als potencials beneficiaris

En primer lloc, s'ha avaluat si els participants de les accions formatives coneixen el principal organisme promotor de les mateixes (és a dir, el SOC), ja que els cursos es duen a terme per entitats formatives externes i existeix la possibilitat que desconeguin la institució que, en última instància, les impulsa. En aquest sentit, l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació mostra que gairebé la totalitat dels enquestats són conscients de l'existència del SOC (el 99,43%). Aquest aspecte és positiu i raonable ja que la gran majoria dels participants de les accions formatives del FOAP són treballadors desocupats; així, el seu contacte amb el SOC i les Oficines de Treball és més continu.

Durant l'estudi en profunditat de les estratègies de comunicació dirigides als potencials beneficiaris, s'ha utilitzat la informació disponible als qüestionaris de satisfacció, complementant-la amb l'enquesta realitzada. No obstant, en relació a la primera cal esmentar que la informació que se'n deriva es troba, en certa manera, desactualitzada d'acord a les tendències actuals i, per tant, podria considerar-se limitada (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*). Per tant, convindria actualitzar les opcions disponibles i adaptar-les a les noves tendències. En aquest sentit, per exemple, podria plantejar-se la necessitat d'ampliar les respostes disponibles a la pregunta "com va conèixer el curs", ja que no s'inclou l'opció "xarxa de coneguts", essent precisament aquesta la més comentada en l'opció "altres", ni les "xarxes socials".

Tenint en compte les limitacions detallades, els qüestionaris de satisfacció mostren que els canals de comunicació principals són els següents: (a) les Oficines de Treball (29%); (b) els centres col·laboradors (14%); (c) Internet (13%) i (d) la web del SOC (12%). Addicionalment, en la categoria altres apareixen principalment les respostes relatives a la xarxa de coneguts.

Així, de les dades anteriors poden derivar-se les primeres conclusions. (1) Primer, que com s'intuïa a l'inici, les Oficines de Treball són el canal de comunicació que deriva més participants, aspecte coherent tenint en compte la involucració de la Subdirecció General de Polítiques Actives d'Ocupació i les Oficines de Treball durant el disseny de la programació. (2) Segon, que els centres col·laboradors, que al cap i a la fi tenen interès en donar a conèixer els cursos, tenen un impacte rellevant però molt per sota del de les Oficines de Treball. (3) Tercer, que els mitjans de comunicació tradicionals tenen un impacte del 1%, gairebé negligible. (4) I, finalment, que la web del SOC representa una proporció menor a la cerca general d'internet, existint, per tant, espai de millora en el seu posicionament a la xarxa. De a fet en les sessions participatives s'ha emfatitzat que és poc

intuïtiva, complexa i que la informació que presenta és insuficient, i sovint cal completar-la trucant o anant personalment a les oficines, lloc on la informació obtinguda es considera suficient i adequada. Per tant, la falta d'informació *online* es deu més a un problema de gestió i disseny de la web, i no a la falta de disponibilitat de la informació requerida.

Figura 23: Fonts de coneixement del programa FOAP



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

Centrant l'anàlisi en les principals variables transversals, les diferències més rellevants s'observen en dividir la població per rangs d'edat i per nivell d'estudis.

Per a la primera (edat), els aspectes més destacats són: (a) la correlació negativa existent entre l'edat i l'ús d'Internet com a font primària de coneixement (amb un 18% per als joves d'entre 16 i 29 anys i un 10% per als majors de 55 anys), i (b) la relació oposada quan, en comptes de la cerca a través d'Internet, és la web del SOC l'eina utilitzada. Per tant, mentre que els col·lectius més joves estan més habituats a l'ús d'Internet com a cercador, sense necessitat de dirigir-se a una pàgina web concreta, la població més adulta opta per el tipus de cerca que considera més clara i senzilla, és a dir per la pròpia pàgina web de l'entitat que promou la formació. Aquesta tendència és coherent amb la realitat actual; en particular, en l'any 2016 el 88% de la població utilitzava internet, essent el col·lectiu de més de 55 anys el que en feia un ús menys intensiu, amb una taxa del 54,2% (Ús de l'ordinador i d'Internet, Institut d'Estadística de Catalunya, 2016).

Per a la segona variable transversal (nivell d'estudis), com s'avançava anteriorment, s'observa que, a menor nivell d'estudis, els canals de comunicació físics, tals com les Oficines de Treball, centres col·laboradors o ajuntaments, guanyen importància, en detriment de l'ús d'Internet. En conseqüència, podria afirmar-se que aquest col·lectiu opta principalment per canals de comunicació directes i més personalitzats, possiblement pel seu major desconeixement vers a les opcions formatives disponibles

i quines són més adients per al seu perfil, així com en relació als cursos formatius com a terme general.

Adicionalment, per tal d'aprofundir en l'anàlisi de l'estratègia de comunicació, s'ha estudiat l'enquesta realitzada dins de l'avaluació, amb l'objectiu de completar les dades obtingudes als qüestionaris de satisfacció. Així, es resolen algunes de les limitacions que s'anticipaven a l'inici. En aquest sentit, per exemple, s'han afegit com a respostes possibles les xarxes socials i la xarxa de coneguts, així com l'assistent social, tenint en compte el col·lectiu al qual s'adreça el programa.

En aïllar l'efecte de la xarxa de coneguts, pot observar-se que aquesta opció passa a representar un 8%, xifra gens negligible. Per tant, la importància del "boca-orella" i la possible satisfacció dels exalumnes que recomanen el curs sembla ser evident (veure l'apartat 4.5.3 *Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats*). Per la seva banda, les xarxes socials representen únicament el 4,5% de les respostes, possiblement perquè no s'està traient el màxim benefici de tot el seu potencial ni s'estan adaptant els missatges i les accions en funció de cada un dels col·lectius.

En aquest sentit, les dades de l'enquesta mostren que el coneixement a través de les xarxes socials descendeix amb l'edat (6% dels joves vers a un 1% dels majors de 55 anys). A més, les diferències entre homes i dones també són significatives (2% dels homes vers a un 4% de les dones), fet coherent amb la realitat actual on, de mitjana, les dones són les que fan més ús de les xarxes socials (Estudi Anual de les Xarxes Socials, IAB, 2018). Finalment, en relació a la titulació, s'observa una correlació positiva entre aquesta i l'ús de xarxes socials: a majors estudis, l'impacte de les xarxes socials és major (aquestes inclouen només a un 0,2% dels no titulats, vers al 1,8% dels participants amb estudis superiors de caràcter universitari o de Formació professional). D'acord amb aquest fet, precisament, alguns estudis (Estudi Anual de les Xarxes Socials, IAB, 2018) mostren que el perfil mig del no usuari es descriu amb un nivell d'estudis baix.

Per la seva banda, es considera que l'impacte de l'assistent social és reduït ja que deriva només a un 2% dels participants. Dins d'aquest 2%, els que han estat derivats a través d'aquesta figura són principalment aquells que rebien el servei bàsic d'atenció social, el servei especialitzat per a persones amb discapacitat, el servei per a famílies amb risc d'exclusió social i el servei d'assessorament tècnic d'atenció social. Aquestes dades són rellevants i són un clar indicatiu del potencial existent i de la necessitat d'incrementar la comunicació amb aquesta figura.

En conclusió, seria aconsellable valorar cada un dels canals de comunicació per tal de realitzar, posteriorment, una prioritització d'acord amb les preferències dels participants (i tenint en compte principalment aquells considerats prioritaris), així com per tal de poder centrar els esforços en les vies menys costoses i amb un potencial major (per exemple, Internet - incloent les xarxes socials, cerques en general o la web del SOC -, atrau a més del 53% dels participants i es tracta d'un mitjà de comunicació poc costós que podria augmentar l'impacte dels cursos i millorar el seu abast). Així mateix, caldria replantejar-se la possibilitat de prescindir d'aquells canals amb menor impacte però amb un cost elevat, com la radio i la televisió. En efecte, només un 1% dels participants de les accions formatives del FOAP ha estat informat per primera vegada a través de la radio o televisió.

També és necessari potenciar el paper crucial que juguen, en aquesta fase, els centres formadors, per tal de garantir que els esforços de publicitat siguin els suficients.

Finalment, cal buscar i potenciar les sinergies amb altres programes públics de caràcter social, com és el cas dels assistents socials com a ens ben posicionats per poder derivar participants. Així doncs, també caldria aprofitar les complementarietats existents entre la formació per l'ocupació i la branca d'ensenyament (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny - Coherència externa*).

Per tant, i tenint en compte les indicacions anteriors, s'ha de posar èmfasis en la necessitat d'evitar perseguir una estratègia de comunicació homogènia per a tota la població que no discrimina ni es diferencia segons les particularitats i necessitats dels diversos col·lectius i territoris, sinó assegurar que es segmenten tant els canals com la informació i els missatges segons les característiques de la població.

E.3) Estratègia de comunicació als docents

L'estratègia de comunicació del SOC respecte al programa del FOAP també ha de tenir en compte als docents. No obstant, una de les principals mancances en quant a la comunicació del programa, com ja s'ha anticipat anteriorment, s'observa entre el sistema de comunicació del SOC i els/les formadors/es (veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Selecció dels participants i docents*).

En aquest sentit, en l'apartat esmentat relacionat amb el procés de selecció, s'anticipa que els docents recalquen que el principal canal de comunicació a través del qual coneixen els cursos són les mateixes entitats formadores o la seva pròpia xarxa de coneguts i de contactes. A més, en certes ocasions fan ús de la pàgina web del SOC, malgrat sovint es considera desactualitzada, incompleta i de difícil navegació, fet que pot fomentar la percepció d'inestabilitat laboral ja que, en certes ocasions, es desconeix quins són els centres formadors subvencionats i quina acció formativa realitza cada un d'ells.

En conclusió, pot afirmar-se que es troba cert espai de millora en relació a la comunicació amb els docents, els quals, a més de considerar-se l'element clau en la impartició de les formacions, és percebut com a un col·lectiu rellevant a causa del seu contacte directe amb el teixit empresarial. En aquest sentit, una idea clara sorgida de les sessions participatives és la necessitat d'optimització del portal web del SOC, el qual és vist com una eina poc útil per a rebre la informació deguda.

E.4) Estratègia de comunicació a les empreses

En darrer lloc, l'estudi de la notorietat del FOAP es focalitza en l'estratègia comunicativa dirigida a les empreses, la qual es percep com especialment rellevant de cara a la valoració de les accions formatives, ja que aquestes constitueixen el teixit productiu del territori i la futura demanda dels participants en el mercat laboral.

En aquest sentit, es considera que actualment no existeix una estratègia de comunicació per part del programa dirigida a aquest col·lectiu. Així, els responsables de la unitat planificadora del programa, si bé es cert que reconeixen les implicacions negatives d'aquest fet, consideren que la difusió que es fa des del Consell de Direcció del SOC que engloba a organitzacions empresarials, sindicats i municipalitats podria considerar-se com a un correcte substitutiu.

No obstant, tant participants com docents han remarcat els perjudicis associats a aquesta mancança, la qual repercuteix no només en la notorietat inicial dels programes, sinó també en el seu impacte a posteriori; i és que les empreses, atès el seu desconeixement, podrien tendir a no valorar suficientment les accions formatives del SOC o els Certificats de Professionalitat.

Per tant, cal incrementar els esforços per tal de definir una estratègia de comunicació centralitzada cap a les empreses. Així, si aquestes disposen del coneixement i s'incentiva la seva involucració activa al llarg de les diferents etapes de les accions formatives (és a dir, des del seu disseny, fins a la seva col·laboració en els mòduls de pràctiques i la posterior avaluació), es podria aconseguir tenir

un impacte més directe en la demanda i en la incorporació de participants amb aquestes certificacions i acreditacions, millorant així les dades d'impacte del programa.

F) Millora contínua

Per últim, l'avaluació de la fase d'implementació pren en consideració l'existència de processos de millora contínua, els quals haurien d'estar presents de forma transversal en el programa per tal de recollir, d'inici a fi, les experiències dels qui en formen part. En aquest sentit, l'avaluació d'aquest aspecte és primordial ja que es centra en esbrinar, més enllà dels punts forts o dèbils, la voluntat de millora del programa i de les corresponents accions formatives.

Així doncs, amb l'objectiu de garantir l'evolució, l'adaptació i l'optimització constant del programa en general, i dels cursos del FOAP en particular, es considera necessari disposar d'eines i tècniques que facilitin la millora contínua del programa. No obstant això, des de la unitat planificadora, no es realitza de forma intensiva cap d'aquestes accions, sorgint la necessitat, per tant, de definir mecanismes que assegurin la màxima qualitat constant de la formació.

En aquest sentit, es considera que l'eina principal utilitzada en l'actualitat per la unitat planificadora són els qüestionaris de satisfacció, els quals, malgrat realitzar-se de forma sistematitzada, no s'exploten en el seu màxim potencial. Malgrat que aquesta tècnica, en cas de ser explotada, es consideraria adequada i permetria garantir un cert grau d'evolució de l'oferta formativa, com s'apuntava anteriorment, seria necessari millorar el funcionament d'aquests qüestionaris, garantint que els alumnes puguin respondre, amb suficient independència i esperit crític, a les preguntes plantejades en relació a les accions formatives i a com aquestes han estat impartides.

Adicionalment a aquests qüestionaris, seria òptim dotar al programa d'eines addicionals que permetessin adaptar la seva oferta formativa al llarg del temps, com, per exemple, establint un sistema de feedback de docents i empreses, una autoavaluació del rendiment i un període de reflexió anual per tal de valorar els resultats del FOAP i proposar millores, entre d'altres.

4.5.3 Resultats

4.5.3.1 Eficàcia

Quan l'oferta formativa ja s'ha executat i finalitzat, és important realitzar una avaluació exhaustiva i completa de la seva eficàcia, és a dir, de la seva capacitat d'arribar a produir i obtenir l'efecte desitjat sobre els seus participants. Per tal de dur a terme aquesta avaluació, l'anàlisi es centra en: (a) l'assoliment dels objectius; (b) el compromís dels participants; (c) el procés formatiu i 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 elements 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, i tenint en compte que el col·lectiu diana és molt ampli i cobreix a la totalitat de la població treballadora desocupada de Catalunya (i en menor mesura, l'ocupada), no s'estableixen objectius quantificables en relació al grau de cobertura o objectiu desitjat. L'únic valor

de referència és el definit en la Resolució TSF/2392/2016, que estableix el requeriment que les accions formatives han d'impartir-se com mínim a un 70% de desocupats.

Adicionalment a aquest requeriment, com ja s'ha detallat anteriorment, a dia d'avui el programa FOAP no té sistematitzada la detecció i quantificació dels objectius estratègics que es pretenen aconseguir (per exemple en relació a la inserció). Per aquest motiu, una vegada les accions formatives han finalitzat, no és possible calcular els resultats aconseguits, dificultant en conseqüència la present avaluació.

No obstant, s'observa que, en determinades ocasions, sí que es mesuren els resultats de caire més operatiu, destacant el nombre de participants per gènere, edat, nivell d'estudis o grau de discapacitat, el total d'accions formatives realitzades o la satisfacció dels agents implicats. Tot i així, aquests resultats no s'analitzen ni s'exploten en profunditat per treure conclusions i per tal d'anar adaptant l'oferta formativa. En aquest sentit, atès que el FOAP es troba altament territorialitzat a nivell comarcal (o d'agrupacions d'aquestes), i que la Resolució TSF/2392/2016 estableix els col·lectius que han de prioritzar-se en la selecció dels participants, és imprescindible que s'inclouin, des de la fase de disseny, directrius estratègiques i operatives per tal de poder disposar de referències durant la seva implementació i posterior avaluació.

Malgrat la manca de definició d'objectius estratègics, el programa sí que n'estableixen de caràcter administratiu (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*), com ara el nombre d'alumnes per acció formativa, el qual ha de ser entre 10 i 15 (essent subvencionables fins a un màxim de 15 alumnes). Tot i així, les sessions participatives de docents han ressaltat les dificultats que existeixen per aconseguir omplir les aules amb 15 persones, fet que denota, com ja s'ha esmentat, les mancances de l'estratègia comunicativa, tant per part del SOC com de les pròpies entitats formadores. Així mateix, s'ha esmentat que en algunes ocasions, en intentar aconseguir el número de 15 subvencionats, la qualitat de la docència es pot veure perjudicada.

Amb tot, podria concloure's, com ja s'ha anat esmentant, la manca d'objectius estratègics i el control operatiu de certes variables transversals sense treure'n conclusions, pot acabar perjudicant la qualitat de les accions formatives del FOAP, ja que ocasiona la necessitat de dedicar masses esforços al seu assoliment, en detriment d'aspectes tan rellevants com la millora de les accions necessàries per a incrementar les competències, l'ocupabilitat i el nivell d'inserció dels seus participants.

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 en relació a (a) el grau d'implicació dels participants 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 als participants en el marc de la present avaluació i els qüestionaris de satisfacció. Així mateix, el grau d'implicació s'ha mesurat mitjançant (a) el percentatge d'assistència i (b) la ràtio d'abandonament, obtingut gràcies al fet que tots els participants segueixen un control d'assistència als cursos; control que es duu a terme de forma

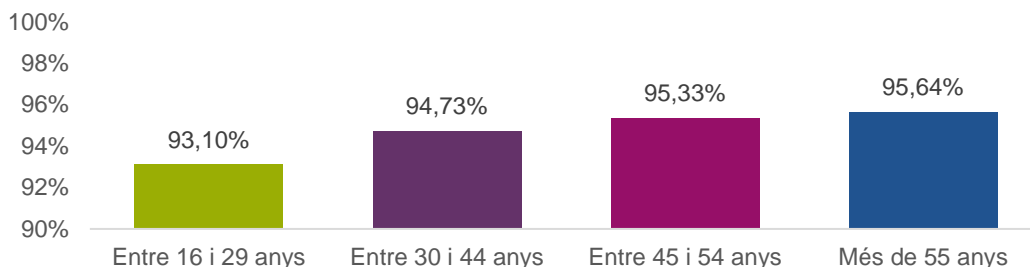
manual a través d'un llistat que es firma, teòricament, a l'inici de la classe. El centre de formació és l'encarregat de traspasar la informació al Sistema d'Informació del SOC. Cal recordar que la subvenció d'aquests centres depèn del percentatge d'assistència dels alumnes, i així, esdevé una tasca fonamental.

B.1.1) Percentatge d'assistència dels participants

Així doncs, respecte a les taxes d'assistència, la base de dades interna del SOC evidencia una assistència mitjana dels participants que han finalitzat les accions formatives d'un 94,57%, no existint diferències significatives per gènere, grau de discapacitat o nacionalitat. No obstant, les majors divergències s'aprecien en dividir els participants per rangs d'edat i nivell d'estudis.

Per a la primera (rangos d'edat), existeix una clara correlació directa entre l'edat i l'assistència; i així, com s'observa en el següent gràfic (*Figura 24: Assistència segons edat*), a més edat el percentatge d'assistència es major, indicant, per tant el seu major grau d'implicació. En aquest punt, no pot oblidar-se que, com a col·lectius prioritaris del FOAP, s'estableixen tant els majors de 45 anys com els joves menors de 30 anys. En aquest sentit, malgrat aquesta prioritització, el fet que aquests últims tinguin menors taxes d'assistència pot deure's al fet que: (a) la major experiència de la població adulta, la qual ocasiona que valorin més la formació rebuda i per tant, s'impliquin més; (b) les persones de més edat vegin les seves possibilitats d'inserció més reduïdes i, així, assumeixin un major compromís, o (c) malgrat ser els joves un col·lectiu prioritari, en no tenir-ho en compte durant la fase de disseny pot provocar que l'oferta final de cursos no cobreixi les seves necessitats i expectatives.

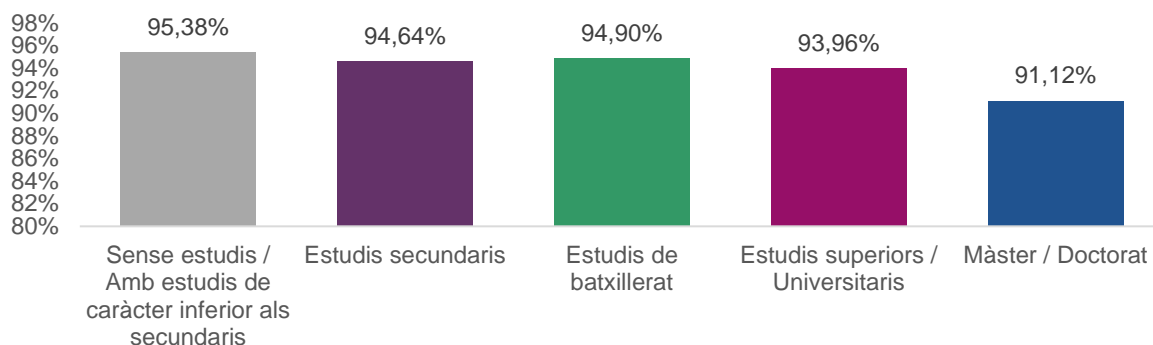
Figura 24: Assistència segons edat



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

Per a la segona variable (nivell d'estudis), s'observa una relació inversament proporcional; i així, a major nivell d'estudis, l'assistència mitjana es redueix (95% dels participants sense titulació oficial prèvia vers a un 91,12% d'aquells amb títol de Màster o Doctorat). Atès que les persones amb baixa qualificació professional són un col·lectiu prioritari, és positiu que les seves taxes d'assistència siguin superiors; i és que, al cap i a la fi, convé incentivar la seva participació als diversos cursos, ja que aquests haurien d'haver-se dissenyat principalment per a ells.

Figura 25: Assistència segons nivell d'estudis



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

En qualsevol cas, a nivell global es mostren taxes d'assistència mitjana molt elevades. En aquest sentit, convé tenir en compte que és obligatori indicar l'assistència de cada persona participant com a requisit per a rebre la subvenció. Així, les sessions participatives han deixat entreveure que el sistema de control d'assistència es considera massa obsolet i poc adaptat a la realitat digital actual. Aquest fet, juntament amb la penalització per a rebre el finançament que sofreixen els centres per baixes prematures no ocasionades per col·locació (però que podrien deure's a algun altre aspecte de força major) o per no aconseguir el 75% d'assistència, poden provocar que l'assistència es converteixi un tecnicisme al qual cal dedicar-hi molts esforços; esforços que podrien enfocar-se a millorar la qualitat del servei que es presta.

Així doncs, en aquest sentit, es considera rellevant iniciar un període de reflexió en torn al sistema de finançament vinculat al programa, el qual pot semblar que incentivi a les entitats a vetllar per la maximització de l'assistència, podent deixar així de banda la qualitat de la formació i els objectius reals i de caire estratègic establerts pel propi SOC.

B.1.2) Ràtio d'abandonament

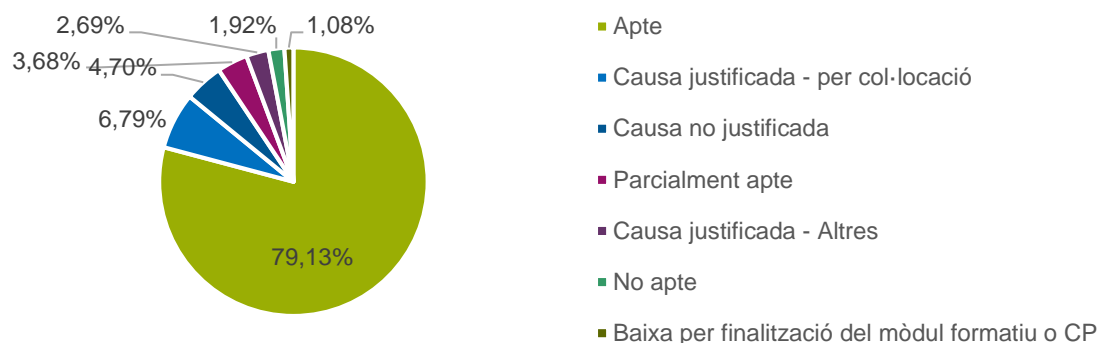
Dit això, i en relació a la finalització de l'acció formativa, les dades internes del SOC mostren que el 85,81% dels participants ha finalitzat el curs (el 79,13% correspon a aprovats en itineraris complets, el 3,68% a itineraris parcials completats amb la qualificació d'apte, el 1,92% a no aptes i el 1,08% a baixes per finalització del mòdul formatiu sense qualificació).

La resta, un 14,19%, es deuen a baixes prematures (integrant aquí, tant baixes justificades com injustificades). D'entre les baixes prematures, el 67% són justificades, i a la vegada la majoria es deuen a la col·locació (el 48%)¹⁸.

En conclusió, i tenint en compte que la valoració de la qualitat dels cursos i dels seus beneficis és notablement positiva, els participants es comprometen seriosament amb els cursos fins a finalitzar-los (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - Satisfacció dels col·lectius implicats).

Figura 26: Finalització i causes de baixa del curs

¹⁸ 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.



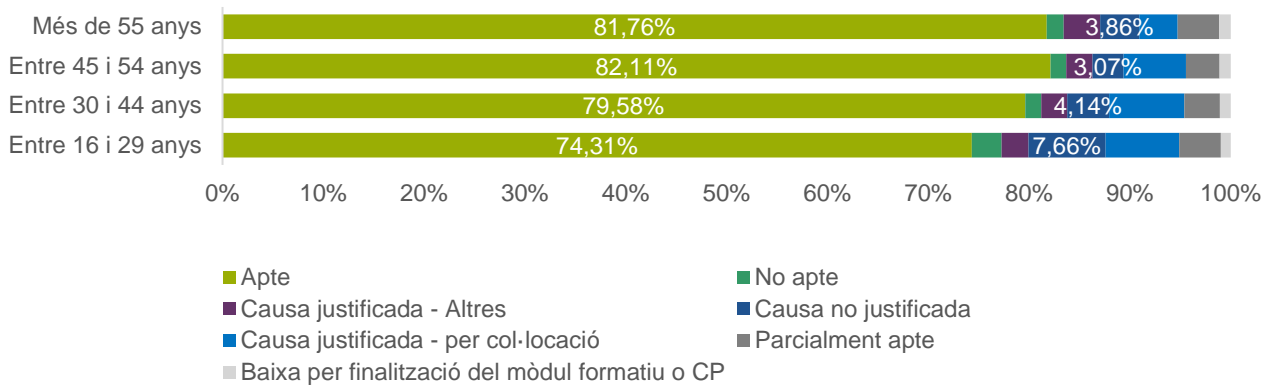
Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

Entrant en detall, en dividir la població per franges d'edat, s'observa una correlació positiva entre l'edat i la finalització del curs; així, a més edat, la probabilitat d'acabar el curs és superior (82,39% dels joves d'entre 16 i 29 anys vers al 88,70% dels majors de 55). No obstant, malgrat són els joves els que posseeixen majors baixes no justificades, també són aquests els que engloben unes baixes per col·locació més altes (7,30%) i per sobre de la mitjana (6,92%). Si a les dades anteriors s'afegeix que són també els que presenten menors taxes d'assistència, es podria concloure afirmant que possiblement els cursos no s'adapten completament a les seves necessitats, i que per això esdevenen més proactius en buscar feina durant el període formatiu.

Per tant, altra vegada, es reafirma la necessitat d'incorporar una visió segregada per les diferents variables transversals, en aquest cas concret la de l'edat, dins de la fase de disseny, i no només durant la implementació dels programes.

Per a completar i aprofundir en l'estudi, l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació ha posat èmfasis en quins motius concrets han portat als participants a finalitzar de forma prematura les accions formatives i que no es troben justificats. Una vegada s'han extret les causes de força major (incloent aquí baixes per col·locació, malaltia greu, canvi de domicili o incompatibilitat horària), el motiu que predomina és el desalineament amb les expectatives inicials dels participants (26% de les baixes prematures no justificades), essent aquest un aspecte ressaltat principalment pels alumnes amb estudis superiors. A aquest motiu el segueixen la percepció del nivell del curs com a massa baix i la falta de motivació, amb un 14 i 12% respectivament. Això pot deixar entreveure: (a) o bé, que la publicitat dels cursos no es realitza de manera correcta en quant al contingut i resultats esperats, o (b) que les proves de selecció són d'una rigidesa qüestionable i poden ocasionar, en conseqüència, la creació de grups poc homogenis que repercuteixen en qualitat última de l'acció formativa. En qualsevol cas, el desalineament observat és un tema a tenir en compte donat al seu elevat potencial de millora.

Figura 27: Finalització i causes de baixa del curs segons franja d'edat



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

En conclusió, aquestes elevades taxes de finalització ressalten notablement en comparar-les amb les dades de baixes en la formació professional inicial, on l'abandonament dels cursos se situa al voltant del 50% (Informe sobre la Formació Professional (FP), Comissions Obreres (CCOO), 2015). No obstant, aquesta darrera xifra s'ha calculat en un entorn format principalment per participants joves, els quals solen mostrar un compromís més reduït amb les formacions, de manera que la dada podria trobar-se lleugerament distorsionada.

B.2) Motivacions dels alumnes i dels docents

Atès que les accions formatives tenen com a 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 principals agents implicats en el programa (alumnes i docents).

B.2.1) Motivacions dels alumnes

Segons les dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació¹⁹ les motivacions dels alumnes per participar en el programa són, principalment: (a) trobar feina (56,3%); (b) afavorir el desenvolupament personal (55,5%); (c) l'obtenció d'un títol/certificat professional (40%); (d) canviar de sector o d'àmbit professional (23,9%), i (e) aconseguir noves habilitats o capacitats per a progressar professionalment (22,1%).

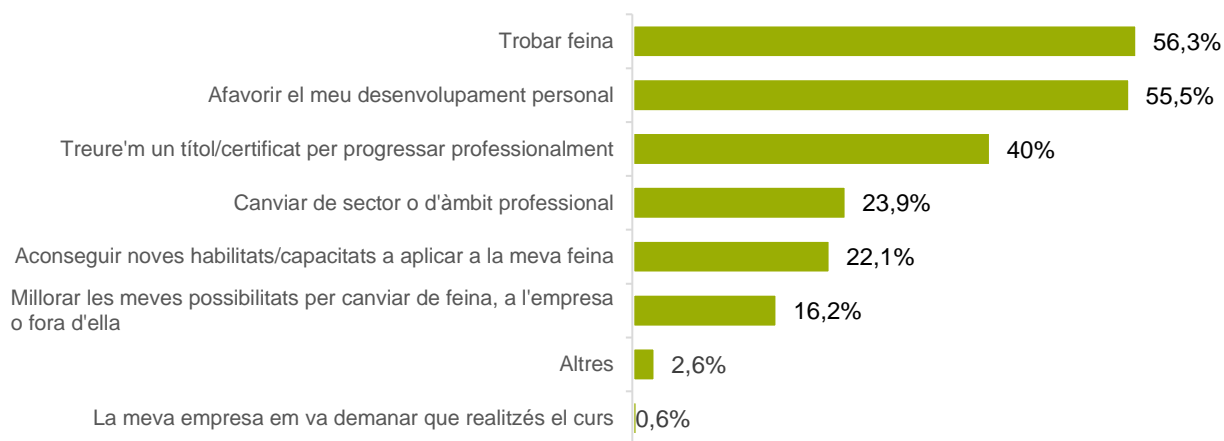
En aquest sentit, el fet que es doni tanta importància a treure's un títol o un certificat, podria deixar entreveure que els participants consideren que la seva possessió es valora positivament pel mercat laboral, arribant a marcar la diferència. Així, pot comprovar-se que el 60% dels individus que han marcat l'obtenció d'un títol com a resposta, també han escollit el fet trobar feina com a opció principal. Per tant, des de l'oferta laboral, a priori, es considera la possessió d'un certificat com a tret distintiu.

Aquestes dades contrasten amb la informació derivada de l'enquesta realitzada, un cop han transcorregut dos anys des de la finalització de l'acció formativa. En particular, un 11% dels enquestats opina que el mercat no coneix l'existència dels Certificats de Professionalitat, mentre que la resta han valorat el grau de coneixement d'aquests amb una puntuació mitjana de 6,52, molt per

¹⁹ 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.

sota de les puntuacions mitjanes de 8,8 als qüestionaris de satisfacció. Aquestes diferències de percepció *ex ante* i *ex post* poden deure's a què les expectatives inicials dels participants poden no haver-se materialitzat en la realitat del mercat una vegada ja ha finalitzat l'acció formativa.

Figura 28: 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.

Les dades anteriors mostren, a priori, el possible risc d'existir un desalineament entre els objectius del programa del FOAP y dels seus participants. En efecte, malgrat el fet de trobar feina és el motiu d'inscripció habitual, el desenvolupament personal el segueix de prop, amb només un punt percentual de diferència. No obstant, que el desenvolupament personal sigui tan rellevant no ha de ser un problema *per se*, sempre i quan la seva millora es persegueixi 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.

Les dades de l'enquesta, però, informen que el 42% dels participants que han seleccionat l'opció desenvolupament personal, ho han fet com a opció única. S'hauria d'incidir en aquest aspecte per tal d'assegurar que la comunicació entre participants i els programes derivats del FOAP és clara; sobretot en descriure la funció principal de les accions formatives i tractar de detectar aquestes motivacions en els processos de selecció per tal de poder seleccionar els participants de la manera més adequada.

B.2.2) Motivacions dels docents

Tots els docents entrevistats i participants de les sessions de treball apunten a la vocació per la docència i al fet de voler ajudar a les persones a créixer professionalment, com els aspectes clau per decidir inscriure's com a formadors/es per a l'ocupació. Aquest fet es percep com a coherent en relació a les sessions participatives amb els alumnes, on s'ha posat de relleu el valor afegit que aporten els docents, el seu paper essencial i la seva implicació, tant durant la formació com, en algunes ocasions, amb posterioritat a aquesta.

D'altra banda, la remuneració econòmica percebuda també es considera rellevant. Finalment, algun cas aïllat ha esmentat que malgrat no tenir cap motivació concreta en un inici, l'experiència va ser una sorpresa positiva.

C) Procés formatiu

Aquest apartat pretén avaluar si les accions formatives del programa del FOAP aconseguixen millorar l'ocupabilitat dels seus participants a nivell de les competències adquirides. Concretament, per tal de donar resposta a aquest aspecte, l'anàlisi 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; (d) les pràctiques professionals no laborables, y (e) l'existència o inexistència de serveis complementaris.

C.1) Execució de les formacions i metodologies utilitzades

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

Les sessions participatives amb alumnes i docents han deixat entreveure metodologies obsoletes que, en algunes ocasions, no s'adapten a les necessitats de l'especialitat formativa. Això es deu possiblement a la rigidesa de la programació definida des del SEPE i que dona poc marge d'actuació tant al SOC com als centres formatius. S'ha recalcat durant les sessions participatives, per exemple, que en els cursos molt especialitzats, és fàcil comprovar que el contingut ha estat dissenyat per persones sense contacte directe amb el sector, derivant-se en mancances importants.

En aquest sentit, a més, com ja s'ha anat esmentant al llarg del document, les sessions participatives també han ressaltat l'heterogeneïtat de nivells que conviuen en una mateixa aula i que dificulta el dinamisme de les classes. Aquest fet és realment rellevant i cal parar l'atenció necessària, ja que no només repercuteix en la qualitat de les classes, sinó en les oportunitats posteriors d'inserció; a més, pot acabar devaluant la percepció dels cursos per part del mercat.

Per la seva banda, tenint en compte les limitacions associades als qüestionaris de satisfacció (veure l'apartat 2.3 *Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada*), l'organització dels cursos es considera adequada, amb una puntuació mitjana de 8,99. Malgrat tot, les sessions participatives amb docents han ressaltat la poca flexibilitat existent per poder desenvolupar i planificar les classes. En particular, per exemple, per a les accions formatives amb Certificats de Professionalitat s'exigeix l'existència d'un màxim de dos docents titulars per mòdul, no estant permesa la seva substitució en cas d'incapacitat temporal. En el cas d'impossibilitat sobrevinguda d'algun d'ambdós, la classe es suspèn i ha de recuperar-se més endavant i fora de l'horari habitual. Per altra banda, dins dels continguts extensos que caracteritzen a la majoria dels cursos, hi ha seccions molt específiques on seria positiu, i convenient, incloure la participació d'un expert, fet que queda impossibilitat a causa de la rigidesa esmentada.

En quant a la combinació teòrica-pràctica, els participants la valoren amb un 8,77. Encara que, a priori, pugui semblar una puntuació positiva, no pot oblidar-se que dins dels qüestionaris, les puntuacions tendeixen a ser superiors a 8,8. De fet, les sessions participatives han deixat entreveure que la teoria i la pràctica moltes vegades es duu a terme per blocs independents i no tant de manera progressiva i simultània. D'aquesta manera, es dificulta l'aprenentatge.

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

El procés d'avaluació dels alumnes s'adapta a la metodologia de formació teòrica-pràctica prestada (veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Metodologia d'aprenentatge*). D'aquesta manera, les proves

d'avaluació pretenen, precisament, valorar totes dues 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.

Encara que varia en funció del curs, l'avaluació es sol dur a terme de manera contínua i amb l'afegit d'una prova final (examen teòric o presentació d'un projecte final). No obstant, les sessions participatives amb els docents han recalcat: (1) el pes excessiu que es dona a l'examen final, que sol ponderar un 70%; (2) que se'ls deixa poc marge de flexibilitat per poder adaptar l'avaluació a la realitat de cada curs, i (3) que moltes vegades les guies d'avaluació no permeten realitzar més exàmens que els de tipus test.

Així doncs, els qüestionaris de satisfacció confirmen que la majoria de participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació per tal de poder conèixer el nivell d'aprenentatge adquirit; en particular, un 93% dels participants. Addicionalment, el 91% assegura haver obtingut una acreditació o certificat de professionalitat una vegada finalitzada la formació.

A més, les sessions participatives amb alumnes han confirmat que es realitza un model d'avaluació contínua amb examen final. No obstant això, atès que l'ensenyament es duu a terme per blocs independents, els exàmens en són un reflex. Així, es realitzen per temàtiques independents sense efectuar una anàlisi de les complementarietats de cada secció. Amb tot, l'aprenentatge i la retenció d'allò que s'ha après, es complica. D'altra banda, es comenta que en algunes ocasions, les darreres setmanes del curs es focalitzen excessivament en aprovar l'examen i no tant en la millora competencial. A més, la falta de temps per poder completar la totalitat d'un programa formatiu provoca que, en certes ocasions, les proves d'avaluació acabin sent més flexibles, i fins i tot considerades com a un mer tràmit. De fet, l'enquesta realitzada ha mesurat l'opinió dels participants sobre el nivell de les proves d'avaluació, aspecte al qual han atorgat una puntuació mitjana de 8,10. Atès que les puntuacions dels qüestionaris de satisfacció eren excessivament elevades i per sobre de 8,8, el resultat de les proves d'avaluació ha d'analitzar-se amb precaució.

Per aquest motiu, flexibilitzar les proves de selecció, juntament amb els continguts excessivament llargs establerts, els quals no poden impartir-se en la seva totalitat, pot implicar que acabin exigint-se nivells baixos per tal d'acreditar la capacitació professional adquirida, provocant així que es devaluï el curs y, en conseqüència, en algunes ocasions la professió.

Addicionalment, com a una possible solució alternativa o complementaria, es proposa reflexionar sobre la viabilitat d'establir un criteri per a les entitats a l'hora de realitzar les proves de selecció, promovent-ne així l'homogeneïtat. D'aquesta manera, a més, podria millorar-se la percepció dels cursos en quant a la seva qualitat i possible impacte futur en els participants.

C.3) Formació complementària i la seva utilitat

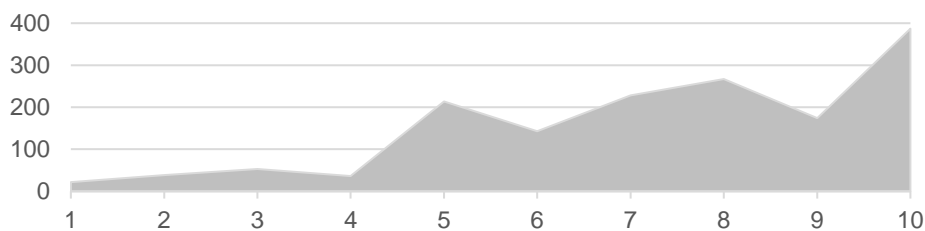
La formació complementària per a l'ocupació cobreix aquells aspectes més genèrics considerats necessaris per tal de poder complementar el curs, i el seu contingut ve determinat. Com s'ha esmentat amb anterioritat (veure l'apartat 4.5.2 *Implementació - Oferta formativa*), en l'Ordre TSF/288/2016 i en la Resolució TSF/2392/2016 s'estableixen que en totes les accions formatives subvencionades dins del FOAP ha d'incloure's la impartició obligatòria del mòdul de formació complementària relatiu a la inserció laboral, sensibilització mediambiental i igualtat de gènere; i els mòduls de prevenció de riscos laborals. Pel que fa a aquest últim, el programa formatiu de

l'especialitat podrà contemplar el seu contingut, i en cas de no fer-ho, es seguiran les directrius establertes pel SOC.

En les sessions participatives d'alumnes i docents, aquests han estat crítics respecte a la formació complementària, tant per la seva durada excessiva com pel seu contingut. Addicionalment, l'enquesta realitzada ha volgut incidir en aquest punt, centrant-se en analitzar la Formació Complementària associada als Certificats de Professionalitat i preguntant sobre la seva utilitat i el grau de coneixement sobre la seva existència per part dels participants. En aquest sentit, d'aquells participants que han obtingut un Certificat de Professionalitat, només una minoria no ha realitzat cursos de Formació Complementària (16%), i un 1% 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'Ordre TSF/288/2016 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 a la prevenció de riscos laborals, s'entén rebuda sempre que s'hagi realitzat en una altra especialitat de la mateixa àrea professional.

Així doncs, aquells participants que sí que l'han dut a terme, l'han valorat amb una puntuació mitjana de 7,07, existint però una desviació estàndard de 2,7 punts. Per tant, existeix divergència d'opinions en quant a la seva utilitat. A més, cal contextualitzar aquest puntuació de 7,07 ja que malgrat pugui semblar positiva, es troba molt per sota de la mitjana dels resultats obtinguts als qüestionaris de satisfacció.

Figura 29: Distribució de freqüències per la formació complementària



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

Les majors divergències, tant a l'alça com a la baixa, provenen dels següents col·lectius: (a) els treballadors per compte propi (amb una puntuació mitjana de 6,45); (b) els joves d'entre 16 i 29 anys amb una puntuació mitjana de 7,59; (c) els participants sense titulació prèvia difereixen d'aquells amb estudis universitaris (8,40 vers a un 6,28); (d) les dones consideren la formació complementària més útil que els homes (7,17 vers a un 6,92), i (e) els estrangers atorguen un 7,50.

En aquest sentit, les dades anteriors mostren que, deixant de banda dels treballadors per compte propi, la resta de col·lectius que valoren la formació complementària més positivament són tots aquelles que presenten unes taxes d'atur més elevades i majors dificultats d'inserció.

C.4) Pràctiques professionals no laborals

En quant a les pràctiques professionals associades a les accions formatives, malgrat considerar-se un element indispensable, existeix un consens generalitzat pel que fa a la percepció de la seva escassa utilitat, la qual que es deu principalment a la curta durada i la poca flexibilitat horària.

En aquest sentit, si bé es valoren positivament com a eina d'aproximació i introducció al mercat laboral (i fins i tot alguns participants han trobat feina en la mateixa empresa de pràctiques), es consideren, en la majoria dels casos, massa curtes, tant per als participants com per a la pròpia empresa ocupadora. Els docents, a més, recalquen que els tràmits associats a la cerca de pràctiques professionals, normalment han de realitzar-los ells mateixos i, a més, es mostren crítics amb l'exigència de l'excessiva documentació sol·licitada i els tràmits administratius que porten associats.

Així doncs, els qüestionaris de satisfacció reflecteixen considerablement la realitat anterior. Per una banda, les pràctiques dins de l'acció formativa es valoren positivament, amb una puntuació mitjana de 8,92. Per l'altra, les pràctiques de perfeccionament no associades a Certificats de Professionalitat es valoren lleugerament per sota, amb un 8,89. No obstant, aquestes puntuacions es redueixen a un 7,07 a l'enquesta realitzada (transcorregut dos anys des de la finalització del curs) i, per tant, els participants tenen una perspectiva més clara sobre la utilitat real de les pràctiques.

En dividir l'anàlisi per variables transversals, les diferències més significatives s'observen per nivell d'estudis i nacionalitat. Altra vegada, mentre que els participants sense titulació prèvia oficial valoren les pràctiques professionals amb un 9,31, aquells amb estudis universitaris ho fan amb un 8,51. Aquestes diferències, però, es mostren més acusades en les dades de l'enquesta (8,74 dels participants sense titulació vers a un 6,28 dels participants amb estudis universitaris). Per la seva banda, per nacionalitat, la informació de l'enquesta mostra que són els estrangers els que més valoren les pràctiques, amb una puntuació mitjana de 7,32. Així doncs, de manera similar que en el cas de la formació complementària, són els col·lectius amb taxes d'atur més elevades els que es mostren més positius en relació a les pràctiques.

Adicionalment, per a complementar l'estudi, cal mencionar que un 11% dels enquestats assegura no haver realitzat el mòdul de pràctiques. En aquest punt, per tant, s'ha de tenir en compte que malgrat ser obligatòries, existeixen tres situacions on aquestes queden exemptes: (a) els alumnes/treballadors amb contractes per a la formació o l'aprenentatge en ocupacions relacionades amb la qualificació del Certificat; (b) les persones que acreditin experiència laboral corresponent al contingut del mòdul de pràctiques del Certificat d'almenys tres mesos, i (c) les persones que acreditin haver realitzat una formació en centre de treball d'un cicle formatiu professional que es correspongui amb el contingut del mòdul de pràctiques del Certificat (Reial Decret 34/2008).

Amb tot, pot dir-se que la formació complementària i les pràctiques en empreses tenen un major impacte en els col·lectius amb més dificultats d'inserció, i així, la seva raó de ser estaria alineada amb el propòsit del FOAP d'inserir al màxim nombre de persones (i en especial, als seus col·lectius prioritàris). No obstant, mentre que el seu potencial es reconeix per tots els agents d'interès, la seva rigidesa organitzativa no permet explotar-lo al màxim. Per tant, es considera que caldria, finalment, iniciar un període de reflexió amb el SEPE per tal de valorar la possibilitat de flexibilitzar el mòdul de pràctiques professionals no laborals amb l'objectiu que pugui adaptar-se a les particularitats de cada especialitat i del mercat laboral, principalment en relació a la durada i als horaris.

C.5) Existència o inexistència de serveis complementaris

Com s'ha comentat durant l'avaluació del disseny del programa FOAP (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny - Coherència externa*), aquest es complementa amb les polítiques actives d'orientació i intermediació del propi SOC. La complementarietat s'executa, principalment, mitjançant la derivació de persones al programa de formació realitzada per part de les Oficines de Treball. No obstant, durant l'avaluació, s'ha detectat que en certes ocasions són els propis docents els qui exerceixen el paper d'orientadors

de manera extra oficial i voluntària amb els alumnes, donant-los consells i fent-los arribar, per exemple, ofertes de treball.

En aquest sentit, es proposa valorar la possibilitat d'institucionalitzar l'orientació com a un servei que hagi d'oferir-se amb caràcter obligatori per les entitats formadores. Així doncs, es considera que podria valorar-se la introducció d'un sistema de bonificacions en la puntuació de sortida durant la valoració de les sol·licituds dins de la Convocatòria, similar a l'existent en el cas de les pràctiques de perfeccionament fora dels Certificats de Professionalitat.

D) Satisfacció dels col·lectius implicats

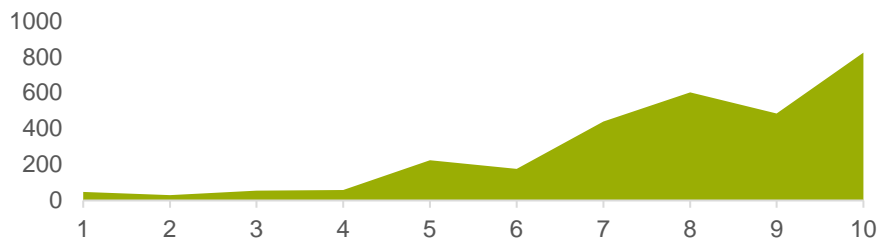
En aquest apartat es mesura el grau de satisfacció de tots els col·lectius implicats (alumnes, docents i empreses).

D.1) Satisfacció dels alumnes

Com ja s'ha anat comentant al llarg de l'avaluació, els qüestionaris de satisfacció mostren uns nivells de satisfacció molt elevats per part dels participants (puntuacions superiors a 8,8 sobre 10 en la majoria dels casos). Per aquest motiu, en la present avaluació, les puntuacions per sota de 8,8 s'han analitzat amb detall. No obstant, la tendència anterior s'ha corregit lleugerament a partir de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació, enviada una vegada han transcorregut dos anys des de la finalització del curs.

Una vegada subratllades i recalcaades les limitacions de l'estudi, i entrant en la pròpia avaluació, destaca el fet que els participants de l'oferta formativa del FOAP han valorat amb una puntuació mitjana de 9,20 el seu grau de satisfacció a través dels qüestionaris de satisfacció. No obstant això, la valoració es redueix en l'enquesta a un 7,79, encara que, com s'observa en el següent gràfic, la tendència a puntuar alt persisteix.

Figura 30: Distribució de freqüències en la valoració dels cursos



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

A partir de la informació obtinguda a través dels qüestionaris de satisfacció, i focalitzant l'anàlisi en les diverses variables transversals d'estudi, únicament s'observen diferències notables que val la pena destacar pel que fa al nivell d'estudis. En aquest sentit, doncs, altra vegada queda evidenciada la correlació negativa entre el nivell d'estudis i el grau de satisfacció; així, a majors estudis, menors nivells de satisfacció. En particular, mentre que els participants sense titulació prèvia oficial han atorgat un 9,58 (8,16 a l'enquesta) de puntuació mitjana, aquells amb estudis universitaris han donat un puntuació de 8,81 (7,62 a l'enquesta). Aquest resultat, per tant, no hauria d'obviar-se, i encara menys tenint en compte la seva recurrència al llarg de l'avaluació.

Per altra banda, encara que la diferència no és notable, sí que convé remarcar que dins dels qüestionaris, la satisfacció dels participants és, en general, més elevada per a la família formativa de Transport i Manteniment (9,52) tot i que les seves accions representen una minoria (un 4,19% sobre el total d'accions). La dada anterior contrasta amb la família formativa d'Informàtica i Comunicacions on la puntuació mitjana ascendeix a 9,03 essent aquesta la pitjor valorada. Dita tendència és reiterada al llarg de tot el qüestionari, on aspectes administratius tals com l'organització, el contingut, la combinació teòrica-pràctica o els tutors són valorats més positivament a la família Transport i Manteniment.

Si bé és cert que per la resta de variables transversals no s'aprecien diferències significatives en els resultats dels qüestionaris de satisfacció, en l'enquesta es mostren certs aspectes que convé ressaltar, possiblement a causa de la perspectiva esmentada a dos anys vista amb la que els participants han pogut respondre-la.

Així, en l'enquesta s'accentuen les diferències entre homes i dones, essent les segones les qui valoren el programa de forma més positiva (puntuacions mitjanes de 7,91 i 7,57 respectivament) i, per tant, el col·lectiu que s'assumeix que ha percebut un major impacte de les accions formatives.

En segregar la població per nacionalitat mitjançant les dades de l'enquesta, els estrangers valoren més positivament la seva satisfacció amb el curs, amb una puntuació mitjana de 7,93 vers a un 7,75 dels espanyols. Si a aquestes dades s'afegeix el fet que també valoraven amb puntuacions elevades la formació complementària i les pràctiques a empreses, pot concloure's que el curs té un impacte positiu sobre aquest col·lectiu i, possiblement també, un cert paper integrador. De fet, encara que no s'especifiqui expressament per part del FOAP, els estrangers són un dels grups d'interès dins les polítiques d'ocupació (juntament amb els majors de 45 anys, els joves, els discapacitats i les dones), essent per tant aquests resultats favorables i certament alineats amb el propòsit de les accions a nivell general (Informe del Mercat de Treball de Barcelona, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2017).

Amb tot això, en aquest apartat s'ha calculat també el NPS (*Net Promoter Score*)²⁰ 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 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 26%, xifra positiva però amb marge de millora ja que, malgrat que a nivell purament de càlcul significa que hi ha més gent que recomana el curs (promotors) que gent

²⁰ NPS = % de promotors (puntuacions entre 9 -10) - % de detractors (puntuacions entre 0- 6). Aquest càlcul no inclou els passius, és a dir, aquells individus que han puntuat entre 7 i 8. Per aquests, es considera que han tingut experiències merament satisfactòries però que es troben neutrals alhora de recomanar.

que descoratja i allunya a futurs participants (detractors), puntuacions entre 0 i 30% solen considerar-se bones però amb excepcions. Per contra, si el NPS és superior al 30% indica que el camí a seguir es l'adequat ja que hi ha molts més participants contents que descontents. Per últim, puntuacions per sota de zero són un indicador d'alarma i de què existeixen molts aspectes a millorar.

Així doncs, possiblement, un dels punts de millora clau és el d'augmentar els esforços i controls per crear grups el més homogenis possible. En aquest sentit, les sessions participatives amb alumnes han emfatitzat que la gran heterogeneïtat és un dels motius principals per a no recomanar el curs. Així mateix, programacions excessivament rígides i metodologies dividides per blocs independents i aïllats són també factors rellevants que poden incloure's com a palanques activables per a la millora de la qualitat i per tal d'incrementar el reconeixement del mercat de les accions formatives.

En conclusió, i aprofundint en determinats aspectes concrets que afecten directament a la satisfacció dels participants, a nivell positiu, destaca la logística de les aules i el nombre d'alumnes per classe (puntuació mitjana de 9,25), seguit del paper clau, el coneixement i la qualitat dels tutors (amb una puntuació mitjana de 9,22) ja que es considera que són els qui aporten el valor afegit real als cursos.

Per la seva banda, dins dels aspectes valorats més negativament, destaca l'adequació de la durada del curs als objectius i continguts (amb una puntuació mitjana de 8,59), i l'ajust de l'aula, taller o instal·lacions al desenvolupament del curs (amb una puntuació mitjana de 8,71), essent tots ells aspectes analitzats en profunditat al llarg del present document.

D.2) Satisfacció dels docents

A grans trets, els docents valoren positivament les accions formatives i les recomanen com a experiència professional, destacant que existeix un alumnat motivat i positiu en quant a les seves oportunitats d'inserció en el món laboral una vegada han finalitzat els cursos.

No obstant, ressalten que es precisa d'un alt grau de dedicació, especialment a causa tant de la disparitat de nivells a les aules, com de la necessitat de cercar empreses on els alumnes realitzin les pràctiques de perfeccionament o professionals.

Així mateix, la majoria afirma compaginar la seva activitat com a docent amb una altra professió principalment, per dues raons fonamentals: (a) el nivell salarial i (b) la inestabilitat laboral.

D.3) Satisfacció de les empreses i altres entitats ocupadores

Com ja s'ha fet referència a l'inici de l'avaluació (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*), la relació entre els responsables del programa FOAP i les empreses no es troba sistematitzada i, conseqüentment, tampoc es recull ni s'analitza la satisfacció d'aquestes amb el programa formatiu. De fet, el major contacte, malgrat ser de caire indirecte, es produeix durant la fase de disseny a través del Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, ja que, dels 26 membres que l'integren, sis són proposats per les organitzacions empresarials que tinguin la consideració de més representatives a Catalunya.

En aquest sentit, l'única informació rebuda sobre la satisfacció de les empreses i entitats ocupadores ha estat a través de les sessions participatives d'alumnes i docents, on s'ha recalcat que aquestes també emfatitzen la curta durada de les pràctiques, ja que no permet aplicar totes les habilitats adquirides i adaptar-se a la metodologia de treball de cada una.

Així doncs, en aquest punt s'observa un alt recorregut de millora, ja que les empreses i entitats ocupadores són un agent clau de l'ecosistema d'actors del mercat laboral.

E) Grau de cobertura y adequació de la demanda

Aquest apartat es centra en l'anàlisi de tres aspectes en relació a la demanda: el grau de cobertura de la població diana, el volum de demanda de les accions formatives i el grau de compatibilitat entre els cursos i el sector d'especialització dels participants.

E.1) Grau de cobertura de la població diana

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

En aquest sentit, atès que el col·lectiu diana és molt ampli i cobreix a la totalitat de la població no ocupada demandant d'ocupació de Catalunya (podent incloure fins a un 30% de població ocupada), en el programa no s'han establert objectius quantificables en relació al grau de cobertura o objectiu desitjat. A més, tampoc existeixen objectius clars i definits pels col·lectius prioritàris, encara que els responsables de la unitat planificadora del programa afirmen que es garanteixen uns serveis mínims per aquests (veure l'apartat 4.5.1 *Disseny*) o per unitat territorial.

E.2) Volum de demanda de les accions formatives

Com s'ha explicat anteriorment, l'oferta formativa del FOAP és de caràcter molt ampli i pretén adaptar-se a les necessitats de cada unitat territorial. No obstant, existeixen algunes especialitats que es cancel·len o queden vacants durant la Convocatòria ja que, malgrat existir una necessitat detectada, no hi ha participants potencials que vulguin matricular-s'hi o bé, en cas d'haver-n'hi, no s'arriba a ells.

Tot i així, convé destacar que el volum concret de demanda de les accions formatives del FOAP no es pot mesurar ni analitzar, ja que no es recullen les llistes d'espera en cas d'existir.

Així doncs, amb aquesta cobertura tan àmplia, territorialitzada i diversa, la qual es combina amb elevades taxes d'atur actuals, es considera que les entitats formadores, així com el propi SOC, haurien de tenir menys dificultats i haver de dedicar esforços més reduïts en la captació dels participants. Altra vegada, per tant, es posen de relleu el recorregut de millora en la comunicació i notorietat del programa, adaptant el missatge i el canal en funció de cada col·lectiu. En aquest sentit, la disponibilitat de dades relatives al volum de demanda per especialitat i territori és imprescindible per tal de poder tenir una visió crítica del passat i proactiva cap al futur.

E.3) Compatibilitat entre els cursos y el sector d'especialització dels participants

L'enquesta duta a terme en el marc de l'avaluació ha mesurat el percentatge d'enquestats 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 l'activitat professional (per a desocupats).

Així, pel que fa als enquestats que es trobaven ocupats en el moment d'inscriure's a l'acció formativa, el 53% confirma que el curs coincidia amb el seu sector professional.

En dividir la població per rangs d'edat s'observa que el col·lectiu jove (de 16 a 29 anys) és el més obert a les possibilitats de canviar de sector a través de l'acció formativa; i així, el 52% (vers a un 44% dels majors de 45 anys) dels enquestats afirma haver-se inscrit a un curs d'un sector diferent. Aquests resultats podrien deure's, principalment, al fet que els joves són un col·lectiu que possiblement encara no ha definit el seu camí professional i que, en no tenir molta experiència en un sector concret, li és més fàcil diversificar el coneixement i acabar enfocant la seva carrera cap a aquell sector que li sigui més adequat.

Per nivell d'estudis, el 28% dels participants sense titulació prèvia s'ha inscrit en accions formatives no relacionades amb el seu sector professional, vers el 41% dels que tenen estudis universitaris. Aquest resultat semblen contra intuïtius ja que la lògica semblaria indicar que els participants amb estudis universitaris consideren tenir un major cost d'oportunitat associat al canvi de sector (atès que els anys invertits en una determinada formació han estat superiors), i per això tendrien a centrar-se en aquelles formacions que són complementaries al seu sector actual.

Per nacionalitat, són els estrangers el col·lectiu més flexible; i és que el 54% afirma haver-se inscrit a formacions d'un sector professional diferent en el qual estaven desenvolupant l'activitat laboral, vers a un 45% dels espanyols.

Per la seva banda, en canvi, els enquestats que estaven desocupats en el moment de realitzar l'acció formativa, s'observa que el 76% s'ha inscrit en accions formatives del sector on volien desenvolupar la seva activitat laboral. En dividir per les transversals d'edat, titulació i nacionalitat, existeixen les mateixes correlacions que anteriorment: tant els més joves com els titulats universitaris, mostren una major disponibilitat al canvi de sector.

Així doncs, s'observa com les persones desocupades, les quals són vistes com el col·lectiu prioritari del programa, es formen majoritàriament en aquells sectors i àmbits en els quals volen desenvolupar la seva activitat, deixant entreveure així la seva predisposició a formar-se per tal de poder trobar una ocupació del seu interès. En canvi, les dades relacionades amb les persones ja ocupades semblen ser més equitatives entre persones que es formen en el mateix sector o en un de diferent, malgrat ser lleugerament més representatives les persones que decideixen formar-se en el sector en el que ja s'hi troben exercint la seva activitat.

F) Elements organitzatius i administratius

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

Com s'ha explicat anteriorment, la durada del curs i la seva adequació als objectius i continguts és un dels aspectes valorats més negativament, amb una puntuació mitjana de 8,59 (vers a una puntuació mitjana de 9,25 de l'aspecte millor valorat). A més, les sessions participatives amb alumnes i docents coincideixen que la durada dels cursos és insuficient per a la programació tan extensa exigida.

En aquest sentit, la mala valoració és consensuada entre tots els col·lectius rellevants, doncs no s'aprecien diferències significatives per variables transversals. Només en dividir la població per nivell d'estudis, les divergències són més acusades, observant-se la mateixa correlació negativa que s'ha anat veient al llarg de tot l'estudi (9,01 dels no titulats vers a un 8,13 dels participants amb estudis universitaris).

Per la seva banda, un dels aspectes millor valorats en els qüestionaris de satisfacció és el nombre d'alumnes per grup i la seva adequació per al desenvolupament del curs (puntuació mitjana de 9,24).

No obstant això, ja s'ha fet al·lusió anteriorment al fet que el nombre màxim d'alumnes subvencionable ve determinat pel mateix FOAP, establint un màxim de 15 alumnes per aula, fet que permet impartir classes a grups reduïts que deriven en actuacions més personalitzades i adaptades a les necessitats dels participants. Caldria, no obstant, plantejar-se si el nombre de 15 alumnes per aula és extrapolable a totes les especialitats.

Tenint en compte aquests resultats, es recomanaria, com s'ha anat esmentant, plantejar-se incrementar la durada dels cursos, reduir-ne el seu contingut o bé dividir-lo en més unitats formatives, per tal de poder adaptar-los a la realitat específica del temari en qüestió.

4.5.3.2 Eficiència

Una vegada s'han examinat els resultats del programa de formació del FOAP, 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, l'optimització dels processos executats i els recursos empleats.

En aquest sentit, per tal de realitzar l'avaluació de l'eficiència s'han analitzat les dades registrades pel SOC. No obstant, cal indicar que en el moment de redactar l'informe no es disposa de dades relatives als costos executats de la convocatòria de l'any 2016, sinó que 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 amb els textos legals i administratius aplicables, prestant especial atenció a les Ordres de bases i Resolucions rellevants. Tampoc s'ha disposat d'informació relativa a les despeses declarades per les entitats formadores i que siguin imputables directament a l'import de la subvenció, ni el detall de despeses associades a l'operativa (com per exemple el material i els serveis, entre d'altres) i al personal intern del SOC imputable al FOAP.

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

L'import màxim destinat a la concessió de subvencions del FOAP va establir-se en 56,2 milions d'euros (Resolució TSF/2392/2016). No obstant, el 24 de novembre de 2016 va ampliar-se l'import màxim de dotació econòmica amb 5,9 milions d'euros addicionals, mitjançant la Resolució TSF/2668/2016. Així doncs, segons la Memòria de Treball, Afers Socials i Famílies de 2016, el pressupost assignat per 2016 va ser finalment de 57 milions d'euros, el nombre de participants ascendí 26.457 i les entitats formadores a 332. Aquestes dades, per tant, són equivalents a un preu per alumne de 2.169 euros (calculat en base a l'import assignat i dividint-lo pel total de persones participants amb NIF únic, que ascendeixen a 26.457).

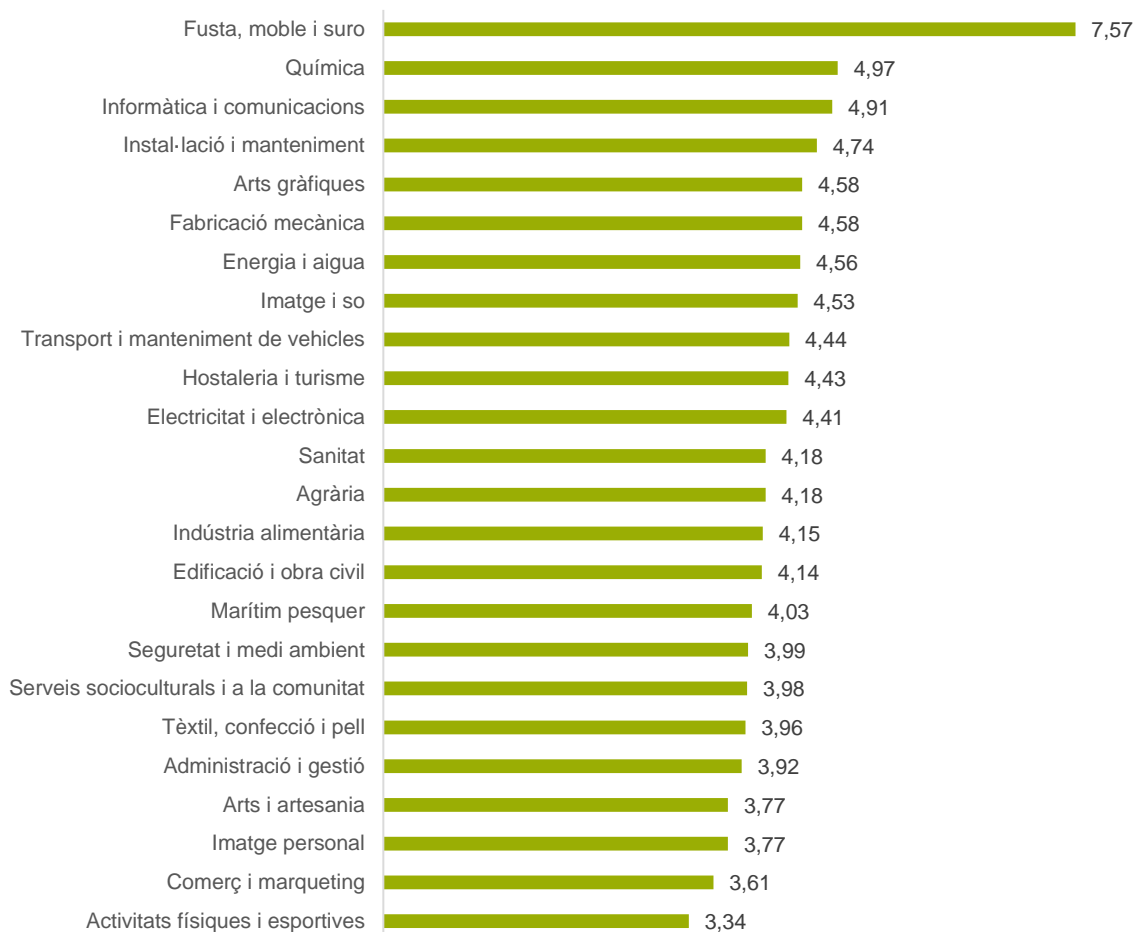
En relació a aquest pressupost, les entrevistes amb els responsables de la unitat planificadora han deixat entreveure que es fixa amb caràcter anual i es distribueix per unitat territorial en funció de l'atur registrat en cada una de les unitats i de la prioritització d'àrees formatives duta a terme. Una vegada establert, es bloquegen les següents quanties a nivell global: (1) un 3% del pressupost inicial destinat al col·lectiu discapacitat, en cas que hi hagi sol·licituds suficients; (2) un 10% a les especialitats d'Administració i Gestió, amb exclusió de les especialitats dedicades exclusivament a la formació en idiomes que tenen un bloc independent; (3) un 10% a les especialitats de la família d'Informàtica i Comunicacions; (4) un 10% al bloc d'idiomes, i (5) el 67% romanent a la resta d'especialitats programades (base 12.7 de l'Ordre TSF/288/2016). En l'actualitat (2019), però, aquesta distribució difereix a causa de la inclusió de la modalitat de teleformació i de la formació complementària

transversal, centrada en adquirir *soft skills* (destacant tècniques de comunicació i lideratge), ja que ambdues engloben el 15% del pressupost inicial actual.

La distribució del pressupost es fa, per tant, a nivell comarcal o d'agrupacions comarcals, tenint en compte la prioritització definitiva realitzada i les taxes d'atur de cada una. Les entitats formadores que vulguin sol·licitar la realització de les accions formatives en el marc del programa FOAP, només podran sol·licitar aquelles especialitats que hagin estat puntuades prèviament.

Per la seva banda, convé esmentar que els preus per hora i alumne oscil·len entre 4 i 8 euros, depenent de l'especialitat formativa, i s'estableix un preu fix de 1,5 euros l'hora i per alumne per al mòdul de pràctiques professionals no laborals. En aquest sentit, 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 FOAP és de 4,36 euros l'hora per alumne, essent la família formativa d'Activitats Físiques i Esportives la que presenta un preu mig més baix, de 3,34, vers al preu mig més alt de 7,57 per a la família formativa de Fusta, Moble i Suro. Convé destacar que al creuar la variable preu per hora amb la valoració de la satisfacció dels participants segons família formativa, no s'observa una relació clara entre major inversió preu hora i majors nivells de satisfacció. Així per exemple, malgrat els majors nivells de satisfacció es troben dins la família formativa de Transport i manteniment de vehicles (9,52), en termes d'inversió, no és la més elevada. Per contra, i també a mode d'exemple, la família Activitats físiques i esportives és la que presenta pitjors nivells de satisfacció (8,59) i inferiors nivells d'inversió.

Figura 31: Preu mig segons especialitat formativa



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

Adicionalment, convé destacar que segons la Resolució TSF/2392/2016 la quantia màxima que es pot lliurar a l'entitat beneficiària és l'import equivalent al 75% de la seva xifra de negoci mitja anual dels darrers tres anys i, en els casos d'entitats de nova creació que no poden demostrar la xifra de negoci, tan sols es permetrà l'atorgament de dues accions formatives, un Certificat de Professionalitat complet o una especialitat sense Certificat de Professionalitat.

Així mateix, l'Ordre TSF/288/2016 estableix que són subvencionables només els alumnes que finalitzin o almenys completin el 75% d'una acció formativa. Adicionalment, també es remunera els que causin baixa per col·locació després del 25% de durada del mòdul formatiu.

Així, pel que fa als Certificats de Professionalitat, aquests es divideixen en tres blocs formatius (el conjunt de mòduls formatius, el mòdul de formació pràctica i el mòdul de formació complementària) i cada un dels blocs s'ha de justificar separatament perquè porten associat una subvenció independent i es gestionen de manera diferenciada. En aquest sentit, els mòduls formatius poden incloure alhora diversos mòduls, i per tal que sigui subvencionable és suficient que l'alumne tingui una assistència mínima del 75% a un d'ells. En aquest cas, la subvenció és proporcional a les hores del mòdul cursat per l'alumne i no es remunera la totalitat del bloc. En canvi, a les especialitats sense Certificat de Professionalitat no es permeten acreditacions parcials.

El fet que es permeti la remuneració parcial dels Certificats de Professionalitat i no de la resta d'especialitats pot provocar conseqüències no desitjables, destacant: que les especialitats sense Certificats de Professionalitat no incloguin mòduls de pràctiques per por a perdre la subvenció. En relació a aquest últim punt, no obstant, en la Resolució TSF/2392/2016 s'estableix que per tal de fomentar la realització de pràctiques de perfeccionament en empreses en especialitats no adreçades a l'obtenció d'un certificat de professionalitat, es penalitza la no programació. Així, les accions sol·licitades que no tinguin programació de pràctiques es puntuen amb -5 punts, i es sol·licita el compromís d'incloure, com a mínim, la participació del 60% de l'alumnat que obtingui la qualificació d'apte.

Les sessions participatives amb docents han evidenciat que exigir el 75% d'assistència com a criteri únic d'atorgament de la subvenció es considera excessivament rígid i pot arribar a entorpir el bon funcionament de les classes en centrar masses esforços en incentivar la continuïtat dels seus participants. Així mateix, podria arribar a afavorir conductes fraudulentament i la manipulació de les llistes, obviat aspectes tan essencials com la qualitat formativa i la seva utilitat en la millora competencial.

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 de FOAP s'ha dut a terme analitzant diversos elements: (a) la millora de l'ocupabilitat dels participants del programa, (b) la millora de la inserció, i (c) l'impacte social.

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

A) Millora de l'ocupabilitat

L'ocupabilitat es mesura, entre d'altres, per la millora contínua de les competències i habilitats de la població activa i per la seva adaptació a les noves exigències del mercat per, en últim terme, reduir la distància existent entre vacants disponibles i capacitats de la població. En aquest sentit, seria lògic afirmar que si l'ocupabilitat d'un individu millora, hauria d'observar-se que les seves condicions i posició en el mercat milloren paral·lelament, per exemple, a nivell salarial, de promoció o de tipologia de contracte.

Així doncs, s'ha detectat que, en termes generals, els participants valoren positivament la possibilitat de millorar la seva ocupabilitat, entesa aquesta en el seu sentit més ampli i abastant tant les habilitats tècniques com competencials i, fins i tot, les socials. No obstant això, la relació entre ocupabilitat i ocupació no és tan evident. En aquesta línia, les dades de Contrat@ mostren, malgrat el seu abast limitat, que la millora de l'ocupabilitat traduïda en termes de temporalitat i jornada laboral és reduïda.

En aquest sentit, per tal d'analitzar la millora de l'ocupabilitat dels participants de les accions formatives del FOAP s'ha dividit l'anàlisi en tres parts diferenciades: (a) la millora competencial; (b) la millora de la qualificació oficial, i (c) l'aproximació a la millora de l'ocupabilitat mesurada mitjançant l'increment de la qualitat dels contractes dels participants prèviament ocupats. 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

L'objectiu principal del FOAP és la inserció de les persones desocupades en el mercat de treball, especialment d'aquells col·lectius considerats com a vulnerables (veure l'apartat 3. *Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries*). Es considera, per tant, que la millora de l'ocupabilitat a través del curs hauria de comportar, com a conseqüència directa, una millor inserció dels participants. A més, atès que les persones ocupades també poden inscriure's, aquestes haurien d'experimentar una millora en les seves competències i habilitats per a l'exercici qualificat de diferents professions un cop finalitzades les accions formatives.

Així, per tal de determinar la millora de les competències en el marc del programa s'ha considerat, en primer lloc, la valoració que en fan els participants a través dels qüestionaris de satisfacció. No obstant, en aquest aspecte s'ha de tenir en compte que aquestes bases de dades s'han complimentat just després de la finalització del curs, i així, s'han d'entendre més com a expectatives no contrastades encara amb la realitat del mercat laboral que no pas com a conseqüències reals.

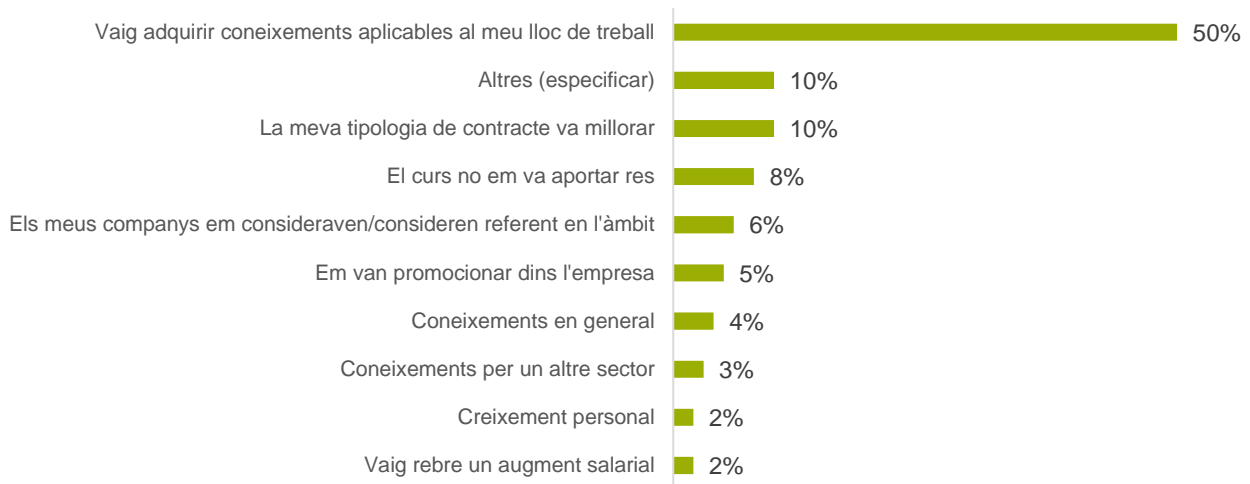
En aquest sentit, d'entre els aspectes millor valorats pels participants destaca el desenvolupament personal (puntuació mitjana de 9,15) i l'ampliació dels coneixements per tal de progressar professionalment (puntuació mitjana de 9,04). En canvi, la possibilitat de canviar de tipologia de lloc de treball o unitat de negoci, així com la contribució del curs a la inserció laboral, són valorats més negativament amb puntuacions mitjanes de 8,87 i 8,93 respectivament. En qualsevol cas, totes les dades especificades anteriorment són superiors a 8,8 i per tant, demostren un nivell alt de satisfacció en termes generals d'ocupabilitat i inserció per part dels participants.

Com s'anticipava a l'inici, la informació anterior extreta dels qüestionaris es basa en expectatives. Per això, aquestes dades s'han contrastat amb l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació, complimentada un cop han transcorregut dos anys després de finalitzar les accions formatives. D'aquesta manera els participants disposen d'una visió en perspectiva que els permet contrastar les

seves expectatives inicials amb la realitat del mercat laboral. Així, s'ha incidit en els aspectes que els participants que es trobaven ocupats a l'inici (per compte propi o per compte aliena) consideren que més han pogut desenvolupar. No obstant, cal tenir en compte que la majoria dels participants de les accions formatives estaven desocupats i, així, la repercussió d'aquesta anàlisi és reduïda.

En qualsevol cas, el 50% dels participants ocupats a l'inici coincideix en que l'aspecte més positiu ha estat l'adquisició de coneixements aplicables al seu lloc de treball; seguit d'un 10% que declara que la seva tipologia de contracte va millorar. A més, només un 5% afirma haver estat promocionat dins l'empresa, i un 2% rebre un augment salarial. Per contra, un 8% considera que el curs no va tenir cap tipus d'impacte, essent aquest 8% un percentatge que no pot considerar-se negligible ja que implicaria que per a un col·lectiu de participants el curs no s'ha materialitzat en una millora competencial o de les condicions laborals. Així, tal com s'al·ludia anteriorment, la poca notorietat, l'existència de cursos heterogenis, els materials poc actualitzats, les proves d'avaluació flexibles i diverses, i la falta d'informació i claredat en la fase de comunicació podrien ser alguns dels aspectes causants d'aquests resultats.

Figura 32: Aportació del curs de formació



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

En dividir per variables transversals, només destaquen les divergències per rangs d'edat. Així, les opcions "augment salarial" i "rebre una promoció dins de l'empresa" deixen de ser rellevants, fins a ser gairebé inexistent, a mesura que augmenta l'edat. Aquests resultats es troben alineats amb les tendències del mercat, les quals mostren que els majors de 45 anys tenen el problema afegit de les pròpies dinàmiques del mercat, on la edat és inevitablement un dels principals factors de discriminació de l'ocupació. Així, la seva probabilitat de progressar professionalment es redueix (Discriminació per raons d'edat i dret al treball, Tomás Jiménez, 2013).

La informació anterior deixa entreveure les següents conclusions: (1) que les expectatives dels participants es corroboren un cop han transcorregut dos anys i es contrasten amb la realitat del mercat laboral; i així, mentre que la majoria afirma adquirir nous coneixements, els efectes reals i tangibles sobre la persona són reduïts (per exemple, en termes d'augmentos salarials o millores contractuals); (2) que la publicitat dels cursos i la comunicació dels seus objectius pot no ser l'adequada ja que el percentatge d'individus que no experimenten cap millora és rellevant, de la mateixa manera que l'heterogeneïtat de les aules i materials didàctics poc actualitzats pot haver contribuït als resultats.

Amb tot, una conseqüència important que se'n derivaria és que si les millores de coneixements i habilitats aplicables al lloc de treball no repercuteixen en millors condicions laborals, s'observaria que mentre la competitivitat de les empreses s'incrementa, no ho fa la situació real de la població activa.

A.2) Millora de la qualificació oficial dels participants

L'enquesta realitzada mostra que un 75% dels participants afirma haver obtingut un Certificat de Professionalitat, i només un 3% desconeix la seva existència.

Figura 33: Participants que han obtingut Certificat de Professionalitat (%)



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

En dividir per les variables transversals més rellevants, les diferències més significatives s'observen per rangs d'edat i nivell d'estudis.

Així, per la primera variable (edat), s'observa una correlació positiva entre edat i l'obtenció de Certificat de Professionalitat. En aquest sentit, mentre que el 65% dels joves afirma haver obtingut un Certificat de Professionalitat, la xifra s'incrementa fins al 78% per als majors de 55 anys. Per tant, si el mercat valorés positivament aquests certificats, això podria implicar que l'ocupabilitat del col·lectiu més jove, considerat vulnerable, es veïés perjudicada. No obstant, com es veurà en la següent secció (veure l'apartat 4.5.4 *Impacte*), són justament els majors de 55 anys els que mostren pitjors taxes d'inserció i qualitat de la contractació. De fet, la pròpia oferta laboral (els treballadors), és reticent i considera que el mercat no valora suficient els Certificats, ja que en l'enquesta han atorgat una puntuació mitjana de 6,52 en aquest element, xifra molt inferior al 8,8 que es considera com a punt d'inflexió. Per tant, altra vegada destaca la necessitat d'incrementar els esforços per millorar la seva notorietat.

Per estudis, també s'observa una correlació negativa entre l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat i el nivell educatiu; així a majors estudis, el percentatge de participants que ha obtingut certificació disminueix. En particular, mentre que el 89% dels participants sense titulació prèvia n'ha obtingut un, aquesta xifra es redueix al 71% per aquells amb estudis superiors de formació professional o universitària. Aquestes dades, per tant, podrien explicar-se ja que per a les persones que no disposen de titulació prèvia, el fet d'obtenir una certificació podria marcar la diferència i convertir-se en un dels seus trets distintius, mentre que per a les persones que ja disposen d'altres titulacions la seva obtenció podria resultar menys rellevant. En aquest sentit, com es veurà a continuació (veure l'apartat 4.5.4 *Impacte*), els participants sense titulació prèvia són un dels col·lectius amb les taxes d'inserció més elevades, complint-se així un dels objectius principals del programa, ja que les persones amb un nivell professional baix són considerades col·lectiu prioritari.

Com a conclusió general, podria afirmar-se que tant l'oferta com la demanda del mercat laboral considera que la repercussió dels Certificats de Professionalitat és reduïda. Així, per tal de millorar la seva notorietat, es recomanaria crear programacions més flexibles, amb continguts més actualitzats i que s'adaptin a la durada dels cursos, sorgint la necessitat, per tant, d'iniciar un període de reflexió conjuntament amb el SEPE. Posteriorment, des del FOAP caldria establir com a prioritat la definició de noves actuacions per tal de donar a conèixer els cursos del programa, tant a la població

en general com, principalment, al teixit productiu del territori, si es pretén generar un impacte real en el mercat.

A.3) Aproximació a la millora de l'ocupabilitat mesurada mitjançant l'increment de la qualitat dels contractes dels participants prèviament ocupats

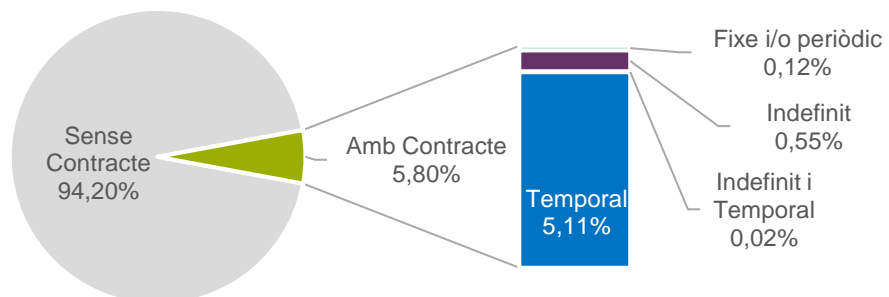
Per tal de complementar l'anàlisi de la millora de l'ocupabilitat, s'ha intentat buscar una palanca mesurable que aportí robustesa quantitativa a l'estudi. És per això que, atès que podria considerar-se que existeix una relació causal entre l'increment de l'ocupabilitat i la millora de les condicions contractuals dels participants, s'ha analitzat l'evolució d'aquestes condicions en termes de temporalitat i tipologia de jornada dels contractes d'aquells participants que es trobaven ocupats de forma prèvia a l'inici de l'acció formativa.

En primer lloc és necessari deixar clar que, durant aquesta secció, l'estudi es realitzarà únicament per a aquells participants que van tenir algun tipus de contracte nou durant l'any anterior a l'acció formativa, ja que és l'única informació que la base de dades de Contrat@ ofereix. D'aquesta manera, analitzant i comparant els nous contractes signats fins a dotze mesos després de concloure's la formació d'aquests mateixos participants, es podrà avaluar si han millorat les seves condicions i, per tant, la seva ocupabilitat després de la participació en els cursos. La informació disponible no contempla a aquells individus que ja tenien algun tipus de contracte amb anterioritat als dotze mesos previs a l'acció formativa i que no n'han obtingut cap de nou abans d'iniciar el curs, ja que aquestes dades no es troben disponibles.

En aquest sentit, les dades mostren que dotze mesos abans de la inscripció al curs formatiu només el 5,8% de participants tenien un contracte laboral i, dins d'aquests, la majoria eren de caràcter temporal (el 88,4%). Al mateix temps, d'aquest 5,8% anterior, només un terç eren contractes de jornada parcial (el 33,9%).

El punt de partida, per tant, mostra una temporalitat excessivament elevada, superior a la mitjana espanyola i catalana (*Figura 35: Distribució dels contractes (temporalitat) prèviament a la inscripció*), i que, a més, afecta a les dones i homes en proporció molt semblant (amb una taxa de contractes temporals de 84,2% i de 85,4% respectivament). D'altra banda, pel que fa al ràtio de jornada parcial/completa, la població del FOAP també es troba per sobre de la mitjana espanyola, amb un percentatge de participants contractats en jornada parcial del 33%, representant les dones gairebé el doble de participants amb jornada parcial en termes relatius respecte els homes (22,3% en el cas dels homes vers un 41,1% en les dones).

Figura 34: Distribució dels contractes (temporalitat) prèviament a la inscripció



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@²¹.

A.3.1) Temporalitat i tipologia de jornada transcorreguts sis mesos després de la finalització del curs

Passats sis mesos des de la finalització de la formació, els resultats mostren que, d'entre els participants amb **contracte temporal** previ, el 8% (106 persones en valors absoluts) passen a tenir contractes de major qualitat, ja siguin fixes periòdics o indefinits, de manera que es considera que existeix encara cert marge de millora en relació a aquest aspecte.

En aquest sentit, les majors diferències s'observen en relació a l'edat, discapacitat, nivell d'estudis i família formativa. En primer lloc, en relació a l'edat, les persones més beneficiades són les joves (entre 16 i 29 anys), doncs el 9,4% han millorat el seu contracte. A l'altre extrem, en canvi, es troben les persones amb més de 55 anys, d'entre les quals només el 5,4% han vist millorades les seves condicions en termes de tipus de contracte, xifra gairebé tres punts percentuals per sota de la mitjana global. La tendència és clara: a mesura que augmenta l'edat dels participants, la seva millora de l'ocupabilitat en termes de millora de la qualitat del contracte és menor. Per tant, podria afirmar-se que, mentre que el programa presenta efectes positius sobre la població jove, aconseguint fins i tot revertir la tendència del mercat que mostra majors taxes de temporalitat precisament sobre aquest col·lectiu, no ho fa per als majors de 55 anys, malgrat ser un col·lectiu també considerat prioritari.

En segon lloc, pel cas de les persones amb discapacitat, el percentatge de participants que han passat d'un contracte temporal a un d'indefinit és només del 5,1% (vers el 8% de les persones sense discapacitat). Amb tot, malgrat ser considerat com un col·lectiu prioritari, no s'aconsegueix revertir la tendència del mercat.

En tercer lloc, si bé anteriorment s'observava que la família formativa de Transport i Manteniment era la millor valorada en termes de satisfacció, ara pot comprovar-se que aquesta valoració positiva no s'ha traduït en majors taxes de millora de les condicions contractuals. Així, aquells que han passat d'un contracte temporal a un d'indefinit és d'un 5,9%, xifra similar al menor increment del 3,4% que s'engloba dins de la família d'Informàtica i Comunicacions (dada coherent amb la pitjor valoració dels participants en termes de satisfacció (veure l'apartat 4.5.3 D. Satisfacció). En canvi, és dins de la família Fabricació Mecànica on s'aprecien les taxes més elevades amb un 15,6%; família que a la vegada només representa un 2,99% sobre el total d'accions formatives (veure l'apartat 4.5.2 Implementació - Oferta formativa), observant-se per a les majoritàries (administració i gestió, i serveis socioculturals i a la comunitat) taxes més moderades (9,7 i 6,3% respectivament).

Finalment, en dividir els participants segons el seu nivell d'estudis, s'observa com la millora dels contractes de temporals a indefinits és major en les persones sense estudis (14,3%), essent aquesta diferència molt notable en comparació a la resta de nivells d'estudis (oscil·len entre el 7% i el 8,5%). Aquest fet, per tant, es considera positiu pel programa ja que l'impacte és més elevat en un del col·lectius considerats vulnerables en el marc del FOAP.

Per la seva banda, en termes de **jornada laboral**, s'ha detectat que el 28% d'individus que tenien un contracte de jornada parcial abans d'iniciar la formació, han passat a tenir-ne un de jornada completa. Es pot determinar, doncs, que aquest conjunt de persones també ha millorat la seva ocupabilitat de forma immediatament posterior a la finalització del curs. Si es compara aquest resultat amb l'anterior,

²¹ En el cas en que el contracte és múltiple (Indefinit i Temporal), aquest fa referència a persones que disposen de més d'un contracte laboral, cada un de tipologia diferent.

relatiu a la millora en termes de temporalitat, podria afirmar-se que és més senzill passar d'un contracte de jornada parcial a completa, que no pas d'un temporal a indefinit.

En dividir les dades pels diversos criteris transversals, cal destacar el següent. En primer lloc, en quant al gènere, ressalta el fet que existeix un major percentatge de participants homes que passen de contractes amb jornada parcial a completa (36%), en comparació amb les dones (23,3%). Aquestes xifres estan en consonància amb les dades oficials, on es determina la major quantitat de contractes a jornada parcial en el cas de les dones (Ocupats per tipus de jornada, gènere i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, 2019). En segon lloc, existeix una tendència clara en referència al nivell d'estudis, i és que a més nivell d'estudis menys transicions en termes relatius de contractes amb jornada parcial a contractes amb jornada completa. En concret, les persones sense titulació són les que presenten un percentatge més elevat en aquest sentit (37,5%), seguits de les persones graduades en ESO (29%) i, finalment, les persones amb estudis universitaris (23,3%). En tercer lloc, per famílies formatives s'observen resultats similars a la millora contractual en termes de temporalitat, és a dir: (a) Informàtica i Comunicacions presenta les menors taxes (15,3); (b) les famílies majoritàries d'Administració i Gestió i Serveis Socioculturals i a la Comunitat engloben taxes moderades, però inferiors a la mitjana (del 23,9 i 27,4% respectivament), i (c) en termes de jornada, ara Transport i Manteniment és la més afavorida (47,1%).

Així doncs, s'observa que, passats sis mesos des de la finalització del programa, aquest permet als seus participants millorar de forma relativa la seva ocupabilitat en termes de temporalitat i parcialitat. Aquestes millores, a més, presenten un major impacte en els col·lectius vulnerables.

A.3.2) Temporalitat i tipologia de jornada entre els sis i els 12 mesos següents a la finalització del curs

Durant el segon període, el càlcul s'ha realitzat tenint en compte únicament aquelles persones que, disposant de feina en un inici, no havien canviat la seva situació en els sis primers mesos.

Així doncs, en aquest període la taxa de contractes que han passat de ser temporals a indefinits s'ha reduït a la meitat, passant a representar un 4% respecte als participants que inicialment disposaven d'un contracte temporal.

En dividir aquestes dades de canvi de contractes temporals a indefinits per variables transversals, s'observen les mateixes tendències que a l'apartat anterior; les millores contractuals en termes de temporalitat més importants s'observen en els participants sense discapacitat i amb baixos nivells d'estudis. L'únic resultat invers s'observa per famílies formatives; i és que ara, Informàtica i Comunicacions engloba taxes superiors a la mitjana global (amb un 6,4%). Per tant, podria dir-se que els efectes positius per a la població ocupada en aquest sector no són immediats i precisen d'un temps de pràctica.

Per la seva banda, en relació a la parcialitat, el nombre de persones que passa de tenir un contracte de jornada parcial a jornada completa es redueix a més de la meitat, representant un 12% en aquest segon període. Les tendències observades durant el primer període es mantenen, a excepció dels participants amb discapacitat, i és que durant aquest període, en termes relatius, aquest col·lectiu millora la seva jornada laboral en major proporció que els participants sense discapacitat declarada (un 17,6% de les persones amb discapacitat millora la seva jornada, vers a un 12% de la resta).

Amb aquestes dades, però, no es pot ignorar la reducció de l'impacte en termes objectius d'ocupabilitat a mesura que la distància en el temps des de la finalització del curs augmenta.

A.3.3) Temporalitat i tipologia de jornada acumulada durant els dotze mesos següents a la finalització del curs

Sumant la temporalitat dels dos períodes anteriors (de zero a sis mesos i de sis a 12 mesos), és a dir analitzant els contractes que han passat de ser temporals a indefinits després d'un any de la finalització del curs, s'observa que la xifra és d'un 11,5%. Per tant, podria considerar-se que, en aquest aspecte, les millores que el curs aporta són força reduïdes.

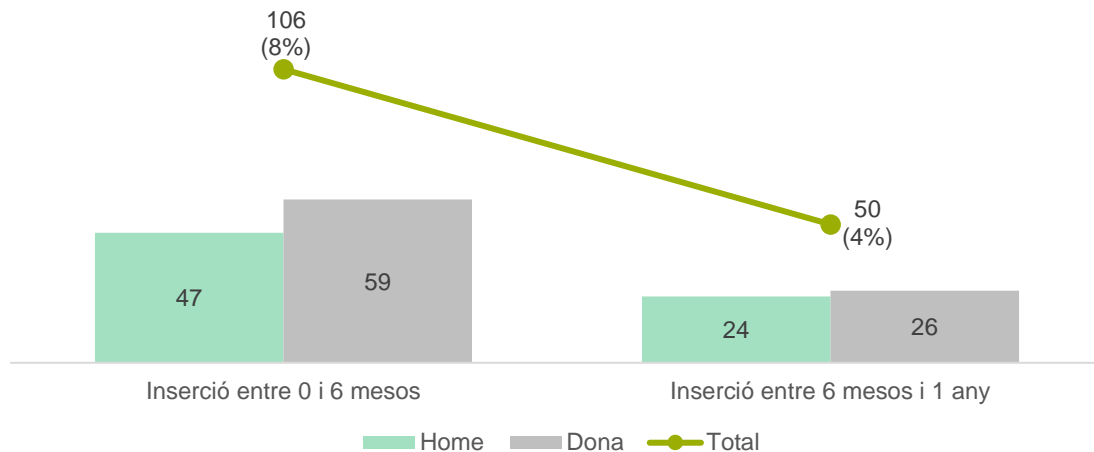
Tenint en compte l'anàlisi realitzada pels dos períodes anteriors, podria dir-se que el perfil de participant que millora la seva qualitat contractual en termes de temporalitat és: (a) jove d'entre 16 i 29 anys; (b) sense titulació prèvia oficial; (c) sense discapacitat declarada, (d) tant home com dona i (e) dins de la família formativa de Fabricació Mecànica.

Per la seva banda, en relació a la parcialitat, les dades de forma acumulada (sumant els dos períodes explicats anteriorment) indiquen que un 36,8% passen de disposar de contractes de jornada parcial a jornada completa; essent aquestes dades positives ja que la millora engloba a més d'un terç de la població que posseïa contractes de jornada parcial durant l'any anterior a l'inici del curs.

Així, d'acord a l'anàlisi dels períodes prèviament realitzada, pot concloure's que el perfil de participant que experimenta una millora en termes de jornada laboral és: (a) home (45% vers a un 32,1% en el cas de les dones); (b) sense titulació prèvia oficial; (c) sense discapacitat i (e) dins de la família formativa de Fabricació Mecànica.

Finalment, a nivell de província, aquests canvis s'observen en major mesura en províncies com Barcelona (36,7%) i Tarragona (42,2%); mentre que en províncies com Girona (28,6%) i Lleida (29,6%), les taxes són més reduïdes.

Figura 35: Persones que passen de tenir contractes temporals a l'inici a contractes indefinits després de la formació



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

B) Millora de la inserció dels participants desocupats a l'inici

La FPO s'integra dins de l'estratègia del SOC d'aconseguir una plena ocupació i de qualitat. Així, en aquest apartat ha de fer-se especial referència als col·lectius més vulnerables, essent aquests els joves de 16 i 29 anys i la població adulta major 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.

En aquest sentit, aquest apartat mesura la inserció en el món laboral dels participants de les accions formatives del FOAP, i s'ha dividit en dos grans subgrups: (b.1) la inserció per compte d'altri i (b.2) la inserció per emprenedoria (per compte propi). 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

Abans d'iniciar la pròpia avaluació de la inserció per compte d'altri, ha de realitzar-se una clarificació prèvia sobre com s'ha calculat la inserció per compte d'altri. Pel seu càlcul, s'ha partit de la base de dades de Contrat@ que, com ja s'ha esmentat en les limitacions (veure l'apartat 2.3 *Limitacions tècniques de l'anàlisi realitzada*), ha d'analitzar-se amb precaució, ja que mentre que sí que informa de tots els contractes donats d'alta, no especifica la durada 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 els resultats obtinguts s'han completat amb l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

Així, per tal de 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. En aquest sentit, convé destacar que per la base de dades de Contrat@, el període de referència per a l'anàlisi abasta 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.

B.1.1) Inserció durant els sis mesos següents a la finalització del curs

A grans trets, les dades de Contrat@ mostren que en el moment d'inscriure's en les accions formatives de la Convocatòria de 2016 del FOAP, el 90,41% estaven registrats com a demandants d'ocupació no ocupats (DONO), és a dir 23.918 participants en valors absoluts.

Una vegada finalitzada l'acció formativa, i transcorreguts sis mesos, el 47,3% (11.320 persones en valors absoluts) de les persones abans desocupades, troben una ocupació i entren en el mercat laboral, malgrat fer-ho amb una temporalitat molt elevada, que ascendeix al 84,7%. No obstant, a nivell de tipus de jornada, les dades són més positives, ja que el 66,2% dels nous contractes són a jornada completa.

En completar les dades anteriors amb els resultats obtinguts en l'enquesta realitzada, pot observar-se, com a aspecte positiu, que dins d'aquests primers sis mesos, la majoria dels contractes (un 60,7%) es signen en els tres mesos següents a la finalització del curs. Així, podria dir-se que les accions formatives tenen un impacte immediat significatiu. Tot i així, aquests resultats podrien ser també un reflex del tipus de perfil propens a respondre l'enquesta: aquells amb una experiència més satisfactòria. En qualsevol cas, tant els/les formadors/es com les persones participants reconeixen que, si bé la tipologia de contracte obtinguda després de la realització del curs en determinats casos no és la més desitjable, es tracta d'una manera d'introduir-se en el mercat laboral.

Focalitzant l'anàlisi segons les diverses variables transversals, destaca la paritat en resultats existent entre homes i dones, essent un 47,9% dels homes els qui troben feina, vers a un 46,9% de les dones. No obstant, això implica que encara que les dones són el col·lectiu majoritari, l'impacte del curs és similar. Pel que fa als estrangers, la seva inserció mitjana és lleugerament superior, del 49,3%, i els contractes són similars en termes de temporalitat (el 86% són contractes temporals, mentre que la mitjana és del 84,7%).

Adicionalment, l'element a destacar es troba en termes d'edat ja que, a mesura que augmenta l'edat, menor és la inserció en termes relatius (a excepció del col·lectiu d'entre 30 i 44 anys que és el que presenta una taxa d'inserció major i que ascendeix al 50%). En concret, s'observa una taxa d'inserció del 49% en el cas dels joves, vers a un 45,9% en les persones de 45 i 54 anys i d'un 33% d'aquelles majors de 55 anys. Així doncs, la correlació de la inserció i l'edat són paral·lels a la tendència del mercat laboral. Aquestes dades, per tant, mostren un cert espai de millora del programa, ja que no només són els joves menors de 30 anys els considerats com a col·lectiu prioritari, sinó que el programa també engloba els majors de 45 amb caràcter preferent a causa de la seva major vulnerabilitat i dificultats de reinserció.

Respecte a les persones amb o sense discapacitat, es mostren també notables diferències. Així doncs, les persones amb discapacitat tenen una taxa d'inserció menor durant aquest període (32,9% vers a un 48,3% de les persones sense discapacitat). A més, la tipologia contractual també és percebuda com de pitjor qualitat, tant en termes de temporalitat com de parcialitat, essent un 89,2% de la inserció de caràcter temporal (vers al 84,5% de la resta), i la taxa de parcialitat d'un 38,2%, cinc punts percentuals per sobre de la mitjana global (33%). Ambdues dades deixen entreveure un marge de millora important en quant a la inserció de les persones amb discapacitat, principalment pel fet de tractar-se d'un dels col·lectius vulnerables.

Per nivell d'estudis, no s'observen diferències significatives del grau d'inserció de cada col·lectiu, aspecte positiu ja que implicaria que el programa aconsegueix tenir un impacte positiu per als nivells més baixos, tal i com es pretén aconseguir. D'aquesta manera es revertiria la tendència del mercat, on a més nivell d'estudis, les taxes d'inserció són majors (veure l'apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*). No obstant, en termes de temporalitat sí que existeixen divergències rellevants. En particular, a menor nivell d'estudis, major temporalitat (un 90,2% de les persones sense estudis disposen de contractes temporals, vers a un 78% de les persones amb estudis universitaris). Per tant, mentre que en termes d'inserció, i a nivell general, podria parlar-se d'un impacte positiu dels cursos sobre tots els participants i, en especial, sobre els col·lectius vulnerables (és a dir, amb un nivell professional baix), en termes de temporalitat segueix observant -se una situació precària. Per tant, des del SOC s'haurien d'augmentar els esforços en garantir, no només una inserció elevada, sinó fomentar que aquesta sigui de qualitat.

Per famílies formatives destaca el fet que, com ja s'ha esmentat anteriorment, la família d'Informàtica i Comunicacions és la pitjor valorada pels participants i que disposa d'un impacte menor sobre la població ocupada en termes de millora contractual. En termes d'inserció, també és el que presenta menors taxes (37%), 10 punts percentuals inferiors a la mitjana global. Per contra, és a la família de Fabricació Mecànica on els participants experimenten les taxes d'inserció més elevades (57%), que s'uneixen als resultats positius sobre la població ocupada en termes de millora contractual. En termes de temporalitat i parcialitat, els pitjors resultats s'observen per a la família formativa de Serveis Socioculturals i a la Comunitat amb unes taxes del 88% (per sobre de la mitjana global del 84%) i 41% (per sobre de la mitjana global del 33%) respectivament.

Figura 36: Taxa d'inserció per família formativa (acumulada 12 mesos)



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

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

En aquest segon període d'anàlisi, la taxa neta d'inserció es redueix fins a un 16,8% (incloent aquí únicament aquelles persones demandants d'ocupació en iniciar el curs, que no s'havien inserit en el mercat laboral en els primers sis mesos). Existeix, en conseqüència, una baixada important de la inserció a mesura que transcorre el temps. De la mateixa manera que en l'anàlisi de l'ocupabilitat, per tant, la relació de causalitat entre la realització del curs i la inserció s'atenua; com a conseqüència, els factors externs i aliens a l'individu que influeixen sobre la inserció en el mercat laboral van guanyant pes.

En aquest sentit, convé destacar que les tendències observades en el primer període es mantenen; així, s'insereixen relativament més: homes, d'edats compreses entre els 16 i 29 anys, sense discapacitat i estrangers. És important recalcar la relació entre l'edat i la inserció (és a dir que a major edat, menor taxa d'inserció), la qual té una afectació negativa a les persones majors de 55 anys, que són percebudes com a vulnerables des del mateix programa. Així doncs, podria assumir-se que els cursos no es troben plenament adaptats a les seves necessitats, ja que les particularitats de cada col·lectiu, segons l'edat, són molt diferents, tant en termes d'expectatives, com en l'adequació de les metodologies emprades durant l'execució de les accions formatives.

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

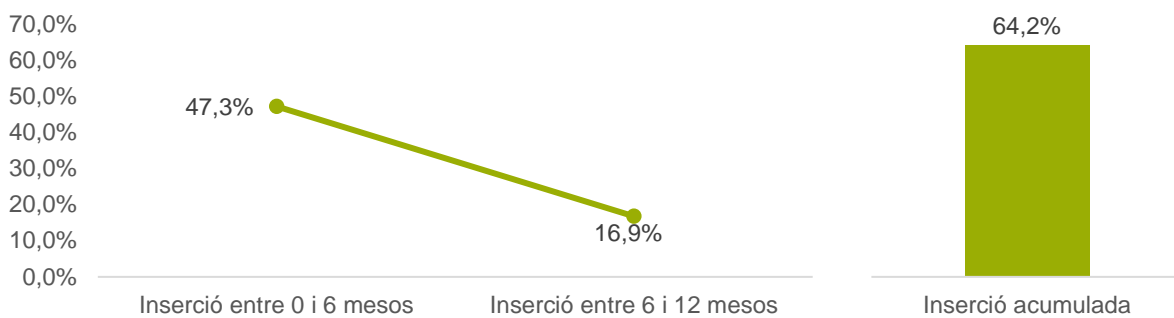
Si es sumen les dades d'inserció dels dos períodes detallats i es calcula, per tant, la inserció acumulada en els dotze mesos posteriors a la finalització del curs, el nombre de participants inserits en el mercat laboral augmenta a un 64,2% (sobre el total de persones inicialment desocupades i registrades com a DONO). No obstant, si es corregeix aquesta taxa restant aquells contractes inferiors a un mes, per ser considerats inserció de durada extremadament curta (i que afecten a 1.238 persones d'un total de 15.347 que troba feina), la taxa es redueix, arribant a una taxa neta d'inserció del 59%.

No obstant, al extreure també els contractes de duració d'entre un i sis mesos, la taxa neta d'inserció es redueix a un 50,9% respecte a la taxa inicial del 64,2%. Així doncs, es considera que des del SOC s'hauria de valorar la possibilitat de dedicar majors esforços en verificar i fer un seguiment de la

qualitat de la contractació així com mesures encaminades a millorar-la. Per exemple, establint mecanismes per tal d'agilitzar la compartició de dades relacionades amb els contractes.

De fet, les dades de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació mostren una taxa d'inserció similar a la neta, és a dir de la taxa obtinguda eliminant els contractes d'entre un i sis mesos (50,9%), doncs el 50,8% afirmen haver trobat feina després de finalitzar el curs. Aquesta similitud de dades podria venir provocada pel fet que les enquestes declaratives tendeixen a eliminar els biaixos de les bases de dades excessivament rígides, i així, els enquestats podrien no haver considerat com inserció aquells de baixa qualitat en termes de temporalitat. Addicionalment, l'enquesta ha deixat entreveure que només el 44% dels inicialment desocupats que es van inscriure a una acció formativa amb l'objectiu principal de trobar feina, ho han aconseguit.

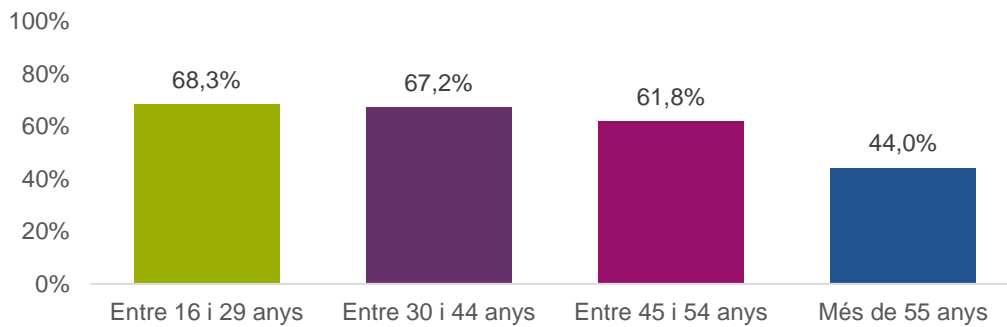
Figura 37: Evolució de la inserció laboral



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

Recapitulant, i tenint en compte la dada inicial d'inserció del 64,2%, 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 sis mesos és més rellevant) és: (a) tant home o dona, encara que les dones siguin el col·lectiu majoritari i l'oferta formativa es trobés lleugerament feminitzada (presenten unes taxes d'inserció del 65,2 i 63,4% respectivament); (b) jove d'entre 26 i 29 anys; (c) amb un nivell d'estudis inferior als secundaris o de tècnic de formació professional; (d) sense discapacitat i (e) dins la família formativa de Fabricació Mecànica. Així doncs, altra vegada cal recalcar el problema que pateixen les persones majors de 55 anys que presenten una taxa d'inserció acumulada del 44%, 20 punts percentuals inferior a la mitjana global. Segons diversos estudis (Discriminació per raons d'edat i dret al treball, Tomás Jiménez, 2013), les seves dificultats per inserir-se al mercat laboral són patents. Per tant, des del SOC caldria donar més èmfasi en aquest sector de població, ja que dins dels col·lectius vulnerables detallats a la Convocatòria, i juntament amb els discapacitats, és un dels que mostra majors dificultats de reinserció al mercat laboral. Per la seva banda, sembla ser que el col·lectiu prioritari més beneficiat és el que posseeix nivells professionals menors i així, seria aquí on els cursos aporten un valor diferencial major.

Figura 38: Taxa d'inserció per franja d'edat (el primer any)



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

Adicionalment, centrant l'anàlisi en la variable de la discapacitat, s'observa que la inserció del col·lectiu de participants amb discapacitat declarada és considerablement més reduïda que en el cas de les persones sense discapacitat (un 45,5% vers a un 65,4%), essent aquest resultat, per tant, millorable, principalment tenint en compte les dificultats d'aquest col·lectiu.

En aquest apartat s'ha ampliat l'anàlisi dividint els participants entre aquells que són preceptors de prestació d'atur d'aquells que no ho són. Pel que fa als individus que reben una prestació, aquests presenten una taxa d'inserció lleugerament més elevada (66,2% vers a un 61,4% per a les persones que no reben prestació). Això pot deure's a diferents factors: (a) d'una banda, a les condicions necessàries per a rebre una prestació contributiva (com poden ser haver cotitzat i per tant, tenir certa experiència laboral), que poden afectar positivament la inserció; (b) d'altra banda, i contràriament a la idea que les polítiques de protecció social generen dependència i fomenten la desocupació, al fet que aquestes prestacions ajudin, possiblement, a les persones a trobar una ocupació, lluny de menyscar la seva motivació i interès per reinserir-se en el mercat laboral.

Per tant, segons aquests resultats no podria confirmar-se que el fet de rebre una prestació contributiva redueixi la motivació i l'interès dels seus beneficiaris de reinserir-se al mercat laboral. En tot cas, no pot oblidar-se que el FOAP prioritza aquells individus que no reben prestació, i així, aquests resultats no podrien considerar-se del tot optimistes. En efecte, el fet de no rebre prestació es pot deure possiblement, o bé a que no se'n té dret per no haver cotitzat un període de temps raonable, o perquè la situació d'atur s'ha demorat en el temps fins al punt d'haver expirat l'ajuda estatal.

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

Les dades de Contrat@ no recullen informació suficient per tal de poder 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 feines directament vinculades a les accions formatives realitzades. En particular, per exemple, es pot conèixer el nom de l'empresa ocupadora, però 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 tal de conèixer l'índex d'incidència dels cursos sobre la cerca d'ocupació de qualitat.

Amb l'ànim d'evitar aquest biaix, s'ha preguntat a través de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació si aquells individus que han trobat feina ho han fet en el sector professional on s'han

format. A aquesta pregunta, el 71,37% dels participants que han trobat feina després d'un any de la realització del curs han respost que sí.

Figura 39: Inserció en el sector en el qual s'han format els participants (el primer any)

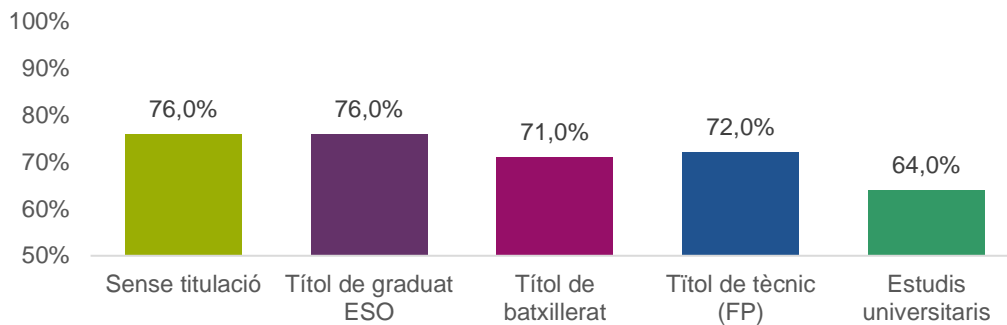


Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació.

És interessant remarcar que, dins d'aquest 71,37%, el 63,41% dels individus declara haver aconseguit un contracte de caràcter temporal (vers a la mitjana general de 74,82% de contractes temporals). Per tant, pot concloure's que aquells individus que troben feina en el mateix sector que l'acció formativa duta a terme, ho fan mitjançant contractes lleugerament de millor qualitat en termes de temporalitat.

Aprofundint en aquest anàlisi, cal destacar que s'observen diferències significatives segons el nivell d'estudis; doncs a major nivell d'estudis, menys tendència a coincidir l'àrea de formació dins del programa FOAP amb el sector professional en el qual s'han inserit, pel que es pot afirmar, altra vegada, que el programa genera un impacte major en els participants amb un menor nivell d'estudis.

Figura 40: Inserció en el sector en el qual s'han format per nivell d'estudis (el primer any)



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

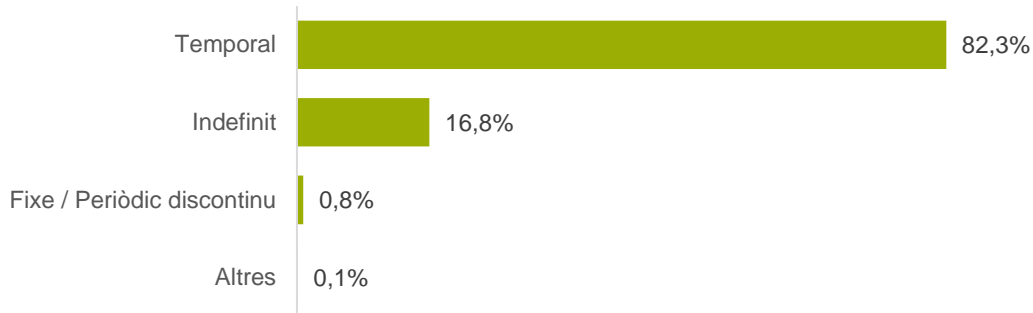
B.1.3.2) Inserció acumulada - Temporalitat i qualitat de la contractació

Com s'ha anat esmentat al llarg del present informe, la qualitat de l'ocupació s'ha reduït considerablement en tota la UE després de la crisi econòmica, i sobretot a partir de l'any 2012. En aquest sentit, per tal de complementar l'anàlisi de la inserció acumulada, s'ha mesurat la qualitat de la mateixa comparant la contractació indefinida i la temporal dels participants dels cursos del FOAP a partir de les dades obtingudes tant de la base de dades de Contrat@ com de l'enquesta realitzada.

Així, les dades extretes de la base de dades de Contrat@ mostren una temporalitat elevada, que ascendeix a un 82,3% (nous contractes obtinguts durant els 12 mesos posteriors a la finalització del curs de caràcter exclusivament temporal sobre el total de la nova contractació) i que s'engloba sobre tot dins la família formativa de Serveis Socioculturals i a la Comunitat (amb una taxa del 88%, malgrat la temporalitat és elevada a totes les famílies formatives). No obstant això, si bé aquest tipus de contractes no asseguren una inserció duradora en el mercat laboral, sí que doten de certa experiència

laboral que, en qualsevol cas, pot ser útil per a la cerca d'ocupació. A més, s'ha de tenir en compte que, segons les dades de l'enquesta, el 61,80% dels contractes indefinits, es signen dins dels tres mesos següents a la finalització del curs, i un 21,46% entre els tres i sis mesos següents. Per tant, encara que la temporalitat és elevada, la majoria de contractes indefinits es signen en un període de sis mesos, fet que podria deixar entreveure que l'impacte immediat dels cursos és de millor qualitat.

Figura 40: Temporalitat dels contractes obtinguts durant els 12 mesos posteriors a la finalització del curs



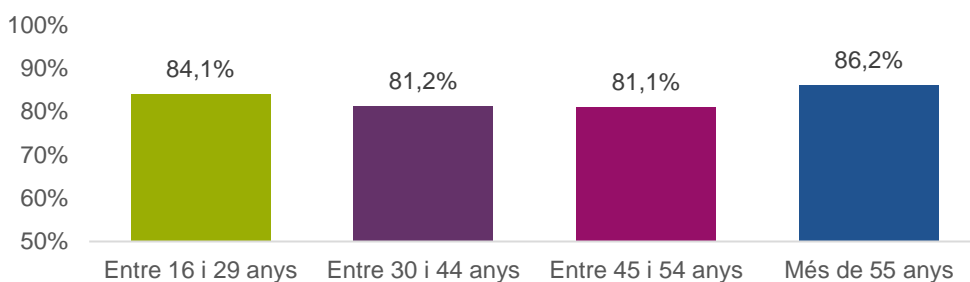
Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

En desglossar la informació extreta de Contrat@ per les variables transversals de edat i discapacitat, s'observen diversos aspectes a destacar. Per a la resta, no s'observen diferències rellevants.

Per edat, es deixa entreveure que els col·lectius més vulnerables (joves i majors de 55 anys) són els que han obtingut proporcionalment més contractes temporals, arribant al 86,2% del total de contractes en persones majors de 55 anys i a un 84,1% dels joves d'entre i 29 anys (ver s la mitjana del 82%).

Així, a nivell general el programa mostra efectes positius sobre la població jove, malgrat aquests no es materialitzen en una bona qualitat de la contractació. Per la seva banda, en el cas del col·lectiu major de 55 anys, es considera que els resultats d'inserció, tant en volum com en qualitat, tenen encara un notable marge de millora.

Figura 41: Proporció de contractes temporals per franges d'edat

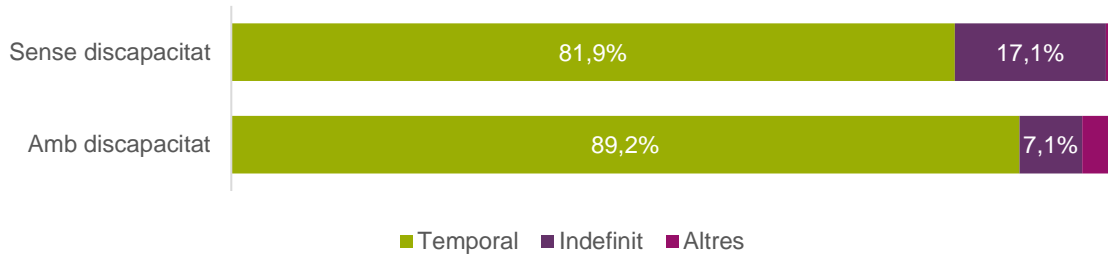


Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

En relació a les diferències segons la variable discapacitat, s'observa com la diferència de proporció de contractes temporals és molt major en les persones discapacitades, arribant gairebé al 90%. Aquesta xifra es considera força alarmant, i es planteja com a una de les conseqüències del fet que el programa no inclogui aquesta variable durant el seu propi disseny, malgrat considerar-se un

col·lectiu vulnerable i prioritari. D'aquesta manera, a més de presentar taxes d'inserció reduïdes, la qualitat contractual en termes de temporalitat podria considerar-se força precària.

Figura 43: Tipologia de contractes segons discapacitat

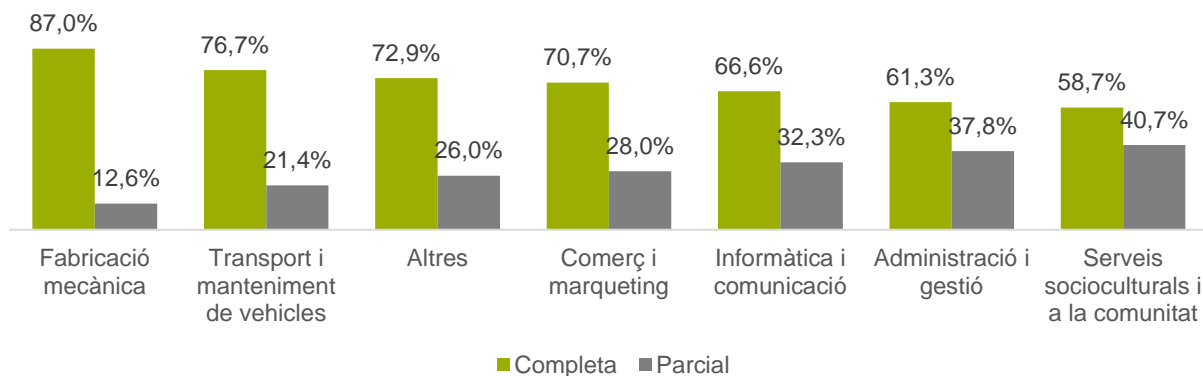


Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades de Contrat@.

Finalment, per la seva banda, en referència a la jornada laboral dels participants, existeix una diferència molt important entre gèneres, ja que les dones disposen únicament d'un 57,9% de contractes de jornada completa, mentre que aquest percentatge en els homes augmenta fins al 75,5%. Així doncs, encara que es tracta de xifres superiors a les del mercat (segons l'INE en l'any 2017 les taxes de parcialitat ascendiren al 7,9% pels homes i al 25,2% per les dones (Percentatge dels treballadors a temps parcial en l'ocupació total segons període, Institut Nacional d'Estadística, 2017), les diferències entre ambdós col·lectius dins de la població de participants són inferiors a les del mercat. Així mateix, aquests resultats es veuen agreujats pel fet que, segons l'enquesta, el 69% de les dones que han signat contractes amb jornada parcial, ho ha fet de forma involuntària, vers a un 60% dels homes.

Per família formativa, són precisament les majoritàries les que presenten les taxes de parcialitat més elevades (41% per Serveis Socioculturals i a la Comunitat i 38% per Administració i Gestió), trobant-se la més reduïda dins la categoria de Fabricació Mecànica (12,6%).

Figura 44: Tipus de jornada dels contractes segons la família formativa



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

B.1.3.3) Inserció acumulada - Durada dels contractes temporals

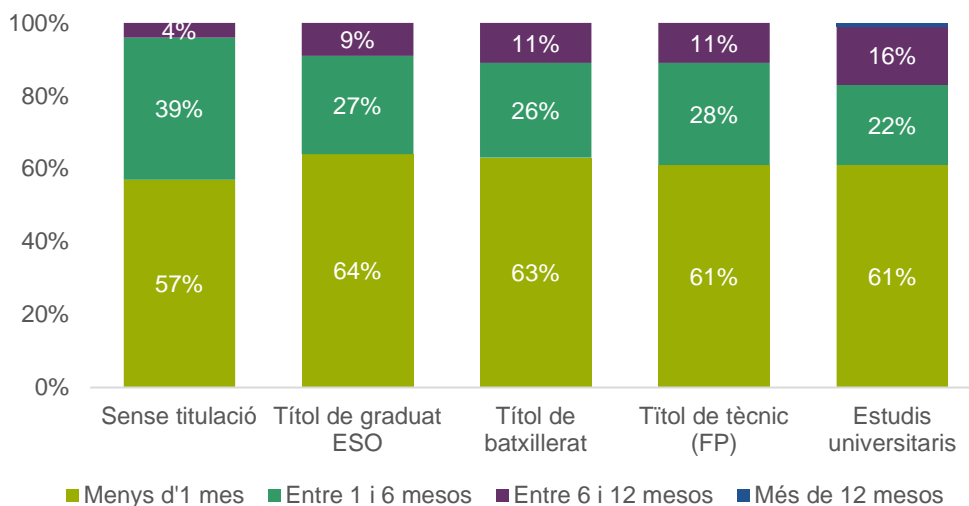
L'anàlisi de la durada dels nous contractes obtinguts pels participants un any després de la realització del curs de formació, s'ha realitzat amb la informació extreta de la base de dades de Contrat@, malgrat que les seves dades no són exhaustives. En particular, no apareix la data de finalització de

6.499 contractes, d'un total de 15.964 (o del 40,4% en termes percentuals), fet que pot deure's a: (1) el caràcter indefinit dels mateixos, (2) el fet de tractar-se d'un contracte per obra i servei sense data fi però temporal, (3) al desconeixement d'aquesta data, o (4) per caràcter no obligatori d'aquesta dada en el registre de Contrat@. En aquest sentit, la informació disponible mostra que quasi un 74% dels contractes sense data fi, són per obra i servei o interinitat, totes dues tipologies incloses en la categoria de temporals.

Entrant en detall a l'anàlisi, anteriorment ja s'ha fet al·lusió al fet que, de la taxa d'inserció acumulada del 64,2%, el 82,3% correspon a contractes temporals (dades extretes de Contrat@), malgrat no es poden considerar de la mateixa manera els contractes d'extrema curta durada i aquells de caràcter més prolongats. Per això, s'ha definit com a contractes de "temporalitat excessiva" aquells de durada inferior a un mes, els quals, com ja s'ha vist, afecten al 13% dels contractes nous (o a un total de 1.238 persones, amb 4.227 contractes, en valors absoluts).

Analitzant les dades de Contrat@ segons les diferents variables transversals, s'observa que en termes de gènere i nacionalitat no hi ha diferències notables. En quant a l'edat, en canvi, es presenta una relació clarament negativa, sent els joves d'entre 16 i 29 anys i els adults d'entre 30 i 44 anys els col·lectius amb més proporció de contractes excessivament curts (63% i 64%, respectivament). Pel que fa al nivell d'estudis, les xifres mostren diverses conclusions: a nivell general pot observar-se com a major nivell educatiu, els contractes temporals són de major durada. D'aquesta manera, mentre que només el 4% dels contractes dels participants sense titulació prèvia oficial són d'una durada compresa entre els 6 i 12 mesos, aquesta xifra s'incrementa fins a un 16% pels participants amb estudis universitaris. Així doncs, malgrat s'observin majors taxes d'inserció en el col·lectiu sense estudis, la qualitat dels contractes es mostra lleugerament superior en aquells participants que disposen d'estudis superiors

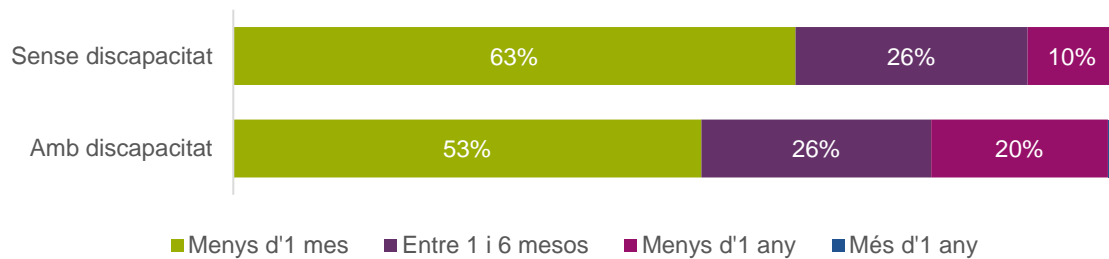
Figura 45: Durada dels contractes temporals segons franja d'edat



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

Finalment, per al cas de les persones discapacitades, aquestes tenen proporcionalment contractes temporals de major qualitat.

Figura 46: Durada dels contractes temporals segons discapacitat



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de Contrat@.

Per acabar, cal fer un anàlisi crític sobre els resultats. Així doncs, pot concloure's que el fet que la majoria dels contractes siguin inferiors a sis mesos, cal considerar-lo com a un indicatiu d'una qualitat poc adequada dels contractes i que s'allunya dels objectius perseguits a nivell general. Així mateix, s'ha de valorar com, des del propi programa FOAP, s'hauria d'intentar revertir aquestes dades ja que, tot i que els resultats d'inserció són positius, la seva qualitat presenta un notable marge de millora.

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

Segons les dades de l'enquesta, un 93,8% dels individus prèviament desocupats que van trobar feina, ho fa fer en el període màxim d'un any un cop finalitzat el curs. Malgrat tot, no pot obviar-se aquest 6,2% que troba feina un cop ha transcorregut l'any després d'acabar els cursos.

Concretament, dins d'aquest col·lectiu s'engloben principalment: (a) els d'individus de més de 45 anys; (b) amb estudis universitaris, i (c) sense distinció per gènere.

Aquestes dades semblarien reforçar la hipòtesi que la inserció posterior als 12 mesos possiblement no es degui a la participació en les accions formatives, ja que la relació de causalitat es trobaria molt debilitada.

B.1.5) Anàlisi contrafactual de la inserció

L'aplicació de metodologies d'avaluació d'impacte contrafactual és de màxim interès en un entorn de presa de decisions en relació a polítiques i programes públics, si bé cal completar els seus resultats amb processos d'avaluació de caràcter qualitatiu i pluralista. Així, s'aconsegueix extraure conclusions i recomanacions tècniques de millora a partir de la triangulació de tècniques i mètodes, tal com s'ha pretès a través d'aquest projecte.

En aquest cas s'ha considerat l'aplicació del mètode anomenat "doble diferència", "diferències en diferències" o "DD". Aquest mètode, tal com es defineix en els principals manuals d'avaluació d'impacte, estima el contrafactual del canvi en el resultat d'interès abans i després del programa en el grup de tractament mitjançant el canvi dels mateixos resultats d'interès abans i després del programa en el grup de comparació.

Aquest mètode permet tenir en compte a la vegada que fer desaparèixer qualsevol diferència constant en el temps entre els grups de tractament i de comparació. Per tant, es calculen les dues diferències entre els moments anterior i posterior i entre els grups de tractament i de comparació.

Com s'ha esmentat en la introducció d'aquest informe, els resultats que es presenten en aquesta subsecció han de ser considerats amb cautela, sobretot a l'hora d'emetre judicis de valor o recomanacions que derivin directament d'aquests.

En l'apartat 2.3.1 Limitacions generals ja s'ha fet referència a algunes de les limitacions tècniques que deriven de la pròpia metodologia de l'anàlisi contrafactual. Essencialment destacable en aquest sentit resulta la impossibilitat d'haver pogut definir els grups d'intervenció i control de manera prèvia al desenvolupament del programa. Així mateix cal afegir altres aspectes que dificulten aïllar quina part concreta de la inserció és causada per la realització d'alguna de les accions formatives del programa FOAP: (a) en primer lloc, existeixen aspectes subjectius de gran importància que incideixen en les possibilitats reals d'inserció de cada individu i que no han pogut considerar-se, destacant la proactivitat en la cerca d'ocupació, les motivacions individuals o les seves circumstàncies personals; (b) en segon lloc, no s'ha disposat de dades relatives al sector d'especialització de cada persona ni del sector on han trobat treball, i així, no s'ha pogut comparar si les persones participants s'han inserit en el seu sector d'especialització o en un altre diferent, tenint en compte a més la capacitat de generació d'ocupació d'uns sectors enfront d'uns altres; i (c) aspectes de caràcter transversal i amb impacte significatiu en la inserció, tals com si les persones participants posseeixen algun tipus de discapacitat, tampoc s'han pogut considerar.

Amb caràcter previ a presentar els resultats extrets de l'anàlisi contrafactual, convé remarcar que per analitzar la informació relativa al grup de control s'han tingut en consideració com a dates de referència la primera data d'inscripció a les accions formatives per part de les persones participants als cursos i l'última data de finalització real d'aquests. Així, la situació inicial de desocupació de les persones que conformen el grup de control s'ha avaluat a primers de desembre de 2016, per a després observar com evoluciona (canvis de desocupació a ocupació) durant el període comprès entre el 30 d'octubre de 2017 (data de finalització del curs per l'últim participant) i els 12 mesos següents. D'aquesta manera, s'aconsegueix que els grups de control i d'intervenció siguin el més homogenis possibles quant al context econòmic i social, aïllant així, d'una manera més acurada, l'efecte en la inserció de les accions formatives.

En tot procés d'avaluació contrafactual s'identifica una població homogènia, segons una determinada variable, o variables. I, mitjançant un procés de selecció (aleatori, o d'un altre tipus) es conforma el grup de control (població no beneficiària) i el grup d'intervenció (població beneficiària). En aquest cas, donades les consideracions i limitacions metodològiques assenyalades, la població considerada pel grup d'intervenció ha estat la de les persones participants en el programa FOAP. S'ha estudiat la seva composició i s'han definit els seus trets característics en termes d'edat, gènere, estudis i origen (espanyols o estrangers), per poder després seleccionar i extreure la mostra del grup de control. D'aquesta manera, s'ha mantingut la proporcionalitat de cadascuna de les variables en la selecció, amb la finalitat de salvaguardar la seva representativitat i que s'assimili el màxim possible a l'univers de participants del FOAP. La grandària de la mostra s'ha calculat tenint en compte la grandària de la població i aplicant la fórmula mostral descrita anteriorment, amb un nivell de confiança del 95% i un 5% de marge d'error (vegeu apartat 4.3 Metodologia utilitzada). La variable territori no s'ha utilitzat en la delimitació de la mostra ja que la major part de les persones participants del programa es van situar a Barcelona, i per tant, la cobertura territorial de les accions formatives i el seu impacte es troben molt localitzats.

Amb tot, s'ha extret la mostra que fa possible comparar un grup amb l'altre, observant com el programa ha incidit en la inserció laboral de les persones participants respecte a la inserció laboral de les no ho van participar-hi. La informació obtinguda, s'ha complementat amb la informació procedent de la base de dades de la vida laboral.

El present estudi s'ha centrat en analitzar la inserció laboral aconseguida gràcies a la formació impartida en els centres col·laboradors amb el programa FOAP tant un escenari de curt termini (entre 0 i 6 mesos després de finalitzar l'acció formativa) equivalent al nivell de resultats de la intervenció; com en un escenari de mitjà termini (entre 6 i 12 mesos), corresponent a un nivell d'impactes del programa. Això s'ha completat amb dades sobre temporalitat i parcialitat.

En aquest sentit, es constata un bon nivell d'inserció en el primer cas, durant els primers 6 mesos, situant-se lleugerament per sobre del 50%; enfront a una inserció més reduïda en el segon cas, atès que aquesta és menor al 20%. Per això és possible concloure que la formació rebuda a través del programa FOAP genera bons resultats d'inserció laboral, però no així importants impactes. Dit d'una altra manera: la incidència de les accions formatives del FOAP és sobretot de caràcter curt terminista, diluint-se els efectes després dels primers 6 mesos, de manera que les persones participants aconseguen en bona part trobar una ocupació en un termini de temps pròxim a la realització de la formació, però no tant a mitjà i llarg termini.

B.1.5.1) Anàlisi contrafactual a nivell de resultat

A nivell de resultat, o incidència del programa en la inserció durant els primers 6 mesos des de la finalització de l'acció formativa, existeix una major inserció laboral entre les persones participants, superant aquesta en 20 punts percentuals a la inserció registrada entre les persones no participants (un 53,82% enfront d'un 34,11%). Les dades del grup d'intervenció són coherents amb els resultats obtingut a partir de Contrt@ (47,3%) i la base de dades interna del SOC (Merlín) on la xifra ascendeix al 50%.

Sens dubte resulta notable la capacitat d'inserció del programa en aquest escenari de curt termini, atès que una de cada dues persones participants en el programa aconseguen incorporar-se al mercat de treball. En termes relatius, són les dones les que presenten taxes d'inserció més elevades, i en particular, aquelles dins dels grups d'edat de 30 a 44 anys i 45 a 55 (amb un 56 i 57% respectivament). En el grup de control succeeix el contrari, perquè ara són els homes els que s'insereixen més (un 38% enfront d'un 31% de les dones). Aquests resultats han de considerar-se positius perquè implicaria que l'oferta formativa del FOAP, les especialitzacions del qual atreuen a un major nombre de dones, té un resultat positiu superior sobre aquestes.

En tot cas també és destacable la inserció que es produeix en el grup de control, atès que una de cada 3 persones (el 34,11%) que no van participar en el programa van aconseguir incorporar-se al mercat laboral. És a dir, sense intervenció del SOC a través de serveis de formació, s'observa també una important inserció. No obstant, cal tenir en compte les dinàmiques del mercat laboral català, i en particular, la rotació elevada i la seva flexibilitat que justificarien aquest resultat.

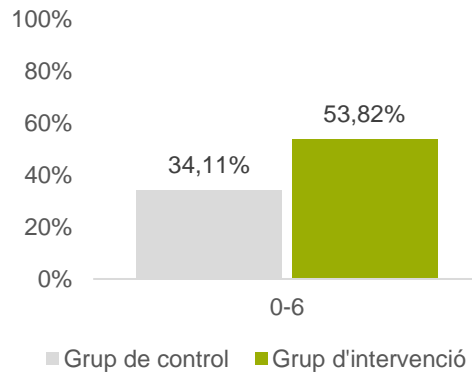
Taula 1: Inserció de 0 a 6 mesos

Inserció	Grup de control		Grup d'intervenció	
	Absolut	%	Absolut	%
Sí (1)*	132	34,11%	190	53,82%
No (0)**	255	65,89%	163	46,18%
Total	387	100,00%	353***	100,00%

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

*1: s'ha inserit
**0: no s'ha inserit
***353: total de persones DONO a l'inici

Figura 47: Comparativa de les taxes d'inserció entre el grup de control i el grup d'intervenció en el primer període



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de les dades extretes de les bases de Contrat@ i Vida Laboral.

Malgrat tot, sí que és cert que en termes de temporalitat, és el grup de control el que experimenta millors resultats, encara que les diferències són reduïdes (un 77,27% de contractes temporals dins del grup de control vers un 84,74% del grup d'intervenció). En relació a la jornada laboral es constata un major volum de contractes a jornada completa entre les persones inserides pertanyents al grup d'intervenció (un 71,58% enfront d'un 68,94% del grup de control).

Per a concloure, podria dir-se que atès que el col·lectiu majoritari en les accions formatives del programa FOAP és aquell amb nivells educatius baixos, semblaria que per a aquests obtenir una acreditació oficial a través del programa formatiu sí que té una incidència positiva en el mercat laboral dins dels primers 6 mesos després de la finalització de les accions formatives. Així, a menors nivells d'estudis, aconseguir una titulació addicional sembla rellevant a nivell d'inserció laboral. En tot cas, la falta de dades sobre àrees d'especialització impedeix realitzar una anàlisi més detallada en aquest sentit.

B.1.5.2) Anàlisi contrafactual a nivell d'impactes

Per part seva, a nivell d'impactes (inserció entre 6 i 12 mesos), s'observa el mateix nivell d'inserció al grup d'intervenció i de control, de manera que el programa no sembla aconseguir un impacte entre les persones desocupades després de 6 mesos des de la realització de l'acció formativa. És a dir, les persones desocupades accedeixen per igual al mercat laboral amb independència d'haver participat o no en el programa.

A més, si a l'anàlisi a nivell de resultats es constata que 1 de cada 2 persones participants aconseguia inserir-se (un 53,82%), en el marc temporal de 6 a 12 mesos únicament 1 de cada 5 persones (un 18,70%) accedeix al mercat laboral després de participar en el programa. Durant aquest període, són els homes (tant en el grup d'intervenció com de control) els que en termes relatius, s'insereixen en el mercat en major proporció (un 24% vers un 15% de les dones).

Taula 2: Inserció de 6 a 12 mesos (inserció neta)

Inserció	Grup de control		Grup d'intervenció	
	Absolut	%	Absolut	%
Sí (1)*	71	18,35%	66	18,70%
No (0)**	316	81,65%	287	81,30%
Total	387	100,00%	353***	100,00%

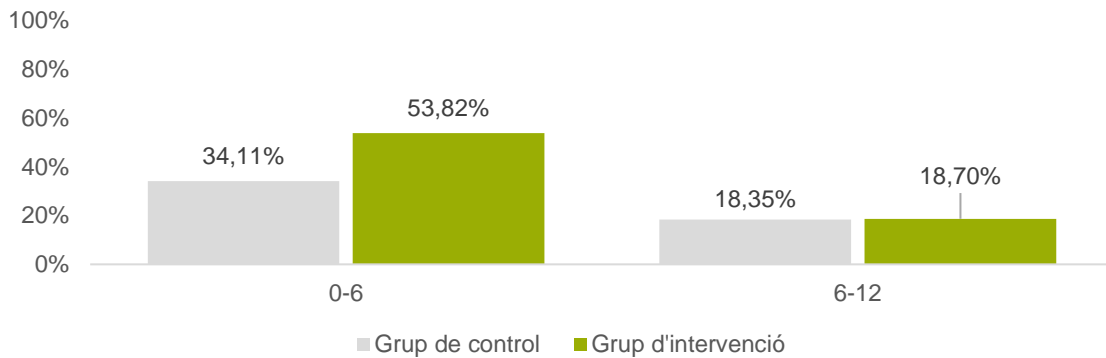
Font: Gràfic d'elaboració pròpia, a partir de dades extretes de la base de dades interna del SOC.

*1: s'ha inserit

**0: no s'ha inserit

***353: total de persones DONO a l'inici

Figura 48: Comparativa de les taxes d'inserció entre el grup de control i el grup d'intervenció en el primer i segon període



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de les dades extretes de les bases de Contrat@ i Vida Laboral.

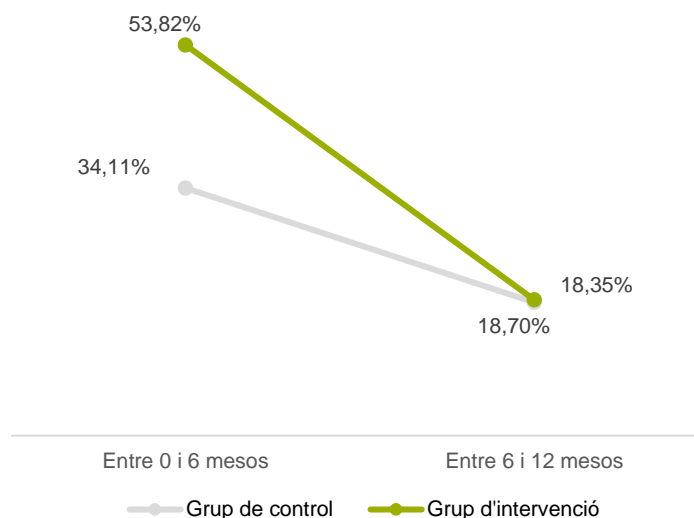
En relació amb la temporalitat, a partir dels 6 mesos des de l'execució del programa, el volum de contractes temporals és menor en el grup d'intervenció (un 78,79% vers un 81,69%). I pel que fa a la jornada laboral es manté una major proporció de contractes a jornada completa en el grup d'intervenció (un 57,58% vers un 54,93%).

Aquestes dades evidencien que el programa FOAP permet cobrir principalment aquelles necessitats més immediates del mercat laboral. I, en cap cas, millora la qualitat de l'ocupació des del punt de vista de la temporalitat i parcialitat.

En conclusió, i reiterant l'assenyalat en aquest punt, pot observar-se que la formació impartida a través del programa FOAP aconsegueix un resultat positiu, o capacitat d'inserció laboral durant els primers 6 mesos des de la finalització d'aquestes, de 19,72 punts percentuals, mesurada com a diferència entre el grup d'intervenció (amb una inserció del 53,82%) i el de control (amb una inserció del 34,11%).

No obstant això, a nivell d'impactes, el programa no presenta resultats rellevants positius, perquè s'observa una diferència de tan sols 0,35 punts percentuals entre el grup d'intervenció i el de control.

Figura 49: Evolució de les taxes d'inserció del grup de control i el grup d'intervenció



Font: Figura d'elaboració pròpia, a partir de les dades extretes de les bases de Contrat@ i Vida Laboral.

B.2) Inserció per compte propi: emprenedoria

Atès que la bases de dades de Contrat@ no permet extraure informació de qualitat per tal d'avaluar l'emprenedoria, aquesta anàlisi s'ha realitzat mitjançant l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació, essent per tant una dada únicament declarativa. Així, l'anàlisi d'aquest apartat s'ha realitzat des de dos punts de vista: (1) avaluant quina proporció dels individus que es trobaven inicialment desocupats ha trobat feina per compte propi, i (2) estudiant si els participants inicialment ocupats han posat en marxa nous projectes d'emprenedoria.

En relació al primer punt, és a dir, a les persones desocupades, els resultats mostren que un 12% dels participants van iniciar projectes d'emprenedoria (totalment o bé parcialment, mitjançant la seva combinació amb una feina per compte aliena)

En aquest sentit, i aprofundint en l'anàlisi, s'observa que: (1) són tant els joves (17,2%) com les persones majors de 55 anys (15,1%), els col·lectius que presenten un percentatge més alt d'emprenedors (essent aquest percentatge per la resta de col·lectius al voltant del 9%). Aquests resultats podrien explicar-se pel fet que les persones d'ambos col·lectius són justament les que han considerat en una major proporció, en termes relatius, el fet de trobar feina com a motiu principal d'inscripció als cursos (veure l'apartat 4.5.3 Resultats - Compromís dels participants). Per tant, el fet de no trobar-ne pot haver influït en la decisió d'obrir-se a noves possibilitats, trencant així la tendència del mercat on el col·lectiu més emprenedor s'engloba dins dels 30 i 44 anys (veure l'apartat 1.2.2 Mercat Laboral). (2) En relació al gènere, es manté la tendència del mercat, essent els homes els que presenten una major taxa d'emprenedoria (15,1% en els homes vers un 10,5% en les dones).

Adicionalment, s'ha analitzat amb quines persones els participants escollien emprendre després d'haver realitzat el curs. Així, les dades mostren que és poca la gent que ha realitzat projectes d'emprenedoria amb companys del curs (10%) o amb els/les formadors/es (3%), ja que la gran majoria ho ha fet de forma individual (47%) o amb contactes externs al mateix (15%). Aquest fet ha quedat corroborat en les sessions participatives amb alumnes, on s'ha especificat que aquells que van emprendre, ho van fer en solitari.

En relació al segon punt, i centrant l'anàlisi en aquells participants que estaven ocupats en el moment d'iniciar el curs, destaca que, en finalitzar-lo, un 17% d'ells han decidit iniciar projectes d'emprenedoria. En aquest sentit, són els treballadors per compte propi els que en termes relatius han iniciat més projectes, possiblement per la seva vocació i experiència prèvia (un 26% vers a un 13% dels treballadors per compte aliè). D'altra banda, en dividir l'anàlisi per rangs d'edat i per gènere, s'observa que es compleixen les tendències del mercat; i és que són els participants entre 30 i 44 anys i els homes els que més han decidit emprendre (veure l'apartat 1.2.2 *Mercat Laboral*). Pel que fa a les potencials sinergies creades amb altres companys del curs o formadors, existeix un impacte significatiu, ja que el 50% dels que han emprès ho ha fet amb contactes del curs, ja siguin companys o formadors.

A nivell global, per tant, l'emprenedoria es troba per sobre d'un 10%, tant en les persones desocupades com ocupades (12% i 17% respectivament), essent aquesta xifra superior a la mitjana de Catalunya (8,13%) (Taxa d'activitat emprenedora, Diputació de Barcelona, 2019). Per tant, es considera que el programa de formació del FOAP podria estimular la promoció econòmica del territori i afavorir el seu desenvolupament.

C) Impacte social

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

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

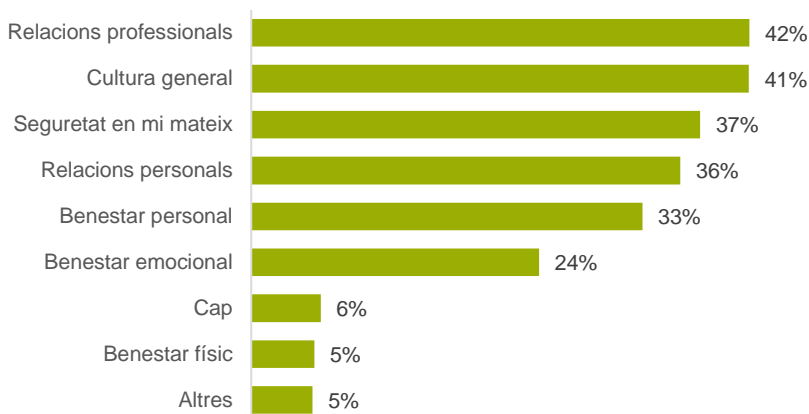
D.1) Impacte social en la qualitat de vida dels participants

L'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació indaga en aspectes concrets relacionats amb la percepció que han tingut els participants en relació a les millores personals que han experimentat després de la realització dels cursos. Es pretenen avaluar, per tant, tan elements externs com interns de la persona (com per exemple la millora de l'autoestima, la seguretat en un mateix o les relacions personals). En aquest sentit, convé ressaltar que, en l'enquesta, els participants no estaven limitats a una sola opció, sinó que podien escollir-ne més d'una en funció de la seva visió.

Els resultats obtinguts són els següents (per ordre d'importància)²²: (a) les relacions professionals (respost pel 42% dels participants); (b) la cultura general (respost per un 41% dels participants); (c) seguretat en un mateix (respost pel 37% dels participants); (d) relacions personals (respost pel 36% dels participants), i (e) el benestar personal (respost pel 33% dels participants). El 6% dels participants considera que el curs no el va ajudar a millorar res.

²² La pregunta realitzada a 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. Es per això que la seva suma és superior al 100%.

Figura 50: 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 síntesis, es pot concloure que l'impacte social més destacat pels participants és el foment del seu entorn professional mitjançant la creació de xarxes de contactes i *networking*, fet que podria acabar traduint-se en un impacte econòmic positiu sobre el territori.

Quan es detalla l'estudi segons les diverses variables transversals, les diferències més rellevants que s'observen en els següents aspectes. (1) Primer, per franges d'edat, s'observa que la importància de les relacions professionals es redueix a mesura que augmenta l'edat dels participants (47% del col·lectiu més jove vers a un 36% dels majors de 55 anys), de la mateixa manera que passa amb la cultura general, concepte que també disminueix però de forma més reduïda (45% i 42% respectivament). Així, ambdós resultats poden deure's al fet que les persones d'edats més joves disposen de menys experiència i contactes professionals.

(2) Segon, respecte al nivell d'estudis, destaca la reducció abrupta de l'impacte en la seguretat en un mateix a mesura que el nivell formatiu s'incrementa; així, mentre que un 49% dels participants sense titulació prèvia oficial ho considera rellevant (constituïnt l'element més rellevant d'aquest col·lectiu), només un 33% amb estudis universitaris ho fa. Aquest fet podria explicar-se ja que, possiblement, el fet d'obtenir un certificat o titulació repercuteix en la confiança i seguretat en un mateix i en la pròpia percepció de les possibilitats d'inserir-se en el mercat laboral i ser el candidat adequat.

(3) Tercer, en desglossar els resultats per gènere, s'observa que les dones consideren més important la seguretat en un mateix que els homes, amb un 39% i 34% respectivament. Aquestes dades són coherents amb la informació extreta d'alguns estudis que evidencien la bretxa de confiança existent entre homes i dones, i com aquesta es redueix al llarg del temps (*The Confidence Gap In Men And Women: Why It Matters And How To Overcome It*, Forbes, 2018). Així, si bé és cert que la confiança de les dones en si mateixes tendeix a augmentar amb l'edat amb més rapidesa que la dels homes, a edats més joves, la bretxa és significativa. Així doncs, ates que el 66% dels participants dels cursos són menors de 44 anys, sembla raonable que les dones valorin més els aspectes de caire subjectiu amb caràcter previ a les relacions professionals.

En conclusió, els resultats són positius ja que l'impacte en els aspectes anteriors es troba notablement alineat amb els propòsits del programa i permet incidir tant en la millora de l'ocupabilitat com en la inserció dels participants i, en conseqüència, en la millora de la competitivitat empresarial.

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

En relació al transport, l'enquesta realitzada²³ mostra que una gran part dels participants (41%) utilitza el transport públic com a mitjà per desplaçar-se al curs de formació. En canvi, el 30% utilitza el transport privat i el 35% es desplaça a peu.

Figura 51: 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 (Enquesta de Mobilitat en un Dia Laborable, Autoritat del Transport Metropolità, 2016)²⁴ situa l'ús del transport públic significativament per sobre de la mitjana (19,7% de mitjana vers un 41% dels participants) i l'ús del transport privat lleugerament per sota en comparació amb l'establert en les dades disponibles de l'ATM (35,5% de les dades globals vers un 30% dels participants del programa).

Per tant, podria dir afirmar-se que els cursos afavoreixen l'ús del transport públic; aspecte possiblement impulsat pel fet que alguns participants tenen dret a una ajuda per desplaçament, en cas de no rebre prestació contributiva (veure l'apartat 4.5.1 Disseny - Coherència externa). En aquest sentit, els resultats de l'enquesta mostren que la majoria dels participants que han utilitzat el transport públic rebien una ajuda per l'ús d'aquest mitjà. Per tant, podria dir-se que aquesta ajuda té un impacte positiu a nivell social i mediambiental.

²³ La pregunta realitzada en l'enquesta admetia més d'una resposta. Els percentatges s'han calculat sobre el total de la població (participants) i no sobre el total de respostes. És per això que la seua suma és superior al 100%.

²⁴ 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.

5. Conclusions i recomanacions

5.1 Conclusions

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

En relació al **gènere**, convé subratllar que existeix una lleu presència superior del col·lectiu femení, representant aquestes un 57,67% del total de participants. Aquesta divergència, malgrat no ser excessivament significativa, es deu a diversos aspectes, entre els quals hi destaca principalment el propi disseny de l'oferta formativa, ja que les especialitats que la configuren tendeixen a realitzar-se proporcionalment per un major nombre de dones (com és el cas d'Administració i Gestió, Serveis Socioculturals i a la Comunitat, i Comerç i Màrqueting). Aquesta distribució lleugerament favorable al col·lectiu femení hauria de generar un impacte en la millora de l'ocupabilitat i de la inserció d'aquest col·lectiu i, d'aquesta manera, contribuir a la reducció de la bretxa de gènere. No obstant, les dades d'inserció presentades més endavant demostren que aquesta hipòtesi, en realitat, no s'acaba materialitzant.

En segon lloc, fent referència a l'**edat**, el grup amb major participació és el comprès entre els 30 i 44 anys, englobant gairebé a la meitat dels participants (40,48%). Aquest és el que presenta majors taxes d'ocupació al mercat, el que contrasta amb el fet de que és un programa dissenyat principalment per a persones desocupades i en especial per col·lectius vulnerables. No obstant, agregant la representació del 33,48% dels majors de 45, i del 26% dels joves, s'obté una representació del 59,48%, considerats aquests col·lectius de difícil inserció al mercat.

Focalitzant l'anàlisi en el **nivell educatiu** dels participants, predomina la presència d'individus sense estudis o bé amb estudis de caràcter inferior als secundaris (46%), el que s'alinea amb els col·lectius vulnerables considerats prioritàris pel programa, on la pròpia Convocatòria dóna preferència a les persones amb baixa qualificació professional.

Respecte a la **discapacitat**, aquesta és una variable que no es té en compte durant la fase de disseny del programa, en contraposició amb la fase d'implementació del mateix, on és considerat com a col·lectiu prioritari. Per aquest motiu, es detecta una participació rellevant de persones amb discapacitat, representant aquestes el 5,92% dels participants, essent aquesta xifra més d'un punt percentual superior al 4,2% de mitjana de la població catalana. Si bé és cert que seria més adequat realitzar aquesta comparativa respecte al percentatge de població activa específica d'aquest col·lectiu, aquesta dada es desconeix en el moment de redacció de l'informe.

Avaluant la **situació laboral**, seguint amb l'objectiu principal del programa de promoure la inserció laboral de les persones treballadores no ocupades i que es troben registrades com a demandants d'ocupació, s'observa com gairebé la totalitat de participants es troben en situació de desocupació (90,41%), destacant que el col·lectiu de persones amb discapacitat en aquesta situació és lleugerament superior (94,89%).

Finalment, en termes de **nacionalitat**, les persones estrangeres engloben al 15,98% del total de participants, xifra similar al 14,5% que representa el col·lectiu de persones estrangeres sobre el total de la població catalana, però lleugerament infrarepresentada si es compara amb el 20,77% que representen sobre la població en situació de desocupació.

Per últim, en quant a la **distribució territorial** de les accions formatives al llarg del territori català, destaca la concentració a la província de Barcelona, que engloba quasi el 60% de les accions formatives, de forma alineada amb la realitat territorial i econòmica del territori català.

5.1.1 Conclusions en relació al disseny del programa

En primer lloc, en relació al **disseny de l'oferta formativa** del programa, aquest es realitza fonamentalment a través dels qüestionaris de satisfacció, amb les limitacions a nivell d'actualització i veracitat de la informació d'aquests. No es realitzen així avaluacions de les accions formatives executades en anys anteriors, ja que normalment no es troba disponible la informació que genera la Subdirecció General de Verificació i Supervisió. En aquest sentit, tampoc es disposa d'un informe estandaritzat dissenyat de forma conjunta entre la unitat planificadora i la Subdirecció General de Verificació i Supervisió, que inclogui la informació relacionada amb els aspectes d'interès de cada unitat en relació a l'execució de les accions formatives. Així doncs, el control i avaluació per part de la unitat planificadora en relació a aspectes qualitatius de les accions formatives executades és difícil, el que seria molt interessant a l'hora de dissenyar les noves Convocatòries.

No obstant, si que es realitza un estudi de les necessitats del mercat amb l'objectiu de prioritzar les àrees formatives, i es tenen en compte les dades genèriques del mercat de treball, incorporant la perspectiva territorial, estudis específics d'algun sector que normalment responen a l'estratègia d'una regió de Catalunya, dades obtingudes a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu, i l'Estratègia Catalana per l'Ocupació. Un cop prioritzades les àrees formatives en base a la informació anterior, es contrasta amb les Oficines de Treball, implicant-les així en la fase de disseny.

Tot aquests aspectes semblen mostrar que per tal de dissenyar l'oferta formativa i prioritzar-ne les seves accions, s'intenta integrar una visió immediata del mercat de treball que tracta d'inserir al major nombre de persones en el menys temps possible, i una visió a llarg termini a través de la inclusió de l'Estratègia Catalana d'Ocupació. Malgrat això, es subratlla com a una de les principals oportunitats de millora la participació de forma més activa de les empreses i dels centres de formació. A més, no es detecten procediments estipulats relacionats amb la recollida de les necessitats de la resta de col·lectius implicats: potencials beneficiaris i altres agents d'interès com per exemple els gremis o col·legis professionals.

En quant a la **definició d'objectius**, destaca el fet que el propòsit general del FOAP, és a dir la idea de formar principalment a persones en situació d'atur, es tradueix directament en objectius operatius d'execució. Així, per a cada curs es determina un nombre mínim de participants desocupats del 70%. Al tractar-se d'un objectiu molt bàsic, s'identifica una falta de concreció d'objectius associats a indicadors o mètriques de nivell estratègic, els quals, posteriorment, haurien de poder ser monitoritzats amb la finalitat d'avaluar els resultats i l'impacte real del programa (per exemple, un objectiu quantificat d'inserció o de volums de certificació per família formativa; o bé, objectius més específics, com podria ser la contribució del programa a la reducció de la bretxa de gènere establint un percentatge d'inserció del col·lectiu femení superior al masculí). De forma complementaria a aquest exercici, per a alguns d'aquests objectius, caldria valorar la possibilitat de definir objectius concrets per a cada un dels col·lectius identificats com a prioritàris pel FOAP (per exemple i en funció dels objectius estratègics que es volguessin aconseguir, la participació segons franja d'edat, el gènere o el grau de discapacitat), seguint les principals tendències i recomanacions provinents d'Europa. Fruit d'aquest baix nivell de concreció d'objectius, l'oferta formativa tampoc es dissenya incorporant l'enfocament de gènere, de discapacitat o d'altres característiques transversals. Així mateix, el fet de no existir objectius específics i quantificables ha afectat la present avaluació, en no

disposar-se d'una referència amb la qual comparar, contrastar i validar els resultats, que permetés avaluar tant l'eficàcia com l'eficiència del programa.

Per altra banda, convé destacar una baixa delimitació de les **responsabilitats dels professionals de la unitat planificadora**, induïda, entre d'altres causes, per la presència de persones contractades específicament per programes a desenvolupar (contractes programa), el que ha provocat que tot l'equip desenvolupi qualsevol de les tasques. Aquest fet, sumat a què abans de publicar les convocatòries no es realitza cap anàlisi de **riscos**, entès com un exercici que ha de facilitar la presa de decisions dels responsables i que ajuda a anticipar i resoldre imprevistos, deixen entreveure marge de millora en aquesta àrea; i és que poden acabar repercutint directament sobre la qualitat de les accions formatives.

Finalment, les dades mostren que existeix un elevat grau de **complementarietat** amb altres polítiques públiques destacant el servei d'assessorament tècnic social i el servei especialitzat per a famílies amb problemàtica social i risc d'exclusió. A més, s'observa un elevat grau de participants que han participat també en altres programes de formació professional per a l'ocupació, el que posa de manifest la necessitat d'avaluar si aquests es complementen o, per contra, poden estar solapant-se en alguns punts.

5.1.2 Conclusions en relació a la implementació del programa

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

A grans trets, l'**oferta formativa** del programa inclou una gran diversitat de famílies formatives, distribuïdes per unitats territorials, i pretén afavorir aquelles accions vinculades a l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat. La majoria dels cursos s'agrupen en les tipologies de: (1) Administració i Gestió; (2) Activitats Socioculturals i a la Comunitat; (3) Comerç i Màrqueting, i (4) Informàtica i Comunicacions. No obstant, es considera que caldria assegurar que la prioritització final dels cursos i les accions formatives resultants després de l'atorgament de la convocatòria (on poden quedar accions formatives desertes), corresponen als sectors més rellevants del territori català, i més concretament, donen resposta a les necessitats específiques de les regions. Per exemple, l'aspecte que més destaca és que tipologies formatives com Edificació i Tèxtil tinguin un pes reduït sobre el total de l'oferta formativa, quan en termes de PIB, ambdues tenen un impacte significatiu dins del territori català. Per valorar aquesta diferència entre la prioritització inicial duta a terme per la unitat planificadora i l'oferta formativa final, s'han de tenir en compte dos aspectes: (a) la inversió que suposa per les entitats de formació l'acreditació de determinades especialitats formatives, que sovint coincideixen amb les que més manquen al territori, i (b) El condicionant d'atraure a persones a les accions formatives, que respon precisament al plantejament del programa, que pot provocar també que les entitats de formació puguin acabar dissenyant la seva oferta en funció de la demanda de les persones i no de les empreses.

Per aquests motius, sorgeix altra vegada la necessitat d'implicar més activament a les entitats formadores i ocupadores del territori durant la fase de disseny. Així, es podria proposar que s'identifiquessin i compartissin amb les entitats de formació aquestes especialitats que queden desertes en cada territori, per tal que les entitats en tinguessin coneixement i poguessin valorar la possibilitat de fer les inversions corresponents, malgrat el risc que suposa el fet que una especialitat que en un període pugui estar demandada, en la següent convocatòria ja no ho estigui.

D'altra banda, per tal de **seleccionar als participants** per a cada una de les accions formatives, a nivell teòric els centres han de realitzar proves objectives o assegurar el compliment dels requisits acadèmics de selecció a través de la presentació de titulacions o documentacions oficials. En aquest sentit, els resultats mostren que la majoria de participants afirma haver realitzat proves de selecció per tal d'inscriure's als cursos formatius (57,06%). D'aquests, la majoria ha dut a terme proves tècniques de nivell (49%), mentre que un 27% menciona haver realitzat entrevistes personals i un 22% ambdues tipologies de prova. Per tant, l'avaluació deixa entreveure l'existència d'una àmplia disparitat de situacions en relació a les proves de selecció. A més, en algunes ocasions, principalment en els cursos vinculats a l'obtenció d'un Certificat de Professionalitat, a nivell qualitatiu s'observa que que les probes de selecció solen considerar-se extenses, complexes i inclús, en alguns casos, desactualitzades. Es percep que depenen totalment de l'entitat de formació i no s'adapten en funció de les particularitats de l'acció formativa, posant de manifest la necessitat de reflexionar al voltant d'un possible canvi de model per la seva importància a l'hora de crear grups homogenis a les aules.

Amb tot, es considera que un dels possibles causants d'aquest desalineament, és que el plantejament del programa es tradueix en que els centres reben la subvenció segons el nombre de participants reals en cada acció formativa, fet que pot generar un incentiu a maximitzar el nombre de participants per sobre de la qualitat en la selecció dels mateixos. De fet, durant les sessions participatives i entrevistes exploratòries s'ha posat de manifest que els esforços d'algunes entitats es centren més en la cobertura de les places dels cursos.

En quant a la **metodologia d'aprenentatge**, des del FOAP es potencia la combinació entre classes teòriques i activitats pràctiques que fomentin el treball en equip. Tot i així, a nivell general, es considera que en alguns cursos caldria augmentar la part destinada a continguts més pràctics i no tan teòrics, per tal de poder desenvolupar així les habilitats necessàries. A més, s'identifica que freqüentment el contingut teòric proposat per a certes accions formatives és massa extens i supera al que es pot realitzar d'acord a la durada del curs. Aquesta circumstància es pot deure, principalment, a la rigidesa establerta en relació a aquests continguts estipulada a nivell estatal. Així mateix, atesa la impossibilitat d'impartir tot el contingut establert, els docents solen adaptar el seu guió a la durada del curs i a les tendències i necessitats del moment. Per aquest motiu, aquests sol·liciten poder participar en la definició del contingut de les diverses accions formatives.

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

Pel que fa referència a la **notorietat i difusió del programa**, a nivell general, destaca el desconeixement de la població respecte a la formació per a l'ocupació i els Certificats de Professionalitat, així com l'escassa imatge de marca del SOC. Així doncs, es considera un dels principals aspectes de millora, atès que el reconeixement dels cursos i del programa és un factor crític per aconseguir que aquest tingui un impacte positiu en la millora de l'ocupabilitat i la inserció dels seus participants.

Així mateix, analitzant els **canals de comunicació** utilitzats per tal de captar als participants, es demostra que els més utilitzats són les Oficines de Treball, els centres col·laboradors, internet i la web del SOC. En aquest sentit, si bé és cert que les Oficines de Treball són les principals entitats que deriven participants, ja que són el contacte directe entre l'Administració i les persones desocupades, cal reforçar la comunicació bilateral entre aquestes i la unitat planificadora, 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, així com ampliar la metodologia de retorn del coneixement d'aquestes a la unitat planificadora. Addicionalment, les xarxes socials constitueixen

una possibilitat de comunicació a l'alça, el potencial de la qual no s'està utilitzant. Per últim, cal millorar el posicionament i facilitat de navegació de la web del SOC, ja que actualment representa un percentatge menor a la cerca d'internet.

Es destaca que l'estratègia de comunicació no discrimina entre col·lectius ni entre territoris, deixant així de banda les seves particularitats i necessitats, malgrat sí existir tendències d'ús entre col·lectius i canals utilitzats. Amb tot, l'estudi demostra que és pertinent particularitzar tant els esmentats canals com les accions comunicatives per segments de població, d'acord a les seves característiques personals (com l'edat i la situació laboral), de forma alineada amb la definició d'objectius estratègics a la que es feia referència anteriorment i ponderant la dedicació de recursos. Per exemple, cal plantejar-se la possibilitat de prescindir dels mitjans tradicionals, com ara la premsa, ràdio o televisió, atès que el seu impacte sobre els participants és reduït, i potenciar l'ús de les xarxes socials si es pretén incrementar el percentatge de participants d'entre 16 i 29 anys.

D'altra banda, convé ressaltar la manca d'una estratègia clara de comunicació amb les empreses i altres entitats ocupadores, malgrat reconèixer la seva importància. Així, tant participants com docents remarquen els perjudicis associats a aquesta mancança, la qual afecta no només a la notorietat dels programes sinó també, en conseqüència, al seu posterior impacte.

Finalment, en relació a la **millora contínua**, la qual s'utilitza per a l'actualització de l'oferta formativa i, en menor mesura, per a la millora de la gestió, la present avaluació posa de manifest el recorregut de millora en relació als mecanismes impulsats per la unitat planificadora per tal de buscar l'excel·lència del programa. Així, actualment només es duu a terme una avaluació dels qüestionaris de satisfacció, en els que s'observa un ampli recorregut de millora, pel fet 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. No obstant, actualment és obligatori emplenar el formulari en format digital.

5.1.3 Conclusions en relació als resultats - eficàcia del programa

En primer lloc, hauria d'analitzar-se si el programa ha aconseguit aconseguir els objectius als que es feien referència en l'apartat anterior.

En relació al **grau d'implicació** dels participants, entenent-lo com l'assistència d'aquests i el rati de finalització dels cursos, s'observen dades molt elevades. Així, en primer lloc, en relació a **l'assistència**, s'evidencia un elevat compromís de la majoria dels participants, amb un 94,57% d'assistència mitjana. En aquest sentit, destaca la relació directa que existeix entre l'edat i la taxa d'assistència, ocasionada probablement pel fet que les persones de major edat solen valorar amb més precaució les seves possibilitats de trobar feina, fet que es tradueix en majors taxes d'assistència. Així mateix, ha de remarcar-se que el sistema de control d'assistència es considera un element a revisar, tant pels participants com per a les pròpies entitats de formació. En particular, l'assistència es recull mitjançant la signatura d'un document físic a l'aula i les entitats el traslladen a les aplicacions informàtiques del SOC. Això provoca que en certes ocasions l'assistència es converteixi en un tecnicisme burocràtic al qual han de dedicar-se esforços elevats, impeding així centrar una major atenció en la millora de la qualitat del servei. Per altra banda, és a través de la comparativa d'ambos mecanismes, com la Subdirecció General de Verificació i Supervisió realitza la seva validació, el que implica un elevat esforç de dedicació.

Per la seva banda, la **finalització** de les **accions formatives** és elevada, situant-se al voltant del 86% dels participants. Fent referència a les baixes (aproximadament d'un 14%), les persones que abandonen el curs de forma prematura ho fa principalment de forma justificada (67%), sent la majoria

d'elles causades per col·locació. En el cas de les baixes no justificades, els motius principals d'abandonament es relacionen amb el desalineament del curs amb les expectatives inicials, seguit d'una percepció del nivell del curs com a massa baix i de la falta de motivació. Aquest fet podria relacionar-se, entre d'altres, amb la possible falta de rigidesa en la selecció dels participants, que pot ocasionar la creació de grups heterogenis en quant al nivell, experiències i coneixement dels participants. En qualsevol cas, sorprenen els reduïts nivells de baixes no justificades, sobretot quan es compara amb les dades de baixes en la formació professional reglada, on l'abandonament dels cursos se situa al voltant del 50%. En aquest sentit, cal destacar que aquesta última dada es calcula en un entorn caracteritzat per una major representació del col·lectiu de persones joves, els quals acostumen a presentar taxes d'abandonament superiors. No obstant, la diferència entre ambdues taxes (la de mercat i la del programa) és suficientment significativa per tenir-la en consideració.

És interessant en aquest punt reflexionar conjuntament al voltant d'aquests tres aspectes (l'assistència, les taxes de finalització i l'abandonament dels cursos) de forma vinculada al sistema de finançament a les entitats. Així doncs, les entitats per tenir dret a percebre la subvenció han d'acreditar un 75% d'assistència de cada alumne. Sembla que el sistema incentiva a les entitats a maximitzar el nombre i assistència dels participants, enlloc d'alinejar els incentius al compliment d'objectius estratègics del SOC, i que estiguin aquests relacionats amb la qualitat o amb l'impacte de les formacions.

Analitzant la **motivació dels participants** s'observa que aquests afirmen inscriure's al curs principalment per a trobar feina, o bé per afavorir el seu desenvolupament personal. Addicionalment a aquests factors, destaca la importància que els participants donen a l'obtenció d'una titulació, fet que deixaria entreveure que s'assumeix que la seva possessió és valorada positivament per aquests. No obstant, com s'observa al llarg de l'avaluació, els esforços ara s'han de destinar a la millora de la percepció que en fa el mercat dels Certificats de Professionalitat, en concret, les empreses i altres entitats ocupadores.

Els resultats mostren que, a priori, podria existir un risc de desalineament entre els objectius del programa i els seus participants ja que, malgrat trobar feina és el motiu d'inscripció habitual, el desenvolupament personal el segueix de molt a prop. No obstant, en cas que el desenvolupament personal es persegueixi amb la intenció de millorar l'ocupabilitat d'un mateix, aquests resultats no haurien de considerar-se com a negatius. En aquest sentit, caldria centrar esforços en assegurar que es difon correctament el propòsit general del FOAP per tal de garantir que tots els agents implicats coneixen i comparteixen els objectius proposats.

En quant a l'**execució de les formacions** i la **metodologia d'aprenentatge**, l'avaluació deixa entreveure metodologies que poden considerar-se, en alguns casos, obsoletes i poc adaptades a les necessitats concretes de l'acció i de l'especialitat formativa. A nivell de contingut, la percepció dels alumnes de cursos molts especialitzats que han participat en l'avaluació és que sembla apreciar-se que el contingut ha estat dissenyat per persones sense contacte directe amb el sector, derivant-se mancances importants en el temari. Així doncs, es posa de manifest la rigidesa de la programació definida a nivell estatal, que dóna poc marge d'actuació al SOC per adaptar les accions formatives a la seva realitat específica.

Centrant l'anàlisi en el procés d'**avaluació dels participants**, les dades mostren que la majoria dels participants ha realitzat proves d'avaluació i autoavaluació per tal de comprovar l'assoliment de les competències adquirides durant l'acció formativa (93%). No obstant, s'ha subratllat la manca de flexibilitat i adaptabilitat de l'avaluació a les característiques reals i la naturalesa de cadascuna de les accions formatives, fet que impacta en la percepció de la qualitat d'aquests.

Entrant a la **formació complementària**, l'estudi deixa entreveure que els participants es mostren crítics en relació a aquest mòdul, puntuant-lo un punt per sota de la mitjana global, tant per la seva excessiva durada com pel seu contingut, genèric i poc adaptat a la realitat i les necessitats de cada curs en qüestió. Cal especificar que la desviació típica és alta, mostrant la disparitat d'opinions al respecte. Aprofundint l'anàlisi, destaca que els col·lectius amb taxes d'atur més elevades i majors dificultats d'inserció (joves, participants sense titulació prèvia, dones i persones estrangeres) tendeixen a valorar més positivament aquest mòdul formatiu. Així que, tenint en compte els col·lectius als que s'adreça aquest programa, amb lleugeres adaptacions per acció formativa dels continguts d'aquesta formació es podria millorar la percepció de la seva utilitat i, de retruc, la satisfacció global dels participants.

De la mateixa manera, les **pràctiques professionals** es consideren d'insuficient durada i escassa flexibilitat, la qual cosa condiona el seu aprofitament, tant per part de les persones beneficiàries, com per les pròpies empreses. No obstant això, els participants són plenament conscients del potencial d'aquestes pràctiques, de manera que ho consideren un element indispensable per tal d'assegurar la completa qualitat de les accions formatives. Similarment a la formació complementària, són els col·lectius amb taxes d'atur més elevades els que es mostren més positius al valorar les pràctiques.

En relació als **serveis complementaris** a les accions formatives, ja sigui durant la seva execució o una vegada finalitzades aquestes, alguns participants han ressaltat la importància de rebre **orientació laboral**. Aquest servei, però, sol quedar-se a voluntat dels propis tutors de pràctiques o dels formadors. Per tant, es proposa valorar la possibilitat d'institucionalitzar aquest servei per tal d'oferir-lo per part de les entitats formadores, incloent-lo en el sistema de finançament.

5.1.4 Conclusions en relació als resultats - satisfacció

Tenint en compte els aspectes esmentats, es pot afirmar que la **satisfacció** dels participants i docents, en termes generals, és notable. En aquest sentit, destaca la relació inversa existent entre el nivell d'estudis i la satisfacció, i és que els participants sense titulació prèvia tendeixen a valorar millor les accions formatives que aquells amb estudis universitaris. Addicionalment, la logística de les aules i el nombre d'alumnes per classe, seguit de la qualitat, l'interès i la implicació dels formadors, són els elements que es ressalten com a millor valorats entre els participants. En aprofundir en la satisfacció, s'ha obtingut un NPS (*Net Promoter Score*) del 26%, dada positiva però amb marge de millora. Per altra banda, no hi ha sistematitzat cap mecanisme de recollida de la satisfacció de les empreses i altres entitats ocupadores, el que es considera vital al tractar-se del col·lectiu que genera la demanda de treball.

Finalment, s'observa com les persones desocupades, col·lectiu diana del programa, es formen majoritàriament en aquells sectors i àmbits en els quals volen desenvolupar la seva activitat, deixant entreveure així la seva predisposició a formar-se per tal de poder trobar una ocupació del seu interès. En canvi, les dades relacionades amb les persones ja ocupades semblen ser més equitatives entre persones que es formen en el mateix sector en el que treballen o en un de diferent, malgrat ser lleugerament més representatives les persones que decideixen formar-se en el sector en el que ja s'hi troben exercint la seva activitat.

5.1.5 Conclusions en relació als resultats - eficiència del programa

Una vegada examinada l'eficàcia del programa de formació del FOAP 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. Per aquest motiu, resulta especialment complicat realitzar una avaluació exhaustiva de l'eficiència del programa de formació.

En aquest sentit, el **pressupost atorgat** en forma de subvenció per al programa del FOAP en la convocatòria de 2016 és de 57 milions d'euros. Aquest pressupost es fixa amb caràcter anual i es distribueix per unitat territorial en funció de l'atur registrat en cada una de les unitats territorials i de la prioritització duta a terme. Addicionalment, una vegada establert, es bloquegen diverses quanties a nivell global, com per exemple el pressupost destinat al col·lectiu de persones amb discapacitat o a determinades especialitats concretes. Així mateix, el preu mig per acció i alumne va ascendir a 2.169 euros (calculat en base a l'import assignat i dividint-lo pel total de persones participants amb NIF únic que ascendeixen a 26.457).

En relació al **preu per hora i alumne** del programa, aquest es troba establert entre 4€ i 8€, en funció de l'especialitat formativa. A més, es fixa una quantia de 1,5€ per al mòdul de pràctiques professionals no laborals.

5.1.6 Conclusions en relació a l'impacte del programa

Després de l'avaluació del disseny, la implementació i els resultats vinculats a les accions formatives del FOAP, 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 dels participants, impossibilita (des d'un punt de vista de rigor metodològic) afirmar que els contractes obtinguts pels participants siguin únicament atribuïbles als cursos de formació del programa, si bé es pressuposa la seva contribució.

En primer lloc, a nivell qualitatiu, cal destacar que de forma general, els participants valoren positivament la possibilitat de millorar la seva **ocupabilitat**. En concret, l'aspecte més valorat en relació al que els ha aportat el curs és, en els qüestionaris de satisfacció, la possibilitat de desenvolupar-se personalment, seguit de la capacitat per a progressar professionalment a causa de la millora de competències. En aquest punt cal notar la comparativa entre la valoració que realitzen els participants en el moment de la inscripció, on l'aspecte més valorat és la possibilitat de trobar feina, respecte la seva valoració un cop finalitzada l'acció formativa, on la seva valoració és el desenvolupament personal, entès com el procés pel qual les persones adquireixen nous hàbits i competències personals, que afavoreixen en la seva autorealització i seguretat.

En un nivell més específic, pel col·lectiu de persones ocupades a l'inici, aquestes afirmen que l'adquisició de coneixements aplicables al lloc de treball actual és l'aspecte més positiu del curs. No obstant, no queda clar que aquesta millora competencial s'hagi traduït en millors condicions contractuals tangibles, a nivell, per exemple, de promocions, increments salarials o canvis en la tipologia de contracte. En efecte, només una minoria (10%) afirma haver obtingut alguna millora en les seves condicions laborals.

Aquesta informació coincideix amb l'anàlisi de la base de dades interna del SOC, on s'observa que, transcorregut un any des de la finalització dels cursos, un 11,5% dels participants passa de tenir un contracte temporal a un d'indefinit. Addicionalment, en relació a la parcialitat, les dades indiquen que un 36,8% passen de disposar de contractes de jornada parcial a jornada completa. Per últim, en relació a la millora de la qualificació oficial, destaca que la majoria dels participants (75%) afirma haver obtingut un Certificat de Professionalitat, tot i que les dades semblen mostrar que els participants consideren que l'abast i impacte d'aquests títols és reduït.

En segon lloc, en quant a la **inserció** (calculada sobre el 90,41% dels participants que en el moment d'inscriure's al curs es trobaven registrats com a demandants d'ocupació), transcorreguts sis mesos des de la finalització de l'acció, el 47,3% dels inicialment desocupats ha aconseguit obtenir algun contracte laboral, essent la majoria d'ells signats en els tres mesos següents a la finalització. En termes relatius, els més inserits han estat els participants de la família formativa Fabricació Mecànica. Addicionalment, s'observa que la taxa d'inserció disminueix a mesura que passa el temps, sent aquesta d'un 16,8% (sobre el total de persones desocupades que encara no han trobat feina) entre els 6 i 12 mesos posteriors a la finalització del curs. Així doncs, destaca que la relació de causalitat entre curs i probabilitat d'inserció es redueix a mesura que passa el temps. La informació anterior queda corroborada per l'anàlisi contrafactual, que demostra que la formació impartida des del programa FOAP aconsegueix un resultat positiu, o capacitat d'inserció laboral durant els primers 6 mesos des de la finalització de les accions formatives, de 19,72 punts percentuals, mesurada com a diferència entre el grup d'intervenció (amb una inserció del 53,82%) i el de control (amb una inserció del 34,11%). No obstant això, a nivell d'impacte (mesurat entre els 6 i 12 mesos següents a la finalització del curs) el programa té una repercussió modesta, i és que s'observa una diferència de tan sols 0,35 punts percentuals entre el grup d'intervenció i el de control a favor del primer (18,70% i 18,35% respectivament).

Amb tot, la inserció acumulada després d'un any de la finalització del curs és del 66,6%. No obstant això, 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 59%. Addicionalment, les dades extretes de l'enquesta mostren que la gran majoria dels participants s'insereix en el sector en el qual han estat formats (71,37%), fet que dona suport a la hipòtesis que la inserció pot ser fruit de les accions formatives que hagin realitzat.

Destaca el fet que el programa mostra efectes positius sobre la població jove, malgrat aquests no es materialitzen en una bona qualitat de la contractació. Per la seva banda, en el cas del col·lectiu major de 55 anys, es considera que els resultats d'inserció, tant en volum com en qualitat, tenen encara un notable marge de millora.

En aquest sentit, sí es detecta a nivell general una **temporalitat** elevada dels contractes (82,3% de nous contractes obtinguts durant els 12 mesos posteriors a la finalització del curs). Tot i així, malgrat aquests contractes no assegurin una inserció a llarg termini, sí que poden dotar de certa experiència laboral que pot ser útil per a la cerca d'ocupació futura. Addicionalment, en particular, ressalta el fet que els col·lectius més vulnerables (dones, joves i majors de 55 anys) són els que han obtingut, proporcionalment, més contractes de caràcter temporal. Així, es considera que s'haurien de dedicar majors esforços per a tractar de millorar la qualitat de l'ocupació d'aquests col·lectius. Addicionalment, en relació a la **jornada laboral** dels participants, es mostren clares diferències entre gèneres, alineades amb el mercat laboral; així, únicament un 57,9% de les dones disposen de contractes de jornada completa, elevant-se aquest percentatge al 75,5% en el cas dels homes. Cal recalcar que la família formativa de Serveis Socioculturals i a la Comunitat és la que presenta pitjors

taxes de parcialitat i temporalitat. A la vegada, engloba a un percentatge elevat d'ajuntaments formadors, dels quals s'esperaria el foment d'una contractació de qualitat.

D'altra banda, les dades semblen indicar que el col·lectiu que ha rebut una **prestació contributiva** posseeix taxes d'inserció lleugerament més elevades. No obstant, cal tenir en compte que el FOAP prioritza als individus que no reben prestació; per tant, s'esperaria que es potenciés la inserció d'aquests últims.

En quant a l'**emprenedoria**, les dades mostren que un 12% de les persones inicialment desocupades que es van inserir al mercat laboral, ho van fer a través de nous projectes d'emprenedoria, essent tant les persones joves com les majors de 55 anys, els col·lectius amb major representativitat emprenedora. Addicionalment, destaca que són poques les persones que han realitzat els projectes d'emprenedoria amb companys o professors que hagin conegut a través del curs.

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. Així, l'impacte social més destacat és la creació de relacions professionals (la creació de xarxes de contactes i networking), seguit per l'augment de la cultura general, la seguretat en un mateix i les relacions i el benestar personals.

Addicionalment, destaca el fet que gran part dels participants utilitza el transport públic per tal de desplaçar-se als cursos de formació (41%), essent el seu ús superior a la mitjana observada en el territori català. Per aquest motiu, podria dir-se que la participació en els cursos de formació afavoreix l'ús d'aquest mitjà de transport més sostenible.

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

5.2 Recomanacions

Una vegada analitzat el programa de manera global, s'han identificat una sèrie de recomanacions, tant generals com per cada 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'una altra, i des d'un punt de vista optimista, en el fet que aquests canvis siguin els que marquen el camí pels següents. Així mateix, l'estudi de polítiques actives per a l'ocupació (com succeeix en l'avaluació dels programes formatius), també pot afavorir en la generació de "spillovers" (externalitats), en àmbits com la política social, salut o transport.

En aquest sentit, i amb l'objectiu d'optimitzar el programa a nivell global, es considera que seria positiu iniciar un període de reflexió al voltant del sistema de finançament 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 de la formació i que garanteixin una qualitat adequada de la inserció, en especial dels col·lectius prioritàris.

Així mateix, fruit d'aquesta avaluació i de la mateixa manera que es recomana en la resta de programes avaluats de la FPO, s'ha pogut comprovar que una de les principals àrees afectades pel present sistema de finançament, basat en l'assistència i el nombre d'alumnes com a uns dels criteris fonamentals, és la de les proves de selecció de les persones participants, la manca d'exhaustivitat de les quals genera la creació d'aules poc homogènies on conviuen nivells i experiències molt diverses. Per tant, la reconsideració del model de finançament, podria ajudar, d'una manera indirecta, a potenciar una major exigència i exhaustivitat en el procés de selecció per tal de reduir la diversitat i, així, millorar l'aprofitament formatiu dels participants. A llarg termini, si s'aconseguís transformar aquesta palanca vinculada al finançament, la notorietat i reputació de les accions formatives es podrien veure també lleugerament millorades, ja que podria observar-se així un increment de la qualitat de les mateixes. No obstant, es considera essencial incrementar la dedicació del SOC en potenciar la seva imatge de marca, així com la comunicació dels programes i les respectives ofertes formatives.

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 valorant 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) els joves fan més ús d'Internet, (b) les persones amb baixes titulacions i de més edat opten majoritàriament per canals físics, i (c) 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.

Per altra banda, cal definir una metodologia de treball conjunt entre unitats planificadores 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.

Finalment, seria aconsellable incrementar la cooperació amb la figura de l'assistent social ja que els resultats de l'avaluació han evidenciat el seu potencial. En efecte, els participants derivats a partir d'aquest, malgrat ser un percentatge reduït, són principalment aquells que rebien algun servei bàsic d'atenció social, addicional a la prestació d'atur. Atès que el programa FOAP fa referència a un seguit de col·lectius prioritaris, definits en base al seu risc d'exclusió social, l'assistent social es tracta d'un en ben posicionat per dur a terme una funció derivadora de participants.

En relació al disseny del programa, es recomanen 7 línies d'actuació diferenciades.

- (1) En relació a la falta de definició d'objectius estratègics, el SOC hauria de plantejar-se la necessitat d'iniciar un període de reflexió que abordi la delimitació dels objectius estratègics en relació al programa FOAP, i en particular, quina és la conseqüència esperada que es persegueix amb la formació i posterior qualificació dels participants (per exemple, si es vol reduir la bretxa de gènere, si es pretén reduir la desocupació en general o de certs col·lectius, o si la qualitat de la contractació ha d'esdevenir un element clau). A continuació, cal definir la població diana de manera clara, és a dir, quin és el rol que vol donar-se als col·lectius prioritaris i si calen objectius concrets en aquest sentit que incideixin en el disseny de l'oferta formativa i posterior comunicació. Només així es pot actuar en consonància i coherència durant la implementació i execució de les accions formatives. A tall d'exemple, els resultats de l'avaluació han deixat entreveure que la participació dels majors de 55 anys, tot i ser un col·lectiu prioritari, representa una minoria, a la vegada que obté taxes d'inserció reduïdes i per sota de la mitjana (33% vers a la mitjana global del 47,3%). Aquest fet pot deure's a què el programa FOAP acaba essent generalista malgrat la seva normativa sí fa referència a col·lectius prioritaris

Finalment, un cop clarificats els objectius i la població diana, s'han d'establir indicadors o mètriques estratègiques que puguin ser monitoritzats per avaluar l'eficàcia, eficiència i impacte del programa sobre la població diana prèviament definida. D'aquesta manera, es permetria durant el procés d'avaluació *ex-post*, determinar l'efectivitat i l'impacte de la formació de forma exhaustiva sobre cada tipologia de participant. A més, a partir d'aquí podria establir-se com a model òptim un sistema d'incentius vinculat al sistema de subvenció i que es mesures en base als indicadors prèviament definits per aquells col·lectius amb més dificultats d'inserció al mercat laboral, per aconseguir revertir les tendències de mercat.

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

afavorir l'agreujament de les desigualtats. A nivell operatiu, es podria començar per la inclusió de noves especialitats o accions formatives orientades a revertir aquesta situació.

- La segona línia d'actuació (2) és la relativa a la necessitat d'implicar a les empreses durant la fase de disseny de l'oferta formativa de manera directa, i no només indirectament a través de la PAO, el Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, i els Serveis territorials del SOC. D'aquesta manera, s'obtidria una visió més immediata del mercat de treball que permetria anticipar-se a les seves necessitats; en conseqüència, podria reduir-se, per exemple, el nombre de cursos que acaben cancel·lant-se. De fet, els resultats de l'avaluació mostren que hi ha famílies formatives amb un major impacte sobre els participants, en termes d'ocupabilitat i inserció, el potencial de les quals no s'està explotant al màxim. És el cas, per exemple, de la família formativa de Fabricació Mecànica. La família Informàtica i Comunicacions, per contra, presenta pitjors nivells tant de satisfacció dels participants com en termes d'inserció. Els Serveis Socioculturals i a la Comunitat inclouen les taxes de temporalitat més elevades. En aquest sentit, es considera que seria positiu per la unitat planificadora establir algun mecanisme que, mitjançant eines tecnologies de prospecció que vinculin diferents buscadors de mercat, permeti detectar les ocupacions on hi ha major demanda, així com les formacions més sol·licitades i les voluntats i interessos més comuns entre els treballadors.
- La tercera línia d'actuació (3) fa referència a recollir dades de qualitat que permetin mesurar la cobertura de la població diana de manera acurada. Així, si es sistematitzés la recollida d'informació relativa a les llistes d'espera de les accions formatives de cada centre, podria avaluar-se quines especialitzacions tenen més èxit a cada territori des del punt de vista de la població treballadora desocupada; informació que podria combinar-se amb les demandes de les empreses.
- La quarta línia d'actuació (4) fa referència a la possibilitat de crear accions formatives de caràcter plurianual que atorguessin als centres formatius més certesa. D'aquesta manera, s'incentivaria la seva participació a l'hora que la qualitat dels cursos podria veure's incrementada al poder veure un retorn de la inversió prolongat en el temps.
- La cinquena línia d'actuació (5) fa referència als serveis de verificació i justificació. En aquest punt, les recomanacions són dobles; per una banda, és aconsellable establir una metodologia de treball conjunta i canals de comunicació fixes entre la unitat planificadora i els serveis de verificació, per garantir l'intercanvi d'informació i experiències. En aquest sentit, seria interessant disposar d'un informe de verificació oficial i estandarditzat que recollís les necessitats d'informació de la unitat planificadora com a base de la millora contínua del programa. Per altra banda, és important que es dimensionin bé les càrregues de treball dels serveis de verificació per assegurar que compleixen amb els terminis establerts per garantir que la informació arriba a temps. La seva mancança pot perjudicar al correcte dimensionament del programa i no permetre aplicar l'experiència d'anys anteriors a la delimitació actual.
- La sisena línia d'actuació (6) recau sobre la dependència existent de les ubicacions dels centres formatius en el territori. En aquest sentit, cal millorar la comunicació dirigida a les entitats formadores no homologades en l'actualitat per fomentar la seva participació ex

novo i incrementar la diversitat ja que els centres formadors participants acaben sent un cercle reduït, i de fet tots participen en diversos programes de la FPO simultàniament, a la vegada que dinamitzen la mateixa oferta formativa en el mateix territori. De manera similar, també seria interessant valorar la possibilitat de fomentar aliances entre entitats formadores i estudiar la potencial col·laboració amb centres de formació professional del territori adscrits al Departament d'Educació.

- La setena línia d'actuació (7) fa referència a la necessitat de contrastar la prioritització d'accions formatives realitzada a l'inici amb la realment executada, per tal d'identificar-ne les diferències i comprovar l'alineament real de l'oferta formativa amb les necessitats del territori i la seva contribució a la millora de la competitivitat empresarial de Catalunya.
- La vuitena línia d'actuació (8) tracta de valorar la introducció de serveis complementaris com pot ser l'orientació laboral en els programes de formació. Es proposa avaluar la introducció d'un sistema de bonificacions per aquelles entitats que ofereixin aquests serveis, en la puntuació de sortida durant la valoració de les sol·licituds dins de la Convocatòria, similar a l'existent en el cas de les pràctiques de perfeccionament fora dels Certificats de Professionalitat.

Centrant l'anàlisi en els 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 on es desenvolupen les pràctiques 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 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. Finalment, cal valorar la possibilitat de realitzar accions de seguiment de la qualitat de l'execució de les accions formatives. El resultat d'aquest seguiment hauria de servir durant la fase de disseny i configuració de l'oferta formativa dels anys següents, pel que es considera que aquesta responsabilitat de seguiment de la qualitat hauria de recaure en la pròpia unitat planificadora.

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 mitjançant els qüestionaris. 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, s'ha detectat que malgrat la digitalització dels qüestionaris és un requisit normatiu des de 2015, alumnes i docents han comentat durant les entrevistes exploratòries i sessions participatives que es segueixen utilitzant

qüestionaris en paper. Caldria, per tant, dedicar esforços en garantir la correcta implantació de la digitalització dels qüestionaris. 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.

Reprement la recomanació de replantejar-se el sistema de subvenció que s'apuntava a l'inici, i essent conscients de la dificultat del canvi per la rigidesa de la normativa i la necessitat d'acord entre les diferents parts, com a solució alternativa o complementària es recomana estandarditzar el procés de control de les proves de selecció i de l'avaluació a través de la definició de criteris i recomanacions a les entitats formadores. Així mateix, cal plantejar-se la possibilitat d'implicar més als docents durant la fase de selecció, ja que al cap i a la fi, són els que millor coneixen el contingut i temàtiques a impartir. Un altre punt a considerar, es valorar la inclusió d'entrevistes, establint fins i tot la seva obligatorietat, com succeeix a l'AM d'Hosteleria i Turisme. Aquestes, servirien per conèixer les circumstàncies i motivacions de cada alumne i garantir que estiguin alineades amb els objectius del programa.

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

Un altre punt que s'ha destacat és el plantejament d'un període de reflexió juntament amb el SEPE per valorar els continguts, durada i adaptació al mercat laboral dels Certificats de Professionalitat; i és que, no només és un dels aspectes més criticats pels participants i docents, sinó que a més, aquells programes que tenen un volum de Certificats més elevat (és a dir, CPs no finançats, AM i FOAP), són els que presenten una valoració NPS dels participants més baixa i per sota de l'ideal del 30%. I el mateix succeeix amb el mòdul de pràctiques no professionals i la formació complementària, on cal flexibilitzar-los i adaptar-los a la realitat de cada curs.

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

En aquest sentit, el càlcul de l'impacte ha d'estar alineat amb els objectius estratègics prèviament definits, i ha de 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, el

Departament d'Educació 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.

6. Bibliografia i documentació

1. Introducció

Enquesta duta a terme en el marc de l'Avaluació

<https://www.surveygizmo.com/s3/5002444/Avaluacio-FPO-FOAP-cat>

Ajuntament de Gijón. (2001). Seminari sobre gestió pública local. Avaluació i control de polítiques públiques. Indicadors de gestió. Gijón: Ajuntament de Gijón. Recollit de

https://www.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=88125&object_type=document

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

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

Comisión Europea. (2015). Estrategia Europa 2020. Consultat el Abril / 2019, a

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es

Comissió Europea. (2016). European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market

Polícies. 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>

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

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

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/>

Generalitat de Catalunya. (2019). Dades del SOC. Obtingut del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya: <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/dades-obertes/>

Generalitat de Catalunya. (2019). Servei Públic d'Ocupació de Catalunya . Obtingut de http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/

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

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

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

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

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

Institut d'Estadística de Catalunya. (2016). Taxa d'ocupació. Recollit de l'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. (2018). Aturats de llarga durada (major o igual a 12 mesos) segons grups d'edat. Recollit de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

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_tematics/mercat_de_treball/poblacio_activa_ocupacio_i_atur_estimats/fluxos_mercat_treball/

Observatori del Treball i Model Productiu. (2n trimestre / 2018). Butlletí sobre la caracterització de les entrades a l'ocupació. Recollit de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/Caracteritzacio_entrades_ocupacio/2018/arxiu/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/arxiu/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. Formació d'Oferta en Àrees Prioritàries (FOAP)

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2016). Guia per a la gestió i justificació d'accions de formació per a l'ocupació (FOAP). Recollit de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/70_entitats_i_proveïdors/ajuts-i-subservencions/convocatories-anteriors/2016/Convocatories/GS302016_Guia-gestio-i-justif_FOAP_2016_v2.pdf

4. Avaluació del Programa

Adecec. (2019). Estudi del sector de la comunicació i les relacions públiques. Recollit de <http://adecec.com/las-mujeres-ocupan-mas-del-72-de-los-trabajos-en-comunicacion-y-relaciones-publicas-y-el-50-de-los-puestos-directivos-2/>

Autoritat del Transport Metropolità. (2016). Enquesta de Mobilitat en un Dia Laborable. Recollit de https://doc.atm.cat/ca/dir_emef/emef2016.pdf

Axon Media. (2017). Gender in Marketing. Recollit de <https://www.axonn.co.uk/gender-in-marketing-2017>

Comissions Obreres (CCOO). (2015). Informe sobre la Formació Professional (FP). Recollit de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/Dossier_de_prensa_FP_13febrer2015.pdf

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2016). Memòria del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Recollit de http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/07memories/2016/Memoria_DTSEF_2016_gener18.pdf

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

Discapnet. (2018). Taxa d'atur de les persones amb discapacitat. Recollit de <https://www.discalpnet.es/actualidad/2018/12/tasa-de-paro-entre-las-personas-con-discapacidad>

Forbes. (2018). The Confidence Gap In Men And Women: Why It Matters And How To Overcome It. Recollit de <https://www.forbes.com/sites/jackzenger/2018/04/08/the-confidence-gap-in-men-and-women-why-it-matters-and-how-to-overcome-it/#3e67aac43bfa>

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. (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. (2016). Població desocupada. Recollit de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=317>

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

Institut Nacional d'Estadística (INE). (2017). Nivell de formació de la població adulta. Recollit de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481659&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=125992482288

Institut Nacional d'Estadística (INE). (2008). Panoràmica de la discapacitat a Espanya. Recollit de <https://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>

Institut Nacional d'Estadística (INE). (2017). Percentatge dels treballadors a temps parcial en l'ocupació total segons període. Recollit de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

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

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

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2014). Guia informativa d'accions formatives de certificats de professionalitat. Recollit de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/70_entitats_i_proveïdors/ajuts-i_subvencions/convocatories-anteriors/2016/Convocatories/10_Guia-informativa-d-accions-formatives-de-certificats-de-professionalitat_12_07.pdf

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2016). Priorització de l'oferta formativa de 2016 (FOAP). Recollit de https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/empreses/colaborador/Prioritzacio_oferta_formativa_2016.html

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2017). Informe del Mercat de Treball de Barcelona. Recollit de https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3026-1.pdf

Tomás Jiménez, N. (2013). Discriminació per raons d'edat i dret al treball. <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>.

5. Conclusions i recomanacions

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



SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA